

CONTRIBUTION DES CONSEILS SYNDICAUX INTERRÉGIONAUX (CSIR)

à la mise en œuvre des priorités et du
programme de travail de la CES en matière de
coordination des négociations collectives



Table des matières

- **Introduction**
- **Coopération transfrontalière du secteur industriel en Castille et León – Beiras nord-est du Portugal**
Conclusions du séminaire du CSIR Castille et León – Beiras nord-est du Portugal
- **Coordination des négociations collectives dans l'Eurorégion**
Conseil syndical interrégional Hainaut (B) – Nord Pas de Calais (F) – West-Vlaanderen (B) – South East England (UK) CSIR HNFK
- **Conclusions du séminaire du CSI des Trois Frontières « Les systèmes de négociations collectives » du 21 mars 2013 à Mulhouse (France)**
- **Contribution des CSIR à la mise en œuvre du programme de travail et des priorités de la CES en matière de coordination des négociations collectives - Le cas du groupe Fantoni**
CSIR Nord Est Friuli Venezia Giulia/Slovenia CGIL CISL UIL ZSSS KS90
- **Contribution du CSI à la mise en œuvre des priorités et du programme de travail de la CES dans la coordination de la négociation sur des conventions collectives**
Bad Radkersburg, Centre des Congrès « Zehnerhaus »
- **Projet « Contribution du CSI à la réalisation des priorités et du programme de travail de la CES dans le domaine de la coordination des négociations collectives »**
Conclusions du séminaire du 25 mars 2013 à Kőszeg, Hongrie
- **Bonnes pratiques en matière de négociation collective - Le cas de Saint-Marin**
CSIR San Marino/Emilia Romagna/ Marche
- **Conclusion**

INTRODUCTION

Le projet faisant l'objet du présent rapport constitue une étape supplémentaire dans la mise en œuvre des décisions prises par le Congrès de la CES portant sur la coordination des négociations collectives et, plus précisément, la coopération transfrontalière et le rôle des Conseils Syndicaux Interrégionaux (CSIR) en la matière.

Le Plan d'Action adopté par le XIIème Congrès de la CES (Athènes, 16-19 mai 2011) a souligné l'importance de poursuivre l'initiative politique visant à encourager, favoriser et soutenir toutes les initiatives de coopération au niveau transfrontalier.

Les mesures d'austérité décidées par les institutions européennes et les gouvernements ont un impact lourd et négatif sur les systèmes de formation des salaires et les négociations collectives. Pour faire face à ce contexte d'austérité et lutter contre le dumping salarial, le Comité de Coordination des Négociations Collectives de la CES a lancé l'idée de donner forme à une « nouvelle forme de coordination des négociations collectives ».

Dans ce sens, le Comité Exécutif de la CES a défini une stratégie dans laquelle nous avons inscrit le projet. Il s'est agi plus particulièrement de la priorité et des actions portant sur le renforcement du « travail en réseau » des organisations membres de la CES et sur la promotion de l'échange d'informations en vue de partager des priorités et des lignes d'orientation communes.

Les CSIR, actuellement au nombre de 45, qui regroupent les organisations syndicales régionales des confédérations nationales affiliées à la CES dans les régions frontalières concernées, favorisent, par définition, les liens transfrontaliers directs entre les structures sectorielles et les entreprises.

Dans un premier temps, nous avons démarré cette activité à partir de 7 CSIR. A l'issue de cette action, mise en œuvre du 1^{er} septembre 2008 au 31 août 2009, l'une des principales conclusions était et reste que les CSIR représentent une ressource fondamentale pour aller au-delà de l'échange d'informations entre un syndicat et un autre tout au long des frontières, pour essayer d'enraciner une activité de coopération stricte, capable d'avoir une incidence sur les différentes pratiques de négociation existantes, pour les mélanger et les fusionner le plus possible.

Il nous paraissait essentiel de poursuivre cette première activité par un deuxième projet impliquant 7 Conseils Syndicaux Interrégionaux supplémentaires. Cette action a été mise en œuvre du 15 novembre 2010 au 14 octobre 2011.

Cette deuxième action a permis le renforcement de la participation des organisations syndicales régionales dans la concrétisation de la coopération intersyndicale au travers de l'Union Européenne en vue de répondre au phénomène croissant de

coopération et d'intégration de l'économie et des services entre entreprises, et ce plus particulièrement dans les régions frontalières.

Il est clair qu'au vu des conclusions susmentionnées, il nous a semblé prioritaire de poursuivre l'activité avec 7 autres Conseils Syndicaux Interrégionaux plus particulièrement concernés, à savoir :

1. CSIR Castilla-León/Beira Nordeste (Espagne – Portugal)
2. CSIR Hainaut/Nord-Pas-De-Calais/West Vlaanderen/South East England (HNFK) (Belgique –France - UK)
3. CSIR Dreiländereck Haut-Rhin/Nordwestschweiz/Südbaden (France – Allemagne – Suisse)
4. CSIR Friuli – Venezia - Giulia / Slovenia (Italie – Slovénie)
5. CSIR Steiemark – Podravje / Pomurje (Autriche – Slovénie)
6. CSIR Burgenland / Westungarn (Autriche – Hongrie)
7. CSIR San Marino/Emilia Romagna/Marche

L'activité s'est déroulée en deux phases.

Dans un premier temps, les CSIR concernés ont organisé, dans les régions frontalières correspondantes, un séminaire répondant à l'objectif premier du projet qui consistait à rechercher des exemples de négociations et/ou accords transfrontaliers dans un secteur et/ou une entreprise spécifique.

Pour chaque séminaire, les CSIR ont choisi un secteur et/ou une entreprise afin d'analyser de bons (ou même pas si bons ou mauvais) exemples de négociations transfrontalières ou d'accords cadre transfrontaliers, au niveau bipartite ou tripartite.

Dans un deuxième temps, en date du 12 juin 2013, nous avons organisé un Séminaire final en vue de mettre en commun les résultats, échanger les bonnes pratiques et définir la suite du projet.

Les activités présentées au cours du Séminaire constituent à la fois des pistes d'action pour notre travail à venir, ainsi que la base de la stratégie syndicale de la CES pour ce qui concerne les CSIR.

Le présent rapport reprend d'une part, les conclusions tirées à l'issue de chacun des séminaires, et d'autre part, les pistes d'action susmentionnées.

Il convient de souligner à nouveau tout particulièrement que les CSIR permettent la mise sur pied d'instruments permanents d'intervention pour stimuler la confiance entre syndicats des deux côtés de la frontière et qui soient à la base de l'intervention syndicale. Certaines expériences démontrent que les CSIR jouent un rôle

fondamental dans la création d'organismes unitaires de gestion de la négociation et des relations du travail.

Le projet a aussi démontré, une fois de plus, que dans les régions frontalières où ils agissent, les CSIR constituent une plate-forme de la diffusion de la stratégie de la CES définie au niveau européen.

Luca VISENTINI

Secrétaire Confédéral

Claude DENAGTERGAL

Conseillère



CES

**CONFEDERACIÓN EUROPEA DE SINDICATOS
CONFEDERAÇÃO EUROPEIA DE SINDICATOS
Comité Sindical Interregional
Conselho Sindical Inter-regional**

**CASTILLA Y LEÓN-BEIRAS, NORDESTE DE
PORTUGAL**

**CONCLUSIONS DU SÉMINAIRE DU CSIR
CASTILLE ET LEÓN – BEIRAS NORD-EST DU PORTUGAL**

Coopération transfrontalière du secteur industriel en Castille et León – Beiras nord-est du Portugal

INTRODUCTION

Le séminaire s'est tenu dans la ville de **Valladolid**, le **21 mars 2013**, sous le titre suivant : **La coopération transfrontalière du secteur industriel en Castille et León – Beiras nord-est du Portugal**. Cette rencontre avait pour objectif le partage d'expériences transfrontalières dans le domaine du développement industriel entre nos régions, suite à la constitution de la **macro-région RESOE** (régions du sud-ouest de l'Europe) où les gouvernements respectifs ont décidé de nouer une alliance stratégique dans le domaine de la coopération industrielle.

Ont notamment été abordées des expériences communes dans les branches automobile, agroalimentaire et textile, avec la participation des fédérations sectorielles des organisations syndicales concernées. La situation des conditions de travail et de la négociation collective dans ces secteurs industriels a également fait l'objet de discussions.

MOTIVATION ET OPPORTUNITÉ

Los quatre syndicats, dont deux portugais (*UGT-NP et CGTP-IN*) et deux espagnols (*UGTCyL et CCOOCyL*), qui constituent le **Conseil syndical interrégional CSIR Castille et León – Beiras nord-est du Portugal**, ont abordé la coopération transfrontalière du secteur industriel en présentant à l'opinion publique leur position syndicale face à des questions urgentes et fondamentales pour les travailleurs et les travailleuses des deux pays, telles que :

1.- La négociation collective des travailleurs et des travailleuses. Dans les deux pays, des réformes du marché du travail néfastes pour les intérêts des travailleurs et des travailleuses ont été appliquées unilatéralement et ont entraîné l'effondrement des relations industrielles.

2.- Le changement de modèle de production. Nous voulons que le sud de l'Europe, et plus particulièrement la péninsule ibérique, s'appuie sur un modèle de croissance solide, basé sur l'économie de la connaissance et le secteur industriel, qui sont des sources de création d'emplois et de richesse et soutiennent d'autres secteurs.

3.- Les politiques d'austérité. Ce sont des politiques de sacrifice économique imposées par l'Europe et appliquées par les gouvernements d'Espagne et du Portugal qui se soldent par un échec spectaculaire qu'illustrent la hausse du chômage, le prolongement de la récession et une hausse de la pauvreté et des inégalités. Ces politiques détruisent en outre le tissu productif essentiel pour l'avenir des deux pays.

4.- Nouvelles perspectives des Fonds européens 2014-2020. Il s'agit du FEDER, du Fonds social européen (FSE), des Fonds de cohésion et du financement de la coopération transfrontalière, qui non seulement devraient être réduits, mais qui prévoient par ailleurs l'imposition de sanctions aux pays qui ne remplissent pas les objectifs de réduction du déficit. C'est-à-dire que des pays comme l'Espagne se verraient doublement pénalisés, à la fois par les



CES

**CONFEDERACIÓN EUROPEA DE SINDICATOS
CONFEDERAÇÃO EUROPEIA DE SINDICATOS
Comité Sindical Interregional
Conselho Sindical Inter-regional**

**CASTILLA Y LEÓN-BEIRAS, NORDESTE DE
PORTUGAL**

politiques d'austérité et par les dérives de la « Troïka ».

5.- Macro-région RESOE : Alliances stratégiques pour favoriser la coopération industrielle.
La constitution récente de la RESOE, qui pourrait être étendue à la région centre du Portugal et à d'autres régions d'Espagne comme les Asturies, l'Aragón, le Pays basque, etc. représente une opportunité pour capter des fonds dans des axes stratégiques comme l'est précisément le secteur industriel.

B. PRINCIPAUX THÈMES ANALYSÉS

Le **Séminaire** s'est déroulé sous la forme d'une journée intensive, permettant le débat autour de **plusieurs exposés** (l'un sur les politiques de l'Union européenne et leurs conséquences sur le tissu productif et un autre sur la coopération industrielle face aux perspectives de l'objectif de coopération territoriale) et la tenue de **deux tables rondes** (l'une sur les expériences quant à la situation de la négociation collective et des conditions de travail et une autre sur la politique régionale de l'Union européenne et le développement des macro-régions).

Ont participé un total de **24 intervenants** de premier ordre (dirigeants syndicaux d'Espagne et du Portugal, une députée européenne, différents spécialistes en coopération transfrontalière et de hauts représentants du gouvernement de *Castille et León*) face à une **cinquantaine d'assistants** provenant de différentes provinces de Castille et León, du nord du Portugal, mais aussi de communautés autonomes limitrophes comme l'Estrémadure, la Galice et les Asturies.

1.- Expériences quant à la situation de la négociation collective et des conditions de travail des travailleurs et des travailleuses

Au cours du séminaire, la situation de la négociation collective et des conditions de travail des travailleurs et travailleuses de Castille et León et de la région Beiras nord-est du Portugal, au sein du **secteur industriel**, et plus concrètement dans les branches textile, agroalimentaire et automobile, a été abordée.

