



Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail

Vers un dialogue qualitatif dans les relations industrielles



eiro

Cinq années d'évolution du dialogue social
et de la négociation collective —
Observatoire européen des relations industrielles



Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail

Vers un dialogue qualitatif dans les relations industrielles

*Cinq années d'évolution du dialogue social et de la
négociation collective — Observatoire européen des
relations industrielles*

Les données de catalogue figurent à la fin de la présente publication.

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 2002

© Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2002

© Illustration de couverture: Gabrini Lynch

Pour les droits de traduction ou de reproduction, les demandes doivent être adressées au directeur de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Irlande.

La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail est un organe autonome de l'Union européenne, créé pour aider à l'élaboration de politiques liées aux problèmes de société et du travail. Pour tout renseignement supplémentaire, veuillez consulter le site web de la Fondation (<http://www.eurofound.eu.int>).

Les rapports de la Fondation sur la situation actuelle des relations industrielles fondés sur les données de l'EIRO sont disponibles à l'adresse suivante (<http://www.eiro.eurofound.eu.int/others.html>).

Pour tout renseignement supplémentaire sur l'EIRO, veuillez consulter le site web à l'adresse suivante (<http://www.eiro.eurofound.eu.int>)

ou contacter:

Camilla Galli da Bino

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail

Wyattville Road

Loughlinstown

Dublin 18

Irlande

Tél. (353-1) 204 31 25

Fax (353-1) 282 25 33

E-mail: gdb@eurofound.eu.int

Printed in Ireland

Le papier utilisé pour cette publication est exempt de chlore et a été fabriqué avec du bois provenant de forêts aménagées de l'Europe du Nord. Pour chaque arbre abattu, au moins un arbre nouveau est planté.

Avant-propos



En février 2002, l'Observatoire européen des relations industrielles (EIRO) achevait sa cinquième année d'enregistrement et d'analyse des principaux événements survenus au niveau des relations industrielles dans toute l'Union européenne et en Norvège. La période de cinq ans écoulée depuis 1997 s'est caractérisée par une importante stabilité et une continuité des relations industrielles dans la plupart des pays couverts par l'EIRO, mais, parallèlement, on a noté de nombreux signes d'innovation et de changement.

La présente brochure a été produite à l'occasion du cinquième anniversaire de l'EIRO. Elle explore certains événements récents survenus au niveau des relations industrielles en Europe. Elle met plus l'accent sur les processus et les résultats des négociations collectives et du dialogue entre les partenaires sociaux que sur le droit du travail ou les initiatives gouvernementales.

Nous avons choisi d'axer notre propos sur cinq thèmes principaux illustrant bien la tendance innovatrice des relations industrielles: l'apprentissage tout au long de la vie; l'égalité, la diversité et la non-discrimination; la santé et la sécurité au travail; la flexibilité et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée; le dialogue social et la participation des travailleurs. Il s'agit là de domaines identifiés comme prioritaires dans le rapport final de mars 2002 du groupe de haut niveau «Relations du travail et adaptation aux mutations de l'Union européenne». Les résultats dont le présent document fait état sont tirés d'articles contenus dans la base de données EIROOnline.

Pour tout renseignement supplémentaire sur ces articles récents et sur d'autres sujets apparentés, veuillez consulter le site web de l'EIRO (<http://www.eiro.eurofound.eu.int>).

Mark Carley, rédacteur en chef de l'EIRO, est l'auteur de la présente brochure.

Raymond-Pierre Bodin
Directeur

Eric Verborgh
Directeur adjoint

Apprentissage tout au long de la vie



Face à la rapidité de l'évolution technologique et démographique, l'apprentissage tout au long de la vie est devenu un facteur clé du maintien de la compétitivité des entreprises et de l'employabilité des travailleurs. Hormis le fait qu'il est encouragé par les institutions de l'UE, les gouvernements et d'autres autorités publiques, ce concept est de plus en plus présent dans les négociations collectives et le dialogue entre les partenaires sociaux dans de nombreux États membres.

Au niveau européen, il y a longtemps que la formation et l'apprentissage tout au long de la vie sont évoqués dans le dialogue social intersectoriel et font l'objet de prises de position communes. Plus récemment, au début de 2002, les partenaires sociaux intersectoriels se sont accordés sur un important «cadre d'action pour le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie» à promouvoir par leurs organisations nationales. Ce thème a également figuré en bonne place (et, dans certains cas, a donné lieu à des textes conjoints) dans le dialogue social sectoriel dans de nombreuses branches d'activité, y compris le transport routier, les chemins de fer, le transport maritime, le commerce, la coiffure et les soins de beauté, les assurances, les services postaux et les télécommunications.

