



7ème Congrès de la FSESP, 14-17 juin 2004, Stockholm

Fédération Syndicale Européenne des
Services Publics
45 Rue Royale
1000 Bruxelles
Tel. : 32 2 250 10 80
Fax : 32 2 250 10 99
E-mail : epsu@epsu.org
Site Web : www.epsu.org

Résolution R.2. Négociation Collective

A. Introduction

Depuis l'assemblée générale de la FSESP en avril 2000, la monnaie unique européenne est devenue une réalité. L'implication de la Commission européenne dans la politique économique et sociale s'est renforcée grâce aux grandes orientations des politiques économiques, aux lignes directrices pour l'emploi accompagnées de plans d'action nationaux, aux politiques sur la qualité et la durabilité des finances publiques, à l'utilisation d'indicateurs structurels et de la méthode ouverte de coordination. Il faut réaffirmer le rôle des partenaires sociaux en matière d'élaboration, de mise en oeuvre et de suivi de ces politiques

Dans de nombreux pays, un glissement s'est opéré vers la droite politique, portant un coup d'arrêt au progrès social. La mondialisation des entreprises contribue à accentuer la nécessité d'instaurer un calendrier social progressif. L'ensemble de l'agenda économique et social ayant pour objectif le plein emploi adopté par le Conseil de Lisbonne tend vers la déréglementation, les réformes économiques structurelles et la flexibilité du marché comme moyens de pallier l'absence de croissance économique.

L'élargissement de l'UE à dix nouveaux États membres cette année posera des défis sur les plans des politiques économiques, de l'emploi et de la négociation collective.

B. Position de la FSESP sur la politique économique

La FSESP confirme son engagement en faveur d'une intégration européenne qui contribue à la croissance économique, renforce la justice sociale et accroisse le nombre d'emplois dans les Etats membres de l'Union européenne. Il est nécessaire d'adopter une politique macro-économique européenne axée sur la stimulation de la croissance et de l'emploi tout en préservant la stabilité macro-économique. Les politiques macro-économiques de l'Union européenne devraient contribuer à assurer la transition vers une économie durable. Les politiques de protection de l'environnement peuvent également contribuer à accroître l'emploi. Les politiques de protection de l'environnement, de santé et de sécurité et de formation professionnelle peuvent également contribuer à la croissance économique et à accroître l'emploi.

La FSESP ne cesse de répéter que l'Union européenne a besoin d'une gouvernance économique. Les défaillances structurelles, comme les prétendues rigidités des marchés du travail, n'entravent pas l'économie européenne, contrairement aux défaillances macro-économiques telles que les coupes effectuées dans les budgets publics et les taux d'intérêt élevés. Après une période de baisse, le chômage augmente de nouveau. Le chômage augmente alors que le marché du travail a gagné en flexibilité, ce qui invalide l'argument selon lequel la rigidité des marchés serait à l'origine du chômage. Selon la FSESP, il faut entendre les concepts de modernisation et de changement positif dans le sens de

l'amélioration des conditions de travail et de création d'emploi. Les concepts de modernisation proposés ne sont que des prétextes pour réduire les coûts et développer l'externalisation et la violation des droits des travailleurs. La FSESP est partisane d'une modernisation fondée sur la négociation entre employeurs et syndicats. Elle rejette par conséquent les mesures unilatérales prises par les employeurs ou les gouvernements.

Le cadre du pacte de stabilité et de croissance pour préparer et mettre en œuvre un train européen de mesures pour l'économie et l'emploi visant à augmenter le pouvoir d'achat et les investissements (publics). Après l'élargissement, le marché européen englobera 450 millions de personnes. L'essentiel du commerce s'effectue entre pays membres de l'UE. Cela permet de mener une politique économique orientée sur la demande afin de stimuler la croissance économique. L'UE ne devrait pas s'en remettre à des facteurs externes pour stimuler la croissance économique. Au contraire, elle devrait adopter des initiatives adéquates, dont l'accroissement des investissements publics, pour répondre aux besoins des citoyens européens. Les limites étroites du pacte de stabilité et de croissance pourraient entraîner des coupes budgétaires en période de récession économique, ce qui accentuerait le chômage. Combiné à des objectifs d'inflation restrictifs, cela pourrait entraîner une déflation.