Dans les deux pays **des réformes du marché du travail ont été appliquées unilatéralement, qui ont entraîné un effondrement des relations industrielles**. Ces réformes se sont traduites par une perte progressive et continue de droits, un affaiblissement de la négociation collective et une perte du pouvoir d'achat.

Entre 2010 et 2012, les travailleurs de Castille et León ont perdu 2,17 % de leur pouvoir d'achat (2,76 % à l'échelle nationale). Par ailleurs, 210 000 travailleurs et travailleuses de Castille et León sont dans l'attente du renouvellement de leur convention collective et 20 000 ne bénéficient de la protection d'aucune convention. En Espagne, le nombre de travailleurs dont les conventions ne sont plus en vigueur s'élève à 4,5 millions.

Quant à la région Beiras – nord-est du Portugal, elle comptait plus de 52 200 chômeurs en janvier 2012 ; en janvier 2013, ils étaient plus de 64 300, soit un taux de chômage supérieur à 23%. Les femmes sont le plus durement touchées, ainsi que les jeunes, dont le taux de chômage est supérieur à 34 %. La situation empire de jour en jour au Portugal.

Les deux pays font face à des difficultés évidentes, mais **ceux qui en souffrent le plus sont les travailleurs des régions transfrontalières**. La seule issue qui s'offre à la génération de jeunes la mieux préparée de l'histoire de nos territoires est **l'émigration**.



CES

**CONFEDERACIÓN EUROPEA DE SINDICATOS
CONFEDERAÇÃO EUROPEIA DE SINDICATOS
Comité Sindical Interregional
Conselho Sindical Inter-regional**

**CASTILLA Y LEÓN-BEIRAS, NORDESTE DE
PORTUGAL**

a) Industrie textile : Une analyse de la situation que traverse le secteur est sans appel. Outre le blocage de la négociation collective au Portugal, où les salaires sont à peine supérieurs au salaire minimum, **l'emploi dans l'industrie textile n'est pas en crise depuis quatre ans, mais depuis bien plus longtemps.** En effet, le secteur enregistre une forte destruction d'emplois depuis 2001. En 2003, il comptait 267 000 travailleurs, ils n'étaient plus que 115 000 en 2012.

De même, **les entreprises textiles qui gardent leurs portes ouvertes en Castille et León se résument à des centres logistiques.** La production s'est déplacée vers les pays asiatiques. Seules ont été conservées la distribution et la logistique.

b) Industrie automobile: L'accord conclu récemment entre Renault Espagne et les principaux syndicats a été **possible grâce à la solidarité entre les différentes usines.** Mais grâce à cet accord, nous pouvons continuer à parler de maintien de l'emploi et de « contrats à durée indéterminée » dans l'usine au losange, ainsi que d'offre de travail aux entreprises sous-traitantes.

À l'exception de grandes usines, **ce sont de petits garages de 5 à 10 salariés qui constituent la réalité du secteur automobile en Castille et León et dans la région de Beiras.** Au total, quelque 23 000 travailleurs en Castille et León, entre travailleurs indépendants et entreprises sous-traitantes, dépendent du secteur automobile. Il convient de noter que les quelques droits qui se sont renforcés dans ce secteur l'ont toujours été à la suite de la réussite des grandes entreprises. Renforcer la présence syndicale est le défi qu'il nous faut relever.

c) Industrie agroalimentaire : L'une des caractéristiques des deux régions est l'importance du milieu rural. L'industrie agroalimentaire joue un rôle prépondérant dans les deux régions et constitue par ailleurs un facteur clé de l'installation de la population en milieu rural. On peut par conséquent regretter les conventions collectives qui se négociaient pour « gagner » quelque chose alors qu'elles se négocient aujourd'hui pour « perdre » le moins possible et conserver ce que l'on entendait auparavant par « droits du travail ». Nous défendons qu'aucun salaire ne soit inférieur à 10 000 euros par an. **Aujourd'hui, nous négocions pour limiter autant que possible les réductions de salaires.** Avant, nous négocions les heures supplémentaires, aujourd'hui les plans sociaux.

2.- La Coopération industrielle face aux perspectives de l'objectif de coopération territoriale

Le poids du secteur industriel dans les secteurs mentionnés plus haut est considérable, ainsi que dans les industries extractives, l'énergie, l'eau, l'industrie manufacturière, etc. Cependant, la crise économique importante à laquelle nous sommes confrontés à l'échelle internationale depuis 2008 pèse lourdement sur ces secteurs ; ainsi, **rien qu'entre 2008 et 2009, 3 060 entreprises ont été fermées et 64 330 emplois ont été détruits.**

Les données indiquent que **les entreprises qui ont été fermées dans la région portugaise étaient de taille plus modeste que celles qui l'ont été en Castille et León.** Une réalité commune aux deux régions est la pulvérisation de leur tissu industriel. En effet, dans les trois territoires, plus de 80 % des entreprises comptent moins de 10 travailleurs.

Il s'agit là d'un indicateur de la faiblesse des entreprises, associé à une moindre connaissance des marchés, à des limitations financières, à des modes de production



CES

**CONFEDERACIÓN EUROPEA DE SINDICATOS
CONFEDERAÇÃO EUROPEIA DE SINDICATOS
Comité Sindical Interregional
Conselho Sindical Inter-regional**

**CASTILLA Y LEÓN-BEIRAS, NORDESTE DE
PORTUGAL**

traditionnels, à une faible utilisation et intégration des nouvelles technologies, à un manque de circuits de distribution, à un développement logistique réduit ou à une qualification inadéquate des travailleurs ; avec pour corollaire **une faible productivité, de fortes difficultés d'adaptation à un contexte mondialisé et de plus en plus compétitif, des difficultés à se conformer aux normes environnementales et de sécurité au travail, et un faible rendement industriel des processus de production. Il convient par ailleurs de noter que la plupart des petites et moyennes entreprises sont étroitement liées au territoire**, tandis que les grandes multinationales (pour la plupart étrangères), sont davantage susceptibles de faire face aux difficultés et d'envisager de nouvelles possibilités dans d'autres régions qui offrent des avantages, par le recours à la **délocalisation**.

Il semble évident que le développement du secteur industriel est essentiel au développement en Europe et en particulier pour des pays comme le Portugal et l'Espagne. Il convient de garder à l'esprit que **le tissu industriel représente 1 emploi sur 5** et que des études démontrent qu'à **chaque emploi créé dans ce secteur correspond la création d'un emploi dans le secteur des services**, ce que l'on appelle « l'effet multiplicateur » de l'emploi industriel.

Le secteur industriel représente par conséquent l'une des solutions pour favoriser la reprise économique en Europe et, en particulier, en Espagne et au Portugal. **Il s'agit d'un secteur créateur d'emplois et de richesse qui soutient par ailleurs d'autres secteurs.**

3.- Politiques de l'UE et conséquences sur le tissu productif et les travailleurs en Espagne et au Portugal.

Il a été mis en évidence au cours de ce séminaire que **l'Union européenne n'est plus une zone de développement, mais une zone d'asphyxie économique**. Dans un pays soumis à l'intervention de la Troïka comme le Portugal, il existe des travailleurs qui travaillent pour en définitive s'appauvrir (leurs salaires diminuent de plus en plus et ils paient davantage d'impôts). De sorte que les mesures destinées à stimuler la croissance sont de plus en plus nécessaires, parce que l'austérité va nous tuer.

Les inégalités sociales augmentent en période de récession et ne se réduisent pas en période d'expansion. Aujourd'hui, la création d'emplois ne suffit pas à réduire les inégalités (on peut avoir un emploi et continuer à être pauvre). Il faut **des salaires dignes, des politiques budgétaires progressives, la santé et l'éducation publiques et de qualité ainsi que des politiques de pensions dignes**. C'est sur ces éléments que peut se construire une véritable justice sociale.

L'Espagne et le Portugal doivent appliquer de fortes réductions des dépenses publiques, programme qui implique une perte des droits sociaux et du travail **dont sont victimes les travailleurs, les retraités et les classes les plus défavorisées.**

La reprise économique de la zone euro passe irrémédiablement par une autre Europe ; une Europe plus sociale, qui rétablisse les piliers de la coopération et de la défense d'un projet collectif où les intérêts des citoyens l'emportent sur les privilèges du secteur financier notamment. À cette fin, il est nécessaire d'enterrer le dogme de l'austérité radicale pour laisser place à des politiques de stimulation de la croissance et de la création d'emplois.

Les CSIR contribuent à renforcer le syndicalisme européen, depuis la base. Ils contribuent à l'établissement de relations de collaboration et au renforcement de la connaissance mutuelle. **Le**



CES

**CONFEDERACIÓN EUROPEA DE SINDICATOS
CONFEDERAÇÃO EUROPEIA DE SINDICATOS
Comité Sindical Interregional
Conselho Sindical Inter-regional**

**CASTILLA Y LEÓN-BEIRAS, NORDESTE DE
PORTUGAL**

syndicalisme du sud de l'Europe doit exposer à l'Union européenne les conséquences des politiques d'austérité.

Lors de l'adhésion à l'Union européenne, il y a quelques décennies, **l'Europe était un espoir et une solution** (en particulier pour des pays comme l'Espagne et le Portugal), **elle est aujourd'hui considérée comme un problème.**

4.- Politique régionale de l'Union européenne et développement des macro-régions dans le nouveau contexte européen

On a analysé à cette table **le cadre de coopération transfrontalière sous l'égide de l'Union européenne et du Parlement européen, dont il convient de garder à l'esprit qu'il a la capacité de codécision dans la politique de cohésion.** A été analysée la priorité de l'Union européenne, selon laquelle la coopération doit favoriser la création d'emplois et promouvoir la formation. **L'Union européenne doit miser sur un développement territorial basé sur la croissance, l'emploi et la compétitivité.**

Cependant, suite à la crise, la coopération a souffert des coupes budgétaires. Concrètement, 35 milliards d'euros en moins au titre de la coopération. **On pourrait affirmer que l'austérité l'a emporté sur l'investissement,** conséquence directe de la « couleur » de la plupart des gouvernements nationaux de l'Union européenne.

Les fonds structurels (FEDER, FSE, Fonds de cohésion et transfrontaliers) présentent de nombreuses inconnues pour les pays du sud de l'Europe dans le contexte de la nouvelle période 2014-2020.

Bien que ces fonds doivent encore être approuvés par le Parlement européen, il est envisagé :

a.- de réduire le montant des fonds structurels d'environ 25 %. Une réduction des fonds de solidarité et de cohésion territoriale dans un contexte de profonde crise économique en Europe.

b.- d'imposer des critères de conditionnalité. Des sanctions économiques seraient imposées aux pays ne remplissant pas les objectifs de réduction du déficit.

Ce nouveau contexte **pénaliserait doublement** les pays du sud de l'Europe, et plus particulièrement l'Espagne et le Portugal. D'une part, ces pays souffrent des effets de la crise à cause de l'application de sévères politiques d'austérité, qui se traduisent par une hausse du chômage et une récession économique accrue et, d'autre part, ces pays seraient sanctionnés par une réduction des fonds structurels qui aggraverait fortement la situation des travailleurs et des citoyens en général.

A été abordée par ailleurs la macro-région RESOE, constituée il y a trois ans par les régions de Castille et León, du nord du Portugal et de Galice. Il est actuellement envisagé d'étendre la macro-région aux régions centre du Portugal, Asturies, Aragón, Navarre et Pays Basque.

Cette macro-région a été créée dans le but de **promouvoir la cohésion économique, sociale et territoriale sur la base de ressources partagées et d'intérêts communs.** La coopération et la cohésion territoriale sont des objectifs du traité de Lisbonne. Il s'agissait de renforcer en Europe la présence et le rôle des pays périphériques. Lors de sa création, six axes stratégiques ont été établis :



**CONFEDERACIÓN EUROPEA DE SINDICATOS
CONFEDERAÇÃO EUROPEIA DE SINDICATOS
Comité Sindical Interregional
Conselho Sindical Inter-regional**

**CASTILLA Y LEÓN-BEIRAS, NORDESTE DE
PORTUGAL**

CES

- 1.- Éducation, université et recherche ;
- 2.- Économie et industrie ;
- 3.- Transport et logistique ;
- 4.- Emploi ;
- 5.- Culture et tourisme ;
- 6.- Environnement.