Au niveau national, la part des négociations collectives et du dialogue avec les partenaires sociaux dans ce domaine varie considérablement d'un pays à l'autre et dépend de la nature des relations industrielles et des systèmes de formation. La question de la formation professionnelle continue est abordée dans les négociations et le dialogue social au moins depuis les années 80 dans des pays tels que l'Autriche, la Belgique, la France, les Pays-Bas, l'Espagne et la Suède. Toutefois, à partir de la fin des années 90, l'accent est mis de plus en plus sur les questions de l'apprentissage tout au long de la vie à tous les niveaux de négociation, et ce dans les pays où la formation continue fait partie des négociations depuis longtemps comme dans un certain nombre d'autres.

Apprentissage tout au long de la vie — Exemples de négociations collectives au niveau national

- En Belgique, à la suite de récents accords intersectoriels, les partenaires sociaux se sont engagés à faire en sorte que, d'ici à 2004, les dépenses consacrées à la formation professionnelle continue atteignent le niveau moyen de celles qui lui sont consacrées par ses trois principaux pays voisins (1,9 % des coûts salariaux). Cet accord demande également aux secteurs individuels de donner la priorité, dans leurs accords, à la formation de groupes cibles tels que les travailleurs âgés, les femmes, les travailleurs non qualifiés et les professions connaissant une pénurie de main-d'œuvre.
- En Finlande, l'accord national 2001-2002 sur la politique des revenus considère que «l'apprentissage tout au long de la vie fait partie intégrante du monde du travail» et contient diverses dispositions visant à encourager la formation et l'apprentissage.
- En 2001, en Allemagne, le forum tripartite national, l'Alliance pour l'emploi, a adopté une déclaration commune sur la formation recommandant aux syndicats et aux associations d'employeurs de conclure des conventions collectives visant à assurer et à améliorer la formation complémentaire au niveau des entreprises. À la suite de cette initiative, un accord a été conclu sur la formation complémentaire et la formation continue dans la métallurgie (région de Bade-Wurtemberg), accord donnant le droit aux salariés de déterminer leurs besoins de formation lors de consultations annuelles avec leur employeur, ce dernier prenant la formation à sa charge. Les parties sont également convenues de créer une agence destinée à aider les entreprises et les salariés à améliorer le maintien, l'adaptation et la mise à niveau des compétences.
- L'accord national irlandais 2000-2003, le programme pour la prospérité et l'équité (Programme for Prosperity and Fairness), comporte une importante section consacrée aux actions visant à promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie.
- En Italie, l'apprentissage et la formation continue figurent en bonne place dans de nombreux accords sectoriels, y compris dans les banques, les postes et télécommunications et le commerce. Un projet conjoint particulièrement novateur a été lancé en 2000 dans l'industrie des produits chimiques et pharmaceutiques. Selon ce projet, la formation continue devrait permettre aux entreprises et aux travailleurs de s'adapter au changement et à la globalisation.

- Au Portugal, en 2001, un accord national tripartite sur l'emploi, le marché du travail, l'éducation et la formation a été conclu; il contient un train de mesures visant à renforcer le système de formation et d'éducation.
- En Espagne, depuis les années 90, le système de formation professionnelle continue s'est développé sur la base d'une série d'accords nationaux bipartites et tripartites.
- La formation professionnelle continue constitue un thème majeur des négociations sectorielles en Suède depuis les années 90.

Égalité, diversité et non-discrimination



Ces dernières années, les questions d'égalité de traitement et des chances pour tous, indépendamment du sexe, de la race, de la nationalité, de l'âge, de l'invalidité et de l'orientation sexuelle, et de lutte contre la discrimination fondée sur les mêmes motifs, ont été un thème prédominant des législations nationales et de l'UE. Toutefois, elles n'ont pas été une préoccupation majeure des négociations collectives et du dialogue entre les partenaires sociaux. Cela commence toutefois à changer, quoique de manière très inégale selon les pays et selon les questions prises en considération.

Une étude comparative de l'EIRO effectuée en 1997 a démontré que des négociations collectives sur l'égalité des chances pour les femmes et les hommes existaient dans tous les États membres de l'UE mais que, même là où elles étaient le plus développées, elles restaient «très limitées, voire marginales». Depuis, on a constaté une certaine expansion des négociations sur l'égalité des chances et du dialogue dans un certain nombre de pays (les questions concernant «l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée» sont abordées dans la section sur la flexibilité figurant ci-après). Pour prendre l'exemple de l'égalité de rémunération — une question importante dans tous les pays de l'Europe où l'écart moyen de rémunération entre hommes et femmes est de 20 % —, les partenaires sociaux ont été actifs à divers niveaux dans un certain nombre de pays.

