

Principes du SETA-UITA/EFFAT sur la coordination de la politique des négociations collectives à l'échelle Européenne

1. Nouvelles conditions cadres de la politique tarifaire syndicale

- 1.1 La politique tarifaire est au cœur de la pratique syndicale. Elle est et reste le principal moyen dont disposent les syndicats pour améliorer les conditions salariales et de travail de ses membres et des travailleurs.

La politique tarifaire syndicale est l'un des principaux moteurs socio-politiques de la réforme sociale menée depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale et a permis une amélioration sans égal des conditions de vie et de travail des travailleurs dans de nombreux secteurs. La politique tarifaire a été l'une des garanties politiques de la stabilité économique en période de plein emploi.

Avec la montée du chômage, l'internationalisation du capital et la mondialisation subséquente des structures de production ainsi qu'avec la création de l'Union économique et monétaire de l'UE, les dangers d'une ruineuse concurrence à la productivité transfrontalière et du dumping social, qui dresse les travailleurs les uns contre les autres et entraîne une détérioration des normes sociales, se font ressentir de plus en plus vivement.

- 1.2 Le SETA-UITA rejette toute forme de concurrence à la productivité ruineuse et en appelle à ses organisations membres qu'elles lui opposent systématiquement son refus inconditionnel. Nous ne pouvons y parvenir avec succès que conjointement, au niveau européen.
- 1.3 L'amélioration de la compétitivité ne peut être réalisée au prix d'un dumping social et d'une détérioration des conditions de travail et de vie. L'amélioration ciblée des conditions de travail et de vie est bien davantage une des conditions préalables essentielles pour améliorer la compétitivité avec succès.
- 1.4 Cela requiert une optimisation et une coordination efficaces des objectifs, des instruments et des stratégies de mise en œuvre d'une politique tarifaire active à l'échelle européenne. Car c'est seulement de cette manière que l'on pourra contrer les dangers d'une concurrence à coups d'offres au rabais et de réductions. De même, c'est seulement de cette façon que l'on pourra exploiter les opportunités économiques et sociales de l'Union économique et monétaire au profit des travailleurs. Une politique tarifaire européenne coordonnée permet ainsi d'assurer une contribution substantielle à l'approfondissement et au développement de la dimension sociale de l'unification européenne.

2. Objectifs communs du SETA-UITA pour une politique tarifaire en Europe

- 2.1 Même si les salaires et conditions de travail ne sont pas les seuls, ni même les facteurs les plus importants concernant la concurrence et l'implantation, nous devons nous attendre à ce que la politique tarifaire et salariale rencontre dans l'Union monétaire européenne une pression accrue de la concurrence, qui accroît le danger de voir l'offre salariale entraînée dans une spirale descendante.

Selon la volonté des organisations des employeurs, l'Europe doit devenir un espace économique unique avec une monnaie commune, mais avec une politique salariale éclatée entre les niveaux national, régional et des entreprises, et devant simplement être adaptée aux directives de politique monétaire de la Banque centrale européenne. La politique salariale devient ainsi le bouche-trou d'une politique de distribution inappropriée et des crises qu'elle provoque ainsi que des manquements de la politique de l'emploi.

Les syndicats du SETA sont résolus à lutter contre ces tendances au moyen d'une stratégie tarifaire coordonnée efficace et à compléter l'Union monétaire par une stratégie de politique tarifaire susceptible de soutenir une politique salariale et tarifaire syndicale autonome européenne axée sur les intérêts des travailleurs.

Le SETA-UITA rejette toutes les exigences d'une politique salariale axée sur une redistribution des revenus en faveur des dividendes sur le capital. Les concessions générales en matière de salaires et de traitements sans contre-prestation définie conventionnellement réduisent le pouvoir d'achat des travailleurs, suppriment des emplois et réduisent le rendement des assurances chômage et pension ainsi que les allocations publiques.

