

Développement du rôle des CSIR

dans le renforcement des coopérations
transfrontalières en matière
de négociations collectives

CSIR

CONSEILS SYNDICAUX INTERRÉGIONAUX



Confédération européenne des syndicats (CES)

SOMMAIRE

-
- ▶ Introduction
 - ▶ CSIR Lombardia-Sondrio- Grigioni (Italie - Suisse)
 - ▶ CSIR PYREMED (France - Espagne)
 - ▶ CSIR PACA/LIGURIA (France - Italie)
 - ▶ CSIR Extremadura/Alentejo (Espagne - Portugal)
 - ▶ CSIR Rhône-Alpes/Piemonte/Arc Lémanique (Italie – France - Suisse)
 - ▶ CSIR Alpes Centrales (Italie - Autriche - Suisse)
 - ▶ CSIR Pyrénées Occidentales / Axe Atlantique (Espagne - France)
 - ▶ **Conclusions**
-

INTRODUCTION

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

Ces décisions ont été réaffirmées lors du dernier Congrès de la CES. (Athènes, 16-19 mai 2011) en soulignant l'importance d'une initiative politique visant à encourager, favoriser et soutenir toutes les initiatives de coopération au niveau transfrontalier et d'étendre les initiatives de coopération aux domaines où les conditions économiques, territoriales, monétaires et sociales sont similaires.

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 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.

Nous considérons que lorsqu'une entreprise se déplace d'une frontière vers une autre, elle doit trouver un seul syndicat, une seule stratégie revendicative, une seule délégation qui entame la négociation. Ceci constitue une stratégie ambitieuse mais irréversible, à laquelle nous devons consacrer tout le temps nécessaire pour l'affirmer concrètement.

Dans ce sens, il nous a semblé essentiel de poursuivre cette activité avec 7 autres Conseils Syndicaux Inter-régionaux concernés plus particulièrement, à savoir :

1. CSIR Lombardia-Sondrio- Grigioni (Italie - Suisse)
2. CSIR PYREMED (France - Espagne)
3. CSIR PACA/LIGURIA (France - Italie)
4. CSIR Extremadura/Alentejo (Espagne - Portugal)
5. CSIR Rhône-Alpes/Piemonte/Arc Lémanique (Italie – France - Suisse)
6. CSIR Alpes Centrales (Italie - Autriche - Suisse)
7. CSIR Pyrénées Occidentales / Axe Atlantique (Espagne - France)

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 aux objectifs suivants :

- a) Etablissement de la « cartographie » de
 - la situation industrielle et des secteurs-clefs
 - entreprises transfrontalières, sous-traitance frontalière

- b) Mise en réseau de la négociation existante
 - qu'en est-il de la négociation sectorielle au niveau national ?
 - qu'en est-il de la négociation au niveau de l'entreprise (où ? quels secteurs ?)
 - qu'en est-il de la négociation régionale et/ou territoriale ?
 - qu'en est-il de la négociation interprofessionnelle ?

- c) Etat des lieux en termes de délocalisations/restructurations

- d) Etat des lieux concernant les activités du CSIR relatives aux aspects suivants :
 - travaux/activités thématiques
 - travaux/activités sectorielles
 - activités en lien avec le dialogue social/ les négociations collectives
 - cadre/enceinte dans lequel elles se développent.

- e) Etat des lieux des impacts/conséquences de la crise économique sur le dialogue social (notamment dans le cadre des mesures d'austérité).

Le présent rapport reprend d'une part, les conclusions tirées à l'issue de chacun des séminaires, et d'autre part, un résumé desdites conclusions, et ce en suivant le canevas commun susmentionné.

Dans un deuxième temps, en date des 13 et 14 avril 2011, 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 conclusions de nos travaux sont reprises à la fin du présent rapport.

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.

A ce sujet, il convient de souligner 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.

Par ailleurs, le projet a 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

DIALOGUE SOCIAL ET NÉGOCIATION INTERRÉGIONALE ENTRE LA PROVINCE DE SONDRIO ET LE CANTON DES GRISONS.

LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES TRAVAILLEURS FRONTALIERS : UNE OCCASION À SAISIR

a) Cartographie

La province de Sondrio présente un territoire très étendu (3 212 km²) où prédomine un relief montagneux. Les données statistiques issues du dernier recensement de 2009 font état d'une population de 182 000 habitants, soit une densité de population de 56 habitants par km².

La province compte 78 500 actifs (moyenne des trois premiers trimestres de 2009).

La ventilation par secteur de la population active occupée (données 2007) montre que l'industrie et l'artisanat emploient à peu près 26 000 personnes, soit environ 43 % de la population active occupée.

Dans ces deux secteurs sont comptabilisés également les quelque 4 000 travailleurs de la construction, dont 1 500 actifs dans la filière bois et 1 000 dans le secteur de la pierre naturelle (extraction et transformation).

10 % des actifs travaillent dans le tourisme, 15 % dans le commerce, 11 % dans les services aux entreprises, et ainsi de suite.

Le taux de chômage pour l'ensemble de la province est légèrement supérieur à 4 %.

Le canton des Grisons peut également compter sur un vaste territoire (7 106 km²) au relief essentiellement montagneux. En effet, 90 % de ce territoire se situe à plus de 1 200 mètres d'altitude. Selon les données de fin 2009, la population du canton compte approximativement 192 000 habitants, au nombre desquels 28 000 étrangers dont environ 10 000 ressortissants italiens. Le taux de chômage actuel dans le canton est de 1,7%, ce chiffre se rapporte à la situation du mois de février 2011 (source: Office de l'industrie, des arts et métiers et du travail des Grisons).

Le taux de chômage moyen en Suisse se situe actuellement autour de 3,5 %.

Le secteur qui compte le plus de chômeurs, dans les Grisons, est le secteur tertiaire avec 68 %. Le secteur primaire compte 24 % d'actifs et le secondaire, 8 %.

Telle est la toile de fond dans laquelle s'inscrit l'offre d'emploi du canton rhétique, et plus particulièrement de la région de l'Engadine, dont les secteurs dominants sont sans conteste ceux du tourisme et de la construction. Comme nous le verrons, c'est précisément dans ces deux secteurs – dans lesquels nous incluons également toutes les activités induites et connexes – qu'opèrent la plupart des travailleurs frontaliers.

Il s'agit principalement d'activités liées au secteur touristique et hôtelier tels que les commerces, les blanchisseries, les services de nettoyage pour résidence de vacances, qui ont recours à une population essentiellement féminine, mais également de tous les métiers connexes au secteur de la construction comme la menuiserie, les travaux de peinture et de plâtrerie, les charpentes métalliques, les carrières et les transports, qui emploient de très nombreux travailleurs frontaliers.

Le marché de l'emploi interrégional

Pour ce qui est de la quantification des flux de main-d'œuvre, hommes et femmes confondus, au départ de la province de Sondrio vers les Grisons, les données de l'Office fédéral de statistique indiquent qu'au 31.12.2010, 4 005 travailleurs étrangers étaient titulaires d'un permis frontalier, et parmi eux 3 778 étaient de nationalité italienne.

Il est vrai que depuis le 1er juin 2007, suite à l'abolition des zones frontalières, les citoyens européens résidant en dehors de ces zones frontalières peuvent également obtenir un permis G. Mais il est également vrai (comme le suggèrent les statistiques de la Confédération) que le canton des Grisons n'a guère délivré beaucoup de permis G à des ressortissants de pays européens autres que l'Italie et l'Autriche qui sont du reste les pays limitrophes du canton.

Ces statistiques indiquent en effet qu'au troisième trimestre 2010, sur un total de 4 005 travailleurs frontaliers, on dénombrait 3 474 Italiens, 454 Autrichiens, 69 Allemands, 8 Français et 1 seul ressortissant d'un autre pays européen.

En analysant ces données, nous pouvons constater que les flux quotidiens ou hebdomadaires, entre la province de Sondrio et le canton des Grisons, de travailleurs et de travailleuses qui transitent par les deux principaux postes-frontières de Villa Chiavenna – Castagna et de Tirano – Campocologno se composent de 2 typologies distinctes de travailleurs migrants:

- les travailleurs frontaliers (c'est-à-dire les personnes titulaires d'un permis G) qui sont au nombre de 3 000 ; et
- les travailleurs titulaires d'un permis de séjour annuel (B), d'une autorisation d'établissement (C) ou d'un permis de séjour de courte durée (L), qui représentent de 1 500 à 2 000 personnes.

Le phénomène des travailleurs détachés, c'est-à-dire de ces salariés d'entreprises étrangères qui réalisent des travaux en Suisse dans le cadre de marchés ou d'appels d'offres, est également en hausse, mais dans une mesure nettement moins marquée que dans d'autres territoires de Suisse italienne. Les entreprises de la province de Sondrio n'ont cependant guère profité de l'ouverture des frontières pour rechercher des débouchés sur ce marché.

Le recours au travail intérimaire est extrêmement faible par rapport au reste des Grisons et au Tessin.

Il s'agit donc d'un marché de l'emploi extrêmement flexible et qui, au delà de la conjoncture internationale, est fortement tributaire des conditions atmosphériques et des nombreuses variables qui caractérisent un certain type de tourisme.

On assiste à un recours de plus en plus fréquent aux contrats de travail à temps partiel, à l'heure ou sur appel. La saisonnalité est un autre facteur déterminant, avec toutefois quelques différences en fonction de la région considérée. Ainsi, dans l'Engadine, le secteur du tourisme est organisé en deux saisons (hiver et été). En revanche, on ne compte qu'une seule saison de 9 mois dans la construction et les métiers connexes tels que la menuiserie, les charpentes métalliques, la peinture et la plâtrerie. Comme nous le développerons par la suite, c'est justement sur ces périodes d'arrêt saisonnier que porte notre proposition de formation professionnelle. Il s'agit là d'un premier pas, d'importance historique, vers l'instauration d'un dialogue social interrégional dans nos contrées.

b) Mise en réseau de la négociation collective existante

ITALIE

Précisons d'emblée qu'il existe deux niveaux de négociation collective: un premier à l'échelle nationale par branche et un second au niveau des entités territoriales ou des entreprises selon les cas. L'existence de ces deux niveaux de convention implique un partage des compétences et des missions entre les deux niveaux, eu égard notamment aux facteurs qui influent sur la dynamique des salaires. La convention nationale a vocation de coordination générale et de garantie pour les travailleurs les plus faibles et les moins protégés, en même temps qu'elle doit mener au second niveau de convention, plus spécifique. Il est indispensable que tous les travailleurs puissent bénéficier de cette couverture et que l'on dépasse les clivages actuels. Dans cette optique, nous estimons que le modèle pratiqué dans la construction peut s'avérer gagnant. En effet, dans le secteur de la construction, tous les travailleurs disposent d'au moins deux niveaux de négociation collective. La négociation collective en vigueur dans la construction représente le modèle le plus évolué mais aussi le plus souhaitable pour les autres branches d'activité ; il se fonde sur la triade : CCNT, CIPE¹ et dialogue bilatéral. Ce dispositif s'applique à l'ensemble des salariés de toutes les entreprises, même des plus petites, qui disposent ainsi de la double couverture des conventions collectives nationales et territoriales. Les véritables garants des droits des travailleurs et des travailleuses ne sont pas seulement les lois, mais aussi et surtout les CCNT, les accords d'entreprises et les conventions territoriales.

La convention collective nationale de travail a pour but de garantir l'application des régimes salariaux et statutaires communs à l'ensemble des travailleurs de la branche où qu'ils se trouvent sur le territoire national.

Le second niveau de négociation collective, qui, pour le secteur de la construction, est d'ordre territorial, a pour mission de dynamiser la productivité et les rémunérations réelles. La négociation territoriale porte sur les matières qui lui sont dévolues par la CCNT. Dans son évolution, la CCNT s'est efforcée de prendre en compte toute une série de problématiques et de spécificités propres au secteur, et précisément :

- la **précarité** d'emploi des travailleurs de la construction ;
- la **mobilité** du travail ;
- le contrôle et la gestion des **salaires différés** ;
- la **sécurité** au travail ;
- la **formation** professionnelle.

Cette exigence de prise en compte, que partagent du reste les travailleurs et le patronat, a débouché sur la mise en place des *Enti bilaterali*².

¹ Ndt: Comité interministériel de programmation économique

² Ndt : Organismes bilatéraux paritaires

Les *Enti bilaterali paritetici* se fondent sur une logique de gestion conjointe. Une démarche certes plus ardue, mais qui garantit le respect des orientations issues de la négociation collective et de la volonté des travailleurs et des entreprises. Le secteur de la construction a été le premier à se doter de ce type d'instance de négociation collective, notamment pour prendre en charge, dans un cadre paritaire et bilatéral, trois aspects spécifiques : la gestion des conventions et des prestations par le biais de la *Cassa Edile*³ ; la gestion de la formation professionnelle par le biais de la *Scuola Edile*⁴ ; la prévention des accidents et la sécurité au travail par le biais du *CPT*⁵.

Bien que relevant du droit privé, ces organismes bilatéraux paritaires se sont vu confier au fil du temps par le législateur de nouvelles missions d'utilité publique. Ainsi, les *Casse Edili* ont été chargées en plus des missions conventionnelles relatives aux aides et autres prestations au bénéfice des travailleurs, de la gestion du DURC (*Documento Unico di Regolarità Contributiva*), l'attestation unique de versement de cotisations. De même, les *Scuole Edili* ont reçu mission d'assurer la formation des travailleurs dès leur accès au secteur, dans le cadre de la formation professionnelle continue. Quant aux *Comitati Tecnici per la Prevenzione degli Infortuni*⁶, ils sont chargés d'assurer la diffusion de la culture de la sécurité à travers l'information et la formation des travailleurs et le soutien technique aux entreprises.

SUISSE

Le droit du travail helvétique se fonde essentiellement sur trois sources :

- la Constitution qui formule des prescriptions lesquelles sont transposées en dispositions légales par la loi fédérale sur le travail et le Code des obligations ;
- la loi fédérale sur le travail qui fixe les exigences minimales en matière de protection de la santé, d'accidents au travail, de durée du temps de travail, de repos, ... ;
- le Code des obligations qui établit les devoirs et les droits minimum régissant les rapports entre l'employeur et le travailleur.

En Suisse, le Code des obligations revêt une importance essentielle en matière de contrat et de convention de travail. Il régit en effet plus de la moitié des contrats de travail individuels et constitue par ailleurs la base légale sur laquelle se fondent les conventions collectives de travail (art. 356) et les contrats types de travail (art. 359).

On peut donc dire qu'en Suisse, le secteur privé a recours à trois types d'instruments contractuels: le contrat individuel, la CCT et le contrat-type de travail.

Le contrat individuel (qui concerne plus de 50 % des salariés): est celui par lequel le travailleur s'engage à travailler, pour une durée déterminée ou indéterminée, au service de l'employeur et celui-ci à payer un salaire fixé d'après le temps ou le travail fourni (salaire aux pièces ou à la tâche). Les contrats individuels reprennent en substance les droits et les devoirs minimum établis dans le Code des obligations et y ajoutent la définition du salaire. Le pouvoir contractuel du travailleur est, en l'occurrence, minime, voire nul, à moins qu'il ne puisse faire valoir des compétences professionnelles particulièrement recherchées.

Les conventions collectives de travail: les employeurs ou l'association patronale les représentant, d'une part, et les travailleurs, de l'autre, établissent de commun d'accord des dispositions en vue de régler la passation, le contenu et la cessation des contrats individuels de travail entre les employeurs et les travailleurs concernés. Les conventions

³ Ndt : Caisse sociale de la construction

⁴ Ndt : École de la construction

⁵ Ndt : Comité paritaire territorial

⁶ Ndt : Comités techniques de prévention des accidents du travail

collectives de travail passées entre des associations patronales et des associations de travailleurs n'ont valeur contraignante que pour les employeurs et les travailleurs qui sont membres de leurs associations respectives. Les CCT peuvent être conclues au niveau d'une branche ou d'une entreprise. Les conventions collectives de branche peuvent être conclues à l'échelle fédérale ou cantonale.

Pour autant qu'elles remplissent certaines conditions de représentativité, les conventions collectives de travail peuvent être déclarées de force obligatoire générale, pour la totalité ou une partie de leurs dispositions, et cela tant au niveau fédéral que cantonal. Lorsque la force obligatoire est déclarée, les conventions acquièrent naturellement le statut de loi et elles s'appliquent dès lors à tous.

Cet aspect est particulièrement important, eu égard essentiellement à l'entrée en vigueur de la libre circulation des personnes. La facilitation de la déclaration de force obligatoire générale est une des mesures d'accompagnement que les syndicats ont demandée et obtenue en contrepartie de leur accord sur la libre circulation des personnes.

Les principales conventions ayant fait l'objet d'une déclaration de force obligatoire générale sont celles des secteurs de la construction, de l'artisanat et de l'hôtellerie.

Objet des CCT

Comme ailleurs en Europe du Nord, l'objet de la négociation collective est fixé et délimité de commun accord entre les parties.

Ainsi, la convention nationale de la métallurgie, ne réglemente pas les questions salariales, mais elle les délègue à la négociation collective d'entreprise. En revanche, la CN de la construction régit et quantifie, dans les moindres détails, les questions salariales et les allocations attenantes et, de ce fait, il n'y a pas de convention collective au niveau des entreprises.

Contrôle de l'application des CCT. Une fois conclue, la convention doit être appliquée, d'où la nécessité d'un contrôle. En règle générale, en Suisse, ce sont les parties contractantes de la convention qui veillent à son application. Pour ce faire, elles constituent des commissions paritaires mixtes (comme celles de la construction et de l'artisanat), des tribunaux d'arbitrage ou des arbitres uniques. Dans certains cantons helvétiques, les travailleurs ont la possibilité de saisir une juridiction de prud'hommes spécialement mandatée à cet effet.