Égalité des chances — Exemples de négociations collectives au niveau national

- En Belgique, des accords centraux récents s'efforcent de favoriser le réexamen des systèmes de classification des emplois qui entraînent des inégalités entre les hommes et les femmes.
- En Finlande, l'accord national 2001-2002 sur la politique des revenus prévoit une allocation spéciale d'égalité — une augmentation supplémentaire à utiliser au niveau sectoriel pour améliorer la situation des femmes (et d'autres travailleurs mal rémunérés).

- En France, les accords sectoriels cherchent de plus en plus à appliquer les principes de l'égalité entre les hommes et les femmes et une nouvelle législation rendra obligatoire la négociation sur les questions d'égalité des chances au niveau sectoriel et à celui de l'entreprise.
- En Allemagne, des conventions d'entreprise ont été conclues (par exemple, chez Opel et à l'aéroport de Francfort) pour améliorer la situation et le statut des femmes face à l'emploi.
- En Irlande, l'accord national actuel comporte de nombreuses mesures visant à améliorer et à promouvoir l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.
- Aux Pays-Bas, les partenaires sociaux ont préparé une liste de contrôle de l'égalité salariale en 2001.
- En Norvège, à plusieurs reprises, les partenaires sociaux du secteur public se sont mis d'accord pour donner la priorité aux femmes dans les négociations salariales locales.

En ce qui concerne la lutte contre la discrimination raciale, les négociations collectives restent rares mais on a constaté un certain nombre d'initiatives conjointes intéressantes d'un autre type de la part des partenaires sociaux. Au niveau de l'UE, les partenaires sociaux intersectoriels ont signé, en 1995, une déclaration commune de lutte contre le racisme et la xénophobie qui a été suivie de différentes manières au niveau national. Cette question a également figuré en bonne place dans le dialogue social sectoriel — notamment dans le secteur du commerce où une déclaration commune a été signée en 2000. Au niveau national, si les accords concernant cette question restent rares, il est des exceptions notables, dont l'accord de 1996 sur la prévention de la discrimination raciale dans le secteur belge des agences d'intérim. D'autres types d'initiatives conjointes, telles que celles décrites ci-après, sont plus courants.

Lutte contre la discrimination raciale — Exemples d'initiatives au niveau national

- En 1999, au Danemark, les principaux partenaires sociaux ont publié une déclaration commune à l'attention des entreprises, leur demandant instamment de recruter les réfugiés et les immigrés dans des conditions d'égalité avec les ressortissants danois.
- En France, les partenaires sociaux se sont conjointement engagés à unir leurs efforts pour lutter contre la discrimination en 1999.
- En 2000, en Allemagne, les partenaires sociaux ont signé une déclaration commune de lutte contre l'extrémisme de droite.

- En Irlande, les partenaires sociaux ont participé à l'organisation d'une semaine sur le thème de l'antiracisme sur le lieu de travail, en 2001.
- Au Royaume-Uni, les syndicats et la direction de Ford se sont mis d'accord, en 1999, sur de nouvelles mesures visant à lutter contre le harcèlement et la discrimination raciale dans les usines de la société.

L'emploi de personnes handicapées est à l'ordre du jour des négociations collectives dans la plupart des États membres de l'UE et, dans de nombreux cas, les partenaires sociaux coopèrent entre eux et avec les autorités dans ce domaine.

Emploi des handicapés — Exemples de négociations collectives au niveau national

- Comme dans de nombreux autres domaines liés à l'égalité des chances, les accords intersectoriels nationaux en Belgique et en Irlande comportent des mesures visant à favoriser et à aider l'emploi des handicapés.
- Des accords d'entreprise novateurs ont été signés en Allemagne. Par exemple, selon un accord des services de transport de Leipzig, les salariés acceptent de réduire leur temps de travail et leur salaire pour permettre à la compagnie d'embaucher des personnes en fauteuil roulant. Dans la société de services informatiques SAP, un accord prévoit la création de postes pour les employés handicapés.
- En Italie, des accords signés dans des secteurs tels que la métallurgie et l'industrie textile cherchent à faciliter l'emploi des personnes handicapées dans des domaines tels que l'élimination des obstacles physiques sur le lieu de travail, la formation, les congés et les horaires de travail. Un certain nombre d'accords locaux entre les syndicats et l'association patronale des petites entreprises prévoient des programmes d'insertion professionnelle à l'intention des travailleurs handicapés, par l'intermédiaire de stages, par exemple.

Dans le monde du travail, la discrimination fondée sur l'âge est une question vitale compte tenu du vieillissement de la main-d'œuvre européenne. Toutefois, dans de nombreux pays, les actions des partenaires sociaux visant à empêcher directement une telle discrimination restent relativement limitées. Néanmoins, des accords ou autres initiatives conjointes menées à divers niveaux traitent des questions affectant la situation des travailleurs âgés face à l'emploi dans de nombreux pays.