- 2.2 La lutte contre le chômage est et reste un des objectifs principaux de la politique syndicale et tarifaire actuelle. Le maintien des emplois et/ou la redistribution du travail représente une des réponses les plus importantes au chômage, car la croissance à elle seule ne supprime pas le chômage. Des mesures particulières pour garantir l'emploi et/ou pour créer de nouveaux emplois peuvent faire partie des conventions en matière de salaires et de négociations collectives. Ce qui est important c'est que les conventions en matière d'emploi soient concrètes et vérifiables.

- 2.3 Du point de vue syndical, le point de référence central et l'étalon de la politique salariale doivent au moins être constitués par la somme de :
- la compensation du taux d'inflation et
 - une implication équilibrée des revenus des travailleurs dans les progrès de la productivité.

Cette obligation doit devenir la nouvelle règle de coordination européenne pour les négociations tarifaires dans les secteurs représentés par le SETA. Car c'est seulement lorsque cet objectif aura été concrétisé suivant les fonctions afférentes dans toute l'Europe qu'il sera possible de contrer le dumping salarial et d'arrêter une nouvelle redistribution des revenus aux dépens des travailleurs. C'est pourquoi cette règle de coordination européenne doit devenir une ligne directrice de la politique tarifaire nationale et européenne.

Les syndicats conservent à cet égard toute leur autonomie et toute leur responsabilité sur l'utilisation de cette marge de manœuvre de distribution pour une amélioration des salaires et des traitements et de l'emploi, pour la réduction du temps de travail ou une nouvelle organisation du travail, pour la formation de base et la formation continue, des prestations particulières telles que la retraite anticipée ou des mesures particulières pour garantir l'emploi. Ainsi, nous tenons compte des particularités nationales et/ou des attentes divergentes de nos membres au niveau national.

- 2.4 Outre la coordination des aspects quantitatifs de la politique des conventions collectives, la coordination des éléments qualitatifs pour la consolidation de l'unité économique et sociale de l'Europe revêtent une importance fondamentale et incontournable.

Le renforcement du pouvoir innovant de l'Europe constituera l'un des principaux défis socio-économiques dans les années à venir. Les investissements dans les ressources humaines, la formation, l'apprentissage à vie, l'employabilité ainsi que les conditions de travail revêtent de ce fait une importance prioritaire. C'est pourquoi le SETA-UITA exige des investissements largement supérieurs dans ces éléments qualitatifs afin d'offrir aux travailleurs des emplois plus sûrs et la perspective d'une carrière professionnelle.

- 2.5 Outre l'assurance d'un revenu réel et de l'employabilité, la réduction du temps de travail sous toutes ses formes continue à jouer un rôle important
- pour garantir et améliorer l'emploi
 - pour rendre les conditions de vie et de travail plus humaines et
 - pour mieux concilier la famille et la profession pour l'homme et la femme.

Il faut veiller à éviter que les réductions du temps de travail entraînent du stress et que le temps de travail ne fasse l'objet d'une concurrence intereuropéenne.

L'allongement du temps de travail doit être enrayé, le travail de week end limité et les heures supplémentaires réduites et compensées par des congés ou des congés et (dans une mesure moindre) un bonus en argent.

Dans les entreprises, les réductions du temps de travail doivent être contrôlées par les comités d'entreprise et/ou les syndicats.

L'introduction d'heures flexibles doit se faire par le biais des conventions collectives

Le nombre de contrats de travail atypiques est en augmentation. Les syndicats du SETA se prononcent en faveur de leur limitation ainsi que leur équivalence complète du point de vue du droit du travail et des conditions salariales avec les contrats de travail ordinaires.

- 2.6 Etant donné que les normes appliquées en Europe présentent toujours des divergences, le SETA-UITA plaide en faveur d'un relèvement et d'un rajustement progressifs et continus au niveau des pays les plus avancés des conditions salariales et de travail dans le secteur européen de l'alimentation et des branches connexes ainsi que dans le secteur de l'hôtellerie, de la restauration et de la restauration de collectivités. Nous apporterons ainsi notre contribution à un développement harmonieux de toutes les régions en Europe. Ceci est important : car, plus les divergences sociales en Europe sont grandes, par exemple entre le nord et le sud en Europe ou entre l'est et l'ouest en Europe, plus grands sont les risques d'un dumping social.