Pour les questions concernant l'hygiène, la santé, la sécurité et la durée du temps de travail, il y a l'Inspection du travail et la CNA/SUVA⁷.

Les accords bilatéraux ont permis de créer une association de contrôle interprofessionnelle, financée par la Confédération et par le Canton, et dont les inspecteurs ont pour mission de veiller à l'application des dispositions conventionnelles concernant les travailleurs détachés.

Contrats types de travail. Afin de suppléer aux lacunes là où il n'existe pas encore de conventions collectives, les pouvoirs publics fédéraux et cantonaux interviennent en adoptant, pour certains secteurs professionnels distincts, des arrêtés fixant les règles contractuelles minimales à respecter. Il s'agit des contrats types de travail qui reprennent les dispositions du Code des obligations en y intégrant également les ordonnances et arrêtés fédéraux et cantonaux.

c) Délocalisations et restructurations – État des lieux

Les secteurs dominants de l'économie des Grisons se distinguent par leur caractère international. En témoignent le tourisme international, un secteur économique

⁷ Ndt: Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents

prépondérant dans le canton, et les très nombreuses multinationales implantées sur son territoire.

On assiste, depuis peu, à une délocalisation positive croissante d'entreprises étrangères qui viennent s'établir dans les communes du canton des Grisons. Certaines sociétés ferment leurs établissements dans leur pays d'origine (ou restructurent des pans entiers de l'entreprise) pour les réimplanter ensuite dans le canton des Grisons. Il s'agit pour elles de profiter des conditions économiques et fiscales avantageuses découlant entre autres des facilités et des incitants offerts par les autorités cantonales. Ainsi, dernier cas emblématique d'une longue série, une entreprise importante de la province voisine de Lecco a décidé de transférer dans le canton des Grisons (proche de la frontière) un secteur stratégique de sa production.

Ce phénomène est assez commun aux cantons limitrophes de l'Italie, qui ont mis en place des facilités d'ordre administratif et fiscal pour attirer les investissements étrangers (à l'instar des cantons du Tessin, des Grisons et du Valais).

Parmi les autres points forts qui contribuent à l'attractivité de l'économie des Grisons, il y a certainement :

- son régime fiscal extrêmement compétitif ;
- la formation spécialisée de sa main-d'oeuvre ;
- une productivité élevée ;
- de bonnes infrastructures, malgré un territoire montagneux.

d) Activités ciblées du CSIR

Il est toujours très difficile de vouloir comparer et mettre en parallèle des acteurs sociaux provenant de deux pays différents. Cependant, la tâche apparaît un peu moins ardue lorsqu'il s'agit de deux régions (Chiavenna et les Grisons) qui ont en commun des traditions et une partie de leur histoire.

Les relations étroites qui unissent depuis longtemps ces deux entités territoriales ont servi de point de départ au CSIR Lombardie Sondrio Grisons pour animer une série de tables rondes en vue d'une véritable gouvernance du marché de l'emploi interrégional.

Dans cette perspective, deux champs d'investigation ont pu être dégagés : ceux de l'hôtellerie et de la construction.

Dès 2007, un séminaire de discussion et de réflexion entre les partenaires sociaux (institutions, entreprises et syndicats) a été organisé par le CSIR Lombardie Sondrio Grisons dans le cadre du projet EURES – Ministre de l'Emploi – ARIFL⁸ Région lombarde en vue de l'intégration des secteurs du tourisme des deux régions.

Le secteur de la construction n'a jamais connu d'approche commune de ce type. Cependant, grâce au projet de négociation collective interrégionale, il a été possible de mettre en présence les acteurs concernés et tenter d'identifier des thèmes communs de discussion et de dialogue.

⁸ Ndt: Agence régionale de l'enseignement, de la formation et de l'emploi

Un élément important qui a ainsi pu être dégagé est celui de la formation continue. Il apparaît opportun de mettre sur pied une expérience-pilote dans ce domaine en profitant de la période d'arrêt de l'activité, spécifique au secteur, pendant les mois d'hiver.

Autre thème identifié: la création d'une table ronde réunissant les partenaires sociaux des deux régions frontalières sur le thème de la gestion commune de la réglementation européenne en matière de sécurité sociale à travers la coordination des assurances sociales.

Le CSIR a donc un rôle de catalyseur à jouer, de part et d'autre de la frontière, pour mettre en place un véritable dialogue social réunissant l'ensemble des partenaires sociaux, les institutions, les associations patronales et syndicales. Il s'agirait en somme d'une table de gouvernance interrégionale qui aurait des retombées avantageuses pour toutes les parties prenantes.

Les discussions ont également porté sur d'autres points d'approfondissement, et notamment sur la coordination des assurances sociales découlant de l'application des réglementations européennes et qui pose de nombreux problèmes aux entreprises des Grisons et aux travailleurs. (Il s'agit notamment des questions liées aux allocations de chômage, aux allocations familiales, à l'assurance maladie-maternité et à l'assurance accidents).

Pour en revenir à la construction, dans le secteur principal de la construction et les secteurs connexes, la main-d'oeuvre de Valtellina e de Valchiavenna a toujours été fortement demandée eu égard entre autres au niveau de formation qu'assurent les écoles professionnelles de la région dans les domaines du bâtiment, de la menuiserie et des constructions métalliques ; une de ces écoles est implantée ici même à Chiavenna.

La question qui se pose à présent est celle-ci: est-il possible de mobiliser les partenaires sociaux de la province de Sondrio et des Grisons pour évaluer la faisabilité d'un projet de formation, de mise à niveau et de requalification professionnelle destiné aux travailleurs frontaliers de ce secteur, compte tenu des 3 mois d'arrêt saisonnier dont ils disposent chaque année et que bon nombre d'entre eux seraient bien heureux de mettre à profit pour 'améliorer leur condition professionnelle?

De plus, afin de surmonter les barrières linguistiques et assurer une meilleure intégration des travailleurs frontaliers dans leur milieu professionnel, il serait judicieux d'envisager également des formations linguistiques.

Les conditions préalables étant réunies, le séminaire a pu réunir l'ensemble des acteurs et entamer ainsi une première réflexion.

Le CSIR s'est donc vu confier la mission de collationner tous les résultats positifs engrangés au fil du projet et de tout mettre en oeuvre, au cours des prochains mois, afin d'aboutir à une véritable expérience-pilote interrégionale de formation, notamment dans le secteur de la construction.

Une expérience qui appellera vraisemblablement d'autres tables de discussion et de réflexion notamment sur les thèmes sociaux propres du marché interrégional de l'emploi.

e) Impacts et conséquences de la crise économique sur le dialogue social (notamment dans le cadre des mesures d'austérité) – État des lieux

Au cours des dernières années, la crise économique a détruit 1 500 emplois dans la province de Sondrio et de nombreuses entreprises connaissent toujours des difficultés. C'est là une donnée factuelle importante et significative. Cependant, à l'échelle provinciale, le taux de chômage dépasse de peu 4 %: indice que la crise a certes frappé, mais pas aussi fort que dans d'autres régions d'Italie.

En effet, le taux de chômage moyen en Italie se situe autour de 8,4 %, avec certains pics frôlant 20 % dans le Sud de l'Italie.

Le marché de l'emploi de notre région est donc sain et, s'il le reste, il le doit à la proximité de la Suisse qui emploie un nombre important de ses travailleurs. On pourrait dire en somme, avec un brin de provocation, que le principal employeur de la province de Sondrio n'est autre que la Suisse.

Même constat, côté entreprises où les chiffres confirment ces tendances.

Et les chiffres du IV^e trimestre 2010 relatifs aux entreprises publiés par la Chambre de commerce de Sondrio montrent eux aussi une situation très contrastée.

On comptait fin 2010 un total de 15 376 entreprises actives: un chiffre qui est resté constant ces dernières années.

Entre les mois de janvier et juillet 2010, la province de Sondrio a procédé à plus de 62 000 communications pour mise au travail ou cessation d'activité. 48 % de ces communications concernaient des mises en emploi (plus de 29 000), 42% des cessations d'activité (plus de 26 000) et le restant, soit 10 %, des renouvellements ou des modifications de contrat. 61 % des communications de mise en emploi (soit plus de 18 000) concernaient des contrats à durée indéterminée, 24 % (soit 7 000) des contrats à durée déterminée, 7% (plus de 2 000) des contrats d'apprentissage, 6% (plus de 1 000) le travail intérimaire et 1 % d'autres formes d'emploi. Globalement, en faisant la différence entre les mises au travail et les cessations d'activité, la province de Sondrio a enregistré un solde excédentaire avec un peu plus de 3 000 événements positifs.

En comparant la situation en 2010 avec l'année précédente, les chiffres du chômage partiel de la province de Sondrio s'établissent comme suit:

	CIG Ordinaria: n° ore			CIG Straordinaria: n° ore			CIG in Deroga: n° ore			Cigo+Cigs+Deroga: n° ore		
	2009	2010	variaz %	2009	2010	variaz %	2009	2010	variaz %	2009	2010	variaz %
	totale 12 mesi	totale 12 mesi		totale 12 mesi	totale 12 mesi		totale 12 mesi	totale 12 mesi		totale 12 mesi	totale 12 mesi	
Sondrio	926.842	749.163	-19,2%	174.605	278.053	59,2%	149.988	456.702	204,5%	1.251.435	1.483.918	18,58%
Lombardia	181.803.053	110.101.809	-39,4%	52.237.124	116.454.585	122,9%	37.858.957	87.720.997	131,7%	271.899.134	314.277.391	15,59%

Le tableau indique que la situation de l'emploi dans la province de Sondrio a eu certes à pâtir de la crise, mais que le nombre d'heures de chômage partiel (CIG⁹) est resté, somme toute, contenu et, au demeurant, inférieur en termes de pourcentage par rapport à d'autres entités territoriales lombardes plus industrialisées.

Cependant, la crise est toujours bien là (du moins jusqu'à la fin de 2010). On observe en effet une hausse de près de 20 % du nombre d'heures de CIG par rapport à l'année précédente.

Pour ce qui est du canton des Grisons, on peut observer, en guise de complément aux chiffres déjà cités, que le chômage partiel (*Kurzarbeit*) ne concerne « que » 7 entreprises

⁹ Ndt: *Cassa Integrazione Guadagni*: système de chômage partiel prévoyant un régime ordinaire (*CIG ordinaria*) et un régime spécial (*CIG straordinaria*).

et ne touche globalement que 53 travailleurs et travailleuses (source : *Office de l'industrie, des arts et métiers et du travail des Grisons, chiffres du mois de février 2011*).

[Tableau]

	CIG Ordinaria : nbre d'heures			CIG Straordinaria : nbre d'heures			Chômage partiel (CIG) octroyé en dérogation : nbre d'heures			CIGO+CIGS+Dérogation : nbre d'heures		
	2009	2010	variation %	2009	2010	variation %	2009	2010	variation %	2009	2010	variation %
	Total 12 mois	Total 12 mois		Total 12 mois	Total 12 mois		Total 12 mois	Total 12 mois		Total 12 mois	Total 12 mois	
Sondrio												
Lombardie												

CONCLUSIONS DU SEMINAIRE

CSIR PYRENEES-MEDITERRANEE

La situation économique

L'ensemble des économies avancées a connu une forte récession en 2010. Si le début de l'année 2011 a vu une reprise modeste de la croissance dans les deux régions françaises inscrites dans le périmètre du CSIR « Pyrénées-Méditerranée » (Languedoc-Roussillon et Midi-Pyrénées).

A l'échelon de cette partie de l'Euro-région l'ensemble des secteurs économiques a reculé que ce soit l'activité industrielle dont le secteur de l'automobile, de la construction et des services marchands. Ce recul de l'économie a été alimenté par une chute des exportations et par la baisse des investissements des entreprises.

Une seule région a mieux résisté en raison d'un tissu économique moins impacté par la crise à l'image de l'aéronautique, du spatial et de l'agroalimentaire. En Midi-Pyrénées, les exportations régionales dominées par les secteurs de l'aéronautique, du spatial qui représentent près de 80% de celles-ci ont masqué les difficultés à exporter des autres secteurs dont les ventes des produits ont fortement chuté à l'image de la fabrication des machines-outils, de la métallurgie, de la chimie, de l'agriculture.

Une approche comparative des économies régionales considérées dont l'Autonomie de Catalogne révèle même si elles se sont comportées de façon révèle une baisse d'activité. L'industrie des biens intermédiaires a été la plus touchée du fait de la dépendance avec le secteur de l'automobile, de la construction et des travaux publics. Les industries de biens de consommation et d'équipement ont, toutefois, connu une baisse d'activité plus mesurée.

Si le mouvement des défaillances d'entreprise s'est ralenti fin 2010, leur nombre avait progressé de > 10% dans les trois régions. Elles ont été les plus importantes dans les secteurs de la construction, du commerce, de l'hébergement et restauration et du transport.

L'impact de la crise économique et sociale sur les entreprises transfrontalières et la sous-traitance :

Si nous prenons en considération les seuls territoires transfrontaliers et leurs bassins d'emploi correspondant à notre champ d'intervention syndical interrégional, nous ne pouvons que constater la quasi absence d'entreprises de dimension européenne ou internationale dont le siège social serait installé au sein ou hors du périmètre de ce bout d'Euro - région politique. Hormis le groupe aéronautique EADS et Airbus dont le siège social est à Toulouse qui impacte l'activité économique d'autres régions françaises et Autonomies espagnoles (sous-traitance de 1^{er} et 2^{ème} niveau), il n'existe dans la majorité des branches professionnelles du secteur industriel qu'un réseau de PME et de TPME dans les zones transfrontalières de part et d'autre des Pyrénées.

La dégradation de l'emploi à l'échelon des zones transfrontalières répertoriées a subi les mêmes aléas qu'à l'échelon régional ou national. Depuis 2008 l'emploi salarié a reculé, en moyenne de > 3%, en particulier les effectifs de l'interim employés dans l'industrie, la construction. Il faut constater une légère reprise des embauches dans ces deux secteurs mais par des CDD et des intérimaires.

Le processus de création du premier hôpital transfrontalier d'Europe : PUIGCERDA

Rappel : L'Hôpital commun transfrontalier de Puigcerda est financé à 60% par l'Etat espagnol et à 40% par l'Etat français. Si des fonds européens participent du montage financier, il faut retenir la contribution du département de la santé de la Generalitat sous la forme d'une subvention de 390 000 € à la Fondation Hôpital Puigcerda. Il pourra accueillir les habitants des deux côtés de la frontière franco-espagnole : la Cerdagne (française et catalane) et le Capcir français.

Situé sur le territoire espagnol, il devait être inauguré en 2008 avec une capacité de 68 lits et 35 000 usagers. Décembre 2010, un GECT a été créé, opération pilotée par l'ARS (agence régionale de santé) installée à Montpellier.

Cette dernière initiative des Administrations étatiques et régionales s'est effectuée sans aucune information ni consultation des organisations syndicales nationales et régionales comme du CSIR « Pyrénées-Méditerranée ».

Modalités et moyens de la négociation dans la Fonction publique hospitalière française

L'intervention syndicale dans le cadre particulier de l'installation de l'Hôpital de Puigcerda soulève maintes interrogations pour les organisations syndicales membres du CSIR.

Au-delà de la non reconnaissance manifestée par l'ARS française du CSIR, le droit de négociation n'existe pas dans le statut de la Fonction Publique Hospitalière comme dans les deux autres fonctions publiques, celle d'Etat et Territoriale.

S'il existe des instances représentatives du personnel qui doivent être préalablement « informées et consultées pour avis », le droit de négociation n'existe pas pour les organisations syndicales locales ou nationales. L'obligation de négocier, par exemple, les salaires, l'égalité professionnelle, à l'échelon de l'entreprise ou de la branche n'existe que dans le secteur privé (la NAO).

Ainsi en Midi-Pyrénées comme en Languedoc-Roussillon, dans le secteur industriel, au-delà de la négociation annuelle d'entreprise, il n'existe qu'une seule négociation régionale de branche, celle de la métallurgie sans obligation de résultat.

Aujourd'hui, il faut souligner les difficultés rencontrées par le CSIR et ses syndicats pour argumenter et défendre les propositions travaillées et partagées par l'ensemble des syndicats de la branche Santé mobilisés par le CSIR.

A l'issue de plusieurs réunions qui permettaient d'appréhender les statuts respectifs des soignants et personnels des établissements sanitaires et médicaux catalans et français régis par le statut de fonctionnaire ou par une Convention Collective de droit privé ainsi que les cursus de formation diplômante et qualifiante de chacun, la présentation des conclusions de ces travaux passait par une demande d'audiences auprès des Autorités publiques françaises et catalanes.

Les initiatives du CSIR « Pyrénées-Méditerranée » pour engager un processus de concertation s'est avéré sans résultat ni prolongement depuis la rencontre du 10/01/11 avec l'ARS comme avec le gouvernement catalan dont la majorité politique a changé à l'issue des élections locales en Catalogne.

Face à ces difficultés et en l'absence de règles partagées pour initier les termes d'un dialogue social transfrontalier, les organisations membres du CSIR ont saisi leurs fédérations nationales respectives pour porter et relayer les propositions syndicales au niveau des ministères compétents.

Conclusion

Le traitement de ce dossier souligne les difficultés que peut rencontrer le mouvement syndical organisé au sein de structures transnationales et transfrontalières face à des pouvoirs publics nationaux qui n'en reconnaissent pas la légitimité juridique ni politique.

A cette posture, en particulier du côté français, se juxtapose l'absence de toute pratique de la négociation dans les fonctions publiques.

Soucieux de leurs prérogatives en termes de politique de l'emploi, de protection sociale et de santé publique, les responsables des Administrations régionales compétentes se sont refusées à toute écoute des propositions syndicales concernant les possibilités d'harmonisation des statuts en vigueur.