Les axes liés à l'économie, à l'industrie et à l'emploi constituent un instrument approprié pour que les CSIR fassent connaître la réalité des travailleurs et des travailleuses transfrontaliers, afin de promouvoir des projets de consolidation du tissu industriel des régions et d'y améliorer la situation de la négociation collective.

Les syndicats, **par l'intermédiaire des CSIR**, qui sont des instruments de coopération syndicale transfrontalière, ont exigé la participation dans le cadre de ces axes afin de définir les intérêts des travailleurs et des travailleuses dans la mise en place de projets déterminés.

CONSEIL SYNDICAL INTERREGIONAL
HAINAUT (B) – NORD PAS DE CALAIS (F) - WEST-VLAANDEREN (B) – SOUTH EAST ENGLAND (UK)
(CSIR HNFK)

25/03/2013

**“Coordination des négociations collectives
dans l’Eurorégion”**

“CMCAS – Rue de Thouars – F 59542 CAPPELLE-EN PEVELE

Liste de participation : en annexe.

Rapport

Présentation du CSIR HNFK & de ses tâches principales

Le Conseil Syndical Interrégional HNFK (CSIR HNFK)

- regroupe des représentants syndicaux de neuf organisations syndicales :
 - du Hainaut (CSC & FGTB) et de Flandre occidentale (ABVV & ACV), Belgique ;
 - du Nord Pas De Calais (CFDT, CFTC, CGT, FO), France ;
 - du South East England (SERTUC), Royaume-Uni.
- couvre 4 Régions
- on y parle 3 langues.

Le CSIR HNFK

- favorise la concertation transfrontalière entre organisations syndicales,
- participe aux instances transfrontalières dans leurs champs d’activités,
- informe les salariés transfrontaliers en matière de droits socio-économiques (fiscalité, chômage, sécurité sociale, etc.)

Pour cela, le CSIR HNFK dispose d’un réseau de conseillers syndicaux EURES ; il fait partie d’Eureschannel.

Ses partenaires au sein d’Eureschannel : SPE & patronat de l’Eurorégion.

On travaille notamment sur la mobilité transfrontalière.

Le CSIR HNFK assure actuellement la vice-présidence d’Eureschannel.

Présentation de la Journée/séminaire

Cette Journée est organisée dans le cadre d’un projet européen **“Contribution des Conseils Syndicaux Interrégionaux (CSIR) à la mise en œuvre des priorités et du programme de travail de la CES en matière de coordination des négociations collectives ”** via la CES.

Deuxième phase du projet mené en U.E. depuis 2010 avec le soutien financier de la C.E. ; 7 CSIR concernés.

Objectifs :

- dresser un état des lieux des CCT dans chacun des pays concernés ;
 - envisager comment travailler & agir ensemble vis-à-vis des organisations patronales.
- En ce temps de crise économique, il est indispensable de **définir une stratégie syndicale transfrontalière.**

Déroulement de la Journée : parcourir les CCT des 3 pays concernés dans le **secteur "commerce"**

En France, état des lieux de la négociation collective dans le secteur du commerce ; cf. dossier CFTC en annexe.

La représentativité syndicale dans le commerce de détail – très petites entreprises (TPE) – est très faible.

Idem en Belgique.

En Belgique, "on est actuellement bloqué" car on travaille à *une harmonisation/un statut commun pour ouvriers & employés.*

Les organisations syndicales (O.S.) veillent à ce que l'harmonisation ne se fasse pas par le bas.

Il est aussi inacceptable qu'elle soit réalisée aux frais des pouvoirs publics ou de la sécurité sociale !

Les pouvoirs publics doivent régler ce dossier pour le 8 juillet 2013 !

Evolution des salaires : vu la crise, seule l'indexation des salaires serait préservée !

Les éléments qui "intègrent l'index" pourraient évoluer car certains produits n'y sont plus repris !

Conséquence : on n'aurait pas d'indexation des salaires en 2013 ; ceci n'améliorerait pas le pouvoir d'achat.

En Wallonie, des cellules de reconversion existent ; les syndicats & les SPE en font partie.

! au niveau gestion des offres d'emploi communes (Belgique-France) le FOREM ne gère que peu d'offres !

Au Royaume Uni (R.U.)

Le commerce de détail représente 5% du PIB & 10% de l'emploi.

Beaucoup

- de temps partiel ; surtout féminin ;
- de flexibilité exigée ;
- d'incertitude concernant les salaires & l'emploi ; surtout dans le Sud Est, l'Est de l'Angleterre & Londres.

Situation préoccupante vu la crise !

Fermeture de grandes chaînes de distribution = importante perte d'emplois.

"La législation en la matière n'est pas aussi bonne qu'en Belgique ou en France" précise-t-on.

Répercussion sur les conditions de travail ; par ex. salaire horaire = +/- 7€ & *contrat à zéro H* !

"En Belgique, c'est différent mais on appelle les gens quand c'est nécessaire via *l'intérim*" ; d'où *contrats au jour le jour.*

Densité syndicale assez faible : 12%.

Quelques grandes entreprises ont des accords de groupes/d'entreprise avec les syndicats.

Constat commun aux Régions

- *La représentativité syndicale dans le commerce de détail – très petites entreprises (TPE) – est très faible.*
- *Difficultés sur le temps de travail & les salaires.
Secteur qui touche essentiellement le personnel féminin, jeune.
Succession de plans sociaux dans les différents pays.*
- *Détournement des CCT dans certains secteurs ; exemples :*
 - *dans les entreprises de service (par ex. aide à domicile).*
 - *au niveau des ouvertures de magasins le dimanche & les jours fériés.*
- *Situation dans les chaînes de magasins œuvrant dans divers pays.
Malgré les Comités d'entreprise européens (CEE), manque d'équité ; problème de reclassement.*
- *L'e-commerce (travailleurs & chiffre d'affaires) est traité différemment/séparément du commerce en magasin au sein d'un même groupe.
Les prix : dans certaines chaînes (par ex. Carrefour) les prix sont plus chers en magasins que sur internet ! Ceci vaut pour le non food.*
- *Suppression de "petites structures" : tendances à trouver des franchisés. D'où, changement des CCT = perte d'avantages salariaux.*
- *Difficulté de trouver de la main d'œuvre qualifiée dans certains secteurs !
Question : comment mettre en relation les dives pays afin d'avoir une formation correcte & adaptée ?*

Souhait des O.S. au niveau euro-régional

Créer un CEE ; par ex. chez Sportsdirect.com (Belgique-R.U.)

! En pratique, le CEE est plutôt un lieu de discussion qu'un lieu de concertation !

Discussion.

In fine,

- créer nos propres réseaux est plus important que le CEE.
- nos délégués/es = nos meilleurs/res sources.
- *créer une banque de données afin de connaître l'évolution des négociations au sein d'un même groupe dans différents pays.*
Pour ce faire :
 - échanges d'infos entre syndicalistes des différents pays' = indispensable.
 - *Concrètement, une liste des coordonnées des participants à cette Journée fut établie & diffusée.*
! Afin de la maintenir "à jour" chacun est invité à communiquer au CSIR HNFK tout changement à ce niveau !
Le secrétariat du CSIR HNFK la transmettra aux intéressés.

La 3^{ème} phase du projet : séminaire final en mai-juin 2013 ; des militants y seront conviés.

Annexes :

1/- liste de participation

2/- dossier négociations collectives, secteur commerce en France.

Conclusions du séminaire du CSI des Trois Frontières « Les systèmes de négociations collectives » du 21 mars 2013 à Mulhouse (France)

Le séminaire du CSI des Trois Frontières « Les systèmes de négociations collectives » s'est tenu le 21 mars 2013 dans les locaux de la CFDT Mulhouse.

La première partie de ce séminaire a été consacrée à la présentation des **systèmes de négociations collectives** en Allemagne et en France. Voir notamment aussi à ce sujet les informations reprises sur le site Internet de l'Institut syndical européen (European Trade Union Institute - ETUI) :

- Négociations collectives en Allemagne : <http://fr.worker-participation.eu/Nationale-Arbeitsbeziehungen/Laender/Deutschland/Tarifverhandlungen>
- Négociations collectives en France : <http://fr.worker-participation.eu/Nationale-Arbeitsbeziehungen/Laender/Frankreich/Tarifverhandlungen>

Durant la discussion, les participants ont retenu que les différences fondamentales de ces deux systèmes en ce qui concerne les acteurs, leurs compétences et le déroulement des négociations constituent un défi de taille pour la coordination transfrontalière de négociations collectives.

D'autre part, la présentation de **l'évolution du marché de l'emploi et de la structure économique** dans la région du Rhin supérieur a mis en évidence la forte interdépendance économique au niveau transfrontalier :

- Au total, on compte quelque 96.000 frontaliers dans la région du Rhin supérieur (F – D – CH).
- Malgré la crise financière et économique, le nombre total de frontaliers est resté à peu près constant. La raison : en Allemagne (et en Suisse), la possibilité du chômage partiel a été élargie pour éviter des licenciements.
- Plus de 400 entreprises dans la région du Rhin supérieur ont des succursales dans au moins une des autres sous-régions du Rhin supérieur.
- Il existe de multiples relations transfrontalières entre fournisseurs et acheteurs de produits et services.

Débat sur « La coordination transfrontalière de négociations collectives – situation actuelle et perspectives »

Situation des frontaliers :

Cela fait déjà longtemps que le marché de l'emploi dans la région du Rhin supérieur est, malgré le statut trinational, relativement perméable aux travailleurs provenant des autres sous-régions respectives. Comptant environ 96.000 frontaliers, le partenariat frontalier EURES-T Rhin Supérieur connaît la deuxième plus grande mobilité transfrontalière dans toute l'Europe.

A moyen terme, il faut cependant s'attendre à un recul du nombre de frontaliers dans la région du Rhin supérieur. Ce recul résultera surtout de la diminution des compétences linguistiques et des problèmes persistants en matière de reconnaissance transfrontalière des diplômes de fin de formation et de rémunération adéquate. Par ailleurs, l'évolution démographique y joue également un certain rôle.

Relations de travail :

Les entreprises agissent de plus en plus au niveau mondial :

- Les entreprises fusionnent par-delà les frontières.
- Elles rachètent des entreprises étrangères.
- Elles transfèrent leurs activités à l'étranger.
- Elles ferment des succursales à l'étranger.
- Des sociétés anonymes européennes voient le jour.

Il y a un déséquilibre dans le rapport de force entre les entreprises et les travailleurs et/ou les instances qui défendent leurs intérêts (dont les syndicats et les comités d'entreprise). En créant des structures de groupe internationales, les entreprises tentent de sélectionner à chaque fois les réglementations qui leur sont le plus favorables en matière d'impôts, de subventions, de droit du travail, etc. Conséquence : le dumping salarial et social.

Bien souvent, les (représentations des) travailleurs ne disposent pas des bases juridiques pour traiter d'égal à égal avec les employeurs.

Les comités d'entreprise européens (CoEE)

- Peu d'entreprises remplissent les critères nécessaires à la création d'un CoEE.
- Souvent, les représentations des travailleurs ne sont pas informées du fait qu'elles pourraient créer un CoEE.
- Parfois, elles craignent aussi que par le biais d'un CoEE, il leur devienne plus difficile de défendre les intérêts des travailleurs d'une entreprise donnée.

Conclusions et revendications :

- Il faut harmoniser le droit social européen. La stratégie appliquée jusqu'à présent, à savoir la coordination des systèmes sociaux, incite les entreprises à sélectionner à chaque fois les réglementations les plus favorables.
- La situation est similaire concernant le droit du travail européen. Il faut au moins appliquer le principe « Mêmes conditions de salaire et de travail pour le même travail au même endroit ». L'objectif doit être le progrès social en Europe. En cas de conflit, le droit à la protection sociale et le droit des travailleurs doivent primer sur la libre prestation des services et le marché unique.
- La politique tarifaire peut servir à surmonter la crise. Si nous revendiquons et obtenons des salaires élevés, nous renforçons le pouvoir d'achat et la consommation.
- Les représentations des travailleurs doivent être mieux informées sur les relations de travail dans d'autres pays ainsi que sur les droits et obligations d'un CoEE. Les offres de l'Institut syndical européen, de la CES et des syndicats sectoriels européens doivent être davantage connues.
- En tant que syndicats, nous avons besoin d'une culture basée sur le débat transfrontalier et européen. Pour améliorer la situation des travailleurs, nous devons d'abord collecter et échanger des informations au niveau transfrontalier, puis développer ensemble une stratégie commune.
- Le CSI peut aider les syndicats sectoriels, par exemple en favorisant des contacts transfrontaliers ou en organisant des rencontres transfrontalières.
- Toutefois, ce travail est seulement réalisable moyennant la mise à disposition de personnel spécialisé supplémentaire (connaissance des langues des pays voisins, p. ex. des conseillères/conseillers EURES) et de moyens financiers.

