

RÉSUMÉ EXÉCUTIF



Bureau
international
du Travail

Genève

CONFÉRENCE BIT/CE

LES RELATIONS PROFESSIONNELLES, UN LEVIER POUR L'ÉGALITÉ AU TRAVAIL ET LA CONVERGENCE EN EUROPE?

La convergence des conditions de travail et des niveaux de vie représente un objectif majeur de la construction de la Communauté européenne.

Les fondateurs de la CE avaient prévu que les intérêts communs vers l'intégration économique conduiraient à une plus grande convergence en termes de niveaux de vie et de politiques sociales. La Commission Européenne (CE) a mis en place un nombre considérable de programmes, d'instruments et de ressources communautaires pour favoriser ce processus de convergence et de cohésion, à l'image des dépenses en fonds structurels et fonds d'investissement qui n'ont cessé d'augmenter régulièrement en pourcentage du budget de l'UE. La Charte européenne des droits sociaux fondamentaux a clairement inscrit les objectifs sociaux au sein de l'ambition commune, alors même que les fonds structurels européens visaient précisément à stimuler la convergence des pays et régions les moins développés. Les vagues successives d'adhésion à l'UE – au-delà de leur objectif politique d'intégration – ont aussi eu pour but de placer les pays à plus faible niveau de développement (d'abord les pays du sud de l'Europe, et ensuite les pays d'Europe Centrale et Orientale) sur la voie de la convergence vers les normes économiques et sociales de l'UE.

Durant la dernière crise, cet objectif commun de convergence a quelque peu disparu du discours et politiques publiques, les pays réagissant à la crise de manière très diverse. Les conséquences de la crise financière et économique, particulièrement dures pour certaines des économies les plus vulnérables de l'UE28, ont servi de catalyseur pour remettre le concept de convergence au cœur de l'agenda politique européen.

En 2017, le pilier européen des droits sociaux a été "conçu comme une boussole pour un processus renouvelé de convergence vers de meilleures conditions de travail et de vie en Europe".

L'objectif de cette conférence est de présenter un panorama de la convergence économique et sociale dans l'UE au cours de la période, tout en identifiant comment les relations professionnelles ont pu contribuer à ces tendances.

Pour préparer au mieux cet événement, un certain nombre de rapports nationaux (sur 14 pays de l'UE) ont été rédigés par des experts de haut niveau et une analyse statistique comparative a été effectuée par le BIT sur les pays de l'UE28.

Comment les relations professionnelles favorisent-elles la convergence?

En s'appuyant sur les contributions des experts, le projet met en lumière quatre façons dont les relations professionnelles semblent avoir contribué à la convergence nationale.

Premièrement, le dialogue social national peut stimuler la convergence. La négociation et la signature de pactes tripartites nationaux ont permis de maintenir la paix sociale tout en adaptant les conditions du marché du travail au contexte macroéconomique. Dans plusieurs pays, la modération salariale négociée a permis de relever certains défis macroéconomiques (Belgique, Irlande, Pays-Bas, Slovaquie, Suède) tout en conduisant, dans de nombreux cas, à un rétablissement des salaires après amélioration des

conditions macroéconomiques et budgétaires. Les institutions nationales de relations professionnelles, telles que celles concernant la fixation du salaire minimum ou l'implication des partenaires sociaux dans les politiques nationales, ont également joué un rôle, en particulier dans un contexte d'érosion de la force des partenaires sociaux et de la négociation collective autonome. La participation des partenaires sociaux par exemple à la formation professionnelle en Allemagne, Suède et Belgique a facilité l'accès à des emplois de qualité.

Deuxièmement, les conventions collectives se révèlent un véritable moteur de convergence. Elles ont créé par exemple en Suède un environnement institutionnel favorable à l'émergence de compromis négociés entre flexibilité et sécurité sur le marché du travail. Elles ont aussi permis des arrangements innovants en matière de salaires, d'aménagement du temps de travail et de formation professionnelle aussi bien au niveau de l'industrie que de l'entreprise permettant d'améliorer qualifications et opportunités, notamment pour les femmes et les jeunes, à l'image des programmes de formation continue tout au long de la vie et des comptes épargne-temps inclus dans certaines négociations collectives en Allemagne et en France. Certaines conventions collectives présentées dans ce volume ont réussi à réduire les inégalités en matière d'accès à l'emploi, à la protection sociale et aux retraites. D'autres accords ont permis aux employés de mieux réconcilier leur travail et leur vie de famille. Des niveaux plus élevés de syndicalisation et de couverture de la négociation collective parmi les femmes ont contribué à réduire l'écart de rémunération entre hommes et femmes. Au Portugal, les partenaires sociaux ont commencé à négocier un certain nombre de conventions collectives avec des dispositions visant à réconcilier vie professionnelle et vie familiale.