La Banque centrale européenne devrait se fixer des objectifs plus larges que la simple lutte contre l'inflation. Sa politique doit en effet soutenir la croissance et l'emploi. Il faut par ailleurs renforcer l'obligation de rendre compte au Parlement et au Conseil européens de sorte qu'il soit possible d'apporter des corrections à ses politiques.

Fondé sur la création de lignes directrices pour l'emploi au niveau communautaire et à leur traduction en plans d'action nationaux pour l'emploi, le processus de Luxembourg devrait tenir compte du potentiel de création d'emploi des services publics. La stratégie européenne pour l'emploi devrait également s'appliquer aux nouveaux États membres.

La Commission et le Conseil s'orientent de plus en plus vers la méthode ouverte de coordination qui pourrait certes constituer un moyen pour atteindre les objectifs fixés par le Conseil de Lisbonne et d'autres stratégies européennes. La FSESP a une attitude critique par rapport à la méthode ouverte de coordination qui serait utilisée en lieu et place de la législation et de politiques concrètes nécessaires. Elle pense que cette méthode est plus légitime lorsqu'elle est utilisée pour élargir la compétence de la coopération européenne à des domaines sur lesquels l'UE n'en a aucune. Pour assurer plus de transparence et de participation démocratique, il conviendrait donc d'inscrire, peut-être même dans le traité, un ensemble de lignes directrices concernant son usage. Il faut assurer la consultation des partenaires sociaux, y compris au niveau sectoriel, en particulier concernant les politiques sociales.

C. Position de la FSESP sur la négociation collective

La négociation collective est un des moyens de réguler le marché. Elle est un outil essentiel pour améliorer les conditions de travail, atteindre la croissance économique, assurer l'égalité et la distribution équitable des richesses. Le maintien du pouvoir d'achat et d'une augmentation raisonnable de la productivité contribuera à soutenir la demande et, partant, la croissance, l'emploi et la protection sociale. La politique de négociation collective de la FSESP reconnaît la nécessité de stabilité (politique salariale à taux d'inflation stable) tout en visant la croissance et la justice sociale. Une politique salariale orientée vers la redistribution des richesses et l'augmentation de la part du travail dans le revenu national viendra étayer une politique économique orientée vers la demande pour renforcer la croissance et la cohésion sociale. Les syndicats affiliés à la FSESP sont convaincus de la nécessité d'une augmentation du salaire minimum afin de réduire les écarts de revenus. Les femmes, qui sont nombreuses à percevoir un bas salaire, en tireront un avantage certain. Dans certains

pays l'introduction de salaires minimum a largement contribué à la lutte contre les bas salaires ainsi que contre l'écart salarial entre hommes et femmes. Il faudrait adopter une stratégie coordonnée pour s'assurer que les conventions collectives soient alignées vers le haut et non contradictoires.

On assiste actuellement à une progression de la rémunération liée aux résultats. La mise en oeuvre de programmes de rémunération liée aux résultats doit se faire par le biais de conventions collectives et les représentants syndicaux devront être associés à leur application.

La FSESP a opté pour une politique sur l'harmonisation des politiques salaires (syndicats du secteur public et négociation collective dans un environnement européen) lors de son assemblée générale de 2000, à Lisbonne. La ligne directrice sur l'harmonisation salariale précise que les syndicats du secteur public doivent veiller à ce que le taux d'inflation soit compensé et que les travailleurs continuent à bénéficier d'une part appropriée de l'augmentation de la productivité moyenne du travail national. Cela garantit de réelles augmentations salariales.. Les salaires des secteurs public et privé devraient augmenter de façon parallèle en vue de réduire les écarts salariaux entre les deux secteurs. La FSESP continue à surveiller l'évolution des salaires. La position qu'elle a adoptée à Lisbonne concernant le temps de travail reste valable. Les relations de travail des travailleurs du service public sont de plus en plus précaires. Les conventions collectives sont très importantes pour la protection des conditions de travail de ces travailleurs.

Depuis l'assemblée générale de l'an 2000, le Comité exécutif de la FSESP a adopté une résolution sur l'égalité salariale. La résolution invite instamment « *chacun de ses affiliés à se donner comme objectif prioritaire de combler l'écart salarial entre les sexes dans un délai de cinq ans [...] Les affiliés devraient faire pression afin d'obtenir une réduction de 2 à 5 % de l'écart salarial entre les sexes au cours de la période considérée* ». La FSESP continuera à contrôler la mise en oeuvre de cette résolution. Ses affiliés confirment leur engagement résolu en faveur de l'intégration des questions d'égalité entre les sexes dans leurs politiques de négociation collective.

