

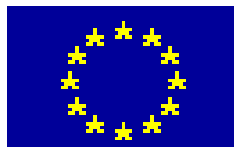


**Négociation collective et  
Dialogue social  
dans les Services publics**

**4<sup>e</sup> Conférence de la FSESP  
sur la Négociation collective  
12-13 décembre 2005**

# **Coordonner la Négociation collective**

Aperçu de la politique actuelle de la FSESP en matière de  
négociation collective  
et propositions en vue de son évolution future



## **La politique de négociation collective de la FSESP**

### **Coordination**

Les politiques suivies par la FSESP dans le domaine de la négociation collective partent du principe qu'une coordination des politiques dans des domaines essentiels est à la fois possible et avantageuse.

Cette coordination vise à instaurer des normes minimums ou standard communes aux services publics de l'Europe entière. Une stratégie coordonnée devrait faire en sorte que les conventions collectives convergent à la hausse plutôt que se saper réciproquement.

Cela ne veut pas dire que les politiques de la FSESP doivent se substituer à celles de ses organisations affiliées. Comme le précisait bien la déclaration de principes de l'assemblée générale de 2000, "les organisations affiliées à la FSESP sont autonomes pour ce qui est de la négociation collective."

Vous trouverez ci-dessous les principaux points - parmi lesquels des objectifs spécifiques - arrêtés par les résolutions de l'Assemblée générale de Lisbonne en 2000, le Congrès de Stockholm en 2004 et les déclarations de principes adoptées par le Comité exécutif. Ils constituent le fondement des politiques de négociation collective de la FSESP que les syndicats ont convenu de mettre en œuvre et dont ils assureront le suivi.

Par ailleurs, vous trouverez ci-dessous les principaux domaines d'intervention actuelle et ceux pour lesquels une politique sera mise à l'étude et élaborée d'ici le prochain Congrès de la FSESP, en 2009.

### **Principales matières visées par la politique de négociation collective:**

- Salaire
- Égalité de salaire et de traitement
- Temps de travail
- Apprentissage tout au long de la vie
- Pensions

### **Politiques en cours d'élaboration pour :**

- Les bas salaires
- L'externalisation

### **Étapes suivantes :**

- Les bas salaires
- Les travailleurs migrants

### **Thèmes futurs :**

- Les travailleurs âgés
- Développement durable et emplois de qualité

## **Principales matières visées par la politique de négociation collective**

### **Salaires**

- La finalité des hausses salariales devrait être de compenser l'inflation et donner aux travailleurs une part adéquate des hausses de productivité.
- Les hausses de productivité étant difficilement mesurables dans beaucoup d'activités de service public, les hausses de la productivité moyenne (nationale) du travail devraient constituer la mesure à prendre en considération.
- Cette liaison avec la productivité moyenne du travail permettrait d'éviter que les salaires du secteur public soient à la traîne par rapport à ceux du privé, avec les conséquences négatives que cela aurait sur le plan social, pour la problématique hommes-femmes et sur les possibilités d'attirer du personnel qualifié.
- D'une manière générale, les salaires du public et du privé devraient évoluer dans les mêmes proportions.

### **Égalité de salaire et de traitement**

L'égalité salariale est un élément à part entière de la politique de négociation collective de la FSESP, qui a essentiellement pour but de réduire l'écart salarial de l'ordre de 2% à 5% d'ici à 2007. Plusieurs mesures concrètes peuvent contribuer :

- Mener campagne pour faire reconnaître la valeur du travail féminin.
- Améliorer la protection de l'emploi.
- Obtenir une protection égale et des droits proportionnels pour l'emploi atypique.
- Intégrer la problématique hommes-femmes dans la politique de négociation collective en prévoyant des vérifications régulières.
- Garantir aux femmes du secteur public l'égalité dans le recrutement, la promotion professionnelle, la formation et l'éducation.
- Prendre des mesures évitant la discrimination envers les femmes lors des licenciements collectifs.
- Instaurer des politiques actives du marché du travail qui profitent aux femmes comme aux hommes.

L'égalité de traitement soulève des questions plus larges, en particulier celles liées à la santé et la sécurité des femmes et au harcèlement sexuel. Il y a lieu d'accorder davantage d'attention au cadre de travail des femmes ainsi qu'aux lésions et maladies du travail propres aux femmes.