Prévention de la discrimination fondée sur l'âge dans le monde du travail — Exemples d'initiatives au niveau national

- Adaptation pratique du lieu de travail — Allemagne et Norvège.
- Incitation financière à employer des travailleurs âgés — Autriche.
- Mesures visant à retenir ces travailleurs, telles que la réduction des heures de travail — Danemark.
- Formation des travailleurs âgés — Belgique.
- Dispositions salariales spéciales — Allemagne.
- Protection contre le licenciement — Allemagne.

Santé et sécurité au travail



Le rôle des partenaires sociaux dans le domaine de la promotion de la santé et de la sécurité au travail est reconnu dans la plupart des pays d'Europe occidentale.

Par exemple, les partenaires sociaux siègent souvent aux conseils et aux commissions de la santé et de la sécurité, et des dispositions juridiques confèrent aux salariés et à leurs représentants un rôle important dans la réglementation de ce domaine sur le lieu de travail. Dans certains cas, des aspects de la santé et de la sécurité font partie des questions systématiquement abordées dans le dialogue et la négociation et, dans certains pays, les partenaires sociaux leur aménagent une place encore plus importante dans les négociations.

Au Danemark, par exemple, les partenaires sociaux ont demandé, au début de 2002, la signature de conventions collectives pour l'élargissement et l'application des dispositions législatives dans ce domaine. Les syndicats italiens sont eux aussi favorables à une intensification des négociations sur la santé et la sécurité au travail.

La principale préoccupation des partenaires sociaux en matière de santé et de sécurité et leurs actions dans ce domaine ont toujours été l'environnement physique de travail et ses risques (accidents, maladies professionnelles, machines, ergonomie, substances dangereuses, bruit, etc.). Cela reste le cas aujourd'hui. Toutefois, la prise de conscience croissante de l'importance des problèmes liés à l'environnement psychologique et «psychosocial» du travail, et plus particulièrement du stress lié au travail, constitue peut-être l'avancée la plus significative de ces dernières années. Dans certains pays, cette prise de conscience a donné lieu à des conventions collectives, même si cette tendance reste limitée.

Amélioration de l'environnement psychosocial du travail — Exemples de négociations collectives au niveau national

- En 1998, en Belgique, les partenaires sociaux centraux ont conclu un accord national sur la prévention et le traitement du stress. Cet accord définit, d'une part, les obligations de l'employeur en matière de prévention

du stress et, d'autre part, les procédures d'information et de consultation des représentants des ouvriers. L'accord intersectoriel national pour 2001-2002 recommande la mise en application de l'accord de 1998 à un niveau inférieur.

- En mai 2001, les partenaires sociaux du secteur industriel du Danemark ont signé un accord sur les procédures concernant les problèmes liés à l'environnement psychologique du travail. Cet accord recommande que les problèmes concernant le bien-être et l'environnement psychologique du travail soient résolus par le biais d'une coopération directe entre la direction et les salariés de chaque entreprise.
- En Allemagne, un certain nombre de conventions collectives sur le stress ont été négociées au niveau des entreprises. Elles traitent des aspects de forme, tels que l'adoption d'indicateurs d'évaluation du risque de stress lié au travail (par exemple, chez Sanacorp Pharma-Handel), et des aspects de fond, tels que la spécification de changements visant à améliorer la situation dans l'entreprise à la suite des résultats de l'évaluation du risque psychosocial (par exemple, chez Berthold GmbH & Co KG).
- Aux Pays-Bas, les conventions collectives sectorielles concernent la charge de travail excessive et comportent souvent l'obligation d'étudier le problème et son importance. Quelques accords fixent des objectifs de réduction du problème. Dans le secteur public, des accords portent sur les problèmes de santé résultant des relations avec les utilisateurs des services publics.
- Au Royaume-Uni, un accord national a été conclu, en 2001, entre les syndicats des enseignants et les autorités scolaires locales sur la protection des enseignants contre la charge excessive de travail (pour mise en œuvre au niveau local).

L'intimidation, qu'on appelle parfois également harcèlement «psychologique» ou «moral», est un «nouveau» problème de santé et de sécurité auquel une attention croissante est accordée. La question de l'intimidation a non seulement fait l'objet d'une législation préventive adoptée ou proposée dans des pays tels que la Finlande, la France et le Portugal mais, dans certains cas, elle a été abordée dans la négociation ou le dialogue. Par exemple, en Irlande, l'accord national actuel encourage les discussions au niveau des entreprises sur les politiques visant à empêcher l'intimidation et le harcèlement au travail. En outre, un groupe d'action pour la prévention de l'intimidation sur le lieu de travail, nommé par le gouvernement irlandais et réunissant des représentants des partenaires sociaux, a présenté un rapport en avril 2001. Dans ce dernier, il recommandait un ensemble de mesures, y compris des codes de bonne pratique et une «charte sur la dignité au travail». Au Luxembourg, en avril 2001, Bram, une société de vente au détail, a signé la première convention collective sur l'intimidation morale/psychologique, convention prévoyant la création d'un comité paritaire chargé de traiter les allégations d'intimidation et définissant les procédures et les pénalités à appliquer.