- 2.7 Le SETA-UITA vise à imposer des normes minimales européennes qui seraient ensuite progressivement relevées. La fixation de ces normes minimales sera soumise à la règle suivant laquelle les normes minimales applicables aux travailleurs à temps plein doivent garantir la participation à part entière à la vie socioculturelle des différents pays.

Comme au niveau national, il existe sur le plan européen deux possibilités d'imposer des normes minimales sociales :

- a) par une législation européenne
- b) par des accords-cadres européens conclus par les parties de la négociation collective.

Ce qui est décisif pour nous, c'est que nous puissions imposer les meilleurs règlements. Mais, peu importe où et quand, en tant que syndicats nous préférons toujours des solutions liées à des conventions collectives. Par une coordination des politiques tarifaires nationales et/ou la conclusion de conventions-cadres européennes, nous poursuivons donc comme objectif de définir des normes minimales et de les relever progressivement. Le but d'une politique tarifaire européenne n'est pas de se substituer aux conventions collectives nationales, mais de les compléter logiquement. Les conventions cadres européennes forment pour les conventions collectives nationales un rempart indispensable contre un dumping social transfrontalier illimité.

De plus, nous y réussirons d'autant mieux au niveau européen si les syndicats nationaux sont forts et mènent avec succès leur politique en matière de négociations collectives.

A l'avenir aussi, les syndicats garderont pour cette raison toutes leurs compétences et responsabilités nationales.

Ce qui est neuf, c'est qu'il existe maintenant aussi une responsabilité et une politique commune européenne pour maintenir et garantir également à l'avenir les normes nationales élevées grâce à des normes minimales européennes qui contribueront par une harmonisation du bas vers le haut et pas à pas à réduire les risques de la concurrence salariale et sociale.

- 2.8 Nous observons depuis des années deux évolutions dans les activités contractuelles et la politique des négociations collectives en Europe :

- a) une tendance à une décentralisation plus forte par le transfert des compétences en matière de négociations des confédérations syndicales vers les fédérations sectorielles et/ou du niveau sectoriel vers le niveau des entreprises et usines ainsi que
- b) une tendance à élaborer des lois et règlements-cadres européens sur les normes minimales.

Ces deux évolutions ne sont pas en contradiction, au contraire elles se complètent. Il est déterminant de ramener les divers niveaux de négociation, centralisés et décentralisés, dans une relation intelligente de telle sorte que cela débouche sur les meilleurs résultats pour les travailleurs.

La politique en matière de négociations collectives doit être élaborée en étant proche de la base, elle doit comporter trois sphères d'influence nationales, à savoir entreprise, régional et national et être coordonnée de manière efficace au niveau européen.

2.9 Un système de convention collective européen opérant implique aussi un droit au conflit social et un droit à la convention collective. Ce que nous n'avons pas pour l'instant. Le dialogue social à l'échelle européenne représente certes un pas important dans cette voie, que nous devons continuer à développer, mais cela ne suffit pas non plus., et de loin. Nous avons besoin de véritables structures de négociation et nous avons surtout besoin de la reconnaissance à part entière des droits transnationaux dans le traité de l'UE, qui doit inclure un droit européen de la liberté de coalition ainsi qu'un droit de négociation tarifaire autonome et d'action syndicale, y compris à la grève.

2.10 Une politique tarifaire efficace requiert aussi une représentation forte des Intérêts des travailleurs dans les usines et les entreprises. C'est pourquoi, le SETA-UITA plaide en faveur d'une constitution européenne des entreprises qui assure aux travailleurs et à leurs représentants des droits précis à l'information, à la consultation et à la participation et qui permette un rôle actif aux syndicats.