Les accords portant sur l'égalité et les plans d'action positive devront viser tous les établissements et être assortis d'objectifs et de calendriers concrets.

## **Temps de travail**

- Tous les schémas se rapportant à la durée du travail doivent être le résultat de négociations dignes de ce nom entre employeurs et organisations syndicales.
- La semaine de 35 heures négociée aux niveaux appropriés reste une revendication prioritaire des affiliés de la FSESP.
- D'autres formes de réduction de la durée du travail sont à étudier, comme le congé avec ou sans solde, le congé parental et le congé pour raisons familiales.
- Les travailleurs devraient avoir davantage la possibilité de passer d'un horaire plein à un horaire à temps partiel et vice-versa, moyennant une rémunération adéquate tenant compte, en particulier, des besoins des travailleurs à bas salaires.
- Le respect des réductions du temps de travail légales et/ou négociées doit être contrôlé afin de réduire les heures supplémentaires et de créer des emplois.
- Les partenaires sociaux devraient négocier, aux niveaux appropriés, des formes d'organisation du travail innovantes qui concilient les attentes des citoyens pour des services publics de qualité et les préférences des travailleurs s'agissant du partage du temps entre le travail, les loisirs, l'éducation et la vie de famille.
- La réduction du temps de travail doit reposer sur des niveaux d'effectifs suffisants afin, entre autres, de faciliter la prise de congés de formation ou parentaux, de favoriser l'égalité de traitement et l'égalité des chances et d'encourager le partage des tâches familiales et du travail professionnel.
- Un traitement équitable des travailleurs à temps partiel suppose que ceux-ci aient la possibilité de travailler à temps plein s'ils le souhaitent.
- Les périodes d'astreinte doivent être assimilées à du temps de travail effectif.

## **Apprentissage tout au long de la vie**

La FSESP estime que l'apprentissage tout au long de la vie doit constituer un élément essentiel du programme de la négociation collective.

Les affiliés de la FSESP devraient réclamer 10 jours de congé par an au titre du perfectionnement individuel.

Les principes régissant l'apprentissage tout au long de la vie, qui figurent dans la liste qui suit, devraient être instaurés par le biais de conventions collectives conclues entre représentants des employeurs et des organisations syndicales aux niveaux local, régional, national et européen :

- L'apprentissage tout au long de la vie doit faire l'objet de conventions collectives.
- Les travailleurs doivent pouvoir disposer de crédits d'apprentissage individuels et avoir accès à l'éducation et la formation permanentes et à l'apprentissage tout au long de la vie, en ce compris la formation spécialisée ou liée à l'emploi, la formation aux compétences polyvalentes et la formation de perfectionnement individuel.
- Les employeurs doivent investir suffisamment de temps et de ressources dans l'apprentissage, y compris dans la formation de l'ensemble du personnel à la santé et la sécurité.
- L'apprentissage tout au long de la vie doit être ancré dans des principes d'inclusion, d'égalité des chances et de participation pour tous. Les travailleurs âgés doivent pouvoir accéder comme les autres à l'apprentissage tout au long de la vie.
- Les programmes d'apprentissage existants, qu'ils soient destinés à des particuliers ou à des organisations, doivent faire l'objet d'évaluations régulières.

## **Pensions**

Les grandes priorités de la FSESP en matière de pensions consistent à :

- défendre et promouvoir des régimes de pension de qualité, bien financés et pérennes;
- s'attaquer au problème de l'écart entre les pensions des hommes et des femmes;
- obtenir que les pensions progressent au rythme des revenus, de telle sorte que les retraités profitent de l'augmentation du revenu national;
- mettre en place des prestations qui tiennent compte de la tendance à la flexibilisation du travail et du changement des schémas familiaux et professionnels;
- rendre les droits à la pension transférables à cent pour cent pour permettre la libre circulation des travailleurs par-delà les frontières;
- obtenir que les pensions professionnelles soient reconnues comme des salaires différés et que les programmes de pension doivent faire l'objet d'une négociation collective;
- faire en sorte que les programmes de pension soient ouverts à tous les travailleurs.

## **Élaboration d'une politique**

### **Bas salaires**

D'une manière générale, les salaires de la fonction publique sont satisfaisants. Les inégalités salariales sont habituellement moins prononcées que dans le secteur privé et les taux minimums fixés collectivement sont souvent supérieurs à ceux payés par le secteur privé pour des postes équivalents.