S'il existe, aujourd'hui, des structures transnationales, interrégionales qui favorisent les coopérations transfrontalières en termes juridiques (GECT, Consorcio, Euro-District ...) au niveau des collectivités territoriales, il faut reconnaître l'absence d'outils pertinents pour légitimer les interventions syndicales auprès des décideurs locaux ou nationaux.

Aujourd'hui, ce n'est qu'à l'échelon des entreprises qu'il existe des outils et des textes réglementaires contraignants pour toutes les parties tels que les Comités d'entreprise européens

L'exemple de l'accord du 28/09/10 fixant une procédure de négociation sociale au niveau européen chez EADS a le mérite de réunir les représentants des syndicats selon les tranches de salariés des pays concernés par la négociation. Le représentant de la FEM y participe comme coordinateur et conseiller.

Cet accord définit, aussi, les critères qui précisent les sujets transnationaux à négocier. Il précise que ce nouveau mode d'élaboration de normes sociales ne peut pas avoir pour effet de modifier les règles nationales en vigueur « sauf à ce que les dispositions de l'accord transnational soient plus favorables que celles-ci ».

Ce rappel a le mérite de mentionner que l'enjeu et l'objectif de l'action syndicale reste la production de droits individuels et collectifs dans l'intérêt des travailleurs.

Conclusions du séminaire CES CSIR LA NÉGOCIATION COLLECTIVE INTERRÉGIONALE

CSIR PACA/LIGURIE (FRANCE – ITALIE)

Vintimille (Italie), le 15 mars 2011

a) CARTOGRAPHIE

Le territoire interrégional du CSIR Ligurie – PACA s'étend sur une vaste région de part et d'autre de la frontière franco-italienne (et englobe également la principauté de Monaco). Sur ce territoire, d'une superficie d'environ 37 000 km², vivent quelque 6 millions de personnes, dont 4,39 millions dans la région Provence-Alpes-Cote d'Azur et 1,66 dans la région de Ligurie.

Les frontaliers se concentrent essentiellement dans deux entités territoriales, à savoir : le département des Alpes maritimes en France avec un peu plus d'un million d'habitants et dans la province d'Imperia en Italie avec à peu près 223 000 habitants.

La principauté de Monaco compte quant à elle quelque 30.000 habitants.

La population active est légèrement plus élevée sur le territoire français. En effet, le taux de population active est de 51 % pour la région PACA contre 44 % pour la province d'Imperia.

Au niveau des régions, cette différence s'amenuise:

50 % pour le département des Alpes maritimes

48 % pour la région de Ligurie

Le nombre d'actifs se répartit comme suit:

PACA	1.150.000
Ligurie	622.000

Alpes Maritimes	348.000
Imperia	87.000

Le taux de chômage est relativement uniforme sur l'ensemble des territoires:

PACA	12 %
Ligurie	10 %

Alpes Maritimes	13 %
Imperia	9 %

Il y a lieu de noter que le pourcentage de travailleurs frontaliers (italiens et français) actifs dans la principauté est l'un des plus élevés (si pas le plus élevé) de tous les territoires interrégionaux d'Europe : on y frôle en effet un taux de 60% sur l'ensemble des emplois.

Les flux de travailleurs frontaliers et leur nombre se répartissent comme suit:

depuis la France vers l'Italie :	900
depuis l'Italie vers la France :	2 500
depuis l'Italie vers Monaco (via la France) :	3 600
depuis la France vers Monaco :	39 000

Les secteurs d'emploi des frontaliers sont assez semblables d'un État à l'autre. Dans la principauté de Monaco, les frontaliers travaillent essentiellement dans les secteurs du tourisme, de l'industrie, de l'immobilier et de la construction.

En France, l'emploi interrégional se concentre dans la construction, le tourisme et les services (tertiaire et tertiaire supérieur: commerce, banques et informatique).

En Italie, en revanche, les frontaliers sont essentiellement employés dans le tourisme et le tertiaire.

b) MISE EN RÉSEAU DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EXISTANTE

ITALIE

Précisons d'emblée qu'il existe deux niveaux de négociation collective: un premier à l'échelle nationale par branche et un second au niveau des entités territoriales ou des entreprises selon les cas. L'existence de ces deux niveaux de négociation implique un partage des compétences et des missions entre les deux niveaux, eu égard notamment aux facteurs qui influent sur la dynamique des salaires. Dans ce contexte, les conventions nationales ont vocation de coordination générale et de garantie pour les travailleurs les plus faibles et les moins protégés, en même temps qu'elles doivent mener au second niveau de convention, plus spécifique. Il est indispensable que tous les travailleurs puissent bénéficier de cette couverture et que l'on dépasse les clivages actuels. Dans cette optique, nous estimons que le modèle pratiqué dans la construction peut s'avérer gagnant. En effet, dans le secteur de la construction, tous les travailleurs disposent d'au moins deux niveaux de négociation collective. La négociation collective en vigueur dans la construction représente le modèle le plus évolué mais aussi le plus souhaitable pour les autres branches d'activité ; il se fonde sur la triade : CCNT, CIPE¹ et dialogue bilatéral. Ce dispositif s'applique à l'ensemble des salariés de toutes les entreprises, même des plus petites, qui disposent ainsi de la double couverture des conventions collectives nationales et territoriales. Les véritables garants des droits des travailleurs et des travailleuses ne sont pas seulement les lois, mais ce sont aussi et surtout les CCNT, les accords d'entreprises et les conventions territoriales.

La convention collective nationale de travail a pour but de garantir l'application des régimes salariaux et statutaires communs à l'ensemble des travailleurs de la branche où qu'ils se trouvent sur le territoire national.

Le second niveau de négociation collective, qui, pour le secteur de la construction, est d'ordre territorial, a pour mission de dynamiser la productivité et les rémunérations réelles. La négociation territoriale porte sur les matières qui lui sont dévolues par la CCNT.

FRANCE

Il existe 3 niveaux de négociation collective : le niveau national interprofessionnel, le

¹ Ndt: Comité interministériel de programmation économique

niveau sectoriel et le niveau de l'entreprise. L'histoire de la négociation collective en France a débuté véritablement en 1919. Au fil des vicissitudes historiques et politiques, elle a pris par la suite de l'ampleur et est devenue de plus en plus présente dans le monde du travail. Les bouleversements sociaux des années 60 et 70 ont été déterminants pour son évolution, notamment en raison de ou malgré l'application du principe *erga omnes* qui a également eu pour effet d'affaiblir les syndicats en raison de l'estompement des différences salariales entre les entreprises.

68 a joué un rôle décisif : suite aux événements sociaux et politiques que l'on sait, le législateur a renforcé tous les niveaux de négociation collective existants et a réintroduit également la négociation d'entreprise.

Par la suite, la loi Auroux institue la représentation syndicale d'entreprise en lui conférant un pouvoir de négociation. Les parties seront tenues dorénavant de négocier chaque année un accord ou une convention sur une série de questions concernant par exemple les salaires.

En plus de la négociation d'entreprise, il y a désormais obligation de passer par une phase de négociation sectorielle annuelle portant sur le salaire minimum et, tous les 5 ans, sur l'encadrement professionnel.

Par ailleurs, la négociation nationale interprofessionnelle a été relancée dans les domaines de la sécurité, de l'emploi, de la formation professionnelle et de la protection contre les licenciements abusifs.

Aujourd'hui, pour conclure valablement une convention collective (à la différence de la situation antérieure, d'avant 2004), il faut obligatoirement qu'elle soit signée par la majorité au moins des syndicats représentatifs ou qu'elle soit signée par un syndicat représentant la majorité des travailleurs et des travailleuses.

Au niveau des entreprises, les syndicats qui ne souscrivent pas aux conventions d'entreprise mises en place disposent d'un droit de veto qu'ils peuvent exercer lorsque cette convention est en contradiction avec une convention collective relevant d'un niveau supérieur ou encore lorsque ils ont obtenu au moins 50 % des votes lors de l'élection du personnel ou du conseil d'entreprise.

c) DÉLOCALISATIONS ET RESTRUCTURATIONS – ÉTAT DES LIEUX

Le tissu productif du CSIR est fortement centré sur le tourisme, l'agriculture (floriculture, etc.), les services et la construction. L'absence d'un secteur manufacturier particulièrement développé explique que l'on n'ait pas assisté (à l'inverse de ce qui s'est passé dans d'autres territoires) à des restructurations et à des délocalisations massives.

Les facteurs déclencheurs des délocalisations sont et restent essentiellement liés aux avantages d'une main-d'œuvre à bas coût.

En réalité, on relève peu de cas de délocalisation, ceux-ci se faisant surtout en direction des pays de l'Est européen (les nouveaux membres de l'UE) ou de l'Asie du Sud-Est.

Certaines sociétés de services (en l'occurrence, des centres d'appels) ont transféré leurs activités à l'étranger, mais il s'agit là d'un phénomène assez répandu dans ce secteur.

De même, le détachement de main-d'œuvre, certes présent et même en hausse dans notre territoire, ne constitue pas à ce jour un phénomène suffisamment important en termes d'analyse et d'étude.

Des initiatives d'information et de soutien ont été prises en matière de détachement de main-d'œuvre, mais leur incidence sur le marché du travail interrégional reste encore limitée.

En revanche, ce qui a eu plus de poids ce sont les délocalisations de certaines entreprises du secteur manufacturier établies dans la principauté. Bien que limitées en termes absolus

- 6 ou 7 entreprises – ces délocalisations, rapportées à la réalité restreinte de la principauté, deviennent considérables.

On a ainsi assisté à une série de délocalisations vers l'Afrique du Nord (Maroc, Algérie), les pays de l'Est (surtout la Chine) et la Russie. Un élément important à prendre en compte à cet égard, c'est la très forte présence d'investisseurs industriels russes dans la principauté de Monaco.

d) ACTIVITÉS CIBLÉES DU CSIR

On assiste actuellement, dans les territoires frontaliers européens à une transformation du marché du travail interrégional ; une tendance que confirme l'évolution observée dans le territoire transfrontalier franco-italien. Il n'y a plus de "frontaliers" à proprement parler (même s'ils restent dans les faits les plus nombreux). On voit apparaître en revanche d'autres formes de travail transfrontalier. Parmi elles, le détachement de main-d'œuvre est assurément celle qui suscite le plus de tensions.

Dans ces conditions, les dispositions de la directive 96/71 et des lois de ratification nationales constituent aujourd'hui la référence et le point de départ pour la mise en place d'un dialogue social interrégional associant toutes les parties prenantes. Sans doute, le manque de contrôles de part et d'autre de la frontière peut-il induire un certain non-respect des normes en vigueur, qui se répercute sur les conditions salariales des travailleurs concernés. Dans ce contexte, le CSIR se propose d'agir comme un « catalyseur » du dialogue entre les associations patronales, les institutions et les organisations syndicales de branche (celles qui sont plus spécifiquement concernées par le détachement) afin de fixer à l'échelle interrégionale un cadre précis de droits, d'obligations, de garanties et de procédures en matière de détachement de main-d'œuvre.

Un second point important concerne l'harmonisation de certains aspects spécifiques du travail salarié transfrontalier, notamment en matière de soins de santé, de prévoyance sociale et de régimes fiscaux, des domaines où il existent des différences dans les pays concernés (l'Italie et la France mais aussi la principauté de Monaco qui accueille de nombreux travailleurs frontaliers italiens et français). Il y a certes des conventions internationales, des lois nationales, etc. qui réglementent et organisent ces aspects, mais elles présentent toutefois, dans certains cas, des lacunes ou des interprétations susceptibles de créer de véritables obstacles à la liberté de mobilité des travailleurs.

Le CSIR devra se charger personnellement de réunir autour de la table tous les acteurs interrégionaux concernés afin d'harmoniser ces aspects conformément aux principes de la dignité du travail et de l'égalité de traitement entre travailleurs autochtones et frontaliers : mêmes droits, mêmes garanties, mêmes protections pour tous

À cet égard, la formation professionnelle et la reconnaissance mutuelle des titres de formation et des qualifications professionnelles apparaissent de plus en plus comme des outils efficaces susceptibles d'assurer le respect du travail frontalier. Elles s'inscrivent en effet dans une logique de reconnaissance des échelons conventionnels lors de l'engagement des travailleurs frontaliers. Un autre point, non moins important, concerne l'enseignement et les établissements d'enseignement de tout ordre et niveau, qu'ils soient français ou italiens. Ces structures devraient, selon nous, miser sur l'enseignement réciproque des langues française et italienne de manière à favoriser les échanges et, partant, accroître les possibilités d'emploi sur le territoire interrégional. L'apprentissage de l'anglais (qui reste une langue très importante) passerait ainsi au second plan.

Une dernière question – épineuse et débattue depuis fort longtemps – est celle qui concerne les transports publics et notamment les liaisons interrégionales. Le CSIR entend mettre sur pied un dialogue social interrégional *ad hoc* auquel participeraient toutes les institutions transfrontalières. Le but recherché est la mise en place d'un véritable réseau

organique en matière de transports ferroviaires. Il s'agit notamment d'étudier et d'identifier les horaires, les correspondances et les arrêts, etc. susceptibles d'aider les usagers potentiels que constituent les travailleurs frontaliers et de limiter ainsi l'usage de l'automobile privée.

L'amélioration des voies de communication, ferroviaires mais aussi routières, aurait pour résultat non négligeable de réduire la pollution atmosphérique dans une région célèbre dans le monde entier pour la beauté de son patrimoine naturel qui fait du tourisme l'une de ses principales ressources économiques.

E) IMPACTS ET CONSÉQUENCES DE LA CRISE ÉCONOMIQUE SUR LE DIALOGUE SOCIAL – ÉTAT DES LIEUX

Nos territoires ont également subi de manière importante les effets de la crise économique mondiale. En Italie comme en France, le chômage a augmenté, mais la réaction a été légèrement différente d'un pays à l'autre.

Alors que l'Italie a développé au fil du temps une tradition de dialogue social territorial en matière de crise, en France, ce type d'actions de soutien est confié aux pouvoirs publics.

Ainsi, a-t-on assisté en Italie à un renforcement de l'action des Commissions tripartites provinciales (composées d'institutions, d'associations patronales et d'organisations syndicales territoriales). Ces Commissions se sont efforcées d'orienter les moyens financiers alloués par l'État en faveur de politiques locales d'aide aux revenus et d'aide au reclassement, y compris sous la forme de programmes spécifiques de formation permanente ou de reconversion professionnelle (couplée le cas échéant avec une aide aux revenus).

Il convient de signaler également la hausse considérable du nombre d'heures de chômage partiel [*Cassa Integrazione*], système d'allocations qui requiert obligatoirement, en amont, un accord entre employeurs et syndicats.

Avec la crise, l'implication des syndicats dans le dialogue social territorial s'est fortement accrue. Cela a également eu pour effet d'accroître l'implication des acteurs concernés dans la logique de gouvernance territoriale du marché du travail.

La même démarche a été suivie en France par rapport à la formation et au reclassement, et même en matière d'aide aux revenus par le biais du revenu de solidarité.

En revanche, dans la principauté de Monaco voisine, les effets de la crise ont été plus ténus en raison de l'importance réduite en termes absolus du secteur manufacturier.

SÉMINAIRE DE COOPÉRATION TRANSFRONTALIÈRE POUR LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

BADAJOZ, LE 31 MARS 2011

1. SITUATION INDUSTRIELLE : ESTRÉMADURE ET ALENTEJO

ALENTEJO

AXES DE SPÉCIALISATION INDUSTRIELLE

- Secteurs plus « traditionnels » – agroalimentaire, viticulture, oléiculture, industrie liée aux ressources naturelles (pierres ornementales, ardoise) ;
- Axe des pierres ornementales – municipalités d'Estremoz, de Borba, de Vila Viçosa et d'Alandroal ;
- Axe des pyrites – municipalités qui disposent actuellement de sites d'extraction en exploitation : Aljustrel et Castro Verde ;
- Secteurs émergents – tourisme (nature, culturel, historique, rural, etc.), énergies renouvelables et aéronautique.

AVANTAGES CONCURRENTIELS

- Produits régionaux de qualité ;
- Conditions climatiques – bonne visibilité, nombre élevé de jours de soleil et d'heures de luminosité par an ;
- Disponibilité de ressources naturelles, environnementales, patrimoniales et culturelles ;
- Potentialités de l'utilisation de l'eau comme ressource stratégique ;
- Proximité de Lisbonne et de l'Espagne, desservies par de bonnes infrastructures de transport et de communication ;
- Espaces et infrastructures disponibles pour le soutien aux entreprises et à leur activité logistique ;
- Nouvelle orientation géoéconomique dans le cadre des relations interrégionales dans l'espace national et dans le contexte des relations économiques entre le Portugal et l'Espagne, et avec l'ensemble de l'espace européen.
- Développement des connexions avec les espaces limitrophes (la région du Centre, la région d'Algarve et les régions d'Estrémadure et d'Andalousie) ; lien entre l'Aire métropolitaine de Lisbonne et les espaces économiques espagnol et européen ;
- Ouverture de l'Alentejo et connexion entre le principal port international du Portugal et le territoire espagnol.

NOUVELLES DYNAMIQUES DE DÉVELOPPEMENT

- Utilisations nouvelles des ressources traditionnelles ;
- Valorisation des aspects spécifiques à la région ;
- Stratégies d'efficience collective appliquées aux ressources naturelles, aux marbres et au tourisme nautique ;
- Promotion du patrimoine, du tourisme industriel et de l'économie maritime ;
- Utilisation conjuguée et harmonieuse des ressources disponibles (ex. l'eau et les forêts, le marbre et l'art, la flore et les cosmétiques, etc.)

DÉFIS

- Améliorer la compétitivité et continuer à assurer des niveaux de cohésion acceptables ;

SÉMINAIRE DE COOPÉRATION TRANSFRONTALIÈRE POUR LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

BADAJOZ, LE 31 MARS 2011

- Qualification des ressources humaines (améliorer l'articulation de l'offre de formations et des dynamiques de développement) ;
- Croissance économique et emploi ;
- Promotion de l'économie rurale ;
- Réseau régional pour la science, la technologie et l'innovation (Système régional de transfert de technologie, approuvé dans l'Alentejo) (Système régional de logistique de l'entreprise).