Le Comité exécutif de la FSESP a adopté une politique sur la formation tout au long de la vie. Sa mise en oeuvre continuera d'être évaluée pendant la période inter- Congrès.

La FSESP élaborera des politiques en matière de négociation collective durant la prochaine période de congrès sur les thèmes suivants:

- Travailleurs plus âgés et marché de l'emploi (y compris recrutement et conservation)
- Développement durable et qualité des emplois
- Bas salaires
- Jeunes travailleurs, position sur le marché du travail (y compris recrutement et conservation)
- Restructuration des entreprises
- Travailleurs migrants.

En outre, le programme de travail de la FSESP reflètera celui adopté par les partenaires du dialogue social intersectoriel, la CES et l'UNICE/CEEP.

La FSESP lutte contre toutes formes de discrimination sur le lieu de travail. Elle s'engage à ce que chacun puisse bénéficier des mêmes possibilités et droits sociaux, politiques et économiques indépendamment de son sexe, de son inclination sexuelle, de son handicap, de son origine ethnique réelle ou supposée et de ses convictions politiques et/ou religieuses. Trop souvent, des disparités existent sur ces bases. Les syndicats affiliés à la FSESP sont convaincus de la nécessité de développer une politique permettant de contrer les préjugés et les attitudes négatives auxquels sont confrontés les travailleurs issus de groupes minoritaires. Les dirigeants comme les salariés ont ensemble la responsabilité de contrer les

préjugés et les attitudes négatives envers les travailleurs de groupes minoritaires. Il convient de prêter une attention particulière à l'égalité de traitement dans le cadre du recrutement et de l'intégrer dans les politiques de ressources humaines.

La FSESP soutiendra toutes politiques ayant pour finalité d'insérer et de protéger les personnes handicapées qui sont aujourd'hui trop peu recrutées dans les services publics.

La FSESP continuera à développer les politiques de négociation collective entamées au congrès 2000, notamment EPSUCOB@¹. Le comité exécutif de la FSESP continuera à déterminer les priorités des conférences annuelles sur la négociation collective. Le réseau devrait également participer aux niveaux sectoriels à l'élaboration des ordres du jour du dialogue social. EPSUCOB@ est donc un outil d'aide au développement de politiques de la FSESP et de contrôle de leur mise en œuvre.

Un système européen des relations professionnelles est actuellement en cours de développement. Les partenaires sociaux européens devraient dès lors disposer d'un instrument spécifique pour traiter des problèmes sociaux et d'emploi, leur permettant de saisir une chambre spéciale de la Cour de justice européenne (Cour européenne du travail). Ceci serait particulièrement important pour les cas mettant en jeu des accords conclus par les employeurs et les syndicats au niveau européen. Les droits syndicaux transnationaux garantis, notamment les actions de solidarité transfrontalières, comme les grèves, constitueraient un complément à ce système. La FSESP soutiendra les syndicats affiliés engagés dans des actions transnationales.

D. Position de la FSESP sur le dialogue social

Le dialogue social est l'une des principales priorités de la FSESP. Le "dialogue social sectoriel" fait référence aux négociations bilatérales formelles et informelles menées au niveau communautaire, entre les intérêts socio-économiques représentatifs des partenaires sociaux, en vue de participer activement à l'amélioration des conditions de vie et de travail dans leur secteur, ce qui produit en fin de compte des conventions collectives contraignantes au niveau de l'UE, devant être mises en œuvre au niveau sectoriel dans chaque état membre.

Un dialogue social efficace se fonde sur des organisations patronales et syndicales européennes représentatives. La représentativité des partenaires sociaux au niveau européen est déterminée en fonction des trois critères fixés par la Commission européenne:

- être organisés au niveau européen;
- être composés d'organisations elles-mêmes reconnues comme partenaires sociaux dotés de capacités de négociation et être représentatifs dans plusieurs États membres et
- disposer de structures adéquates leur permettant de participer de manière efficace au processus de consultation.

Or ces critères sont vagues et laissent une large marge d'interprétation et permettent à la Commission d'interférer sur l'autonomie des partenaires sociaux. Aussi, la FSESP ne ménage-t-elle pas ses efforts pour aller vers plus de clarté fondée sur les éléments suivants:

- le nombre d'adhérents dans un ou plusieurs secteurs,
- la capacité de négociation dans un ou plusieurs secteurs à un niveau national,
- la capacité d'organiser une action syndicale,

¹ EPSUCOB@ est l'acronyme utilisé pour faire référence au réseau électronique de négociation collective de la Fédération Syndicale Européenne des Services Publics.