Le SETA-UITA entend par conséquent continuer à œuvrer pour la création d'un système de relations sociales européen où les comités d'entreprise européens jouent un rôle actif. Le SETA-UITA revendique une amélioration de la directive sur les CEnE et travaille à la configuration des CEnE en acteurs de défense des intérêts des travailleurs plus puissants au sein des groupes transnationaux. Les négociations tarifaires constituent toutefois la compétence clé des syndicats. Les conventions collectives vont par conséquent également devoir bénéficier de la priorité, car elles assurent le soutien des CEnE dans leur mission importante

2.11 C'est seulement dans le cadre d'un système de relations sociales européen qu'une politique tarifaire européenne coordonnée et une constitution européenne des entreprises incluant la participation des travailleurs et des syndicats supportés par un mouvement syndical européen puissant que les intérêts des travailleurs pourront être efficacement représentés.

3. Mesures du SETA-UITA pour la coordination de la politique tarifaire

En vue de la mise en oeuvre d'une telle coordination, le SETA-UITA prend dans un premier temps les mesures suivantes :

3.1 Nous ne savons toujours que trop peu de choses sur les conditions sociales et de travail sectorielles spécifiques prévalant dans les différents pays. Nous devons par conséquent dresser un bilan comparatif beaucoup plus ponctuel des conditions des conventions collectives nationales en vigueur

- au niveau des groupes – dans les CEnE
- au niveau des secteurs – dans les comités sectoriels du SETA

Nous devons identifier les meilleures conditions (« best practice ») en vigueur auxquelles les organisations membres pourraient se référer quand elles le souhaitent.

3.2 Nous devons instaurer un système de comptes rendus réciproques sur les conditions tarifaires permettant aux organisations membres de s'informer mutuellement sur leurs objectifs, leurs concepts, leurs revendications et leurs aboutissements en matière de politique tarifaire.

3.3 Les organisations membres au sein du SETA-UITA (y compris les organisations affiliées dans les PECO) devraient, tout en respectant la responsabilité des organisations nationales dans le domaine des négociations collectives nationales, définir un consensus fondamental commun au niveau des objectifs et des revendications tarifaires communs pour les différents secteurs. A cet effet, des approches de coopération régionale et bilatérale dans la politique tarifaire devraient également être intensifiées, par exemple par le biais de :

- informations bilatérales mutuelles
- conférences tarifaires communes ;
- participation réciproques à des réunions des commissions tarifaires
- Collaboration transfrontalière.

Dans une autre phase, les mouvements tarifaires pourront être harmonisés et synchronisés, également quant au temps et la teneur.

3.4 En raison des conditions en partie très différentes dans les secteurs très hétérogènes du SETA, les discussions doivent pour l'essentiel être menées au niveau des branches – en partie, également au niveau des groupes d'entreprises.

3.5 Les organisations membres du SETA-UITA apportent aux syndicats d'Europe centrale et orientale leur soutien dans la création de structures tarifaires efficaces ainsi que dans la mise en oeuvre de comportements plus sociaux au sein des entreprises transnationales actives dans ces pays.

3.6 Les organisations membres du SETA-UITA examinent dans quelle mesure il est possible de mener des actions et des campagnes européennes communes visant à la réalisation d'objectifs syndicaux communs et à l'élaboration de nouvelles formes de lutte et d'implémentation communes à l'échelle de l'Europe.

3.7 Lors de conflits sociaux, les syndicats du SETA se soutiennent au moyen d'informations réciproques immédiates et d'actions de solidarité communes. Lors de grèves dans des autres pays, les organisations membres s'engagent à empêcher par tous les moyens les bris de grève dans leurs propre pays.

3.8 Le code de conduite du SETA qui a été décidé par la IIIème Conférence régionale doit impérativement être respecté.

3.9 Un nouveau comité de coordination de la politique tarifaire créé par le SETA-UITA permettra de promouvoir la transposition de ces principes et de ces mesures et d'assurer des comptes rendus réguliers auprès du comité exécutif.

Adopté par le comité exécutif du SETA-UITA les 8 et 9 juillet 2000, à Luxembourg