Flexibilité et équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée



La flexibilité sous diverses formes a été un thème important des relations industrielles dans toute l'Europe ces dernières années. Cette question présente de nombreux aspects couvrant aussi bien les intérêts des employeurs que ceux des salariés

D'une part, les employeurs ont cherché à améliorer la flexibilité de leur production ou de leur fourniture de services en simplifiant les procédures d'adaptation de leur effectif de personnel à leur charge de travail, tant en ce qui concerne le nombre de salariés permanents qu'en ce qui concerne la capacité d'embaucher des travailleurs intérimaires de divers types (flexibilité quantitative), le travail effectué par leurs salariés (flexibilité fonctionnelle) et le moment auquel ces derniers produisent leur travail (flexibilité du temps de travail). Ils ont également manifesté un intérêt croissant pour la formule consistant à assujettir de manière plus étroite la rémunération des salariés à leur performance ou à celle de leur unité de travail ou de leur employeur (flexibilité salariale).

D'autre part, les salariés accordent de plus en plus d'importance à la flexibilité dans l'aménagement du temps de travail car elle les aide à équilibrer leur vie professionnelle et leur vie privée, notamment en ce qui concerne leurs obligations familiales et domestiques, sur un fond de participation croissante des femmes au marché du travail et d'autres changements sociaux, par exemple, la multiplication des familles biactives et monoparentales et l'accroissement des exigences de prise en charge des personnes âgées. De tels changements, notamment en période de pénurie de main-d'œuvre, peuvent également encourager les employeurs à offrir plus de flexibilité à leurs salariés pour améliorer le recrutement et le maintien du personnel.

Ces diverses préoccupations ont donné lieu à d'importants changements négociés et législatifs. Pendant les années 80 et la majeure partie des années 90, une importante orientation politique a consisté à renoncer à la flexibilité du temps de

travail au profit des réductions du temps de travail. Ce mouvement continue (en France, par exemple), mais l'ordre du jour a quelque peu changé ces derniers temps. Un «nouveau» thème dominant s'est imposé: l'établissement d'un lien entre la flexibilité et la sécurité, ce qu'on appelle parfois la «flexicurité» et qui consiste à adopter de nouvelles façons de travailler (en termes de durée du travail, d'organisation du travail, de type d'emploi, etc.) offrant une plus grande flexibilité aux employeurs tout en garantissant un certain degré de sécurité, de protection et d'employabilité aux salariés. La question de l'«équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée» constitue l'autre grande tendance en matière de flexibilité et c'est cette question que nous abordons ici.

Au niveau de l'UE, les partenaires sociaux intersectoriels ont signé plusieurs accords (auxquels des directives de l'UE ont ultérieurement donné force de loi) particulièrement importants en ce qui concerne la conciliation du travail et de la vie de famille. En 1995, ils ont conclu un accord sur les congés parentaux donnant aux salariés le droit de prendre un congé parental d'au moins trois mois. En 1997, ils ont conclu un accord sur le travail à temps partiel visant à éliminer la discrimination entre les travailleurs à temps partiel et à permettre au travail à temps partiel de se développer sur une base acceptable pour les employeurs et les salariés. Au début de 2002, les partenaires négociaient un éventuel accord sur le télétravail. Sur le plan sectoriel, le dialogue au niveau de l'UE, par exemple, s'est traduit par la signature d'accords sur le télétravail dans le commerce et les télécommunications.

Au niveau national, dans de nombreux pays, divers aspects de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée ont pris de l'importance dans le cadre des négociations.

Amélioration de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée — Exemples de négociations collectives au niveau national

- Congés parentaux: accord national actuel en Irlande, accords sectoriels dans les télécommunications en Grèce et dans les écoles en Italie et en Suède, certains accords au niveau des entreprises (par exemple, Ericsson).
- Congés familiaux et ajustements de la durée de travail liés à la famille: actuels accords intersectoriels en Belgique et en Grèce, accords sectoriels en Italie dans la métallurgie, l'industrie chimique et le commerce et aux Pays-Bas dans la métallurgie.
- Congés sabbatiques et interruptions de carrière: actuel accord national, en Finlande, accord sectoriel dans le secteur des entreprises sans but lucratif en Belgique et, en Allemagne, certains accords au niveau des entreprises.
- Modalités d'accueil des enfants: accord national en Irlande, accords sectoriels en Grèce, dans les télécommunications, et aux Pays-Bas, dans

l'administration centrale, et accords d'entreprise comme dans le réseau de radiodiffusion RTP au Portugal.