- l'accès aux structures de dialogue tripartite et leur représentation dans ces structures, par exemple, les conseils économiques et sociaux nationaux,
- les résultats obtenus par les affiliés dans les élections sociales et professionnelles,
- le rôle dans le dialogue social intersectoriel européen et la relation à celui-ci.

La "représentativité européenne" devrait être la "somme des représentativités" de tous les États membres. En principe, il faudrait que les partenaires sociaux concernés soient ancrés dans tous les États membres et pas seulement dans quelques-uns. Nous pouvons accepter un certain degré de flexibilité, notamment durant la phase informelle du dialogue sectoriel, fondé sur un accord entre les partenaires sociaux concernés. En revanche, nous ne pouvons pas accepter de compromis sur les syndicats "*composés d'organisations elles-mêmes reconnues comme partenaires sociaux dotés de capacités de négociation*". La Commission doit respecter l'autonomie des partenaires sociaux seuls habilités à décider librement s'ils souhaitent s'engager dans un dialogue social formel. La Commission devrait prendre la responsabilité de faciliter le dialogue social.

La FSESP a fait des progrès en matière de dialogue social sectoriel. Mais il faut en faire davantage notamment dans des secteurs tels que ceux des déchets, (une partie) des services sociaux et des soins de santé (création d'un système plus vaste). La FSESP s'engage à examiner la possibilité de créer des comités de dialogue social sectoriel pour les différents secteurs qu'elle représente. Les comités de dialogue social sectoriel doivent établir un programme de travail pluriannuel qui leur permette de contribuer à la réalisation de politiques économiques et d'emploi européennes. La FSESP doit, quant à elle, établir un ordre du jour clair à respecter en matière de dialogue sectoriel pour contribuer à l'amélioration des conditions de travail. Les comités permanents continuent à développer leurs programmes de travail en matière de dialogue social dans le cadre des priorités globales de la FSESP. Les partenaires sociaux des nouveaux États membres devraient dorénavant participer activement aux comités de dialogue social sectoriel.

L'assemblée générale d'avril 2000 de la FSESP a affirmé l'engagement de cette fédération en faveur du modèle social européen, qui requiert à la fois une législation et de négociation collective. En tant que membre de la CES, la FSESP a joué un rôle important dans les négociations au niveau européen. Les accords volontaires, qui ont un caractère contraignant pour les partenaires signataires, constituent un nouveau volet de ces négociations. Ces accords s'inscrivent dans un système des négociations à plusieurs niveaux: local, sectoriel, national et européen. Il faut veiller à la mise en œuvre effective des accords volontaires pour éviter que les employeurs échappent à leurs responsabilités. La FSESP examinera activement la mise en pratique de ces accords. La FSESP devrait examiner la possibilité de mettre en œuvre un mécanisme par défaut dans les accords volontaires qui permette aux travailleurs de se prévaloir de ces accords même si l'employeur ne les a pas mis en œuvre. Cependant, si les accords volontaires ne sont pas mis en œuvre, privant de nombreux travailleurs des avantages qui en résultent, la FSESP devra déterminer si la seule solution est d'obtenir des accords contraignants par le biais d'une législation européenne. Tous les employeurs du secteur public ne sont pas membres d'organisations d'employeurs intersectorielles. Les travailleurs du service public risquent par conséquent de ne pas être couverts par les accords intersectoriels. La FSESP devrait continuer à exercer des pressions pour s'assurer que les employeurs du secteur public, y compris les employeurs des nouveaux États membres, participent au dialogue social intersectoriel. Cela requiert la mise en œuvre de nouvelles stratégies par le biais du dialogue social sectoriel ou de négociations modèle visant à assurer que les travailleurs du service public soient couverts par les accords.

La Commission devrait consulter les comités du dialogue social sectoriel au sujet de politiques qui ont un impact sur les secteurs concernés. La contribution de la Commission au dialogue social devrait être conforme aux engagements qu'elle a exprimés.