Contribution des CSIR à la mise en œuvre du programme de travail et des priorités de la CES en matière de coordination des négociations collectives **- Le cas du groupe Fantoni**

CSIR Nord Est Friuli Venezia Giulia/Slovenia CGIL CISL UIL ZSSS KS90

Le Conseil syndical interrégional Frioul-Vénétie Julienne/Slovénie a organisé une rencontre au siège des établissements Fantoni à Osoppo. Cette rencontre s'inscrit dans le cadre du projet "Contribution des CSIR à la mise en œuvre du programme de travail et des priorités de la CES en matière de coordination des négociations collectives". L'objectif de ce projet, financé par la Commission européenne, est de relever les exemples de négociations et/ou d'accords transfrontaliers existant au sein d'une entreprise et/ou d'un secteur d'activités spécifique, en se penchant plus particulièrement sur les pratiques concrètes de négociation transfrontalière ou les accords-cadres transfrontaliers.

Le CSIR FVJ/Slo a ainsi retenu le cas du groupe Fantoni, qui constitue une des réalités économiques les plus importantes du Frioul-Vénétie Julienne et qui est également propriétaire de l'établissement Lesonit en Slovénie.

En Italie, le groupe Fantoni emploie quelque 850 collaborateurs. L'établissement principal du Groupe est situé dans la province d'Udine, et précisément dans la zone d'activité industrielle d'Osoppo. L'établissement compte environ 640 salariés répartis comme suit: une centaine d'ouvriers sont affectés à la production de mobilier de bureau, 400 autres travaillent dans les ateliers de production de panneaux (MDF pour 60%, aggloméré pour la part restante), et enfin 13 employés administratifs. Non loin du site, se trouvent deux autres établissements du groupe Fantoni: La-con, spécialisé dans la production de panneaux, qui emploie une cinquantaine de salariés et Patt où travaillent une trentaine de personnes. Et pour clôturer ce tour d'horizon, citons également l'établissement Novolegno à Avellino. Par ailleurs, le Groupe possède également des établissements en Slovénie, avec Lesonit qui emploie un peu moins de 200 personnes, et en Serbie avec Spik Iverica.

Rachetée en 2000 par le groupe Fantoni, l'entreprise slovène Lesonit a été une des premières en Europe à produire des panneaux de fibres par procédé humide, en 1944 lorsque la famille Falersa s'établit à Ilirska Bistrica. À la suite de son rachat par le groupe Fantoni, l'entreprise a été modernisée de fond en comble tant au niveau des outils de production que sur le plan de l'organisation. Ce processus, qui s'est achevé en 2007, représente un investissement global de quelque 65 millions d'euros. Le site actuel de l'entreprise s'étend sur quelque 220 000 m², dont

36 000 couverts. Grâce à sa position stratégique, l'entreprise constitue un pôle de production important dans une région dont le poids économique et commercial ne cesse de croître. À la pointe de la technologie, Lesonit se distingue par l'étendue et la qualité de sa production, qui ne se limite pas aux seuls panneaux MDF. En effet, les placages et les panneaux nobles complètent ce qui reste le fer de lance de la production de l'entreprise slovène, à savoir: les panneaux spéciaux HDF à faible teneur en formaldéhyde. Disponibles en épaisseurs de 2,5 à 8 mm, ces panneaux sont obtenus à l'aide de résines phénoliques qui leur confèrent leur résistance particulière et leur très grande polyvalence tant en termes d'application que de performances.

En 2012, le volume de production et le chiffre d'affaires sont restés modestes. En Italie, le Groupe a réalisé un chiffre d'affaires de 270 millions euros environ et a clôturé l'exercice pratiquement en situation d'équilibre.

La rencontre organisée à l'initiative du CSIR FVJ/Slo s'est déroulée le 16 avril 2013. Y ont pris part des représentants du CSIR FGJ/Slo, de la CES, du Comité d'entreprise du groupe Fantoni, des syndicats professionnels de la région Frioul-Vénétie Julienne et de Slovénie, et de la direction de l'entreprise.

Le CSIR FVJ/Slo était représenté par son président Roberto Treu. C'est lui qui a assuré la coordination de l'événement et qui a présenté les enjeux du projet et illustré le rôle du Conseil syndical interrégional pour défendre les intérêts des travailleurs et l'activité dans les régions frontalières. Depuis sa création, le CSIR FVJ/Slo se bat pour la reconnaissance du statut de travailleur frontalier et la régularisation du travail au noir qui caractérise de longue date la région frontalière italo-slovène. Fidèle à cet esprit d'engagement, le CSIR a été, et est aujourd'hui encore, à l'origine de nombreuses initiatives (soutenues activement par les partenaires sociaux, les institutions et des acteurs économiques) visant à favoriser un développement intégré de l'économie dans l'espace frontalier entre la Slovénie et le Frioul-Vénétie Julienne, dans tous les domaines: de la coopération portuaire aux transports, du tourisme aux activités industrielles, en passant par les services, etc. Ce contexte ne rend que plus manifeste la nécessité de mettre en place des systèmes de sécurité sociale et des conditions de travail contractuelles plus homogènes et harmonisées pour les travailleurs et le marché de l'emploi.

C'est Claude Denagtergal, conseillère en économie et cohésion sociale, qui a été invitée pour représenter la Confédération européenne des syndicats. Elle a exposée, de manière exhaustive, les lignes directrices de la politique de la CES en matière de négociation et convention collective. La négociation collective est une arme essentielle pour la défense des droits des travailleurs, surtout en ces temps de crise, où les premiers à essuyer les plâtres sont, très souvent, les salariés. La CES s'oppose fermement à la politique d'austérité de l'Union européenne qui n'a eu pour autre résultat

ces dernières années que d'aggraver la récession. Pour sortir de cette impasse, il faut mettre en œuvre une politique d'investissements. Une politique soutenue par les principaux États européens et surtout par l'UE, notamment par le biais des *eurobonds*.

L'entreprise était représentée, quant à elle, par son directeur général et membre du conseil d'administration des établissements Fantoni. Ce dernier, après avoir souligné l'importance de cette rencontre (c'est la première fois en effet que se réunissaient des représentants des travailleurs italiens et slovènes des deux principaux établissements du Groupe), a présenté la situation d'ensemble du Groupe insistant sur la qualité du dialogue mis en place entre la direction et les représentants syndicaux au sein des différentes entités. Aux dires du directeur général, le rendez-vous du jour marque une étape importante dans les relations du travail et ouvre de nouvelles perspectives de dialogue social.

Pour représenter les syndicats professionnels italiens, il y avait notamment les secrétaires régionaux des trois principales organisations de la filière Bois du Frioul-Vénétie Julienne, à savoir: Fillea CGIL, Filca CISL et Feneal UIL. Ils ont explicité la structure générale de la Convention collective nationale du secteur Bois et Ameublement en vigueur en Italie et ont détaillé les éléments essentiels faisant l'objet de la négociation collective au sein du Groupe à Osoppo, tant pour les aspects réglementaires et légaux que pour la composante salariale liée aux objectifs de résultat de l'entreprise.

Le Président du CSIR FVJ/Slo a ainsi rappelé que l'organisation interrégionale s'est dotée, dès 2009, d'une banque de données bilingue recueillant les principales conventions collectives des différents secteurs, parmi lesquelles, bien évidemment, celles des branches professionnelles faisant l'objet de la réunion du jour. Une actualisation des données relatives au secteur Bois est d'ailleurs à prévoir.

Côté slovène, étaient présents les représentants de ZSSS, le principal syndicat slovène, et de SINLES, la principale organisation syndicale du secteur, représentée par son secrétaire Mitja Bukavec. Bojan Kramar, le secrétaire régional de ZSSS pour les régions de Primorska et Notranjska (cette dernière accueillant l'usine Lesonit d'Illirska Bistrica), a présenté les grandes lignes de la Convention collective nationale du secteur Bois en vigueur en Slovénie.

Les représentants du Conseil d'entreprise de Fantoni ont, quant à eux, évoqué les conditions de travail au sein de l'établissement, qu'ils jugent par ailleurs positives, malgré le recours, depuis quelques mois au sein de l'entreprise, aux mesures de soutien à l'emploi pour faire face à la baisse de la demande. Le dialogue social avec la direction reçoit également une appréciation positive. Il subsiste, évidemment, une dialectique normale, mais en règle générale, les discussions se déroulent dans un esprit de collaboration et de compréhension mutuelle.

Cette appréciation positive des relations avec la direction est également partagée par le représentant du conseil d'entreprise de Lesonit, qui a insisté, par ailleurs, sur les investissements réalisés au moment du rachat par Fantoni. Des investissements particulièrement importants pour Lesonit, en situation de crise, qui redoutait surtout d'être rachetée par un spéculateur alors qu'en définitive le groupe Fantoni s'est avéré un investisseur sérieux et compétent.

À l'issue de cette première rencontre inédite entre les représentants des conseils d'entreprise de Fantoni à Osoppo et de Lesonit à Ilirska Bistrica, une série d'engagements communs ont été pris en vue de gérer ensemble les droits d'information et de consultation au sein de l'entreprise; cette dernière ayant jusqu'à présent entretenu des relations distinctes avec les représentants des travailleurs des deux pays. Les représentants des travailleurs des deux établissements ont échangé nombre d'informations importantes et de connaissances sur l'évolution de leurs situations respectives et sur le cadre réglementaire qui les régissent; l'objectif étant de garantir des niveaux communs d'analyse et de proposition tant au niveau des conditions de travail contractuelles qu'au niveau de la politique des investissements du Groupe et les changements dans l'organisation du travail.

Il a été décidé, dans ce contexte, de convier l'entreprise à un séminaire en vue de la mise sur pied d'un conseil d'entreprise européen (CEE); toutes les conditions requises par les directives européennes étant en effet réunies.

Cette nouvelle instance de représentation des travailleurs des deux pays pourra intervenir de manière directe et plus homogène face à la direction du Groupe, notamment en ce qui concerne la politique d'investissement; cette dernière étant perçue davantage comme un outil de développement que comme un vecteur de délocalisation ou de concurrence entre les établissements du Groupe, fondé sur le dumping salarial ou le raboutage des droits des travailleurs. Il a été décidé à cet effet de mettre en place une politique contractuelle davantage coordonnée entre les organisations syndicales des deux "réalités". Il s'agit par ce biais de mettre en place une dynamique commune, bien réelle, de travail et d'engagement, mettant essentiellement l'accent sur la mobilité des travailleurs entre les deux établissements. Cette mobilité s'était opérée jusque là sans l'implication des représentations syndicales.

Au terme cette rencontre, unanimement appréciée, les participants ont souligné l'importance des initiatives de la CES et des CSIR visant à favoriser, comme c'est le cas ici, les processus d'intégration et de développement économique dans les régions frontalières et à lutter contre les phénomènes de dumping en jouant sur les différents régimes de protection des travailleurs.

La mise en place de politiques contractuelles davantage harmonisées revêt, à ce titre également, une importance capitale pour assurer de meilleures conditions de travail et de vie aux travailleurs de l'Union européenne.

Procès-verbal

CSI – Séminaire d'une journée

« *Contribution du CSI à la mise en œuvre des priorités et du programme de travail de la CES dans la coordination de la négociation sur des conventions collectives* »

Date : **mardi 19 mars 2013, de 9h00 – 15h00**
Lieu : Bad Radkersburg, Centre des Congrès « Zehnerhaus »
Participants : cf. feuille de présence

Le président Heinrich Kern souhaite la bienvenue aux participants et plus particulièrement aux collègues slovènes ainsi qu'au collègue Albert Stranzl, membre du conseil d'entreprise européen de la société Porr AG.