ESTRÉMADURE

Le 10 novembre 2009, les partis politiques, le patronat et les syndicats majoritaires en Estrémadure ont signé le Pacte social et politique de réformes pour l'Estrémadure, qui définit la feuille de route pour le développement de la région au cours des prochaines années et qui repose sur les **pilliers** suivants :

VALEURS ET PRINCIPES

1. De la gestion des affaires publiques ;
2. D'une société compétitive et productive ;
3. D'une société caractérisée par l'équité, l'égalité et les possibilités.

1. LE PILIER DE LA COMPÉTITIVITÉ

1. Les secteurs de production :
 - Traditionnels ;
 - Émergents ;
 - Potentiels.
2. Les entraves :
 - Le marché du travail ;
 - Les entreprises.
3. Les stratégies clés :
 - Une éducation tout au long de la vie ;
 - L'internationalisation de l'économie d'Estrémadure.

2. LE PILIER ENVIRONNEMENTAL

1. La viabilité environnementale ;
2. L'économie verte.

3. LE PILIER DE LA COORDINATION TERRITORIALE

1. L'organisation territoriale supramunicipale.

POLITIQUES PUBLIQUES ASSOCIÉES AUX ESPACES PRODUCTIFS INNOVANTS

1. L'aménagement du territoire ;
2. La politique environnementale ;
3. La politique de l'eau ;
4. La politique des infrastructures ;
5. La politique des transports ;
6. La politique énergétique ;
7. La politique de financement des investissements ;
8. La politique fiscale ;

SÉMINAIRE DE COOPÉRATION TRANSFRONTALIÈRE POUR LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

BADAJOZ, LE 31 MARS 2011

9. La politique de modernisation des services aux utilisateurs.

2.LA NÉGOCIATION COLLECTIVE ET LE DIALOGUE SOCIAL : LE MEILLEUR OUTIL SYNDICAL

ESPAGNE

Les négociations en suspens, à savoir la somme des conventions bloquées et des conventions en vigueur jusqu'en 2011 qui n'ont pas encore été renouvelées, sont une donnée particulièrement pertinente pour évaluer la situation de la négociation collective et l'ensemble de défis auxquels elle est confrontée en 2011.

La négociation collective accuse un retard important, et un nombre considérable de travailleurs n'ont pas encore bénéficié de l'application des clauses de révision salariale. Les exigences se sont par ailleurs renforcées avec l'entrée en vigueur du nouveau registre télématique des conventions, qui impose le dépôt des procès-verbaux des commissions paritaires des conventions révisées, y compris pour les conventions en vigueur en 2010. En outre, une modification des critères statistiques utilisés par le ministère a provoqué des distorsions du système de suivi, qui renforcent le besoin de disposer de données propres en temps réel, afin d'être en mesure de prendre les décisions stratégiques concernant les processus de négociation.

Selon la base de données des conventions collectives du Secrétariat confédéral de l'action syndicale et de la coordination extérieure, les conventions suivantes doivent être négociées en 2011 :

- Pour cause d'expiration de la période de validité : un total de 2 460 conventions, qui couvrent 4 937 745 travailleurs et concernent 48,60 % de l'ensemble des travailleurs auxquels s'applique une convention collective ;
- Conventions collectives pluriannuelles dont le contenu doit être révisé : 2 562 conventions, qui couvrent 5 222 455 travailleurs et concernent 51,40 % des travailleurs auxquels s'applique une convention collective.

Dans ce contexte, il convient plus que jamais de renforcer dans les négociations les principes de la couverture universelle, de la structure rationnelle et de l'influence syndicale dans la gestion de la négociation collective. Il convient aussi d'exiger dans les négociations collectives le respect des conventions collectives applicables et de refuser la détérioration des conditions de travail, s'agissant de conditions indispensables au respect des droits des travailleurs et à la prévention d'une concurrence déloyale, indépendamment du type d'entreprise. En particulier, l'adaptation aux nouvelles activités de l'entreprise résultant d'un ajustement du champ d'application des conventions par l'extension des conventions existantes, et non pas par leur démantèlement, doit être la règle générale.

En période de crise économique, l'extension de la négociation collective afin d'étendre la couverture des conventions doit être une priorité. Notre action syndicale sera incomplète tant que la protection de travailleurs se résumera aux normes minimales légales.

PORTUGAL

SÉMINAIRE DE COOPÉRATION TRANSFRONTALIÈRE POUR LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

BADAJOS, LE 31 MARS 2011

Dans le contexte actuel caractérisé par la croissance des inégalités, des injustices sociales et une offensive sans précédent contre le droit à la négociation collective, l'action collective et la négociation collective revêtent une importance accrue qui doit être sous-tendue par une action renouée, collective, efficace et rationnelle.

La négociation collective a été soumise aux pressions des forces néolibérales et des gouvernements qui soutiennent leurs politiques.

Les principaux instruments de cette pression sont :

- La diffusion au sein de l'opinion publique de l'idée selon laquelle la négociation collective s'oppose à la compétitivité des entreprises ;
- L'autre idée selon laquelle les droits des travailleurs sont un privilège ;
- La promotion de la réglementation individuelle du travail ;
- L'altération du lien entre la convention collective et le contrat de travail individuel ;
- La possibilité de recourir à une convention collective pour établir des normes moins favorables que les dispositions législatives ;
- La possibilité de mettre un terme aux conventions collectives et d'imposer des limites injustifiables à leur contenu.

Il s'agit d'une offensive sans précédent contre un droit fondamental reconnu par la constitution de la République portugaise et les conventions de l'OIT.

Les pratiques du dialogue social par les gouvernements se caractérisent par les aspects suivants : elles revêtent souvent un caractère formel, sans autre objectif que celui du respect d'une obligation ; elles ne sont pas réalisées en temps utile et ne sont pas en mesure de peser sur la prise de décisions ; elles visent à imposer aux syndicats un choix « pragmatique » des « partenaires » du gouvernement dans l'application de ses politiques, définies préalablement et soumises aux objectifs de l'économie libérale.

Le contenu du 4e Programme de stabilité et de croissance a été un facteur déterminant de la position adoptée.

Ce programme accorde une fois de plus la priorité à la stabilité et aux bénéfices du secteur financier, mais impose le gel des pensions de retraite en 2013, de nouvelles réductions des allocations de chômage, la poursuite de l'affaiblissement des fonctions sociales de l'État, notamment dans les domaines de la santé et de l'éducation, la poursuite du démantèlement des services publics, caractérisé par de nouvelles augmentations des prix des transports et de l'énergie, la réduction du financement des autorités locales, outre l'augmentation des impôts (la TVA en particulier) et les tentatives d'empêcher les syndicats de négocier au niveau de l'entreprise et sur le lieu de travail.

Ce programme de stabilité et de croissance prévoit la récession en 2010, mais au lieu de proposer des mesures de création d'emplois, au service de la qualité et de la protection des droits, il encourage l'insécurité de l'emploi, notamment par une flexibilité accrue de l'embauche et la réduction des indemnités de licenciement.

3. BILAN DE L'ACTIVITÉ DU CONSEIL SYNDICAL INTERRÉGIONAL ESTRÉMADURE-ALENTEJO

SÉMINAIRE DE COOPÉRATION TRANSFRONTALIÈRE POUR LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

BADAJOZ, LE 31 MARS 2011

Dans le cadre du Conseil syndical interrégional Estrémadure-Alentejo (CSIR Extremadura-Alentejo), l'UGT Extremadura, par l'intermédiaire des projets E2T et E2T2, réalisés conjointement avec CC.OO Extremadura et les syndicats portugais CGTP et UGT-P et financés par le FEDER, a offert au cours de la période 2005-2008 un service de conseil dans le domaine de la mobilité professionnelle, destiné aux travailleurs transfrontaliers, en activité ou au chômage, dans les bureaux des syndicats.

L'UGT Extremadura considère qu'il est indispensable que les travailleurs migrants connaissent leurs droits et obligations dans le pays d'accueil. C'est pourquoi le syndicat s'est employé à atteindre deux **objectifs** fondamentaux :

- Intégrer les travailleurs au marché du travail, et plus généralement dans la société, en favorisant l'inclusion sociale des travailleurs migrants ;
- Promouvoir l'amélioration de la relation sociale entre les travailleurs migrants et locaux d'un point de vue syndical, par un accroissement de la valeur sociale des syndicats dans le contexte de la coopération interrégionale ou transnationale.

3.1 ACTIVITÉS RÉALISÉES PAR LES BUREAUX DE CONSEIL

Ces activités sont les suivantes :

- ✓ Services d'information, formalités auprès du service des étrangers et d'autres institutions, orientation vers d'autres services de caractère général, avec pour objectif la régularisation et le maintien des conditions légales quant aux aspects juridiques, administratifs et professionnels de la population immigrée ;
- ✓ Information et conseil aux travailleurs et aux chômeurs migrants quant à la législation applicable au travail et à la fiscalité ;
- ✓ Mise à la disposition des travailleurs et travailleuses migrants des services juridiques dont dispose l'UGT dans le cadre de l'affiliation ;
- ✓ Élaboration des parcours d'insertion professionnelle ;
- ✓ Réalisation de campagnes d'information professionnelle pendant les périodes de récoltes agricoles à l'intention des exploitants et des travailleurs (publication de dépliants en espagnol et traduits dans les langues majoritaires et diffusion lors de visites aux travailleurs sur leur lieu d'établissement en collaboration avec la Fédération régionale agroalimentaire d'UGT Extremadura (FTA), programmes de radio, etc.) ; information aux travailleurs sur la convention collective de l'agriculture de 2010 et les droits et obligations découlant des aspects essentiels de cette convention :
 - Salaires ;
 - Temps de travail ;
 - Prestations sociales selon les différents cas ;
 - Maternité – prestations et droits ;
 - Prévention des risques professionnels.

4. LES CONTEXTES NATIONAUX ESPAGNOL ET PORTUGAIS EN PÉRIODE DE CRISE

PORTUGAL

Les syndicats portugais considèrent qu'il est important d'expliquer certains aspects de deux questions essentielles :

SÉMINAIRE DE COOPÉRATION TRANSFRONTALIÈRE POUR LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

BADAJOZ, LE 31 MARS 2011

1. La réaction de l'Union européenne et des États membres à la profonde crise sociale, financière, économique et politique, à laquelle font face les entreprises et qui se répercute essentiellement sur la classe ouvrière et les personnes aux revenus les plus faibles ;

2. Déterminer dans quelle mesure on peut encore parler d'un modèle social européen.

La CES et d'autres forces politiques et sociales avaient déjà mis en évidence les conséquences négatives de cette politique qui privilégie l'aspect financier au détriment de l'économie réelle.

Lorsqu'il n'a plus été possible d'occulter la crise tant elle était devenue évidente, la réaction des États a consisté à sauver les banques de la faillite avec l'argent des contribuables, avec pour conséquence l'explosion de la dette publique. Cette situation est semblable à celle de pays comme l'Espagne.

La dette publique du Portugal représente déjà un « investissement » supérieur à 4 milliards d'euros. On peut toutefois considérer que cette crise était annoncée.

Il n'est pas étonnant que, dans la zone euro, les pays qui subissent le plus durement les effets de la crise sont ceux qui affichent le moindre développement de leurs capacités de production : le Portugal, l'Espagne, la Grèce et l'Irlande.

Les pratiques du dialogue social par les gouvernements européens se caractérisent par les aspects suivants : elles revêtent souvent un caractère formel, sans autre objectif que celui du respect d'une obligation ; elles ne sont pas réalisées en temps utile et ne sont pas en mesure d'influencer les décisions politiques prises par les gouvernements ; elles visent à imposer aux syndicats un choix « pragmatique » des « partenaires » des gouvernements dans l'application de leurs politiques, définies préalablement et soumises aux objectifs de l'économie libérale.

En ce sens, et comme nous le verrons plus avant, on peut expliquer la participation des syndicats de classe portugais aux différents programmes d'austérité menés avant l'annonce du sauvetage par l'UE et le Fonds monétaire international.

ESPAGNE

Dans le contexte actuel, il est difficile de susciter la participation active des travailleurs à l'action du syndicat pour tenter d'améliorer les conditions de travail de la population active, car la crise à laquelle nous faisons face nous place dans une situation vulnérable, du point de vue économique, juridique et social.

En Espagne, la crise économique mondiale a entraîné la réforme du marché du travail (*Décret-loi royal 10/2010, du 16 juin 2010, de mesures urgentes pour la réforme du marché du travail*), à laquelle l'UGT Extremadura a réagi en lançant un appel à la grève générale, avec nos compagnons de voyage de CC.OO.

La réforme du marché du travail menée en 2010 a représenté une transformation profonde de nombreux aspects légaux relatifs au contrat de travail et aux relations du travail. Notre rejet de cette réforme unilatérale et régressive de la réglementation des relations du travail s'est exprimé par la grève générale du 29 septembre, qui était également motivée par d'autres aspects contraires aux droits sociaux, comme des mesures extraordinaires de réduction du déficit public et la menace qui planait sur les prestations liées au droit à la retraite. Cette opposition à la réforme du marché du travail s'inscrit aussi en réaction aux limites imposées au droit à la négociation collective, aux droits du travail et aux droits sociaux, étant donné qu'elle

SÉMINAIRE DE COOPÉRATION TRANSFRONTALIÈRE POUR LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

BADAJOS, LE 31 MARS 2011

renforce le pouvoir des employeurs, qui peuvent désormais limiter la portée des droits reconnus aux travailleurs par la modification des conditions de travail et l'application de salaires inférieurs aux salaires fixés par convention sectorielle. Plus inquiétante encore est la menace qui pèsera au cours des prochains mois sur la négociation collective dont la durée est préalablement fixée.

L'UGT, en collaboration avec CC.OO, a présenté une « initiative législative populaire » qui vise à revenir sur la réforme du marché du travail telle qu'elle a été approuvée. Nous avons également communiqué à l'ensemble de la société nos points de vue sur la politique économique actuelle du gouvernement, tout en réitérant notre disposition totale au dialogue en vue de trouver les meilleures solutions possibles à la situation difficile à laquelle nous faisons face, en particulier les travailleuses et les travailleurs sans emploi.

En Espagne, l'année 2010 s'est achevée avec près de 4,7 millions de chômeurs, une croissance anémique et une inflation de 3 %, ce qui démontre si besoin était l'inefficacité de la réforme du marché du travail et des ajustements économiques imposés.

RAPPORT FINAL ET GRILLE D'ÉVALUATION DU SÉMINAIRE DU CSIR ALPES - ARC
LÉMANIQUE – DÉVELOPPEMENT DU RÔLE DES CSIR DANS LE RENFORCEMENT DES
COOPÉRATIONS TRANSFRONTALIÈRES EN MATIÈRE DE NÉGOCIATION COLLECTIVE
– SARRE – VAL D'AOSTE – 30 MARS 2011

CARTOGRAPHIE

Le CSIR Alpes-Arc lémanique regroupe les régions du Piémont et du Val d'Aoste pour l'Italie et la région Rhône-Alpes pour la France. Depuis quelques années, une délégation des syndicats helvétiques représentant les cantons de Genève, Vaud et du Valais est également présente au sein du CSIR, ces cantons étant voisins directs des régions du CSIR Alpes-Arc lémanique.

SITUATION INDUSTRIELLE ET ÉTAT DES LIEUX DES SECTEURS-CLEFS

Les trois régions du CSIR ont été profondément marquées par la crise déclenchée par l'effondrement financier de 2008 qui a entraîné dans son sillage, en 2009 et 2010, une chute brutale de l'activité dans pratiquement tous les secteurs importants. Le secteur automobile, notamment, a vu ses ventes tomber vertigineusement et des milliers de travailleurs ont dû être mis en chômage partiel. Avec une hausse de 130% par rapport à 2008, le nombre d'heures de chômage technique a ainsi grimpé en flèche.

Fiat, la grande entreprise du secteur, avec ses établissements piémontais, et l'ensemble des activités induites, comme au Val d'Aoste, ont été les plus exposées. Du reste, la réorganisation du groupe Fiat a donné lieu à des négociations tendues qui sont toujours en cours ; l'objectif de la direction étant de mettre en place un nouveau modèle de relations syndicales visant à marginaliser le rôle des négociations collectives de branche au niveau national au profit d'une plus grande liberté d'organisation de l'entreprise. Avec la baisse et la stagnation de la consommation, les services et le secteur agricole ont également subi un recul important tant au niveau de l'activité que de l'emploi.

Bonne tenue en revanche pour le secteur du tourisme qui, dans les régions concernées, intervient pour plus de 50% dans le produit intérieur brut.

La région Rhône-Alpes, où le secteur manufacturier représente 23% de l'activité économique, a également subi des contrecoups très durs sur le plan de l'activité et de l'emploi, surtout dans le domaine du *décolletage* (Vallée de l'Arve), région lyonnaise. Seule la mécanique industrielle est parvenue à tirer son épingle du jeu en maintenant une évolution positive grâce à la demande intérieure. Au premier trimestre 2011, l'activité a enregistré un léger mieux avec une hausse des indicateurs de production dans pratiquement tous les secteurs d'activité industrielle, à l'exclusion toutefois, pour la région française, de l'alimentaire dont l'activité a encore fléchi par rapport à la période 2009-2010.

Bien qu'en légère progression dans toutes les régions du CSIR, les taux d'utilisation des capacités de production restent encore éloignés des niveaux de 2008.