E. Information et consultation, comités d'entreprise européens et implication des travailleurs dans la société européenne

Le cadre général relatif à l'Information et Consultation des travailleurs dans la Communauté Européenne ((COM 1998) 612 final) ne couvre pas les travailleurs des administrations publiques. La FSESP considérera la possibilité d'adopter une directive d'initiative en vue de pallier cette lacune et fera pression en ce sens auprès du Parlement européen, des États membres et de la Commission européenne.

La FSESP continue à soutenir l'instauration de comités d'entreprise européens (CEE) dans les sociétés œuvrant dans le cadre de ses compétences. Les compagnies qui ne sont pas encore couvertes devraient être ciblées. La FSESP développera le réseau de coordinateurs CEE qui devrait accorder la priorité au développement de politiques et d'outils concrets pour que les CEE assurent des stratégies syndicales cohérentes. La FSESP soutient la campagne de la CES pour une révision de la directive sur les comités d'entreprise européens. Étant donné que de nombreuses sociétés transnationales exercent une activité hors-Europe, la FSESP va bientôt collaborer avec l'ISP pour s'assurer que les travailleurs soient entendus au sein de ces sociétés.

La FSESP aidera les syndicats à négocier la participation des travailleurs au sein des entreprises européennes. À cette fin, le réseau de coordinateurs FSESP/CEE devrait créer des outils de travail appropriés et échanger informations et expérience. Les représentants des travailleurs dans les conseils d'administration des comités d'entreprise européens devraient avoir un mandat européen.

F. Elargissement

Les nouveaux membres de l'UE souscrivent aux objectifs de l'article 2 du traité UE à l'acquis social et à la charte fondamentale. L'acquis social est plus contraignant que les dispositions légales. Il requiert également une coopération avec les partenaires sociaux dans la sphère économique et sociale. La FSESP et ses affiliés feront une évaluation critique des gouvernements concernant l'implication des syndicats de service public ainsi que les engagements à faire campagne avec les syndicats de nouveaux États membres en faveur du maintien des droits syndicaux fondamentaux, notamment le droit de syndicalisation, de négociation et de grève. La FSESP assurera la participation des syndicats des nouveaux États membres au Dialogue social européen.

G. Conclusions/ Points d'Action

La FSESP

- Apportera son soutien à des politiques économiques encourageant une stratégie durable, génératrice d'emploi, y compris dans les services publics; souhaite que la CES joue un rôle accru dans les travaux économiques, nécessaire en vue de promouvoir une perspective de services publics.
- Développera ses politiques de négociation collective concernant, en particulier, les bas salaires, les travailleurs jeunes et plus âgés (recrutement et maintien en service), le développement durable et la qualité des emplois, la restructuration des entreprises et les travailleurs migrants. La FSESP et les syndicats affiliés s'engagent à intégrer la problématique hommes-femmes dans leurs politiques de négociation collective.
- Promouvra une politique salariale orientée vers l'augmentation de la part du travail dans le revenu national; la FSESP et ses syndicats affiliés s'efforceront d'assurer la

progression des salaires réels et une évolution parallèle des salaires dans les secteurs public et privé afin de réduire les écarts salariaux entre ces deux secteurs et de soutenir mutuellement leurs actions syndicales respectives.

- Poursuivra la création et le renforcement de son réseau EPSUCOB@ contribuant à l'échange d'informations et d'expériences sur les résultats de négociation collective, de même que la préparation, le contrôle et la coordination des positions de la FSESP dans la négociation collective, comme sur l'égalité salariale, par exemple. Les conférences annuelles ouvertes à tous les syndicats affiliés constituent une part essentielle de son travail.
- Réaffirme son engagement d'établir un dialogue social avec les employeurs européens dans les domaines d'organisation; la FSESP et ses syndicats affiliés s'engagent à coordonner leurs efforts au niveau national afin d'amener les employeurs à négocier.
- Poursuivra le développement du réseau de coordinateurs FSESP/CEE en vue d'aider les syndicats dans la création et le soutien des comités d'entreprise européens, offrant de la sorte une plate-forme pour résoudre les problèmes et relever les défis liés à l'inclusion des CEE dans un système européen de relations professionnelles; les problèmes liés à la mise en œuvre du statut de société européenne et à la révision de la directive sur les comités d'entreprise seront également abordés.
- Défendra les droits syndicaux dans tous les pays européens et réaffirme son soutien ferme en faveur de la lutte des syndicats contre les violations des droits syndicaux fondamentaux.

Adoptée par le Congrès