Dans certains pays de l'UE, les conventions collectives retiennent même la convergence comme référence, comme le montre le cadre belge, introduit en 1996 pour préserver la compétitivité du pays au sein de l'Union économique et monétaire (UEM), et qui définit les augmentations salariales sur la base des salaires de ses principaux partenaires commerciaux, tels que l'Allemagne et le Luxembourg. De même en Irlande en 2011, certains syndicats ont convenu d'une modeste augmentation salariale de 2% pour tenir compte de l'augmentation des salaires en Allemagne et de l'objectif de la Banque Centrale Européenne de 2% d'inflation, et en 2014 cette "stratégie des 2%" a permis de conclure plus de 220 conventions collectives, couvrant plus de 50 000 travailleurs. Ces deux exemples montrent comment les relations professionnelles peuvent aider à réguler les salaires et l'emploi et favoriser la convergence.

Troisièmement, les relations professionnelles permettent d'atténuer les effets d'une crise. En Suède, des pratiques et des solutions innovantes ont été mises au point par les partenaires sociaux dans les années 1990 pour faire face aux pertes d'emplois et aux changements structurels. Dans la dernière crise de 2007-2008, la négociation de conventions collectives sur la réduction du temps de travail a permis de limiter les suppressions d'emplois en Allemagne, Autriche, France et autres pays. En revanche, dans les pays où la faible présence syndicale et l'absence de dialogue social n'ont pas permis la mise en place de tels mécanismes – comme dans les trois pays baltes – l'essentiel des ajustements a porté sur les réductions d'emplois, avec une augmentation très rapide des taux de chômage.

Quatrièmement, les relations professionnelles apportent des solutions aux nouveaux problèmes et défis reliés à la convergence. Un nombre grandissant de conventions collectives a permis de mieux réguler la croissance des emplois atypiques et de mieux protéger les travailleurs ayant des contrats à temps partiel ou des contrats temporaires, ceux opérant comme travailleurs indépendants ou ceux engagés dans des nouvelles formes d'emploi et de travail. D'autres essaient de mieux réglementer l'appel à la sous-traitance. En Suède, des conventions collectives ont réussi à apporter aux jeunes migrants, arrivés sans expérience, des programmes de formation et d'assistance, alors qu'en Espagne, les syndicats ont concentré leurs efforts sur l'égalité de traitement des immigrés en termes d'intégration et de conditions de travail.

Comment la convergence et les relations professionnelles ont-elles évolué au fil du temps?

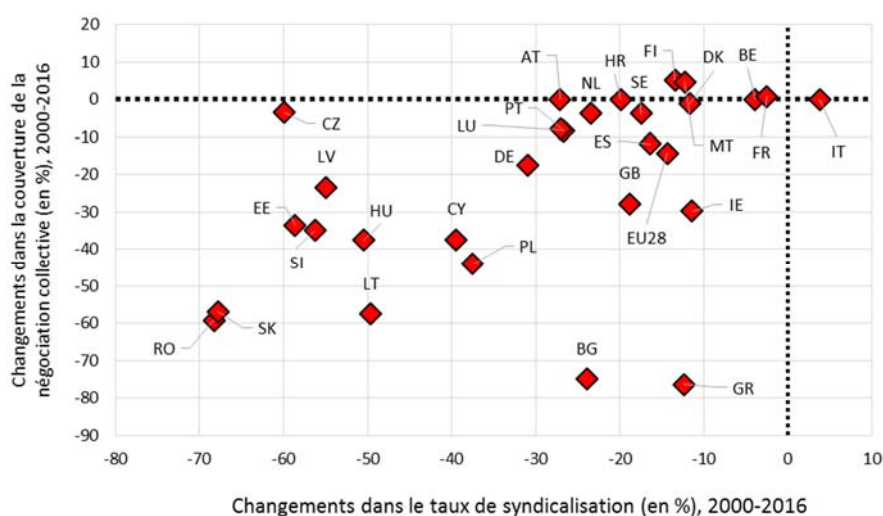
L'analyse comparative et les chapitres nationaux du volume préparés pour cette conférence conduisent à trois conclusions importantes.

Premièrement, une analyse de la convergence des pays de l'UE sur les indicateurs sociaux et du marché du travail au cours des 17 dernières années montre qu'après un scénario de convergence vers le haut jusqu'en 2007, la crise financière mondiale a modifié la situation et conduit à une plus grande dispersion, de sorte que sur l'ensemble de la période (2000-2016), les pays de l'UE semblent avoir divergé plutôt

que convergé. Cette tendance est inquiétante, même si des progrès plus encourageants sont signalés pour la période la plus récente par les experts nationaux.