Notons également que, pour les régions italiennes, les mesures d'assainissement budgétaire de 2010 ont fortement pénalisé l'emploi et les salaires du secteur public en imposant le gel des hausses conventionnelles de salaires (*blocco contrattuale*) pour l'ensemble de la fonction publique (État, régions, communes et organismes publics non territoriaux) sur une période de trois ans (2011/2013).

SITUATION DES ENTREPRISES ET DE LA SOUS-TRAITANCE TRANSFRONTALIÈRES

Les activités transfrontalières menées par de véritables entreprises transfrontalières font exception dans le paysage économique interrégional tant leur mise en place juridique s'avère complexe et ardue. Du reste, le seul exemple existant sur l'ensemble du territoire du CSIR est celui du tunnel du Mont-Blanc, entreprise à laquelle coopèrent deux sociétés, l'une française, l'autre italienne, coordonnées dans le cadre d'un GEIE, groupement européen d'intérêt économique. Exception à tout le moins singulière, l'Italie et la France étant depuis toujours des partenaires économiques de premier plan. De plus, malgré le manque de statistiques officielles, les échanges interrégionaux révèlent une économie transfrontalière bien intégrée affichant une croissance dynamique et soutenue de ses échanges commerciaux. En 2009-2010, le poids de l'import-export a diminué en termes de pourcentage dans les deux sens : une évolution imputable très clairement à la crise. Les investissements nets en provenance de la région piémontaise vers la région Rhône-Alpes confirment l'intérêt pour le développement des entreprises interrégionales. Le développement des échanges interculturels est également à l'honneur avec la conclusion des conventions entre les universités de Lyon, Chambéry et Grenoble, l'université de Turin et la nouvelle université du Val d'Aoste. S'agissant des flux transfrontaliers de travailleurs, ceux-ci sont particulièrement importants entre le Chablais français et le canton genevois. On relève ainsi 400.000 passages quotidiens entre Annemasse (F) et les territoires voisins en direction de Genève. Bon nombre de ces travailleurs sont employés dans des sociétés de construction, de services et de commerce travaillant en sous-traitance pour de grandes entreprises suisses et françaises.

Signalons enfin une intégration interrégionale poussée dans le domaine de l'innovation avec un renforcement constant des liens de coopération. Rien que pour la région du Piémont, ce sont plus de dix pôles d'innovation qui ont été mis en place et autant de projets innovants en association avec des partenaires de l'autre côté des Alpes.

MISE EN RÉSEAU DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EXISTANTE

SITUATION DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE SECTORIELLE AU NIVEAU NATIONAL

La négociation collective est organisée de manière différente en France et en Italie.

Les organisations italiennes interviennent – du moins jusqu'à présent – dans le cadre de négociations collectives générales. Elles participent à la conclusion de conventions collectives nationales dites de premier niveau, des conventions collectives territoriales, de second niveau, et des accords d'entreprise dont on peut considérer qu'ils forment un troisième niveau conventionnel. Si le poids des conventions collectives françaises du premier niveau est assurément moins important qu'en Italie, en revanche, les conventions collectives territoriales et les conventions d'entreprise revêtent en France une importance prépondérante et fondamentale.

Ceci étant posé, une comparaison générale des mécanismes de négociation sectorielle au niveau national s'avère particulièrement complexe. En effet, dans les deux régions italiennes, comme dans la région Rhône-Alpes, ce type de négociation collective est extrêmement rare et elle est essentiellement déléguée aux délégations syndicales nationales.

SITUATION DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE RÉGIONALE OU TERRITORIALE ET DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE D'ENTREPRISE

La négociation territoriale et la négociation d'entreprise touchent tous les domaines de la production et des services, et notamment : les secteurs des constructions métalliques et mécaniques, de l'alimentaire, des coopératives, du commerce et de l'artisanat. Dans le secteur agricole et forestier,

qui occupe certainement une place secondaire dans le paysage économique du CSIR, la négociation nationale englobe les négociations du second et troisième niveaux, et reste par conséquent marginale.

La négociation régionale territoriale en Val d'Aoste mérite une attention particulière. En effet, du fait de son statut spécial, la Région exerce des compétences du premier niveau en matière de négociation collective dans d'importants secteurs tant privés que publics. La Région Val d'Aoste a créé sa propre agence régionale des relations syndicales (ARRS), qui s'occupe comme son nom l'indique des rapports avec les organisations syndicales régionales faisant partie du CSIR Alpes-Arc lémanique, et notamment de tous les aspects concernant la négociation collective dans le secteur public du Val d'Aoste.

Dans le secteur privé, la négociation collective est pratiquée dans tous les secteurs stratégiques des régions du CSIR. Ces négociations aboutissent à la conclusion d'accords portant sur la gestion et l'organisation de l'entreprise, les primes de production, les heures supplémentaires et, pour les régions italiennes, sur la prévoyance complémentaire en application de la loi nationale italienne n° 124 de 1993.

L'activité de concertation et de négociation collective reste plutôt marginale au niveau des microentreprises, l'implantation et les affiliations syndicales restant particulièrement difficiles dans ce type de structures. L'élément de référence fondamental pour les microentreprises reste l'accord-cadre conclu au niveau national.

DÉLOCALISATIONS ET RESTRUCTURATIONS – ÉTAT DES LIEUX

Parallèlement à la crise du système productif qui a frappé en 2009 et qui s'est prolongée en 2010, on a assisté au cours de la même période à un ralentissement des délocalisations des grandes entreprises présentes au sein du CSIR Alpes-Arc lémanique.

Il est vrai qu'aujourd'hui les entreprises peuvent accéder facilement aux mêmes technologies et que n'importe quel produit peut être reproduit sans difficulté. Cette situation demande un effort constant d'innovation, de renouvellement et de mise à jour des procédés de production pour offrir un produit sans cesse amélioré en termes de qualité et de compétitivité, répondant à la demande du marché.

Les délocalisations qui ont pu être suivies et analysées au Piémont, dans le Val d'Aoste et dans la région Rhône-Alpes font apparaître que de tels choix sont presque toujours dictés par la volonté des entreprises d'accroître leurs profits, mais que souvent, cet objectif n'est pas atteint en raison du faible niveau de qualification de la main-d'œuvre des contrées où leurs nouveaux établissements sont implantés. Le cas de la société valdôtaine Cogne Acciai Speciali, dans le secteur de la sidérurgie lourde, est emblématique à cet égard. Cette entreprise a tenté d'implanter une partie de sa production en Europe de l'Est mais elle a été confrontée à une main-d'œuvre inadaptée qu'il aurait fallu entièrement requalifier pour pouvoir continuer à satisfaire aux normes et critères de qualité, si bien qu'à la fin, l'entreprise a été obligée de réinvestir dans son établissement principal au Val d'Aoste.

Dans le secteur automobile, Fiat et sa politique de production mondialisée demeurent une des inconnues majeures. Il est évident qu'une délocalisation provoquerait de graves dommages et un appauvrissement économique certain pour le Piémont et l'ensemble des activités métallurgiques, mécaniques et automobiles induites.

Les politiques industrielles des grandes entreprises internationales doivent être abordées et analysées de manière différente dans la mesure où elles ne répondent qu'à des logiques mondiales. De ce fait, si l'établissement implanté sur le territoire de la région ne s'inscrit plus dans les plans

stratégiques de la société mère, il peut très bien être délocalisé ou fermé même si il est en pleine expansion et qu'il réalise des bénéfices.

Autre phénomène méritant une attention particulière, celui du rachat de marques régionales par de grandes multinationales qui ne s'intéressent que très marginalement à la production et aux travailleurs locaux, comme ce fut le cas en Savoie avec Rossignol et d'autres grandes marques de sport.

Les multinationales françaises délocalisées ou implantées dans les régions piémontaises et valdôtaines constituent également un cas remarquable. Parmi elles, on retrouve des noms tels que Dassault Systèmes, Alstom, AKKA Italia, Ardeaseal, Audika, Faurecia, leader mondial des solutions d'ingénierie. Plus de 1000 entreprises françaises sont ainsi implantées au Piémont, dont 30% proviennent de la région Rhône-Alpes. Dans l'autre sens, le phénomène est nettement moins important, même si l'on dénombre pas moins de 290 entreprises piémontaises employant 15 000 salariés dans la région française.

Signalons enfin que la Région du Piémont a approuvé une loi régionale, dite Contrat d'implantation (CDI – *Contratto Di Insediamento*), visant à favoriser la réimplantation sur son territoire d'entreprises ayant délocalisé par le passé leurs installations de production.

APERÇU ACTUALISÉ DES ACTIVITÉS DU CSIR ALPES-ARC LÉMANIQUE

TRAVAUX ET ACTIVITÉS THÉMATIQUES

Ces dernières années, le CSIR Alpes-Arc lémanique a collaboré, par le biais de son bureau, avec les représentants de toutes les organisations syndicales italiennes, françaises et helvétiques présentes en son sein, notamment dans le cadre de commissions ad hoc créées et nommées par le bureau sur des thématiques ciblées.

Le secteur des transports et de la mobilité, notamment, a joué un rôle important, en se positionnant clairement en faveur de la liaison ferroviaire Turin/Lyon (tant décriée), considérée comme un élément essentiel pour désengorger les traversées et les cols alpins (principalement le Fréjus et le mont Blanc). De nombreuses rencontres ont eu lieu sur ce thème à Turin, Aoste, Chambéry et Lyon. La mobilité transfrontalière dans l'optique de la réglementation européenne est un autre thème important qui a été abordé dans le cadre de conférences et de séminaires organisés en collaboration avec la Région du Piémont.

Une commission ad hoc a été mise en place pour assurer un suivi du dialogue social et de ses implications particulières au niveau de chaque région.

Une grande attention a été consacrée à la formation en général et, en particulier, à la formation des cadres syndicaux des organisations relevant de notre CSIR. Une rencontre interrégionale pour la formation des jeunes cadres syndicaux a été organisée par le CSIR au Val d'Aoste dans le courant du mois de juin 2010, événement auquel ont pris part de nombreuses personnalités de la CES.

ACTIVITÉS SECTORIELLES

Le CSIR Alpes-Arc lémanique a consacré une attention toute particulière aux publications et aux travaux de recherche thématiques. Parmi les ouvrages réalisés et publiés :

Le Conseil syndical interrégional Alpes-Arc lémanique
Chronique d'un acteur social transfrontalier dans la gouvernance européenne
Par Andrea Ciampani et Davide Clari – 2009

Le CSIR a également prêté main forte pour la réalisation des documents de synthèse des travaux de la conférence de Turin :

Les obstacles à la mobilité des travailleurs au sein de l'Union européenne
Réflexions et expériences – 2009

À l'occasion du salon IO LAVORO consacré aux jeunes chercheurs d'emploi de nos régions, le CSIR a aménagé à Turin, Albertville et Aix-les-Bains, en collaboration avec les administrations publiques interrégionales du travail, des stands d'information sur l'activité syndicale du CSIR.

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Le CSIR Alpes-Arc lémanique a été le moteur de l'accord bilatéral franco-italien pour la réalisation du tunnel du Mont-Blanc : une illustration exemplaire et manifeste du rôle de médiation que le CSIR peut jouer pour faire dialoguer toutes les organisations interprofessionnelles et sectorielles interrégionales faisant partie du CSIR.

Ce succès a permis de conclure un accord binational qui continue à alimenter de ses retombées positives un dialogue social dont le CSIR est le garant.

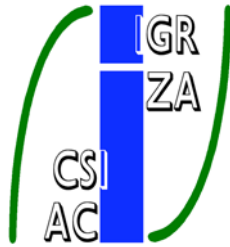
IMPACTS ET CONSÉQUENCES DE LA CRISE ÉCONOMIQUE SUR LE DIALOGUE SOCIAL – ÉTAT DES LIEUX

Les gouvernements nationaux européens considèrent aujourd'hui qu'il est essentiel de réduire les dépenses publiques et de maîtriser la dette publique en cohérence avec le PIB produit. C'est là une position dont il faut tenir compte.

Cette politique entraîne une baisse des investissements dans tous les secteurs stratégiques des économies nationales, ce qui a un impact négatif important sur les régions, les communes et les services en général.

Pour les régions italiennes, la réduction des dépenses publiques a eu pour effet de bloquer *de facto* les mécanismes de négociation collective, engendrant une grave crise de l'emploi.

Le renforcement du dialogue social reste une des priorités du CSIR Alpes-Arc lémanique. Toutefois, force est de constater que notre CSIR n'a pas été associé activement à la création récente de l'Eurorégion Alpes Méditerranée et qu'il n'est pas représenté en son sein. La présidence du CSIR se dépense sans compter pour attirer l'attention des présidents des régions qui composent l'eurorégion sur cette question.



Consiglio Sindacale Interregionale Alpi Centrali - Interregionaler Gewerkschaftsrat Zentralalpen

Estimés collègues, je vous adresse mon salut fraternel du coeur des Alpes centrales.

A) État des lieux de l'industrie et des secteurs-clés du CSIR-AC / IGR-ZA– Entreprises et sous-traitances transfrontalières

Le CSIR Alpes centrales se compose des provinces autonomes de Trente (497 546 habitants pour 6 207 km²) et de Bolzano (464 530 habitants pour 7 400 km²), de la province de Belluno (211 493 habitants pour 3 680 km²), du land autrichien du Tyrol (672 209 habitants pour 12 647 km²) et du canton suisse des Grisons (186 744 habitants pour 7 105 km²). Ces territoires ont respectivement pour chefs-lieux Trente, Bolzano, Belluno, Innsbruck et Coire (Chur). Globalement, la population du CSIR-AC compte donc quelque 2 100 000 habitants, implantés sur un territoire essentiellement montagneux de plus de 37 140 km². On y parle l'allemand, l'italien, le ladin et le romanche.

L'activité économique se concentre principalement dans les services (65%). Le tourisme et les métiers connexes (installations à câble, remontées mécaniques, HORECA, bien-être) occupent une place importante. La coopération transfrontalière est bien développée dans l'ensemble du territoire du CSIR, notamment dans l'agriculture, la distribution, le crédit et les services.

On note par ailleurs une forte densité d'établissements bancaires et d'entreprises de transport routier tant national qu'international.

L'agriculture de montagne est également bien développée avec une importante production de fruits et légumes alimentant en aval des industries de transformation agroalimentaire et le secteur vitivinicole. L'exploitation du vaste patrimoine forestier de la région, et donc de la filière bois (8%), donne lieu à une activité importante.

Les métiers industriels et artisanaux (25%) liés aux ressources hydrologiques et donc à l'énergie constituent un autre domaine d'activité important. Les nouvelles technologies liées aux énergies propres commencent à décoller et, avec elles, l'utilisation, dans le bâtiment et dans la construction en général, du bois et des applications d'efficacité énergétiques axées sur l'isolation des bâtiments tant résidentiels que commerciaux et inspirées du modèle « Casaclima ». Ces développements induisent par ailleurs une évolution novatrice dans un secteur traditionnel comme celui de la construction civile.

Toujours dans le domaine de la construction, il faut relever la contribution importante que représentent les activités d'études et de réalisation des « grands travaux d'infrastructure » tels que le tunnel suisse du Saint-Gothard et le projet transfrontalier austro-italien du tunnel ferroviaire du Brenner (BBT).

On note également la présence importante d'entreprises manufacturières mécaniques, chimiques, optiques (lunetterie), etc.

Les activités transfrontalières se concentrent essentiellement dans les secteurs du bâtiment et du transport international. On compte quelque 1 500 navetteurs frontaliers et 4 000 jeunes qui suivent une formation professionnelle dans le pays voisin.

***I-39100 Bolzano-Bozen via A. Buffulinistr. 84/C c/o SGK-UIIL Tel.0471-245611 Fax
0471 - 934537***

***A-6020 Innsbruck – Südtiroler Platz 14-16 c/o ÖGB Tel. 0043-512-59777610 Fax -
615***

La construction du tunnel ferroviaire de base du Brenner représente, pour le moment, la principale initiative transfrontalière dans la région. Elle s'inscrit dans le cadre des grands projets d'infrastructure européens (RTE). Tous les territoires concernés (Tyrol, Haut-Adige – Südtirol, Trentin, aux côtés de l'UE, de l'Italie et de l'Autriche) ont finalement contribué en assurant une partie des financements (plusieurs millions) prévus. Le creusement de la galerie-pilote a d'ores et déjà entraîné des retombées économiques pour les entreprises locales qui se sont adjugées en sous-traitance 40% de l'ensemble des travaux donnés en soumission.

B) Mise en réseau de la négociation collective existante

Les systèmes de conventions collectives en vigueur au sein de notre CSIR peuvent être répartis essentiellement selon 2 modèles d'inspiration distincte: le modèle helvétique et le modèle austro-italien.

Le modèle suisse s'inscrit dans un contexte très particulier en termes de monnaie, de fiscalité, de services de santé et de sécurité sociale, un contexte fortement fédéraliste et libéral. Dans ce système, "l'absence" du *sostituto d'imposta*¹, d'un service national de santé et d'une sécurité sociale universelle s'accompagne d'un dispositif territorial de salaires minimum garantis pouvant varier selon l'agglomération, la commune ou le canton.

En Suisse, donc, la concurrence entre les caisses mutuelles et les assurances santé privées joue un rôle important dans l'offre en matière d'assurance-maladie, alors qu'en matière de sécurité sociale, ce sont les fonds de pension de branche, les banques et les assurances qui arbitrent l'offre. Les politiques fiscales, quant à elles, font jouer la concurrence entre les entités territoriales, même voisines.

Les systèmes italien et autrichien, en revanche, sont très semblables puisqu'ils sont issus des modèles classiques de *welfare* à l'européenne. Aussi, le système public de sécurité sociale des deux pays présente-t-il de grandes similitudes, comme du reste le système de santé et, même, le système fiscal. Toutefois, des différences se marquent au niveau de la négociation collective de branche. Ainsi, dans le secteur de la construction, les *Casse Edili* – les caisses d'assurances sociales des travailleurs du bâtiment – ont, par convention, des finalités et des missions différentes.