Il fait état des problèmes que connaissent les petits CSI qui manquent entre autres des moyens financiers nécessaires pour réaliser des projets. Il en a fait mention lors de la dernière séance du comité de coordination à Bruxelles qui a dès lors chargé les sept CSI d'organiser des séminaires comme celui d'aujourd'hui, dont les frais sont pris en charge par Bruxelles.

Le collègue Albert Stranzl expliquera aujourd'hui les problèmes qui se posent lors de négociations transfrontalières.

Albert Stranzl, membre du conseil d'entreprise européen de la société Porr AG, remercie l'assemblée pour l'invitation, se présente brièvement (il vient du secteur de la construction) et dit qu'il va essayer de donner un aperçu du travail des comités d'entreprise européens (CoEE) : la réglementation par des conventions collectives, les mesures en faveur des conseils d'entreprise européens, l'article 97 de la loi « Arbeitsverfassungsgesetz » [loi fédérale autrichienne réglementant les rapports de travail et l'organisation sociale des entreprises] ; cette loi régit la participation en cas de transferts et c'est ici que commence l'activité d'un comité d'entreprise, lorsque des travailleurs sont transférés dans un autre pays. Cette loi européenne sur l'organisation des entreprises a été faite en principe exclusivement pour des sites et non pour des sociétés de construction, par exemple. Une autre particularité existe toujours en Autriche, à savoir la séparation entre comités d'entreprise des ouvriers et des employés. Cette particularité n'existe pas du tout dans la loi européenne sur l'organisation des entreprises.

En réalité, le comité d'entreprise européen est un outil inefficace ; il accorde seulement le droit d'être consulté. Les raisons pour lesquelles ce fait n'a pas encore été changé résident dans les traditions de cogestion extrêmement divergentes et les syndicats d'entreprise différents, mais aussi dans l'absence de continuité dans les pays anglo-saxons. Dans beaucoup de pays, avant de pouvoir instituer un comité d'entreprise, il faut d'abord y fonder un syndicat d'entreprise. Sans syndicat d'entreprise, aucune convention collective ne peut être conclue.

Jusqu'à présent, nous sommes restés un petit comité d'entreprise européen. Le scepticisme de certains syndicats nationaux est grand, notamment parce qu'ils tiennent à leur propre influence.

Albert Stranzl, membre du CoEE a collaboré à une étude de la Chambre des salariés de Vienne (AK Wien) sur la crise financière et ses incidences sur les Etats-providence et les relations de travail au niveau européen. Il met d'ailleurs ces documents à la disposition des participants. Les conclusions essentielles de ces enquêtes européennes sont entre autres : l'évidement du système des conventions collectives, la restriction des droits des travailleurs hommes et femmes, la révision de salaires, la modification des règles sur le temps de travail. Dans son exposé, le collègue Albert Stranzl souligne tout particulièrement certains de ces points. Dans beaucoup de pays de l'espace européen, le néolibéralisme a réussi à marginaliser les syndicats.

Türkl Joze, ZSSS [Confédération des syndicats libres de Slovénie], se demande ce qui s'est passé ici dans certains pays, au niveau européen, pour que des gens changent d'attitude du jour au lendemain.

Cela fait dix ans que nous sommes en conflit avec la société GRAMMER AG, spécialisée dans le développement et la fabrication de composants et systèmes destinés à l'équipement intérieur des voitures

particulières. La direction de l'entreprise qui a des sièges en Europe, en Amérique et en Asie déclare qu'elle n'a pas besoin de syndicats, puisqu'elle aurait un comité d'entreprise. Or, en Slovénie, nous nous appuyons sur les fondements. Un comité d'entreprise à lui seul ne peut pas agir. Il existe à cet égard de grandes différences entre les pays. Une fois, nous avons eu l'occasion de rendre visite à des membres du comité d'entreprise de la société Strabag. Le comité d'entreprise y a son propre bureau et de grandes compétences. En Slovénie, ce n'est pas le cas.

Albert Stranzl, membre du CoEE :

En Autriche, au niveau syndical, nous avons un système inverse à celui des autres pays européens. Ici, le syndicat est constitué de permanents syndicaux. A son avis, le problème en Autriche est que les membres des comités d'entreprise n'ont plus le charisme d'antan, ils sont de plus en plus mal formés et ne souhaitent plus se mettre à disposition parce qu'ils reçoivent chaque jour des « coups » de la part des syndicats, des salariés, de l'entreprise, du monde politique. Or, il est inadmissible que l'on se serve uniquement des travailleurs les uns contre les autres. Il se dit également convaincu que, du côté patronal, il existe une plateforme qui répertorie les salariés qui se sont adressés à des syndicats, d'une manière ou d'une autre. Ce phénomène, il faudrait également le suivre de près.

Il informe les participants de l'accord qui a été conclu entre le comité d'entreprise européen et la société Porr AG et qui règle certains aspects transfrontaliers délicats, dont la communication des informations et la consultation, la collaboration au sein du CoEE, la protection des membres du CoEE, etc. Au sein du groupe, cet accord concerne 396 sociétés à responsabilité limitée et 23 conventions collectives différentes y sont appliquées. Même le droit pour le comité d'entreprise d'agir en justice y a été spécifié.

Un tel accord apporte aussi des avantages à une direction d'entreprise, notamment une diminution des problèmes avec les autorités dans le pays respectif. Les parties ont également signé un accord sur la protection des données au niveau européen ainsi que des directives pour les affectations à l'étranger, au sein du groupe Porr. En outre, un fonds social a été créé pour les collaborateurs. Ce fonds est alimenté de manière automatique et régulière par la direction du groupe.

Il est extrêmement important que les comités d'entreprise se rencontrent au niveau international pour échanger leurs points de vue et pouvoir ainsi mieux agir par la suite. Quand des problèmes surviennent, il faut rédiger quelque chose à ce sujet dans la convention suivante, pour que ce problème ne puisse pas se reproduire. Malheureusement, il existe trop peu de comités d'entreprise européens qui agissent dans ces domaines.

Le président Heinrich Kern remercie les intervenants pour leurs explications intéressantes et les documents mis à disposition à ce sujet.

Pause de midi

Andreas Rabl, président du comité d'entreprise de la société Boxmark :

Le collègue Andreas Rabl se présente brièvement : il est employé dans la société depuis 2001 et en préside le comité d'entreprise depuis 2010, à temps plein. La société fabrique des cuirs d'ameublement haut de gamme pour l'intérieur et l'extérieur. Elle possède deux sites en Autriche et respectivement un site en Slovénie et en Croatie. Le site de Feldbach occupe 635 salariés, dont 210 employés ; les ouvriers sont occupés dans l'usine même, dans l'atelier de serrurerie, en tant qu'électriciens ou conducteurs de chariots élévateurs, ainsi que dans le parc de véhicules. Le site de Jennersdorf occupe au total 320 travailleurs (300 ouvriers et environ 20 employés). En Slovénie, il y a environ 400 travailleurs et en Croatie, plus de 2000. Les salaires des conventions collectives dans les pays sont très variables. Ainsi par exemple, les salaires pour les ouvriers se situent en moyenne environ entre 300 et 350 euros hors primes en Croatie et entre 500 et 700 euros en Slovénie.

Malheureusement, il n'existe pas de comité d'entreprise en Slovénie et Croatie ; c'est pourquoi, le collègue Andreas Rabl n'a pas non plus davantage d'informations sur ces entreprises.

Le collègue Reinhard Puffer, ÖGB [Confédération des syndicats autrichiens], Styrie du sud-est, signale qu'il y a déjà eu une rencontre et un échange d'expériences entre les collègues de Slovénie et de Styrie où les Slovènes ont manifesté un vif intérêt pour la structure en place en Autriche.

Türkl Joze :

Etant également président honoraire du syndicat Textile en Slovénie, il tient à signaler que l'on a déjà tenté à plusieurs reprises de convoquer une réunion des permanents syndicaux autrichiens, slovènes et croates responsables de ce domaine. Un échange d'expériences y serait extrêmement important. Le nombre de travailleurs syndiqués auprès de l'entreprise Boxmark en Slovénie est très faible. Il existe un syndicat concurrent. Le syndicat Textile est un syndicat de l'Etat. Mais il existe aussi un syndicat dit indépendant dans la région de Podravje. Ce syndicat de Monsieur Plochl compte un nombre particulièrement élevé de membres. La Slovénie est confrontée au problème du recul du nombre des syndiqués ; il est difficile d'en acquérir de nouveaux. On connaît aussi les collègues croates de la société Boxmark et du syndicat Textile. En Slovénie, on n'a pas encore essayé d'instituer un comité d'entreprise au sein de la société Boxmark, parce qu'on se concentre actuellement sur la convention d'entreprise et on tente d'y renforcer sa position. Mais on souhaite bel et bien développer les contacts.

Rsako Lojze, ZSSS [Confédération des syndicats libres de Slovénie], mentionne un autre problème du syndicat Textile en Slovénie. Lorsque des entreprises textiles (p. ex. la société allemande Prevent) transfèrent leur production dans un autre pays, on promet p. ex. quelque chose aux couturières, puis on leur supprime la représentation syndicale et un mois plus tard, elles se retrouvent à la rue.

Dans d'autres entreprises, on doit à nouveau faire face au problème que des salariés sont convoqués individuellement par les supérieurs qui leur font comprendre sans équivoque comment se comporter s'ils veulent garder leur emploi. Les gens ont peur, ne serait-ce que de se confier à un syndicat. Ils craignent pour leur emploi ou pour leur poste fixe. En Slovénie, un CoEE ne fonctionne pas comme il le devrait. Il n'y a jamais de siège dans un autre Etat, ni aucun président. En Slovénie, il y a dix comités d'entreprise européens, un pour chaque secteur d'activité. Nous n'y voyons pas d'avantages significatifs pour nos membres. Le gouvernement des pays n'y accordent pas une grande attention, tant que Bruxelles n'exerce pas de pressions dans ce sens.

Türkl Joze ajoute :

Il y a deux ans, l'entreprise textile Mura a été reprise par la société Wolfurt. Conformément à la législation, les ouvriers ont été repris pour une période d'essai. On a essayé de reprendre les ouvriers qui étaient déjà syndiqués auparavant. La direction de l'entreprise a fait savoir aux salariés que, si elle apprenait que quelqu'un était syndiqué, le contrat à l'essai ne serait pas prolongé. On a tenté et on tente toujours d'encourager les ouvriers à dire à l'employeur qu'ils sont syndiqués, mais nous devons encore faire le pas décisif.

Puffer Reinhard, secrétaire régional de l'ÖGB [Confédération des syndicats autrichiens], se propose d'aider les collègues slovènes dans le cas de la société Wolfurt. L'entreprise possédait une succursale à Feldbach et il avait de bons contacts avec le gérant et le directeur.

En outre, il fait état d'un problème dans le secteur de la construction en zone frontalière, dans le sud-est de la Styrie. Des sociétés de construction slovènes y offrent leurs services, mais il est impossible de vérifier si les collaborateurs slovènes touchent alors bel et bien le salaire régulier déclaré.

Albert Stranzl, membre du CoEE, indique qu'une modification de la loi sur les ouvriers du bâtiment est en cours d'élaboration ; à l'avenir, la caisse des congés payés (BUAK) des ouvriers du bâtiment aurait aussi le droit de contrôler les salaires.

Türkl Joze :

En Slovénie, le même problème se pose avec la Hongrie. On y pratique le dumping des salaires. Cela empêche de maintenir le niveau des salaires.

Ewald Großschedl, secrétaire régional de l'ÖGB [Confédération des syndicats autrichiens], rapporte des cas où des salariés slovènes sont rémunérés correctement sur le papier, mais doivent rembourser une partie de la paie au DG en Slovénie. Au niveau international, les assurances sociales ne sont pas assez reliées entre elles pour que l'on puisse contrôler ce fait. La situation est similaire dans le secteur du transport de marchandises.

Autre gros problème avec la caisse des congés payés BUAK : il faut y faire valoir soi-même ses droits dans un certain délai. Or, les procédures de recouvrement durent souvent tellement longtemps qu'il devient impossible de respecter certains délais.

Le collègue Andreas Rabl attire l'attention sur les grandes différences de salaires entre les trois pays que sont la Slovénie, la Hongrie et l'Autriche. Le paiement d'une gratification de fin d'année ou d'une prime de vacances n'est pas obligatoire partout.