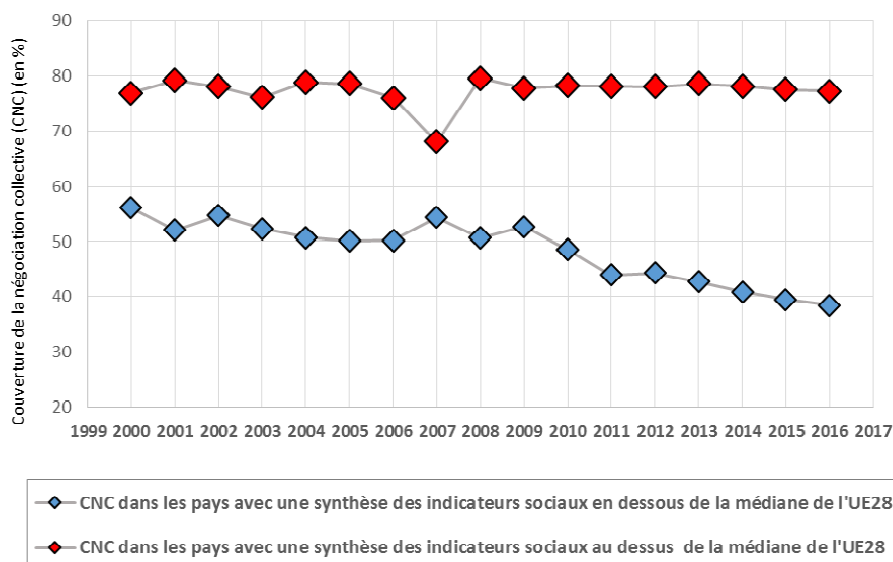
Deuxième conclusion, cette érosion des indicateurs sociaux s'est également propagée aux relations professionnelles, avec un déclin général de la couverture de la négociation collective et de la syndicalisation. Dans de nombreux pays, la baisse de ces deux indicateurs sur 17 ans est supérieure à 50%. Seuls quelques pays ont connu une augmentation de leur couverture de la négociation collective entre 2000 et 2016 (comme la Belgique, la France et l'Italie), ou connu une stabilité (huit parmi les 28), tandis que les autres pays ont vu leur couverture de la négociation collective diminuer (presque tous les pays se situant sous la ligne horizontale zéro dans le graphique 1). En outre, presque tous les pays ont connu une baisse d'au moins 10 % de leur taux de syndicalisation, certains enregistrant même une baisse supérieure à 50%. Ces résultats mettent en lumière un affaiblissement généralisé des relations professionnelles dans les pays de l'UE28.

Graphique 1. Couverture de la négociation collective et taux de syndicalisation dans les pays de l'UE à 28, 2000-2016



Troisièmement, ce volume montre que la résilience des relations professionnelles a souvent coïncidé avec une amélioration des performances et une meilleure résistance à la crise. Comme le montre le graphique 2, qui présente une comparaison des tendances en matière de relations professionnelles et d'indicateurs sociaux et du marché du travail, les pays dont les indicateurs sociaux sont inférieurs à la médiane de l'UE à 28, montrent une proportion plus faible de travailleurs couverts par la négociation collective par rapport aux pays dont les indicateurs sociaux sont supérieurs à la médiane de l'UE28.

Graphique 2. Couverture de la négociation collective et synthèse des indicateurs sociaux (LSSI), 2000-2016



Les études au niveau national confirment davantage cette relation. Les pays qui ont connu un affaiblissement de leurs systèmes de relations professionnelles pendant la crise ont également connu la baisse la plus importante de leurs indicateurs sociaux. Alors que des pays comme la Grèce, l'Espagne et le Portugal étaient sur la voie de la convergence vers la moyenne de l'UE28, ils ont commencé à diverger à partir de la dernière crise.

Un certain clivage peut être observé en matière de relations professionnelles, entre un groupe de pays ayant une plus grande résilience des relations professionnelles, des niveaux d'inégalité plus faibles et de meilleurs indicateurs sociaux, et un autre groupe de pays au sein desquels les relations professionnelles ont été affaiblies, les inégalités de revenu ont augmenté et les indicateurs sociaux se sont dégradés. Un certain nombre de nouveaux membres de l'UE poursuivent également leur croissance économique sans développer leurs systèmes de relations professionnelles, un processus qui risque de compromettre la durabilité de leur croissance à l'avenir, comme en témoignent les ajustements importants qu'ils ont dû absorber pendant la dernière crise.

Notre analyse confirme donc que des relations professionnelles plus fortes ne sont pas associées à une dynamique du marché du travail et des résultats socio-économiques plus faibles, mais qu'elles pourraient bien être au contraire reliées à des résultats positifs en ce qui concerne le pilier européen des droits sociaux.

En somme, nombre de résultats dans ce projet semblent confirmer la relation entre des relations professionnelles fortes et une convergence vers le haut des indicateurs socio-économiques majeurs. Dans un contexte où la Commission européenne, dans son agenda pour le pilier social européen, a conclu que de tels indicateurs sociaux contribuaient de manière certaine à la croissance économique et à la convergence, les résultats de ce projet indiquent que les relations professionnelles, plutôt que d'être affaiblies ou démantelées comme obstacles à la convergence, devraient définitivement être considérées comme un levier clé pour atteindre la convergence entre pays de l'UE.

C'est sur la base de l'ensemble des données et informations détaillées de chaque pays et de l'analyse comparative, que s'engagera une discussion afin de mieux identifier les politiques et initiatives que les décideurs et autres acteurs pourraient utiliser pour aider les États membres, ainsi que les citoyens de l'UE, à poursuivre leur chemin vers la convergence.