Mais dans l'ensemble, l'Autriche et l'Italie sont très semblables, les deux pays partageant en outre depuis une dizaine d'années la même monnaie : l'euro.

Par ailleurs, les systèmes conventionnels italien et autrichien sont soumis à la réglementation européenne et donc aux directives communautaires et à la jurisprudence de la Cour de justice européenne en matière de droit du travail et de concurrence économique et financière.

Ce dernier aspect a été abordé par ailleurs lors du séminaire des 24 et 25 mars derniers, qui a été organisé et financé dans le cadre du projet qui s'achève aujourd'hui. À cette occasion, un chercheur de la faculté de Droit de l'université de Trente a illustré les fondements sur lesquels s'appuie le droit transnational du travail au sein de l'Union européenne. M. Mattei a notamment souligné le fait que la jurisprudence de la Cour de justice européenne tend toujours plus à concilier le droit des entreprises à la libre circulation des services – garanti par les traités de libre échange liant les pays de l'Union – et les droits fondamentaux définis dans la charte de Nice ; ces derniers établissant notamment l'obligation de garantir aux travailleurs européens des conditions de rémunération appropriées et des protections réelles en matière de presta-

¹ Ndt: l'intermédiaire – employeur ou organisme – chargé de reverser au fisc les précomptes et autres impôts prélevés à la source.

tions sociales, de sécurité sociale et de santé. L'arrêt *Koelzsch*, rendu tout récemment par la Cour de justice européenne (15/3/2011), a également été abordé. Cet arrêt établit que le travailleur en mission à l'étranger ne relève pas forcément, pour ce qui est du droit du travail, du pays de l'entreprise avec laquelle il a signé son contrat de travail. Mais au contraire, dans son cas également, la législation qui s'applique est celle du pays où le travailleur s'acquitte de l'essentiel de ses obligations professionnelles.

Cet arrêt revêt une très grande importance pour les travaux transfrontaliers entre l'Autriche et l'Italie notamment dans le cadre du futur chantier du tunnel de base du Brenner auquel participeront des travailleurs et des entreprises de diverses nationalités.

Pour l'instant, nous estimons que le seul accord qui a été obtenu au terme des négociations avec la société BBT S.E. est celui qui porte sur la reconnaissance du temps de travail auprès des différentes caisses d'assurances sociales du bâtiment, c'est-à-dire celle de la province autonome de Bolzano-Bozen (Cassa Edile-Bauarbeiterkasse CE-BK) et son pendant autrichien (Bauarbeiter-Urlaubskasse). L'accord concerne les travailleurs du bâtiment participant au grand chantier transfrontalier du tunnel du Brenner et travaillant hors de leur pays (annexe 1).

C) Délocalisations / restructurations

Comme la plupart des territoires voisins, le CSIR-AC / IGR-ZA n'échappe pas non plus au phénomène des délocalisations.

Les pays de l'Est de l'Europe, membres ou non de l'Union européenne, constituent la destination de prédilection pour toute une série d'entreprises appartenant à différents secteurs d'activité : textile (Bailo), transport routier (Fercam, Arcese), chimie (Zobebe, Thun, Marangoni), industrie manufacturière (Luxottica). Mais l'Extrême Orient (Chine, Vietnam, Corée) constitue également une destination de choix.

Les restructurations, qui, très souvent, sont à l'origine de ces délocalisations, maintiennent cependant le siège administratif et la haute direction des entreprises sur leur lieu d'origine. Ce qui implique que la gouvernance, les bureaux d'études et les centres de recherche et d'innovation restent implantés dans leur terroir historique et culturel d'origine.

D) Aperçu actualisé des activités du CSIR-AC / IGR-ZA:

Depuis plusieurs années, le CSIR-AC / IGR-ZA mène, en collaboration avec l'Institut de promotion des travailleurs (Arbeitsförderungsinstitut - Istituto Promozione Lavoratori – AFI-IPL) de Bolzano-Bozen, un projet de brochure multilingue proposant des informations comparées sur la réglementation sociale, au sens large, et fiscale. Cette publication, diffusée dans les provinces transfrontalières, traite également des droits des travailleurs transfrontaliers du Haut-Adige – Südtirol (I), du Tyrol (A) et du canton des Grisons (CH). Cette initiative a bénéficié du soutien d'EURES dont le partenariat a favorisé la promotion de l'emploi transfrontalier, les prises de contact et le travail du CSIR – AC / IGR-ZA.

En guise d'aperçu des activités les plus récentes menées par notre Conseil syndical interrégional Alpes centrales (CSIR-AC / IGR-ZA), nous nous bornerons à évoquer les initiatives suivantes:

Maienfeld bei Chur – 28.2.2008 (Canton des Grisons)

« Comparaison transfrontalière des salaires et des prix dans les régions des Alpes centrales en vue d'une évaluation des conditions de vie des salariés, hommes et femmes ».

Un document a été rédigé au terme des travaux. Celui-ci appelle de ses vœux l'adoption de nouveaux indicateurs de prix. Des indicateurs qui soient à la fois plus réalistes (du type du "panier Eurostat") et plus conformes à ceux qui sont utilisés dans le cadre des négociations de premier niveau. On y exprime également le souhait d'un renforcement du second niveau de négociation (branche, territoire, entreprise) surtout en Italie, dans la mesure où de tels dispositifs sont davantage répandus et pratiqués en Autriche et en Suisse. Sur le plan fiscal, le document stigmatise les politiques qui pénalisent les producteurs de revenus par rapport aux personnes jouissant de rentes financières ou de produits du patrimoine.

Innsbruck – 26.9.2008 (Tyrol)

« Évaluation et répercussions sociales de la directive "services" ».

Une résolution adressée à l'ensemble des représentants politiques a été adoptée à l'unanimité. Cette motion invite à tout mettre en oeuvre afin de: maintenir le niveau de cohésion sociale acquis ; garantir le service public et ne pas le soumettre à la logique du marché et du profit ; respecter les conventions collectives de travail des salariés des services publics ; inclure obligatoirement dans la réglementation des marchés et des autorisations des règles claires assurant la qualité des services et l'interdiction de pratiquer le dumping social et salarial.

Nalles (BZ) – 20.2.2009

« Étude comparée des amortisseurs sociaux disponibles aux salariés dans le cadre de la crise mondiale »

Après avoir exposé au cours des travaux les politiques mises en place par les partenaires sociaux et les collectivités territoriales, les délégués ont rédigé un document dans lequel ils expriment leur inquiétude face à la grave crise que connaît le marché de l'emploi, crise dont ils imputent la responsabilité première à la spéculation financière. Ils affirment par ailleurs la nécessité de replacer les entreprises, les banques et les établissements de crédit face à leurs responsabilités sociales indérogables. Les pouvoirs publics, à quelque niveau que ce soit – local, national, continental – ont été invités à consacrer des moyens financiers appropriés et à prendre des mesures législatives suffisantes en faveur des travailleurs et des familles frappés par la crise de l'emploi.

Riva del Garda (TN)– 26 mars 2010

« Analyse comparée de la fiscalité en Italie, Autriche et Suisse »

Après un examen approfondi auquel ont contribué des experts des trois pays, un document de synthèse a été approuvé. Ce document commence par prendre acte de la faiblesse des politiques fiscales dans les trois pays examinés en matière d'imposition des rentes financières ou des produits du patrimoine. Il est demandé un rééquilibrage de l'impôt au bénéfice des producteurs de revenus, c'est-à-dire des travailleurs salariés, des indépendants et des entreprises.

Dans le cadre des activités menées en 2009 et 2010 sous l'égide de l'Arbeiterkammer (AK) du Tyrol (Bureau des activités européennes), le CSIR-AC / IGR-ZA a participé en collaboration

avec l'AFI –IPL de Bolzano-Bozen et les confédérations syndicales CGIL/AGB, SGBCISL et UIL-SGK du Haut-Adige/Südtirol, avec l'ÖGB TIROL et l'Association des syndicats libres de Slovénie/ZSSI, et également avec le concours financier de l'Union européenne, à un projet de collecte de données sur les entreprises multinationales implantées dans nos régions (Trentin, Haut-Adige/Südtirol, Tyrol) ainsi qu'à un recensement des Comités d'entreprises européens (CEE) en vue notamment d'accroître la diffusion des représentations syndicales transfrontalières que sont justement les Comités d'entreprises européens (www.ewc-networking.eu). Cette publication se propose également d'illustrer les nouveaux critères introduits par la directive UE 2009/38² pour la mise en place d'une représentation syndicale des travailleurs européens, par le biais des CEE ; directive remplaçant la directive 94/45/CE. Les CEE sont des organismes syndicaux supranationaux ayant pour but de permettre l'information et la consultation des travailleurs des entreprises communautaires et multinationales.

E) Effets et conséquences de la crise économique sur le dialogue social

La région des Alpes centrales a, elle aussi, été frappée durement par la crise économique et financière. Les taux de chômage et de croissance restent cependant moins mauvais que dans les régions voisines. Toutefois, le recours aux amortisseurs sociaux a augmenté de manière géométrique: allocations de chômage, mobilité, chômage partiel. De nouvelles aides spécifiques ont également été mises en place, surtout dans les provinces autonomes de Trente et de Bolzano, en vue de compléter et de renforcer les dispositifs existants, notamment à Belluno et par ailleurs³. Il s'agit principalement de l'allocation de revenu garanti ou de citoyenneté (*reddito di garanzia o cittadinanza*), des indemnités horaires octroyées aux personnes suivant des formations proposées par la province autonome de Trente et des aides locales octroyées aux travailleurs se trouvant sans revenus.

En Italie aussi, l'attention et l'intérêt pour les organismes bipartites (employeurs/travailleurs) ont gagné du terrain. Ces structures offrent souvent une vitesse d'action et des modalités d'intervention subsidiaire appréciables tant en matière de formation et de sécurité au travail qu'en ce qui concerne les relations du travail, les mesures de soutien et les aides aux travailleurs et aux entreprises se trouvant dans une situation financière difficile en raison de la conjoncture économique.

Lors de nos derniers séminaires et assemblées, il est apparu indispensable en outre d'accroître les échanges d'informations et de « bonnes pratiques » au sein de chaque CSIR et entre les 45 CSIR européens.

Par ailleurs, il apparaît désormais tout aussi indispensable de palier l'absence de structures bipartites associant nos interlocuteurs, à savoir les employeurs.

Tant que l'on ne communiquera pas directement avec les interlocuteurs concernés et que l'on ne pratiquera pas le dialogue d'égal à égal et la réciprocité, chaque acteur restera enfermé dans sa propre "tour" et restera convaincu de ses bonnes raisons, laissant de ce fait au politique – et souvent hélas aux représentants des intérêts les plus forts fussent-ils nationaux ou économiques – le soin de décider seul des choix qui conditionneront le futur des travailleurs et de tous les citoyens et citoyennes d'Europe.

Le président du **CSIR-AC / IGR-ZA** 2011-2012
Walter Alotti

c/o UIL Trentino, via Matteotti 20/1, 38100 Trento

² Ndt: et non 2009/387/CE comme dans l'original.

³ Ndt: à vérifier, original peu clair.



PROJET « DÉVELOPPEMENT DU RÔLE JOUÉ PAR LES CSIR DANS LE RENFORCEMENT DE LA COOPÉRATION TRANSFRONTALIÈRE DANS LE DOMAINE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE »

Le CSIR Pyrénées Occidentales-Axe Atlantique est un organe de coopération syndicale entre les régions frontalières de France (Aquitaine) et d'Espagne (Aragón, Navarre, Pays basque) qui s'inscrit dans le cadre de la Confédération européenne des syndicats. Il réunit les syndicats français CGT, CFDT, CFTC et UNSA Aquitaine et les syndicats espagnols CC.OO et UGT de Navarre, du Pays basque et d'Aragón.

Il se fonde sur une expérience acquise pendant plus de 17 années de rencontres et de collaboration, au cours desquelles les organisations membres ont mis en œuvre des projets, activités et journées, comme instruments du renforcement de la coopération syndicale de part et d'autre de la frontière.

Le CSIR Pyrénées Occidentales-Axe Atlantique présente une caractéristique particulière qui doit être prise en considération dans le cadre d'une analyse de la négociation collective : la représentation espagnole recouvre trois communautés autonomes, associées à la région Aquitaine du côté français. Cette caractéristique détermine la base méthodologique de la présente analyse. Les informations relatives aux trois territoires espagnols sont unifiées et les éléments de comparaison privilégiés sont ceux qui reflètent une situation homogène dans ces trois communautés.

Cette analyse se base sur les conclusions du séminaire organisé à Pampelune (Espagne) le 23 mars 2011.

1. La situation industrielle et les entreprises transfrontalières

Les territoires qui forment le CSIR Pyrénées Occidentales-Axe Atlantique présentent des caractéristiques macroéconomiques similaires, avec des nuances importantes quant au profil sectoriel de leur structure de production.

Comparaison du PIB par habitant en Aquitaine, en Aragón, au Pays basque et en Navarre (2008)

Territoires	PIB (en millions d'euros)	PIB par habitant (euros)	PIB (en millions de SPA ¹)	PIB par habitant (SPA)	PIB par habitant (SPA : UE27=100)
Aquitaine	87 115	27 300	76 601	24 000	96
Aragón	34 093	26 100	36 978	28 300	113
Pays basque	67 984	31 800	73 737	34 500	138
Navarre	18 492	30 300	20 057	32 900	131

Source : Eurostat.

Du côté **espagnol**, les régions du Pays basque, de Navarre et d'Aragón se caractérisent par une forte composante industrielle tant en termes de contribution au PIB que d'emploi.

Au **Pays basque**, l'industrie représente 22 % des emplois. Le bon comportement du secteur s'est traduit par une baisse du chômage de 8,03 % dans l'industrie l'année dernière. Les secteurs industriels les plus importants sont la métallurgie et les produits métalliques, les machines et le matériel de transport.

La production industrielle de la Communauté autonome du Pays basque a enregistré en 2010 une hausse de 1,8 % en glissement annuel. On observe une consolidation de la reprise de l'industrie, qui devient le secteur le plus dynamique de l'économie.

C'est également le cas de la **Navarre**, dont le poids important de l'industrie en termes économiques et d'emploi est l'une des caractéristiques de son économie. Un réseau de petites et moyennes entreprises, implantées dans le corridor Alasua-Pampelune-Tudela et dans l'axe de la vallée de l'Èbre, forment le tissu industriel autochtone, auxquelles s'ajoute un ensemble de sites de production appartenant à des entreprises multinationales, non négligeables étant donné leur importance en termes d'emploi et de valeur ajoutée, leur contribution décisive à la modernisation de l'appareil de production régional et, par conséquent, au développement économique de la Communauté autonome de Navarre.

Nombre de ces sites industriels appartiennent aux deux sous-secteurs d'activité les plus importants de l'industrie de Navarre : l'automobile et les machines et équipements. Ces deux sous-secteurs et le troisième par ordre d'importance, à savoir l'agroalimentaire, représentent à eux seuls plus de la moitié de la valeur ajoutée brute de l'industrie de Navarre. Face à cette concentration, la diversification des activités du secteur n'a connu de progression significative qu'à la fin des années 90, sous l'effet de

¹ SPA: standards de pouvoir d'achat.

l'implantation et du développement d'une industrie éolienne à laquelle on attribue un fort potentiel de croissance.

Les secteurs industriels jouent également un rôle important en **Aragón**. Les secteurs clés en Aragón, selon les critères de la contribution au PIB et/ou du taux d'emploi de la population et/ou de l'effet d'entraînement sur d'autres sous-secteurs et/ou du potentiel d'avenir sont : l'industrie automobile et les secteurs associés, la logistique, le tourisme, la fabrication de biens d'équipement, l'industrie agroalimentaire, l'énergie et le recyclage, la fabrication du papier et d'autres dérivés de la cellulose, les services aux entreprises à forte valeur ajoutée et les services de proximité liés à la qualité de vie.

Du côté **français**, la région **Aquitaine**, qui représente 4,5 % du produit intérieur brut national, présente une structure sectorielle différente : l'industrie concentre 12 % de l'activité et des emplois, la construction représente 7 % de l'activité et 8 % des emplois, l'agriculture représente 4 % de l'activité et 5 % des emplois, tandis que le secteur des services concentre 77 % de l'activité et 75 % des emplois.

Entreprises transfrontalières

Un manque important d'informations et de données fiables empêche la réalisation d'une analyse rigoureuse de l'activité des entreprises transfrontalières dans le contexte interrégional Pyrénées Occidentales-Axe Atlantique. On observe toutefois un niveau d'activité peu élevé, avec des flux nettement plus importants entre le Pays basque et l'Aquitaine qu'entre la Navarre et l'Aquitaine ou entre l'Aragón et l'Aquitaine.

Dans le premier cas, le manque d'information ne se limite pas à la collecte de données. En effet, 50 % des entreprises reconnaissent ne disposer que d'une connaissance très limitée du territoire voisin, bien que 42 % des entreprises y aient établi des relations commerciales. La Chambre de commerce internationale transfrontalière Bihartean, formée par les chambres de commerce de Guipúzcoa et de Bayonne, a été créée afin de faciliter la connaissance mutuelle et de contribuer ainsi au développement économique des deux régions.

Dans le cas des flux entre la Navarre et l'Aquitaine, l'activité transfrontalière se limite au secteur commercial dans des zones très concrètes. Il existe des commerces espagnols qui emploient des travailleurs français (ex. les *ventas* d'Ibardin et de Dantxarinea). Ces travailleurs sont assujettis à la sécurité sociale espagnole, car ils sont employés par des entreprises espagnoles, et soumis à la convention du commerce. On a également observé des échanges de travailleurs dans le secteur agricole.