Quoi qu'il en soit, les bas salaires restent nombreux dans les services publics; de plus, les privatisations et les tentatives des directions pour appliquer des échelles de rémunération davantage liées au marché sont autant de facteurs de changement.

Les délégués à la conférence sur la négociation collective que la FSESP organise en décembre 2005 discuteront d'un projet de document d'orientation sur les bas salaires. Ils étudieront les possibilités qu'a la FSESP de coordonner la négociation collective dans toute l'Europe en vue d'instaurer des niveaux de salaire minimum décents ainsi que la manière dont la FSESP peut participer à des campagnes de plus grande ampleur en vue d'obtenir que les salaires minimums statutaires atteignent eux aussi des niveaux décents, assortis d'objectifs en rapport avec le niveau de rémunération moyen et le niveau de vie de chaque pays.

### **Externalisation**

L'externalisation est un phénomène qui affecte tous les services publics. Des salariés du secteur public sont transférés dans des entreprises privées régies par de nouvelles conventions collectives ou dans lesquelles l'implantation syndicale et la négociation collective sont faibles, voire inexistantes.

La FSESP s'est penchée en premier lieu sur les entreprises de service public afin de voir dans quelle mesure ce processus peut être régulé par le biais de conventions avec les employeurs et de codes de bonne pratique négociés au niveau du secteur. Les progrès obtenus dans ce domaine seront examinés pendant la conférence sur la négociation collective de décembre 2005.

## Étapes suivantes

### Jeunes travailleurs

Le changement démographique est une source de défis majeurs pour les syndicats comme pour les services publics. La politique de négociation collective peut jouer un grand rôle en protégeant les jeunes travailleurs et en leur assurant des niveaux de salaire décents et des possibilités de formation qui rendent la fonction publique attrayante.

### Travailleurs migrants

La présence plus nombreuse de travailleurs migrants dans l'emploi est un facteur important pour les services publics et les syndicats ont un rôle vital à jouer par la négociation de politiques (en matière d'apprentissage des langues et de formation en particulier) qui favorisent leur pleine intégration dans la fonction publique.

## Thèmes futurs

### Travailleurs âgés

Le système des préretraites est de plus en plus remis en question et on envisage même de reporter l'âge du départ à la retraite dans la fonction publique. Il faut que les syndicats réagissent à ces pressions et fassent en sorte que soient pris en considération les besoins des travailleurs âgés en matière de salaires, de durée du travail et de recyclage.

### Développement durable et emplois de qualité

La réalisation d'un développement durable s'impose de plus en plus comme une nécessité pressante, tant pour les employeurs que pour les syndicats. La négociation collective a un rôle à jouer à cet égard, sous la forme d'accords portant sur le transport vers le lieu de travail, par exemple, qui permettraient aux syndicats de négocier des politiques respectueuses de l'environnement.

La politique de l'emploi ne porte pas uniquement sur le salaire de base et les conditions de travail. La nature du travail et les perspectives d'épanouissement personnel et de perfectionnement professionnel sont des critères essentiels pour la création d'emplois de qualité et la négociation collective offre un large éventail de possibilités pour leur concrétisation.

### Références

- Résolution R.2. Négociation collective, 7<sup>e</sup> Congrès de la FSESP, Stockholm, 2004
- Résolution R.3. Pensions, 7<sup>e</sup> Congrès de la FSESP, Stockholm, 2004
- Résolution R.4. Égalité hommes-femmes, 7<sup>e</sup> Congrès de la FSESP, Stockholm, 2004
- Déclaration de principes de la FSESP : Les syndicats de la fonction publique et la négociation collective dans un contexte européen, 6<sup>e</sup> assemblée générale, Lisbonne, 2000
- Déclaration de principes de la FSESP : Une politique active du temps de travail : pour l'emploi, la maîtrise du temps et l'égalité des chances, 6<sup>e</sup> assemblée générale, Lisbonne, 2000
- Déclaration de principes de la FSESP : Égalité hommes-femmes, 6<sup>e</sup> assemblée générale, Lisbonne, 2000

DG/12 + 13 Dec CB Conf/FR EPSU CB policy rev.doc