- Comptes épargne-temps (permettant de cumuler les congés de manière à obtenir des périodes de congés prolongés): accord intersectoriel de 2001-2002 en Belgique et nombreux accords sectoriels en Allemagne, en Italie et en Suède.
- Horaires flexibles: accords en Autriche, dans la métallurgie et la technologie de l'information, en Italie, dans les services postaux, et dans des sociétés telles qu'Eurocopter (France) et Deutsche Telekom (Allemagne).
- Télétravail: accords sectoriels dans les services, au Danemark, dans l'industrie pétrolière, en Autriche, dans le commerce, les télécommunications et les PME, en Italie, conventions d'entreprise en Allemagne (par exemple, Deutsche Telekom), en Italie (par exemple, TIM) et en Norvège (par exemple, Statoil).

Un bon exemple de dialogue au niveau national sur l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie de famille nous vient de Belgique. Un chapitre de l'accord intersectoriel de 2001-2002 est consacré à la flexibilité du temps de travail et permet à chaque salarié d'établir un meilleur équilibre entre sa vie professionnelle et sa vie personnelle. La mise en œuvre de ces mesures a été négociée en 2001 lors du Conseil national du travail bipartite et elles sont entrées en vigueur en janvier 2002. Elles comprennent un plan d'«épargne-temps» (donnant droit à un congé à long terme ou à un travail à mi-temps), une réduction d'un cinquième du temps de travail des salariés pour une période maximale de cinq ans et le travail à mi-temps pour les personnes de plus de 50 ans.

Dialogue social et participation des travailleurs



Il est sans doute plus litigieux de dire ce qui constitue une bonne pratique ou de définir la «qualité» dans le domaine du dialogue social et celui de la participation des travailleurs que dans d'autres thèmes pris en considération ici. Toutefois, le groupe de haut niveau «Relations du travail et adaptation aux mutations» a identifié un certain nombre d'indicateurs éventuels de la qualité dans ces deux domaines.

Les indicateurs de qualité comprennent:

- le niveau de participation des salariés aux prises de décisions (y compris la participation financière);
- la forte représentativité des partenaires sociaux;
- un vaste champ d'application des négociations collectives (y compris toutes les formes d'emploi «atypique»);
- l'amélioration des moyens d'empêcher et/ou de résoudre les conflits du travail par le biais de mécanismes non judiciaires.

La communication de la Commission européenne sur la qualité de l'emploi et des politiques sociales est essentiellement d'accord et cite:

- le champ d'application des conventions collectives et le nombre d'entreprises de niveau européen disposant de comités d'entreprise;
- la proportion de travailleurs disposant d'un intérêt/d'une participation financière dans l'entreprise qui les emploie;
- les journées de travail perdues à la suite de conflits du travail.

Le dialogue social a considérablement progressé au niveau de l'UE depuis les années 90. Malgré quelques revers (par exemple, l'abandon, en 2001, des négociations sur le travail intérimaire), les partenaires sociaux intersectoriels ont

conclu des accords sur le congé parental, le travail à temps partiel et le travail à durée déterminée, ont produit une pléthore de textes conjoints et ont instauré un dialogue permanent sur divers thèmes. À la fin de l'année 2001, ils ont fait, au Conseil européen de Laeken, une proposition commune visant à développer le rôle du dialogue social intersectoriel, y compris un programme de dialogue «autonome» — non régi par des consultations de la Commission — menant à un éventail diversifié d'instruments. Au niveau sectoriel de l'UE, le dialogue social s'est étendu depuis sa réforme de la fin des années 90. Ainsi, au début de 2002, vingt-six comités sectoriels avaient été créés (et d'autres allaient bientôt suivre) et de nombreux textes conjoints et initiatives avaient été adoptés.

Décentralisation des négociations collectives — Exemples d'initiatives au niveau national

Au niveau national, bien que ces termes ne soient pas unanimement reconnus, le «dialogue social» et le «partenariat social» au niveau national sont restés en place dans les pays où ils existent depuis la fin des années 90 et où, dans certains cas, ils se sont développés et renforcés. Des pactes nationaux bipartites et tripartites d'une forme ou d'une autre réglementent diverses questions relatives à l'emploi, aux revenus et aux relations industrielles en Belgique, en Finlande, en Grèce, en Irlande, en Italie, aux Pays-Bas, en Norvège, au Portugal et en Espagne, alors que les partenariats sociaux et la recherche du consensus sont bien enracinés dans certaines régions de pays tels que l'Autriche (même si on peut dire qu'ils sont sur le déclin), le Danemark, le Luxembourg et les Pays-Bas. De nouveaux forums nationaux de dialogue ont été créés ces dernières années — notamment l'Alliance tripartite nationale pour l'emploi, en Allemagne, ou le Comité pour le dialogue social sur les questions européennes et internationales, en France —, alors que, à la fin de l'année 2001, en Espagne, les partenaires sociaux ont conclu leur premier accord de modération salariale depuis longtemps. L'évolution de la situation politique dans des pays tels que l'Autriche et l'Italie a toutefois exercé des pressions sur les formes existantes de dialogue et de partenariat social.