Il n'existe pas en Aragón d'entreprises transfrontalières importantes et on n'y observe pas de sous-traitance transfrontalière significative, en termes de facturation et d'emploi. En revanche, on note la présence de sociétés ou de groupes de sociétés qui exercent des activités en Aquitaine, en Aragón, au Pays basque et en Navarre et dans lesquelles les conditions de travail varient selon la région (ex. : le Groupe Auchan : Alcampo Sabeco, Simply Market, Simply Store, Hyper Simply, Aro Rojo, Inmochan España – en Aragón ; Auchan, Atac, Simply Market, Auchan Direct, Voyages Auchan, Banque Accord, Inmochan – en Aquitaine).

Il est par conséquent très difficile d'évaluer les activités transfrontalières des entreprises et le nombre de travailleurs qui exercent ces activités. Il s'agit là de l'un des symptômes de « l'invisibilité » qui caractérise ces travailleurs. Une étude réalisée par le CSIR Pyrénées Occidentales-Axe Atlantique, dans le cadre du projet « Observatoire transfrontalier de l'emploi », évalue à 3 500 le nombre de travailleurs transfrontaliers de la région, dont la majeure partie entre le Pays basque et l'Aquitaine.

2. Une analyse de la négociation collective

2.1. Le cadre

La négociation collective est l'instrument normatif qui permet d'intervenir dans le cadre réglementaire des conditions de travail.

En **Espagne**, la doctrine définit la négociation collective comme un « *accord autonome et librement accepté, dont la nature et les effets sont collectifs, conclu entre les représentants des travailleurs et des employeurs, ou l'employeur, à la suite d'un processus de discussion et de négociation, et qui définit les droits et obligations qui s'appliqueront à leurs relations de travail, individuelles et collectives* ».

Selon ce concept, les points essentiels qui définissent la convention collective sont les suivants :

- **Un accord autonome et librement accepté ;**
- **Dont la nature et les effets sont collectifs ;**
- **Conclu entre les représentants des travailleurs et des employeurs, ou l'employeur ;**
- **Suite à un processus de discussion et de négociation ;**
- **Pour définir les droits et obligations** qui s'appliqueront à leurs relations de travail.

En **France**, la négociation collective présente des caractéristiques similaires, avec des nuances importantes. Dans les deux pays, la négociation collective couvre la majorité des travailleurs, plus de 90 % d'entre eux en France et plus de 80 % en Espagne. Cette négociation s'inscrit d'abord dans le cadre sectoriel, pour prendre ensuite une dimension géographique, par l'intermédiaire d'accords par secteur et département en France et par secteur et province en Espagne. Les conditions fixées dans les conventions conclues à un niveau supérieur à celui de l'entreprise individuelle s'appliquent à toutes les entreprises et à tous les travailleurs du secteur ou de la zone géographique concernés. Cette disposition est d'application facultative en France et automatique en Espagne.

En France, les relations collectives du travail entre employeurs et travailleurs et leur détermination par l'intermédiaire de la négociation collective sont régies par la loi Auroux du 13 novembre 1982, la loi relative au dialogue social du 4 mai 2004 et la loi portant rénovation de la démocratie sociale du 20 août 2008. La négociation collective se fonde sur un principe énoncé dans le Préambule de la Constitution de 1946, selon lequel « tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ». Le Livre III du Code du travail, qui

régit le dialogue social, définit l'objet et le contenu des conventions et accords collectifs, les conditions de négociation et de conclusion des conventions et accords collectifs, les domaines et la périodicité de la négociation collective, l'application des conventions et accords collectifs et le droit d'expression directe et collective des salariés.

En France, par conséquent, le droit du travail se fonde premièrement sur la législation. Il existe une hiérarchie des normes dans le droit du travail, qui, en principe, interdit de conclure des accords collectifs dont les conditions sont inférieures aux normes législatives et réglementaires. Mais, depuis 2004, 14 sujets de négociation peuvent donner lieu à des accords dont les conditions sont moins favorables que celles qui sont prévues par des normes supérieures.

Les accords interprofessionnels sont des accords transversaux et, par conséquent, limités (formation, santé au travail, etc.). Les accords de branche sont toutefois plus nombreux. Les partenaires sociaux sont dans l'obligation de négocier les salaires chaque année et les classifications professionnelles tous les cinq ans. Au niveau de l'entreprise, lorsque celle-ci compte une ou plusieurs sections syndicales, l'employeur est également tenu de mener des négociations annuelles sur les salaires effectifs, le temps de travail, l'organisation du travail, la gestion de l'horaire et l'épargne salariale.

La négociation au niveau de l'entreprise permet d'adapter les normes du Code du travail aux spécificités et nécessités de l'entreprise. Dans les entreprises qui disposent d'une section et d'un délégué syndical, l'employeur est dans l'obligation de mener des négociations sur différents sujets et selon des fréquences variables.

Chaque année, la négociation obligatoire porte sur les salaires, l'aménagement du temps de travail, l'égalité professionnelle, l'épargne salariale, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Cette obligation s'applique tous les trois ans aux entreprises de plus de 300 salariés.

2.2 Quelques données de référence

Comme mentionné plus haut, la France et l'Espagne affichent des taux élevés de couverture de la négociation collective, de 90 % et de 80 % respectivement.

En **Espagne**, les conventions collectives peuvent être conclues au niveau de l'entreprise ou au plan sectoriel. Les données relatives au territoire national au 31 décembre 2010 révèlent l'existence de 2 707 conventions collectives, dont 1 994 conclues au niveau de l'entreprise et 713 au plan sectoriel.

Un total de 896 781 entreprises sont concernées par les 2 707 conventions collectives répertoriées l'année dernière, soit un total de 7 113 457 travailleurs. Parmi eux, 524 309 sont liés par une convention collective conclue au niveau de l'entreprise tandis que 6 571 148 travailleurs le sont par une convention conclue à un niveau supérieur.

Le caractère exceptionnel des chiffres globaux relatifs à l'année 2010 est imputable au contexte de crise :

- Le nombre total de travailleurs auquel s'appliquent les conventions collectives répertoriées a été réduit de 2 millions (7,1 millions par rapport à 9,1 millions en 2009) ;
- L'augmentation de salaire moyenne, conclue initialement, a été réduite de moitié au cours de la même période. L'augmentation salariale moyenne conclue se situe à 1,31 %, pour un total de 7 113 457 travailleurs. Au niveau de l'entreprise, l'augmentation salariale moyenne se situe à 0,96 %, contre 1,34 % lorsque sont applicables des conventions collectives sectorielles ;
- Le pourcentage de travailleurs couverts par la clause de garantie salariale baisse, de 68,35 % à 45,58 % en 2010. Près de 5 travailleurs sur 10 ne bénéficient pas de cette protection, lorsque des tensions inflationnistes se répercutent sur les prix à la consommation.

Ces données illustrent clairement la modération notable de la majoration des salaires conclue en 2010, les augmentations de salaires conclues au niveau de l'entreprise étant généralement inférieures à celles que prévoient les conventions collectives sectorielles. Ces données correspondent aux dispositions de l'Accord pour l'emploi et la négociation collective 2010-2012 (AENC), qui recommande l'inclusion d'une clause de garantie salariale à hauteur de 1 % environ pour 2010. Malgré un IPC annuel de 3 % en décembre, par rapport à 0,8 % pour la même période l'année précédente, la poursuite de la tendance à la baisse de la majoration des salaires s'explique par la difficulté de parvenir à des accords dans le contexte actuel de réforme du marché du travail et de crise généralisée.

Cette situation se répercute aussi à l'échelle régionale, tant en Aragon qu'en Navarre ou au Pays basque. En **Aragon**, le nombre de conventions collectives en vigueur s'élève à 1 300, dont 229 sont des conventions sectorielles et 1 071 sont des conventions conclues au niveau de l'entreprise. Les données officielles indiquent que 120 conventions collectives ont été conclues en 2010, dont 88 au niveau de l'entreprise et 32 à un niveau supérieur. Elles concernent 15 216 et 177 019 travailleurs respectivement. Ces chiffres mettent en évidence un recul de la conclusion de conventions collectives au 31 décembre, de 42,03 %, soit 120 en 2010 par rapport à 183 en 2009.

La **Navarre** connaît une situation similaire. Dans cette communauté autonome, 183 conventions collectives ont été conclues et publiées en 2010, dont 34 sont des conventions sectorielles et 149 des conventions conclues au niveau de l'entreprise. Elles concernent environ 140 000 personnes. Deux situations peuvent s'appliquer aux autres salariés : a) ils sont couverts par une convention collective nationale, conclue au plan sectoriel ou au niveau de l'entreprise ; b) ils ne sont pas protégés par une convention collective : dans ce cas, les conditions de travail sont fixées par le Statut des travailleurs et d'autres normes du travail. On estime par ailleurs qu'environ 20 % des travailleurs et des travailleuses ne bénéficient pas de l'application d'une convention collective (environ 54 220 travailleurs).

Compte tenu de l'impasse dans laquelle s'est trouvée la négociation collective au cours des dernières années, seules 68 de ces 183 conventions collectives ont été renouvelées à leur terme, qui concernent environ 97 000 personnes.

Ce sont 53 conventions collectives qui auraient dû être négociées en 2010. À ce jour, seules 23 conventions ont été conclues et publiées en 2010, soit 43,39 % des négociations collectives qu'il était prévu de conclure cette année.

Comme en Aragon et en Navarre, le processus de négociation au **Pays basque** a subi les répercussions de la crise économique, mais aussi les conséquences de l'attitude adoptée par les représentants des employeurs et les syndicats nationalistes. En effet, ceux-ci sont majoritaires à la table des négociations de nombreuses conventions collectives et n'ont pas accordé l'attention prioritaire nécessaire à leur renouvellement et à l'évolution des conditions de travail dans les entreprises concernées.

Au Pays basque, le nombre total de conventions collectives conclues au 31 décembre 2011 s'élève à 187. Au 31 décembre, 235 conventions collectives qui protégeaient plus de 150 800 travailleurs et travailleuses n'ont pas été renouvelées. Ce sont par conséquent 21 % de travailleurs et travailleuses non protégés qu'il faut ajouter à celles et ceux dont les conventions collectives n'étaient plus en vigueur.

Il reste à négocier 90 des 115 conventions collectives sectorielles au Pays basque. Autrement dit, 80 % des conventions sectorielles, qui protègent 220 700 travailleurs et travailleuses, sont caduques.

En **France**, selon les derniers chiffres officiels, 26 conventions collectives ont été conclues à l'échelle nationale, au niveau interprofessionnel, en 2008.

En ce qui concerne la négociation collective de branche, 1 117 conventions collectives ont été conclues, dont 549 sur les salaires, 58 sur les classifications professionnelles, 73 sur la durée et l'aménagement du temps de travail, 19 conventions spécifiques sur l'égalité professionnelle, 59 relatives aux contrats de travail et 8 sur l'épargne salariale.

À l'échelle régionale, le dialogue social est généralement marginal. En Aquitaine, seules deux structures professionnelles disposent de conventions collectives régionales : l'industrie agroalimentaire et la foresterie et l'industrie du bois. Il existe également des conventions collectives dans certains départements, dans deux secteurs : les produits métalliques et le bâtiment. Dans le secteur de la métallurgie, des rencontres sont organisées entre les employeurs et les syndicats, mais seulement à titre informatif et consultatif, c'est-à-dire qu'il n'existe pas de véritables négociations.

Quant à la négociation au niveau de l'entreprise, plus de 5 000 textes ont été signés en Aquitaine en 2009 (nouveaux accords, avenants, adhésions, dénonciations d'accord) dans 3315 entreprises, qui concernent environ 200 000 salariés, soit un sur six.

Après déduction des décisions unilatérales (prises par les seuls employeurs) et des accords approuvés par référendum par les salariés, qui ne témoignent pas de l'existence d'un véritable dialogue social, ce sont 1 410 accords d'entreprise signés par des délégués syndicaux ou des représentants de travailleurs élus qui ont été enregistrés dans les unités territoriales de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE). Les salaires sont le sujet principal abordé dans les accords d'entreprise, suivis de l'emploi et du temps de travail.

2.3 La négociation collective transfrontalière

Si la réalité des entreprises transfrontalières se caractérise par un manque d'information et si la situation des travailleurs transfrontaliers se définit par son « invisibilité », la négociation collective transfrontalière se distingue quant à elle par un manque de données objectives.

Il s'agit par conséquent d'une réalité professionnelle difficile à évaluer, qui manque de cadres réglementaires adaptés à la situation particulière des « travailleurs transfrontaliers ». Améliorer la connaissance de cette catégorie de travailleurs pour impulser une action syndicale destinée à défendre leurs droits et leurs intérêts est l'objectif du CSIR Pyrénées Occidentales-Axe Atlantique. À cette fin, il est indispensable de connaître les cadres réglementaires dans lesquels s'inscrit la négociation collective de part et d'autre de la frontière et de mieux comprendre les différentes situations qui déterminent la négociation collective dans l'ensemble des régions.

2.4 La négociation collective comme objet de réforme

2.4.1. En France

Comme mentionné plus haut, les relations collectives de travail entre employeurs et travailleurs, déterminées par la négociation collective, sont régies en France par la loi Auroux du 13 novembre 1982, la loi relative au dialogue social du 4 mai 2004 et la loi portant rénovation de la démocratie sociale du 20 août 2008.

Les lois de 2004 et de 2008 ont profondément transformé la réglementation de la négociation collective quant à l'articulation des différents niveaux de la négociation, aux règles de conclusion des accords et à la représentativité syndicale. La dernière réforme, menée en 2008, a été précédée de la position commune signée le 9 avril 2008.

2.4.2. La réforme de la négociation collective en Espagne

Au moment de la tenue des séminaires de Pampelune consacrés à l'examen de la négociation collective dans le cadre du CSIR et de la présentation du présent rapport, les acteurs économiques et sociaux les plus représentatifs en Espagne se trouvent en plein processus de négociation sur la réforme de la négociation collective. C'est pourquoi il convient d'examiner la situation de façon spécifique et de préciser certains éléments utiles à la réflexion, afin de mieux comprendre les tenants et aboutissants de ce débat.

a) La nécessité de rationaliser la structure des conventions collectives

La négociation collective fait actuellement l'objet d'un processus de transformation profonde. Les principaux problèmes et besoins identifiés portent notamment sur :

- Les caractéristiques de la situation actuelle de la négociation sectorielle à l'échelle nationale :
 - Manque de coordination entre le niveau sectoriel et l'entreprise ;

- Besoin d'introduire des éléments de légitimation des négociateurs, car les représentants des travailleurs sont élus, à la différence des représentants des employeurs ;
- Impasse des processus de négociation collective en 2010 ;
- Indétermination du modèle de négociation collective qui sera adopté à court terme, dont la définition dépend de l'issue des négociations menées entre le gouvernement, les syndicats et les représentants des employeurs ;
- Fortes pressions exercées par les employeurs et les marchés pour détruire le modèle de négociation actuel et éliminer certaines garanties qu'il octroie aux travailleurs.

Une vue d'ensemble de la structure de la négociation collective en Espagne permet de conclure que ses caractéristiques fondamentales sont la dispersion et la désarticulation. Ces traits lui sont associés depuis longtemps, malgré des tentatives de correction de la situation, sans succès, comme l'Accord interconfédéral pour la négociation collective de 1997.

- La situation actuelle de la négociation collective au niveau de l'entreprise est la suivante :
 - Dispersion excessive des conventions collectives ;
 - Net recul du processus de négociation en 2010, en attente de changements à venir ;
 - Tentative des entreprises de renforcer les conventions collectives conclues au niveau de l'entreprise au détriment des conventions conclues à un niveau supérieur ;
 - Manque de préparation des travailleurs des PME et des micro-entreprises en cas de renforcement de la négociation collective au niveau de l'entreprise ;
- Il existe actuellement de nombreux groupes de pression qui, face à la redéfinition du modèle de négociation collective, poursuivent les objectifs suivants :
 - Ne plus considérer les conventions collectives comme source du droit : en Espagne, les conventions collectives constituent une source extraparlamentaire du droit (une particularité qui découle de l'époque du corporatisme franquiste). Ce phénomène a pour principale implication, dans le système espagnol, la persistance des conventions, dont l'application se prolonge jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ;
 - Mettre un terme à l'efficacité générale et automatique : conformément à ce principe fondamental du système espagnol, toute convention conclue à un niveau supérieur à celui de l'entreprise doit s'appliquer à toutes les entreprises dans la zone géographique et le secteur concernés, indépendamment de leur participation ou non au processus de négociation ;
 - Supprimer la prépondérance des conventions sectorielles sur les conventions conclues au niveau de l'entreprise : notre système de négociation collective découle de la primauté des conventions collectives conclues à un niveau supérieur à celui de l'entreprise ;

- Démanteler la structure actuelle de négociation, selon laquelle la majorité des entreprises et des travailleurs sont couverts par des conventions collectives conclues à un niveau intermédiaire (provincial et sectoriel), et attribuer à la négociation décentralisée, au niveau de l'entreprise, un rôle de premier plan : cet objectif n'implique pas la suppression des conventions collectives sectorielles à l'échelle nationale, mais consiste à permettre à une entreprise d'exercer son droit à négocier directement une convention collective avec ses travailleurs et à garantir la primauté de celle-ci sur une convention conclue à l'échelle nationale. Si l'entreprise veut bénéficier de l'application de la convention conclue à un niveau supérieur, elle doit prévoir une « clause d'accrochage ». Un débat est mené sur la question de savoir si ce modèle est préférable ou non à une « clause de décrochage » dans une convention conclue à un niveau supérieur, qui demeure prépondérante.