Au sujet de la loi contre le dumping social, **le collègue Barthold Dallos du CSI Burgenland-Hongrie** déclare que beaucoup de travailleurs concernés ne savent pas s'ils ont acquis un droit ou non. L'Etat leur prend quelque chose sans qu'ils en aient été mis au courant.

Albert Stranzl, membre du CoEE :

Une loi est en cours d'élaboration, selon laquelle les collaborateurs devraient être informés des cas où se pratique le dumping des salaires ou non. Toutefois, le monde économique s'y oppose avec véhémence.

Türkl Joze :

En Slovénie aussi, la Chambre économique va s'opposer à une telle loi qui informe sur le dumping des salaires, parce que les entreprises perdent alors de leur compétitivité.

Pour conclure, il propose de poursuivre à l'avenir cet échange d'expériences important, afin que nous puissions indiquer mutuellement aux salariés à qui s'adresser dans une situation déterminée.

Le séminaire se termine par une discussion sur le problème que les syndicats ne peuvent pas accéder aux entreprises ni aux chantiers sans l'accord de la direction d'entreprise. C'est le cas à la fois en Slovénie et en Autriche. On ne peut pas accéder officiellement aux collaborateurs. S'il faut annoncer sa visite, on peut faire disparaître beaucoup de choses.

Le président Heinrich Kern indique que le terme « comité d'entreprise » a une autre signification en Autriche qu'en Slovénie. Pour faire des progrès au niveau international, il faut mettre tous les problèmes à plat, en toute franchise, puis en discuter pour déterminer ce que nous pouvons faire ensemble pour nos salariés.

Dans sa fonction de président du CSI Styrie-Podravje-Pomurje, il espère réussir à faire avancer les choses ensemble. Il remercie le collègue Albert Stranzl pour ses explications intéressantes sur ce qui se passe au niveau européen et, pour conclure, attire l'attention sur la prochaine manifestation transfrontalière, à savoir la randonnée jusqu'à la stèle commémorative, organisée le samedi 27.04.2013.

Albert Stranzl, membre du CoEE remercie les participants de leur attention et espère avoir pu donner un aperçu de ce qui se passe actuellement en Europe.

Le président Heinrich Kern clôture la séance et remercie toutes les personnes présentes de leur participation.



Projet « Contribution du CSI à la réalisation des priorités et du programme de travail de la CES dans le domaine de la coordination des négociations collectives »

Conclusions du séminaire du 25 mars 2013 à Kőszeg, Hongrie

Le CSI Burgenland – Hongrie occidentale a été inscrit comme 39^e Conseil Syndical Interrégional en 1999. Il est une instance de la CES qui favorise la collaboration syndicale, avec la participation des représentations régionales d'organisations syndicales autrichiennes (ÖGB, Confédération des syndicats autrichiens) et hongroises (MSZOSZ, SZEFE, ÉSZT, Liga, Autonómok, Munkástanácsok).

Le marché de l'emploi transfrontalier

La région du Conseil Syndical Interrégional Burgenland - Hongrie occidentale comprend, du côté autrichien, le Land de Burgenland et, du côté hongrois, la région de Hongrie occidentale composée des trois comitats Győr-Moson-Sopron, Vas et Zala.

Comparaison démographique

	Burgenland / Autriche /	Hongrie occidentale
Superficie (km ²)	3.966	11.329
Nombre d'habitants	286.000	1.000.000
Travailleurs	91.000	460.000

Comparaison économique

	Burgenland / Autriche /	Hongrie occidentale
Salaire moyen brut, EUR	2.050	700
PIB, millions EUR	6.609	8.058
PIB par habitant, EUR	23.200	8.100
Taux de chômage	Autriche : 4,8%	Hongrie : 11,8%

Même des années après l'entrée de la Hongrie dans l'UE, la région frontalière Burgenland – Hongrie occidentale reste marquée par des disparités économiques et sociales. Le Burgenland compte actuellement environ 91.000 travailleurs, la Hongrie occidentale en occupe 460.000.

Le taux de chômage des régions est certes plus équilibré que le taux national respectif, mais il existe de grandes différences quant au nombre de sans-emplois des deux côtés de la frontière : le Burgenland enregistre actuellement environ 10.000 chômeurs, alors que la Hongrie occidentale en compte quelque 42.000.

La différence de salaire se situe entre 1:3 et 1:5. En raison de la crise économique, le chômage a augmenté dans les deux pays et surtout aggravé la situation des gens en Hongrie occidentale.

Depuis la fin de l'ère communiste, le nombre de frontaliers hongrois augmente constamment dans la région. Cette évolution est jalonnée de quelques dates clés : l'ouverture des frontières en 1989, l'entrée de la Hongrie dans l'UE en 2004 et la libéralisation totale du marché de l'emploi (expiration



des dispositions transitoires en Autriche) en 2011. Pour le moment, environ 55.000 travailleurs hongrois travaillent en Autriche ; parmi eux, plus de 15.000 personnes font chaque jour la navette entre la Hongrie occidentale et leur lieu de travail dans le Burgenland.

En raison des énormes disparités de salaires, ce navettage est unilatéral : seules quelques centaines de travailleurs autrichiens sont employés dans toute la Hongrie, où ils occupent le plus souvent des postes dirigeants dans des succursales d'entreprises autrichiennes et internationales.

La disposition des Hongrois à aller travailler dans le Burgenland a encore augmenté depuis l'entrée dans l'UE et la crise économique, d'autant plus que les trajets sont courts.

Mais ce travail transfrontalier comporte souvent deux inconvénients : les navetteurs ne peuvent pas accéder à des emplois correspondant à leur niveau de formation et ils reçoivent un salaire jusqu'à 40% inférieur à celui d'un employé originaire du Burgenland.

Conséquences : dumping salarial dans le Burgenland – pénurie de travailleurs qualifiés en Hongrie occidentale

En tant que région frontalière, le Burgenland est tout particulièrement concerné par la libéralisation progressive du marché de l'emploi. Par conséquent, le dumping salarial et la tendance à évincer les concurrents accroissent la pression sur le marché de l'emploi dans le Burgenland. En Hongrie occidentale, le marché de l'emploi est confronté au problème de « l'écémage » des travailleurs qualifiés par l'étranger qui freine considérablement le développement de l'économie hongroise.

Aux yeux des syndicats des deux pays, il est clair que la situation dans la région frontalière exige des actes en matière de politique syndicale et l'adoption de mesures pour permettre un développement ciblé et efficace du marché de l'emploi à la fois dans le Burgenland et en Hongrie occidentale. Avec le CSI et la collaboration transfrontalière des syndicats, il s'agit de faire un pas essentiel en faveur d'une gestion positive de la libéralisation totale du marché de l'emploi.

Négociations salariales dans les entreprises ferroviaires

En Autriche – ÖBB (Chemins de fer fédéraux autrichiens)

Contrats collectifs des entreprises ferroviaires :

En Autriche, il existe plusieurs textes de base en matière de contrats de travail pour les employés des entreprises ferroviaires :

1. Les conditions contractuelles générales pour les contrats de travail auprès des ÖBB : elles s'appliquent aux employés ÖBB dont le rapport de travail a commencé avant 2004.
2. Le règlement de service et de rémunération des chemins de fer privés autrichiens : il s'applique aux travailleurs des chemins de fer privés jusque 2011 et aux employés ÖBB de 2004 à 2011.
3. Le contrat collectif de travail pour les collaborateurs des entreprises ferroviaires autrichiennes : il s'applique depuis 2011 à toutes les entreprises ferroviaires.

Il en ressort que des fondements juridiques divergents en matière de contrats de travail sont appliqués dans les différentes sociétés de chemins de fer. Cela signifie qu'au sein d'une entreprise, il n'existe pas de règlement unique pour les contrats de travail.

Dans le cas des ÖBB par exemple, il y a des collaborateurs soumis au vieux contrat collectif de travail datant de 2004, puis un groupe dont les membres ont rejoint l'entreprise dans la période 2004-2011 et enfin des personnes arrivées après 2011. Bien entendu, les dispositions de ces contrats collectifs ne divergent que partiellement les unes des autres, en priorité en ce qui concerne la rémunération.



Partenaires de négociation

Si les fondements en matière de droit du travail diffèrent, il en va de même des partenaires de négociation : les conditions contractuelles générales pour les collaborateurs des ÖBB sont négociées en interne entre le directoire et le conseil d'entreprise du groupe, les deux autres par la Chambre économique fédérale d'Autriche WKÖ et les syndicats (ÖGB/vida).

Dans quelle mesure les contrats collectifs précités diffèrent-ils entre eux ?

Avant tout au niveau des barèmes : l'attribution aux échelons de salaire diffère totalement. Dans l'ancien système, donc dans le cadre des conditions contractuelles générales des ÖBB, la structure des barèmes correspond à celle du service public ; autrement dit, les jeunes collaborateurs gagnent relativement peu, mais leur salaire augmente ensuite avec l'ancienneté : en fin de carrière, certains d'entre eux gagnent presque deux fois plus qu'au départ. Avant d'atteindre ce salaire élevé, ils grimpent entre 12 et 14 échelons.

En revanche, le nouveau contrat collectif de travail ne compte plus que cinq échelons entre la rétribution initiale et celle atteinte en fin de carrière ; cela signifie que la différence entre le salaire à un âge jeune et celui à un âge relativement avancé n'est plus que de 30 à 35%. Cette situation est liée au fait que les traitements et salaires sont plus élevés au départ ; par conséquent, on commence à un niveau supérieur et on atteint le niveau maximal possible en 15 ans, pour autant que la teneur du travail ne change pas.

Dans le cadre de la négociation de tous ces contrats collectifs, les syndicats ÖGB/vida défendent les intérêts de quelque 34.000 travailleurs.

Résultats des négociations de 2012

Les résultats des négociations salariales de 2012 ont abouti à un relèvement des salaires réels de 2,4% + 25 €. Cela équivaut à un salaire mensuel moyen de 2500 €. Dans les segments inférieurs, le relèvement des salaires atteint 3,4 à 3,5% et dans les postes très élevés seulement 3%.

Dans une seconde phase, nous voulons ramener encore cette année le temps de travail de 40 à 38,5 heures. Notre entreprise a donc la possibilité de forcer l'application d'un temps de travail standard plus court. Quant aux emplois créés suite à la réduction du temps de travail de 1,5 heures, nous pouvons essayer de les attribuer à des jeunes. Nous espérons qu'il y aura aussi une certaine reprise conjoncturelle ; elle nous permettrait en effet de disposer de moyens supplémentaires pour accroître le nombre d'employés.

En Hongrie – MÁV (Magyar Államvasutak – Compagnie des chemins de fer de Hongrie)

Fondements de droit du travail au sein du groupe MÁV

Le premier élément est le contrat collectif de travail. Il existe un contrat collectif dans toutes les entreprises du groupe MÁV. Tous ont été conclus grosso modo selon le même système de valeurs. Ce qui les caractérise tous et constitue une grande chance, c'est qu'ils sont conclus pour une durée indéterminée, avec un délai de préavis de quatre mois, et que les questions concernant les spécificités locales sont réglées dans des annexes dites locales.

La nouvelle législation sur le travail et ses amendements ont influencé les négociations sur les contrats collectifs au niveau des entreprises l'an dernier et les affectent également cette année.

Partenaires de négociation

Les acteurs des négociations sur les contrats collectifs de travail (les employeurs et les syndicats) négocient dans le cadre de forums institutionnalisés. Ceux-ci sont fixés dans le contrat collectif de travail.



D'une part, il existe dans les entreprises des comités de conciliation des intérêts ; ils ont pour mission de conclure le contrat collectif de travail et les autres conventions collectives ainsi que de traiter et de résoudre les conflits d'intérêts et de travail qui concernent l'ensemble de l'entreprise.

D'autre part, il y a des comités de conciliation des intérêts locaux au niveau des centrales régionales du groupe MÁV ; ils impliquent la participation des employeurs et des syndicats représentés au niveau local. C'est là que peuvent se négocier les annexes locales au contrat collectif de travail. Ainsi, il est possible d'établir dans le contrat collectif de travail des règlements divergents applicables à la région concernée et de régler des conflits de travail concernant toute la région, en spécifiant que si leur résolution n'aboutit pas, il est possible de les soumettre au forum correspondant de l'entreprise.