Ces dernières années, les négociations collectives ont connu un certain degré de décentralisation (généralement jusqu'au niveau de l'entreprise) dans quelques-uns ou dans tous les secteurs de certains pays européens — à titre d'exemple, citons l'Autriche, le Danemark, la Finlande, l'Allemagne, les Pays-Bas et le Royaume-Uni. Toutefois, dans la plupart des pays, peu de signes donnent à penser que le champ d'application global des négociations recule. De fait, on connaît un certain nombre d'exemples de négociations collectives qui, pour la première fois, ont été élargies à de nouveaux domaines — par exemple, les bureaux pour professionnels en Italie, les centres téléphoniques, le télémarketing

et le travail intérimaire en Suède, les techniciens de l'audiovisuel en Espagne et les technologies de l'information en Autriche.

Grâce à la directive de 1994 sur le comité d'entreprise européen (CEE), au statut de la société européenne, en 2001, et à la directive sur les règles nationales d'information et de consultation (qui aura un impact particulier en Irlande et au Royaume-Uni) en 2002, la participation des travailleurs est un thème dominant dans la législation de l'UE (à défaut de l'avoir été dans les négociations des partenaires sociaux) depuis les années 90. Des comités d'entreprise européens (CEE) ont à ce jour été créés dans quelque 700 multinationales.

Participation des travailleurs — Exemples de négociations collectives au niveau national

Au niveau national, le cadre (généralement législatif) de participation représentative des salariés, généralement par l'intermédiaire d'organismes du type des comités d'entreprise, a relativement peu changé au cours des cinq dernières années. Il y a toutefois eu un certain nombre de modifications, qui accordent de nouveaux rôles et de nouveaux domaines de compétence aux comités d'entreprise — par exemple, en ce qui concerne l'environnement et le racisme en Allemagne, la réglementation de la durée du travail aux Pays-Bas, ou les fusions et les prises de contrôle en France. La négociation collective a également accru la participation des travailleurs dans certains pays, notamment en Italie, où de nouvelles structures de participation à différents niveaux, traitant de diverses questions, ont été créées par un certain nombre d'accords (par exemple, dans la métallurgie, le commerce et l'agriculture ou chez Electrolux-Zanussi et Barilla). Ces derniers temps, au Royaume-Uni et en Irlande, on a constaté une recrudescence des accords de «partenariat» favorisant généralement l'implication des salariés.

Participation financière des salariés — Exemples de négociations collectives au niveau national

Enfin, la participation financière a pris de l'importance au niveau de la négociation et du dialogue. Par exemple, cette participation est encouragée par l'accord national actuel en Irlande, alors que des accords récents sur l'intéressement au bénéficiaire et l'actionnariat des salariés ont été conclus dans de nombreux pays, y compris en Allemagne (par exemple, Audi et Pirelli), en Grèce (par exemple, la Banque nationale de Grèce), en Irlande (par exemple, An Post et Eircom), en Italie (par exemple, Alitalia, Dalmine, Gucci et Rinascente) et en Espagne (par exemple, Telefónica).

Conclusion



La présente publication a examiné un certain nombre de questions concernant les relations industrielles et s'est plus particulièrement penchée sur certaines d'entre elles, avec des exemples récents associés à différents pays. Elle n'a pas abordé des domaines clés tels que les négociations salariales, la sécurité de l'emploi, les aspects de l'organisation du travail, la restructuration, les conflits de travail et leur résolution, l'«européanisation» des relations industrielles, la sécurité et la protection sociales, ou l'évolution technologique. L'accent a essentiellement porté sur la négociation collective et le dialogue entre les partenaires sociaux. Les questions liées au droit du travail et aux initiatives gouvernementales, ainsi que celles concernant l'évolution des structures des relations industrielles et des partenaires sociaux, ont en grande partie été laissées de côté. Néanmoins, même dans un cadre aussi étroit, le présent rapport donne à penser qu'en Europe occidentale les relations industrielles commencent bel et bien à aborder de nouveaux domaines ou à considérer les questions «anciennes» sous un angle nouveau.