Les modifications du code du travail et leurs incidences sur les négociations

Le nouveau code du travail comporte, pour les employeurs du domaine public, plusieurs règlements désavantageux qui sont également très défavorables aux cheminots.

L'une de ces règles concerne la durée de travail : jusqu'à présent, le rail était le seul secteur à bénéficier d'une durée de travail inférieure à 8 heures. Il n'en était pas ainsi dans d'autres entreprises, d'où notre impossibilité à garder ce privilège face au lobby politique et national, parce que la réponse était toujours : « Cette modification ne dérange que les cheminots et personne d'autre. » En effet, selon le nouveau code du travail, il est justement interdit aux employeurs du secteur public de déroger à la durée de travail de 8 heures.

Une autre règle très importante qui touche aux intérêts des cheminots est la question des pauses de travail. Selon le nouveau code du travail, même le contrat collectif ne peut pas décréter que la pause de travail fait partie du temps de travail. Or, jadis c'était possible. Cela signifie que le nouveau code allonge non seulement de manière drastique la durée de travail des cheminots, mais génère même un temps d'absence supplémentaire par le biais des pauses de travail, 20 minutes en temps normal, 45 minutes dans le cas d'une durée de travail supérieure à 8 heures. Conséquence encore plus grave : la prolongation du temps de travail n'est assortie d'aucune augmentation salariale.

De plus, concernant le délai de préavis et le montant de l'indemnité de licenciement, il n'est pas possible de déroger aux règles établies dans le code du travail ni à celles relatives à la fonction du syndicat et du conseil d'entreprise. Dans le cadre d'un accord spécial, on n'est pas autorisé à convenir d'un privilège plus important en matière de temps de travail ou d'autres avantages que ceux prévus par la loi.

Là où le MÁV a eu beaucoup de chance, c'est que le rejet était justifié par la question du délai de préavis. Car la nouvelle loi stipule que les contrats collectifs de travail conclus avant son entrée en vigueur ne doivent pas être modifiés : cela signifie que nous avons pu préserver, pour le délai de préavis et l'indemnité de licenciement, les avantages supplémentaires que nous avons obtenus de haute lutte ces dernières décennies.

Un changement important touche au portefeuille des cheminots : désormais, divers calculs doivent se baser sur l'indemnité d'absence et non plus sur le salaire moyen.

Les règles relatives aux congés ont également changé. Pour les travailleurs dont le temps de travail diverge de la durée standard normale, l'enregistrement et le calcul des congés doivent se faire en heures, selon la répartition du temps de travail, ce qui a fortement désarçonné les conducteurs de locomotives.

Une autre modification grave concerne le fait qu'une incapacité de travail de plus de 30 jours réduit le nombre de jours de congé annuels, ce qui constitue une violation d'une directive européenne. La



Cour européenne de justice a déjà rendu plusieurs jugements interdisant de réduire, pour cause d'incapacité de travail, les congés auxquels les travailleurs ont droit.

Résultats des négociations de 2012

L'objectif prioritaire des syndicats au cours des négociations sur les contrats collectifs de travail a été d'atténuer le plus possible les incidences négatives des règles du nouveau code du travail et de préserver les acquis en tant que tels ou, du moins, leur niveau.

Concrètement, nous ne voulions donc modifier que les règles les plus indispensables. Après la finalisation des modifications, on peut dire que nous avons réussi à atteindre les objectifs précités.

On ne peut pas considérer que nous ayons mené des négociations collectives réussies, au sens classique ; en effet, ni l'augmentation d'une aide quelconque, ni l'octroi de quoi que ce soit au-delà du taux d'inflation, ni l'obtention d'un petit plus pour les travailleurs n'étaient à l'ordre du jour. Nous avons dû choisir, parmi les nombreuses alternatives défavorables, celles qui présentaient le moins d'inconvénients, ce qui revenait à dire que rien ne devait changer. Il importait de préserver les acquis des travailleurs concernés. L'augmentation du niveau de vie n'a même pas été évoquée.

Voici les principaux changements dans les contrats collectifs de travail :

- Nous avons obtenu que les mesures des employeurs qui concernent un groupe relativement important de travailleurs soient toujours transmises aux syndicats ; cela signifie que les employeurs continueront à consulter les syndicats et à négocier avec eux.
- Concernant les nouveaux calculs sur la base de l'indemnité d'absence, nous avons obtenu que les avantages soient toujours calculés selon l'ancienne méthode, à savoir sur la base du salaire moyen.
- Le calcul du salaire de base rapporté à 1 heure ne se fera pas selon les règles établies dans le code du travail, mais toujours selon l'ancien règlement.
- Pour les emplois divergents du contrat de travail, nous avons pu maintenir les règles de l'ancien code du travail. Ces cas devront être gérés et rémunérés comme par le passé.

Conventions à effet de contrat collectif

Autre particularité du droit de travail hongrois : outre les contrats collectifs, il existe des conventions à effet de contrat collectif. Comme celles-ci sont conclues par les mêmes personnes habilitées à conclure des contrats collectifs, elles peuvent seulement être modifiées d'un commun accord.

Actuellement, il existe une telle convention certes importante, mais qui expire au 31 mars. Il s'agit de la convention de coopération concernant les instruments de politique de l'emploi destinés à atténuer les incidences négatives de la compression de personnel. Les principaux éléments en sont MÁV « Évek » (MÁV Années) et MÁV « Esélyprogramok » (MÁV Programmes d'opportunités).

« MÁV Évek » est un programme qui permet aux travailleurs proches de la retraite de passer à un contrat à durée déterminée jusqu'à ce qu'ils aient la possibilité de partir à la retraite.

Pour cette période, les personnes concernées sont dispensées de travailler, tout en étant rémunérées. Dans le cadre de MÁV Programme d'opportunités, des collaborateurs qui ont travaillé un certain temps auprès des chemins de fer de Hongrie se voient offrir la possibilité de retrouver du travail sur le marché de l'emploi. A cette fin, toutes les entreprises du groupe MÁV octroient une aide à la formation dont le montant peut atteindre 200.000 HUF.

L'autre convention à effet de contrat collectif porte sur les salaires. Actuellement, il n'existe pas de système salarial uniforme au sein du groupe MÁV. Trois conventions à effet de contrat collectif ont



bien été conclues, mais jusqu'à présent, elles règlent seulement le montant de l'allocation de cafétéria et le salaire minimum initial des académiciens. Il n'y a pas de convention concernant l'augmentation salariale parce qu'au début des négociations, l'offre pour tous les collaborateurs du groupe MÁV s'élevait à 0%, un niveau auquel on ne veut pas non plus déroger actuellement.

Exemples et possibilités d'une coordination transfrontalière des négociations salariales

L'Autriche et la Hongrie se trouvent au cœur de l'Europe : cette situation comporte à la fois des défis pour le secteur ferroviaire et des risques pour les travailleurs :

Les défis pour le secteur ferroviaire :

- le renforcement de la concurrence vis-à-vis d'autres modes de transport,
- l'augmentation de la répartition entre modes de transport en faveur du rail,
- en conséquence, la création de davantage d'emplois.

Les risques pour les travailleurs :

- le dumping salarial,
- le dumping de la formation,
- le dumping social.

La « Convention de Prague » a été établie en octobre 2011 avec les représentations des conducteurs de locomotive de Tchéquie, Slovaquie, Hongrie, Slovénie et Pologne.

1. Les représentants syndicaux des conducteurs de locomotives des pays participants s'inquiètent des tendances qui poussent certaines entreprises à pratiquer le dumping salarial vis-à-vis des conducteurs de locomotives de tous les pays dans le cadre du transport transfrontalier, en exploitant habilement la libéralisation européenne du trafic ferroviaire.
2. Les représentants syndicaux des conducteurs de locomotive des pays participants se fixent pour mission de combattre ensemble ce dumping salarial, dans le cadre d'une collaboration syndicale.
3. Ils conviennent de contrôler et d'exiger, dans leurs pays et établissements respectifs, le respect de l'accord entre les partenaires sociaux européens sur certains aspects des conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire (document de l'UE L195/18 du 27.07.2005).
4. Ils conviennent de ne jamais effectuer les uns contre les autres des prestations qui seraient de nature à briser ou à rendre inefficaces des grèves et des mesures de lutte syndicale.
5. Ils conviennent d'accorder à l'avenir davantage d'attention au thème du dumping salarial et social. C'est pourquoi, les représentants syndicaux des pays signataires conviennent d'exiger pour toutes les interventions qui sont transfrontalières (selon RILI 2005/47) au moins le salaire du pays dans lequel les prestations sont fournies, si ce salaire n'est pas inférieur à celui du pays d'origine.

En se basant sur l'occupation de travailleurs étrangers, Michaela Windischgrätz a réalisé une étude et plus précisément une expertise juridique. Selon cette expertise, il faut appliquer la loi sur le travail en régie. Par conséquent, si un collègue hongrois engagé chez RAIL CARGO HUNGARIA (RCH) par l'intermédiaire de RAIL CARGO AUSTRIA (RCA) est également occupé en Autriche, il doit être rémunéré conformément aux conditions de travail autrichiennes. Sinon, il y a violation de la loi et celle-ci est punissable. Des négociations ont été menées avec la société Rail Cargo Hungaria en vue d'une rémunération correcte. La dernière négociation a eu lieu en mai et juin 2012.

Au vu de la situation actuelle, le plus grand potentiel réside, au plan des relations internationales, dans l'uniformisation des règles relatives aux conditions, aux exigences et à la sécurité du travail.



La situation économique divergente de la Hongrie et de l'Autriche rend la création d'un système salarial uniforme presque impossible.

En Hongrie, le nouveau code du travail a non seulement modifié le système de négociation des contrats collectifs, mais aussi entraîné un changement d'approche fondamental. Le nouveau code part en effet du principe que les parties liées par le rapport de travail (l'employeur et le travailleur) sont sur un pied d'égalité. Il présuppose que si l'employeur et le travailleur se mettent autour de la table pour mener ensemble des négociations, ils peuvent aboutir à une très bonne convention, dans les mêmes conditions et dans un rapport de force équilibré. Or, dans la pratique, ce n'est malheureusement pas le cas.

Un autre changement très important est que l'accent s'est également déplacé entre les acteurs des négociations de contrats collectifs : les droits accordés jusqu'à présent aux syndicats ont été transférés au conseil d'entreprise. L'élément essentiel, qui a vraiment touché le nerf sensible du côté syndical, est la suppression de la règle selon laquelle il faut consulter les représentants des travailleurs sur les mesures de l'employeur.

A l'avenir, le syndicat peut juste encore demander des précisions à leur sujet. Le fait que le non-respect de la prescription précitée ne soit pas sanctionné constitue un autre changement. Jadis, la règle voulait que les mesures de l'employeur qui n'avaient fait l'objet d'aucune consultation soient non valides.

Les principaux objectifs poursuivis par la collaboration et les différentes mesures :

- L'information des travailleurs dans la région Burgenland - Hongrie occidentale sur les questions d'emploi transfrontalier
- Des mesures visant à atténuer la pénurie de travailleurs qualifiés dans le Burgenland et en Hongrie occidentale
- La garantie de la norme sociale minimale pour les travailleurs
- Le développement de conditions d'emploi conformes et constantes
- Des mesures de formation transfrontalières
- La création de réseaux de coopération et de coordination durables
- L'élimination de préjugés

Les objectifs du CSI et des syndicats pour les travailleurs des entreprises ferroviaires

- Un salaire minimum dans le transport transfrontalier
- Une période de formation minimum dans le transport transfrontalier
- Des normes sociales minimales

25.03.2013. Kőszeg.

Csaba Horváth
Président du CSI

CSIR San Marino/Emilia Romagna/ Marche

BONNES PRATIQUES EN MATIÈRE DE NÉGOCIATION COLLECTIVE

LE CAS DE SAINT-MARIN

Rapport de synthèse

En avril dernier, le CSIR République de Saint-Marin / Emilie-Romagne / Marches organisait, à Rimini, un séminaire auquel étaient conviés les représentants syndicaux des principaux secteurs d'activité économique de Saint-Marin. Objectif de cette rencontre : échanger sur les bonnes pratiques en matière de négociation collective et, de manière plus générale, sur les thèmes liés au statut du travailleur frontalier dans la République de Saint-Marin.