On peut dire que le changement rapide et radical est rare dans les relations industrielles, et cela est particulièrement vrai dans les domaines de la négociation et du dialogue. Le contenu des relations industrielles en Europe reste «traditionnel». Par exemple, dans de nombreux pays, la négociation collective reste essentiellement axée sur les augmentations de salaires ou la durée du temps de travail, alors que l'innovation en termes de contenu, comme le souligne la présente brochure, est rare. Toutefois, un certain nombre de points nouveaux commencent à apparaître dans la majeure partie de l'Europe ou à se propager à partir des pays les plus novateurs vers les autres. Comme nous l'avons vu, ces points concernent notamment:

- l'apprentissage tout au long de la vie;
- l'égalité;
- la diversité et la non-discrimination dans un nombre croissant de domaines;

- les nouveaux aspects de la santé et de la sécurité au travail;
- les nombreux aspects de la flexibilité;
- la sécurité et l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée;
- les diverses formes de participation des travailleurs.

L'évolution de ce nouvel ordre du jour est très inégale d'une question et d'un pays à l'autre, certains sujets se développant plus rapidement que d'autres et certains pays abordant un large éventail de thèmes nouveaux, alors que d'autres n'ont pratiquement pas évolué. Cela est sans doute inévitable dans la mesure où les cultures et les systèmes de relations industrielles continuent de différer considérablement dans des domaines tels que:

- la relation entre la négociation collective et la législation et leurs rôles respectifs;
- les niveaux auxquels la négociation collective est menée et la relation entre ceux-ci;
- le champ d'application de la négociation et l'importance du nombre de membres des organisations de partenaires sociaux;
- la portée et l'importance des processus et institutions de dialogue social bipartite et tripartite.

Une question telle que la formation continue, par exemple, peut être réglementée par la voie législative dans certains pays, uniquement par des négociations collectives dans d'autres pays (éventuellement par une négociation au niveau de l'entreprise dans certains cas et par une négociation sectorielle dans d'autres), par un mélange de ces deux processus dans d'autres pays encore ou même ne pas être réglementée dans une large mesure (le processus décisionnel étant peut-être laissé unilatéralement aux entreprises). Compte tenu de ces différences, il est tout à fait remarquable qu'on arrive à identifier un nouvel ordre du jour commun.

Bon nombre des exemples cités dans la présente brochure sont des exemples très connus ou très médiatisés d'innovations au niveau de la négociation et du dialogue. Ce qu'on ne connaît pas toujours, c'est le degré auquel des initiatives similaires se sont étendues à d'autres secteurs et à d'autres entreprises. Ainsi, de nombreux pays ne disposent pas des mécanismes de collecte de données qui leur permettraient d'établir clairement dans quelle mesure de nouvelles questions sont prises en compte par la négociation. Il peut donc être difficile d'évaluer dans quelle mesure il existe, à l'échelle européenne, une véritable tendance démontrant que les relations industrielles traitent d'un nouveau sujet ou s'il s'agit simplement de quelques cas isolés. Souvent, un tel jugement nécessite une période d'évaluation supérieure à la période de cinq ans couverte par la présente publication.

Nous sommes fermement convaincus qu'il est également possible de bénéficier de relations industrielles européennes de qualité en transférant les pratiques efficaces et l'innovation dans le domaine de la négociation au-delà des frontières nationales et en réunissant les partenaires sociaux aux niveaux européen et national. Cela est particulièrement important compte tenu de l'élargissement imminent de l'UE.

Le réseau EIRO va poursuivre ses travaux d'observation des événements et des questions de relations industrielles dans les années à venir en indiquant dans quelle mesure et à quelle vitesse un nouvel ordre du jour se dégagera et quelles seront les questions à traiter. Nous espérons donc que le réseau EIRO pourra coopérer à l'évaluation de la «qualité» des relations industrielles en Europe et pourra contribuer à cette qualité en publiant des exemples d'innovation et de bonnes pratiques.

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail

Vers un dialogue qualitatif dans les relations industrielles

***Cinq années d'évolution du dialogue social et de la négociation collective —
Observatoire européen des relations industrielles***

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes

2002 – 22 p. – 16 x 23,5 cm

<http://www.eiro.eurofound.eu.int>

Depuis 1997, l'Observatoire européen des relations industrielles (EIRO) suit et analyse l'évolution des relations industrielles dans les quinze États membres de l'UE et en Norvège, ainsi qu'au niveau de l'UE. La couverture des pays candidats a commencé en 2002. Le site web de la base de données de l'EIRO est librement accessible et son réseau de collaborateurs fournit des mises à jour sur les derniers événements aux niveaux national et européen, ainsi que des informations comparatives complètes.



OFFICE DES PUBLICATIONS OFFICIELLES
DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

L-2985 Luxembourg