Outre Michele Berti, président du Comité de coordination des CSIR, qui a clôturé les travaux du séminaire au terme de la soirée, ont également pris part à cette rencontre, les membres du CSIR, Claudio Pozzetti (ancien responsable national "travail frontalier" de la CGIL), Raimondo Pancrazio (responsable national "travail frontalier" de la UIL) et, par message interposé, Gian Marco Giraltoni (ancien responsable national "travail frontalier" de la CISL) qui n'a pas pu se joindre physiquement aux autres participants.

Dans son allocution d'introduction, le président Massimo Fossati a rappelé le principe inaliénable que constituent les droits et les garanties des travailleurs, et aussi toute l'importance de renforcer ce principe, *a fortiori* dans ce moment particulier de l'histoire et de la vie économique qui voit l'Europe toute entière confrontée à de graves difficultés.

La pratique du dialogue et de la concertation, comme antidote à la recrudescence des crispations et des petites discriminations de la vie quotidienne, permet d'aborder positivement les problématiques existantes pour mieux les résoudre et conjurer l'apparition d'autres problèmes encore plus graves, conscients que c'est le bien-être de tous qui est en jeu et non pas l'intérêt d'un nombre restreint de personnes.

C'est pourquoi il importe de ne pas se focaliser uniquement sur les questions de contingence et sur les circonstances particulières, mais de s'attaquer avec force détermination et engagement aux vieux problèmes liés à l'universalité des droits et aux droits de nature fiscale.

C'est dans cette optique qu'ont été évoquées les grandes étapes qui ont permis de stabiliser la situation des travailleurs frontaliers à Saint-Marin. Un cheminement qui a duré dix ans et qui n'a abouti qu'après 2005 avec le renouvellement de la convention collective du secteur industriel. Un succès qui a essaimé et a permis de développer une pratique de négociation collective qui, après des années et quelques moments de tension, a néanmoins produit des résultats tangibles et sûrs qui ont un impact direct sur le quotidien des gens.

Comme l'a évoqué Gian Luca Montanari, ex-président du CSIR et membre actuel du Bureau du CSIR, il ne faut pas oublier tous les efforts déployés par le CSIR et par les

différents syndicats, tant italiens que saint-marinais, pour améliorer les conditions des travailleurs frontaliers.

Depuis 2008, les difficultés auxquelles est confrontée l'économie de Saint-Marin ont été lourdes de conséquences pour l'ensemble des travailleurs, notamment en matière d'emploi ; les travailleurs frontaliers étant, de ce point de vue, les plus durement touchés.

En effet, au cours de cinq dernières années, le nombre des licenciements a augmenté de manière exponentielle. Aujourd'hui, le nombre de travailleurs frontaliers ayant perdu leur emploi a largement dépassé la barre des mille personnes. À cela est venu s'ajouter, bien évidemment, l'arrêt du processus de pérennisation des contrats de travail (CDI).

L'importance de ces chiffres aurait pu être relativisée, si avant l'avènement de la crise générale, la tendance n'avait été à une croissance de l'ordre de huit cents unités par an.

Aujourd'hui, ces personnes qui ont perdu leur emploi se retrouvent en quelque sorte coincées dans le *no man's land* entre les deux pays.

En effet, les accords bilatéraux existant entre les deux pays (la convention de bon voisinage de 1939 et la convention sur l'assistance en matière de soins de santé de 1974) ne précisent pas les modalités de réinsertion sur le marché de l'emploi, dans aucun des deux pays, et encore moins en période de crise comme celle que nous vivons.

Concrètement, le travailleur frontalier qui perd son emploi à Saint-Marin a droit aux amortisseurs sociaux prévus, mais il ne bénéficie d'aucune forme d'incitation pour retrouver un emploi que ce soit en Italie ou à Saint-Marin, contrairement aux travailleurs résidents ; ce qui l'exclut *de facto* du marché du travail des deux pays.

Malheureusement, ce n'est pas la seule discrimination dont ils aient eu à pâtir. Ainsi, en 2010, de manière totalement arbitraire et unilatérale, l'État de Saint-Marin a mis en place un régime fiscal différencié qui pénalise massivement et exclusivement les travailleurs frontaliers: un véritable "impôt ethnique".

Selon ce nouveau dispositif, les travailleurs qui ne résident pas à Saint-Marin n'ont plus droit à l'abattement fiscal pour frais professionnels (*spesa di produzione reddito*) – soit environ 9% de la rémunération – ce qui équivaut en substance à un impôt. Cette décision introduit une discrimination salariale entre les travailleurs, qui est absolument inacceptable et incompréhensible dans une société moderne.

C'est pour dénoncer cette anomalie et y mettre fin que le CSIR avait lancé en 2011 une campagne de sensibilisation étayée par toute une série d'autres initiatives politiques et syndicales. Plus de 3 000 pétitions avaient ainsi été signées et adressées au président de la République italienne Giorgio Napolitano.

Ivan Toni, coordinateur du séminaire et trésorier du CSIR, a ensuite donné la parole aux personnes directement concernées, à savoir : les travailleurs qui subissent de plein fouet les effets et les retombées de ces problèmes.

Agostino D'Antonio et Paride Neri, deux frontaliers travaillant comme permanents syndicaux à Saint-Marin, ont passé en revue l'histoire du travail frontalier rappelant l'importance de ce phénomène dans le développement de l'économie de Saint-Marin et des territoires italiens limitrophes.

Ils ont également fait état du climat de tension croissante qui se développe au sein de la petite république. Une tension qu'amplifient dangereusement l'incertitude de la situation économique, la montée du chômage et aussi les simplifications populistes.

Que le petit système de Saint-Marin doive, fort logiquement, veiller à son propre développement et l'inscrire dans la durée, y compris en termes d'emploi interne, est une idée bien acquise et largement partagée. Toutefois, aucune forme de discrimination gratuite ne peut se justifier. À ce titre, la discrimination fiscale est certainement la forme la plus visible, ne serait-ce qu'en raison du nombre élevé de personnes concernées et des difficultés qui ont touché quelque 5 500 ménages.

Et cependant, il existe d'autres discriminations encore plus délétères. À Saint-Marin, comme partout ailleurs en Europe, le législateur a prévu un régime de congés rémunérés pour permettre aux parents d'enfants handicapés de prêter assistance à leur progéniture. Mais à Saint-Marin, les travailleurs frontaliers sont expressément exclus de ce droit. En dépit des innombrables appels lancés par les organisations syndicales, cette disposition n'a jamais été modifiée et, de ce fait, elle n'a jamais revêtu le caractère humaniste qui devrait pourtant en être l'essence.

Les coordinateurs nationaux ont ensuite insisté sur l'importance de mettre en perspective et de rapprocher les différentes réalités présentes en Italie, partant de la nécessité d'inscrire et traiter dans un seul et même cadre les thématiques communes à l'ensemble des travailleurs frontaliers.

Des propositions concrètes ont été formulées en ce sens, depuis l'implication des parlementaires élus dans les circonscriptions de l'étranger pour qu'ils interviennent au niveau de problèmes connus, jusqu'à la mise en place d'un véritable statut des travailleurs frontaliers, fixant, au plan juridique et pratique, les droits et les devoirs de ce type de travailleurs.

Il est clair que la dispersion géographique des territoires concernés par le travail frontalier ne permet pas forcément de regrouper et d'aborder l'ensemble des thématiques selon le même angle (un travailleur italien exerçant un travail en France ne sera pas confronté aux mêmes problèmes qu'un compatriote travaillant à Saint-Marin); toutefois, certains aspects, tels que les principes fondamentaux, concernent tout le monde.

Comment l'État italien considère-t-il ces personnes ? Le fait de travailler à l'étranger est-il le fruit d'un choix librement consenti ou n'est-il pas plutôt induit par un manque de perspectives de croissance dans le territoire d'origine ? Est-il correct que ces travailleurs continuent ainsi à se démener entre conventions et accords bilatéraux, vides juridiques et dispositions fiscales volatiles ? Ne serait-il pas plus opportun qu'une loi italienne démêle définitivement l'écheveau et fixe un cadre clair ?

Sans doute, un statut des travailleurs frontaliers, à l'échelle européenne et pas seulement italienne, pourrait-il apporter un début de réponse à toutes ces interrogations et baliser le chemin.

Au terme de l'exposé des coordinateurs nationaux, un large débat s'est engagé amenant le président du Comité de coordination des CSIR – Michele Berti – à prendre la parole afin de répondre aux questions et interrogations soulevées lors des discussions.

S'exprimant en son nom propre et au nom de la CES, Michele Berti a réitéré son opposition la plus ferme à toute différence de traitement des travailleurs tant en matière de rémunération que sur le plan juridique, réaffirmant ainsi le principe "à travail égal, salaire égal".

Dans cette optique, et face à la mondialisation de la société, les participants ont envisagé la possibilité d'étendre, dans certains cas et par le biais d'accords spécifiques, le contenu de conventions collectives en vigueur dans certains pays à d'autres territoires concernés par des projets ou des phénomènes particuliers.

Une chose est sûre: ce genre de pratiques pourrait avoir un impact bénéfique, y compris sur l'évolution des organisations syndicales qui seraient ainsi amenées à se confronter avec les réalités des territoires limitrophes et non plus seulement avec leurs propres réalités. Cette pratique pourrait, par ailleurs, aboutir à un rapprochement des conditions de traitement de tous les travailleurs, en favorisant les contaminations positives.

En procédant de la sorte, les pratiques éprouvées de négociation collective nationale pourraient faire d'excellents instruments de négociation collective à l'échelon territorial, dépassant ainsi le concept de frontière et réaffirmant, par là même, la prééminence du droit.

Avril 2013

CONCLUSIONS

Les 7 CSIR concernés par le projet ont organisé, dans les régions frontalières concernées, un séminaire au cours duquel ils ont présenté et examiné des exemples de négociations et/ou des accords transfrontaliers dans un secteur et/ou une entreprise spécifique.

Ensuite, le 12 juin 2013, le secrétariat de la CES a organisé un Séminaire final afin de présenter les résultats des différents séminaires, d'échanger de bonnes pratiques et de définir le suivi du projet.

Le Séminaire final rassemblait des représentants de tous les CSIR ainsi que des coordinateurs nationaux des CSIR, y compris des représentants des fédérations industrielles.

En fait, les activités présentées durant le Séminaire final constituent des axes d'action pour l'avenir, ainsi que la base de la stratégie syndicale de la CES concernant les CSIR.

Les secteurs spécifiques couverts par les différents séminaires régionaux sont les suivants : bois (mobilier de bureau), commerce, transport, métallurgie, automobile et textile.

Le suivi de l'activité est double.

Concernant le suivi des séminaires, différentes décisions ont été prises telles que :

- Créer un comité d'entreprise européen
- Créer/renforcer un réseau de contacts
- Créer des banques de données
- Garantir la coordination à long terme
- Mettre en place une coopération entre le CSIR et la Fédération syndicale européenne respective

En ce qui concerne le rôle des CSIR, le suivi sera examiné au sein du Comité de coordination des CSIR et plus particulièrement concernant :

- la nécessité de développer la coopération entre les CSIR et les fédérations syndicales nationales/européennes
- le rôle des CSIR afin de mettre en exergue les problèmes (éventuels)
- le rôle des CSIR en vue de parvenir à une adhésion "européenne" (cfr. la Déclaration d'Helsinki)

Le projet a également développé la participation et le rôle des organisations syndicales régionales dans le cadre de la création d'une coopération intersyndicale à

travers toute l'Union européenne, afin de faire face à l'intégration croissante des économies et des services entre les entreprises, en particulier dans les régions frontalières.

Il est également important de souligner que les CSIR permettent de créer des outils d'intervention permanents de part et d'autres des frontières lorsque le besoin s'en fait sentir.

En fait, le projet a également démontré que, dans les régions frontalières où ils sont actifs, les CSIR constituent une plateforme idéale de diffusion de la stratégie de la CES qui est définie au plan européen.



Boulevard du roi Albert II, 5 | B-1210 Bruxelles
Tel + 32 2 224 04 11 | fax + 32 2 224 04 54/55
etuc@etuc.org | www.etuc.org