La primauté des conventions collectives conclues au niveau de l'entreprise, associée à la possibilité de « s'accrocher » à une convention collective nationale, signifie la fin des conventions conclues à l'échelle provinciale. Après la suppression des conventions collectives conclues à un niveau intermédiaire, l'essentiel consistera à déterminer les matières qui relèvent de la négociation de conventions collectives sectorielles à l'échelle nationale et celles qui relèvent de la négociation de conventions au niveau de l'entreprise. Les conventions collectives sectorielles conclues à l'échelle nationale pourraient couvrir des aspects comme la formation et le recyclage des travailleurs, les modalités de recrutement ou encore les questions liées à la sécurité au travail. Les conventions collectives conclues au niveau de l'entreprise devraient avoir trait aux aspects plus directement liés à la durée et à l'aménagement du temps de travail, à la mobilité, géographique et fonctionnelle, et au salaire, qui pourrait être adapté à la compétitivité de l'entreprise.

- Supprimer l'IPC comme référence objective des augmentations de salaires conclues dans le cadre de la négociation collective et le remplacer par la compétitivité, un facteur difficile à mesurer.

b) Un contexte pour l'accord

L'Accord économique et social, conclu le 2 février 2011 par le gouvernement national, les syndicats et les employeurs a mis en relief le caractère bipartite de la réforme de la négociation collective. Cet accord renforce le principe fondamental de la négociation collective qu'est l'autonomie des représentants des employeurs et des syndicats dans la définition des conditions de travail.

CC.OO et l'UGT considèrent que la conclusion d'un accord sur la réforme de la négociation collective permettra d'ouvrir la voie à la mise en place d'un système de négociation collective plus structuré, plus efficace, mieux coordonné, qui soit utile aux travailleurs et aux entreprises.

L'UGT et CC.OO considèrent également que la négociation collective est un instrument essentiel pour la défense des intérêts de l'ensemble des travailleurs et des travailleuses et s'opposent aux tentatives de limiter ce droit fondamental, en présentant des propositions, comme celles du Pacte de compétitivité de l'UE.

c) Enjeux et objectifs de la future négociation collective

La négociation collective est confrontée à de nouveaux défis. Elle doit notamment couvrir davantage de matières et d'autres priorités, s'adapter à la transformation de la structure de production qui découle des processus de mondialisation, de décentralisation et d'externalisation.

CC.OO et l'UGT entendent améliorer la structure et la coordination de la négociation collective aux différents niveaux existants, par la promotion des conventions collectives sectorielles à l'échelle nationale, des conventions générales ou des accords-cadres, qui complètent les conventions conclues à d'autres niveaux pour des raisons liées à la production.

Outre les conventions sectorielles nationales, qui unifient et simplifient les procédures, réduisent la dispersion et comblent le manque actuel de structure, les organisations sectorielles envisagent de porter au niveau national d'autres domaines, qui relèvent de sous-secteurs traités à l'échelle provinciale ou des communautés autonomes, et d'encourager la conclusion de conventions au niveau de l'entreprise.

L'UGT et CC.OO considèrent que la réforme doit permettre de couvrir les activités qui ne relèvent pas d'une convention sectorielle de référence et que la création de nouveaux niveaux de négociation doit garantir l'absence de concurrence et protéger les niveaux de négociation établis.

Les déficiences de la légitimité dans les conventions doivent être corrigées, par une réforme de la légitimité syndicale dans l'entreprise et la promotion de la légitimité des entreprises, notamment au niveau supérieur à celui des entreprises, en renforçant la sécurité juridique des accords conclus.

Cette réforme doit également viser à l'amélioration des instruments de flexibilité interne et à l'adaptation des conditions de travail à l'évolution économique des entreprises, sans limiter les droits du travail, dans le cadre de l'Accord pour l'emploi et la négociation collective 2010-2012, en s'opposant aux aspects dommageables de la réforme du marché du travail et au décrochage des salaires, par l'intermédiaire de processus transparents d'information et de participation des organisations syndicales les plus représentatives dans l'entreprise et le secteur, tout en renforçant le rôle des syndicats dans les petites et moyennes entreprises.

Nous misons sur une dynamisation de la négociation collective, le renforcement de l'obligation de la négociation, la prévention des obstructions, des manquements, des blocages ou des pratiques qui empêchent le développement et l'application du processus de négociation, la prévention de la judiciaireisation de la négociation collective, le renforcement du rôle des commissions paritaires, la promotion des instruments prévus dans les accords de règlement extrajudiciaire des conflits à tous les niveaux, et la garantie du respect des droits fondamentaux des travailleurs.

Cette orientation suppose le renforcement de l'autonomie des interlocuteurs sociaux, dans l'objectif de stimuler et d'améliorer l'emploi et l'activité économique.

3. Situation des délocalisations/restructurations

La mise en commun de nos informations sur les délocalisations/restructurations de part et d'autre de la frontière nous révèle que l'examen de cette question n'est pas sans poser de sérieuses difficultés.

Cependant, l'Aragón, le Pays basque et la Navarre, du côté espagnol, comme l'Aquitaine, du côté français, sont des territoires qui ont été directement touchés par des processus de délocalisation et de restructuration industrielles. S'il est vrai que la plupart des restructurations et des fermetures résultent de faillites d'entreprises, et non pas à proprement parler de délocalisations, dans certains cas, la présence de secteurs de production à maturité ou en déclin et les politiques d'implantation industrielle dans des lieux qui garantissent la meilleure rentabilité du capital investi sont à l'origine de processus comme :

- La disparition de secteurs de production importants auparavant (textile, câblage, etc. du côté espagnol) ;
- La délocalisation d'entreprises viables dans des lieux qui offrent une réduction substantielle des coûts de RH. Ces processus de délocalisation concernent généralement des processus de production à forte intensité de travail.

À cette situation il faut ajouter le risque de délocalisation des activités manufacturières à forte intensité de main-d'œuvre et de tous les services susceptibles d'être « centralisés ».

Dans cette perspective, les facteurs suivants compliquent le maintien de certaines entreprises dans les régions qui constituent le CSIR : a) la menace liée à la distance physique, et psychologique, entre les centres de production et les centres de décision, comme dans le cas de nombreuses filiales d'entreprises internationales et nationales ; b) la différence des coûts salariaux par rapport aux économies émergentes ; c) la recherche par les entreprises de contextes et de cadres réglementaires plus laxistes (au point de vue fiscal, environnemental, professionnel, etc.) ; d) la perte de poids politique et économique de l'Europe face aux marchés émergents.

La plupart des délocalisations d'entreprises qu'ont connues nos régions ont été motivées par des différences importantes du coût de la main-d'œuvre (Maghreb, pays de l'Est, Turquie, Amérique latine, etc.).

De façon générale, les débats menés au sein du CSIR ont mis en évidence l'importance de considérer le phénomène des délocalisations comme un élément central de l'action syndicale. Comment les coopérations transfrontalières de tout type peuvent-elles permettre au mouvement syndical d'anticiper les délocalisations et de les transformer en éléments positifs?

4. Impacts de la crise sur le dialogue social

La crise, sous toutes ses formes, a représenté davantage de difficultés pour maintenir d'une part le cadre réglementaire dans lequel s'inscrit l'essentiel des droits sociaux et des droits du travail et, d'autre part, la capacité de dialogue des syndicats, nécessaire à leur participation dans ce cadre réglementaire. Du côté français comme espagnol, le contexte de réduction des prestations sociales et de pertes d'emplois a entraîné une mobilisation permanente du syndicalisme et des travailleurs.

En **Espagne**, différents événements se sont succédés, de la rupture de la concertation sociale à la grève générale en passant par un retour aux accords dans certaines matières, comme la réforme des retraites.

1. Rupture d'accords conclus

Fonction publique : trois mois après sa conclusion, l'accord est rompu unilatéralement par le gouvernement, qui abaisse et gèle les salaires, des fonctionnaires et d'autres catégories professionnelles, alors que celles-ci que ne sont pas soumises à l'accord pour la fonction publique, mais à leurs propres conventions collectives.

Cette décision se répercute rapidement sur le secteur privé. En effet, si le gouvernement peut rompre ses accords unilatéralement, les employeurs se considèrent en droit d'en faire autant.

Pacte de Tolède : une mesure transitoire applicable aux contrats à relais est supprimée et les allocations de retraites sont gelées, encore unilatéralement, et en l'absence de négociations dans le cadre applicable, à savoir le Pacte de Tolède.

2. Réduction drastique du déficit public

Par une réduction brutale des investissements publics, ses conséquences dommageables pour des secteurs de production essentiels comme la construction horizontale, ses effets collatéraux sur les services et l'industrie et, irrémédiablement, sur l'emploi dans ces secteurs.

Par une réduction de prestations essentielles de la protection sociale, comme les aides face à la dépendance.

3. Mise en œuvre de réformes liées au marché du travail sans l'accord nécessaire

Loi sur une réforme du marché du travail : caractérisée par son caractère régressif au regard de certains droits et la déréglementation de certaines questions. Cette réforme a été approuvée et imposée, provoquant la rupture définitive de la concertation.

D'autres réformes ont été envisagées, notamment une réforme des retraites (davantage de cotisations et moins de prestations) et une réforme de la négociation collective (disparition de la réglementation sectorielle au profit de la négociation au niveau de l'entreprise), qui étaient initialement prévues, mais remises en question suite à la grève générale.

4. L'Accord social et économique

Dans ce contexte, et sous la menace d'une nouvelle grève générale, les acteurs économiques et sociaux et le gouvernement parviennent à un accord sur les retraites, la négociation collective et les politiques de l'emploi. Les facteurs qui permettent de comprendre le retour à la table des négociations comprennent notamment :

- La situation compliquée que traverse l'économie : faiblesse extrême de la croissance économique, niveaux élevés d'inflation, taux de chômage extrêmement élevé, crise prolongée, etc. ;

- La nécessité d'inspirer confiance à la société quant à la capacité des citoyens à servir l'intérêt général et à défendre les intérêts qui leur sont propres, pour surmonter les problèmes, même graves ;
- La nécessité de transmettre un message d'une extraordinaire responsabilité partagée et de répondre conjointement aux institutions européennes qui pourraient être tentées d'imposer leurs mesures et aux marchés et idéologues qui pourraient être tentés de spéculer sur l'avenir du pays.

Parmi les réalisations de l'Accord, il convient de mentionner le renforcement du système public des retraites, l'extension de la protection des chômeurs, le renforcement de la protection sociale et de la cohésion sociale, l'impulsion de la reprise économique et de la création d'emplois, et l'intervention pour résoudre les problèmes structurels de l'économie.

Les organisations signataires considèrent que cet accord est fondamental et stratégique pour l'ensemble du pays et les travailleurs en particulier, car il est parvenu à freiner les intentions du gouvernement de réduire les allocations de retraite, à renforcer le rôle de la négociation collective, à réinstaurer l'aide de 400 euros aux chômeurs sans allocations et à situer dans le cadre de la négociation des sujets stratégiques pour changer le modèle de croissance, dans les domaines de la politique industrielle, de la politique énergétique et de la RDI.

Cet accord se heurte à l'opposition des organisations syndicales nationalistes, qui maintiennent des positions immobilistes illustrées par un NON sans alternatives, s'emploient à diviser, et par conséquent à affaiblir, les travailleurs en mettant en avant des questions identitaires face aux droits du travail et aux droits sociaux, et recourent à un discours démagogique et d'usure en l'absence de perspective générale au-delà de leurs « frontières ». Face à ces positions, le syndicalisme confédéral a choisi d'agir avec responsabilité, cohérence et engagement, en proposant des alternatives et des solutions aux problèmes.

En **France**, comme en Espagne, le dialogue social a été marqué par les pressions liées aux conséquences de la crise. Dans un contexte comme celui de l'Aquitaine, où le taux de chômage est passé de 5,5 % il y a un an à 9,2 % actuellement, où le nombre de chômeurs grimpe en flèche, en pleine réforme des retraites, où les jeunes s'installent dans la précarité, la relation entre l'impact de la crise et le dialogue social est unidirectionnelle.

La hausse des inégalités en France et en Aquitaine s'explique en grande partie par la faiblesse structurelle de l'évolution des salaires, dans le secteur public comme dans le secteur privé, par la précarisation de l'emploi et une fiscalité de plus en plus inégale.

Différentes études témoignent des tensions dans les entreprises, de la détérioration considérable des conditions de travail et de l'explosion de la souffrance au travail sous toutes ses formes.

Les investissements publics de l'État se réduisent à cause de politiques fiscales régressives visant à réduire les impôts sur les revenus les plus élevés et les entreprises, de la politique de réduction de la dette publique et des initiatives prises pour réduire les services publics.

Les mesures d'austérité ont différents visages, mais un même but : réduire la part des revenus du travail destinée aux propres travailleurs.

5. Les travaux du CSIR

Depuis la constitution du CSIR Pyrénées Occidentales-Axe Atlantique en 1992, outre les activités ordinaires, comme les réunions de la Commission exécutive et les Assemblées annuelles, des actions de revendication ont été organisées conjointement. Elles peuvent avoir un caractère transfrontalier, consister en un soutien aux syndicats de l'autre côté de la frontière ou à inviter des représentants des régions partenaires à participer aux congrès.

Divers travaux bilatéraux ont par ailleurs été réalisés, notamment sur la santé au travail, les services publics, le transport, le logement.

Parmi ces travaux, il convient de citer le projet « **Observatoire transfrontalier de l'emploi** », dans le cadre des projets Interreg III A, qui est le travail de plus grande envergure, réalisé entre 2002 et 2006.

Les besoins auxquels nous nous sommes efforcés de répondre dans le cadre de ce projet sont les suivants :

- La détection des flux de mobilité proprement dits ;
- Les problèmes directement liés aux déplacements et à la proximité ;
- Les problèmes liés aux différentes dispositions réglementaires de part et d'autre de la frontière ;
- Les problèmes liés aux pratiques et exigences sociales des différentes formes d'organisation du travail.

Le projet portait sur les sujets suivants :

- Les infrastructures et les flux transfrontaliers ;
- La formation, la qualification, les compétences ;
- Le dialogue social.

Dans le cadre de la planification courante de ses travaux, le CSIR envisage la création d'un **Forum permanent d'échange, d'information et de collaboration entre les pouvoirs publics et les acteurs économiques et sociaux** des 4 régions qui forment ce CSIR, un projet à développer de 2010 à 2012, autour des thèmes suivants :

- Le développement économique et la compétitivité, organisé en Navarre ;
- Les stratégies d'emploi, organisé en Aragon ;
- Les stratégies de cohésion sociale, à organiser au Pays basque ;
- Les stratégies de participation, à organiser en Aquitaine ;

Le séminaire sur le projet « Développement du rôle joué par les CSIR dans le renforcement de la coopération transfrontalière dans le domaine de la négociation collective », dont le présent rapport présente les conclusions, a été organisé en mars 2011.

CONCLUSIONS

Ici encore, comme dans la première partie du projet, chaque séminaire régional poursuivait un double objectif :

1. Répondre collectivement au questionnaire élaboré par la CES et préparer le séminaire européen final du projet, sur la base d'objectifs communs ;
2. Approfondir le travail réalisé au plan local par les organisations syndicales dans chaque région frontalière, qui s'inscrit dans la continuité des travaux de chaque CSIR et se caractérise par une dynamique et des objectifs propres. Ce second point fera l'objet d'une description dans les conclusions de chaque séminaire territorial.

Ces conclusions du séminaire de clôture, organisé les 13 et 14 avril 2011, présentent les seules contributions qui sont des exemples de bonnes pratiques et qui ont été définies par les participants sur la base de leurs expériences concrètes. Ces exemples peuvent en partie être appliqués à d'autres contextes ou constituer une source d'inspiration pour les différents CSIR européens.

Par ailleurs, dans le contexte du 12^e Congrès de la CES à Athènes, le débat organisé dans le cadre du séminaire a permis de mettre en évidence des éléments utiles à la définition de la stratégie de la CES et des CSIR pour la prochaine période, tout particulièrement en ce qui concerne la mobilité.

Les CSIR qui sont intervenus pour présenter leurs expériences lors du séminaire de clôture sont les suivants :

1. PYREMED (ES-FR-AND)
2. Lombardie-Sondrio-Grisons (IT-CH)
3. Extremadura-Alentejo (ES-PO)
4. PACA-Liguria (FR-IT)
5. Rhône-Alpes-Piémont/Arc lémanique (IT-FR-CH)
6. Alpes centrales (IT-A-CH)
7. Pyrénées-Axe Atlantique (ES-FR)

Du point de vue méthodologique, la CES a proposé un questionnaire divisé en diverses sections. Les exposés ont été présentés selon cette structure générale:

1. ÉTABLISSEMENT DE LA CARTOGRAPHIE DES CSIR
2. COOPÉRATION ET COORDINATION DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE
3. ACTIVITÉS DES CSIR

Étant donné le contexte économique, politique et social européen, les participants ont été invités à mettre en relief les conséquences de la crise dans leurs territoires respectifs, notamment pour les travailleurs mobiles et sur le travail réalisé par les CSIR.

1. CARTOGRAPHIE ET CONTEXTE

Dans le cadre de ce deuxième projet, nous constatons encore une énorme différence entre les activités des CSIR dans les régions frontalières caractérisées par une forte mobilité et d'autres régions frontalières où la mobilité est réduite, mais stable.

Dans le premier cas, l'attention directe portée au travailleur, individuellement ou collectivement, détermine un ensemble de services à caractère permanent. Les réseaux syndicaux ou mixtes (en collaboration avec les services publics) sont essentiels.

À cet égard, la politique nationale de soutien aux services publics et la politique européenne, notamment dans le cadre du réseau EURES, demeurent fondamentales.

L'évolution du marché du travail et l'amélioration des infrastructures de transport et de communication ont démontré que la définition et le statut du travailleur frontalier sont limités et ne correspondent pas à la réalité. De nombreuses personnes se déplacent quotidiennement dans un rayon supérieur à 20 km. En outre, la mobilité transrégionale se développe parallèlement à la mobilité de travailleurs de pays tiers. Les CSIR ont étendu leur éventail d'activités à l'égalité de traitement au niveau de l'entreprise, qui est le lieu de l'action prioritaire des syndicats. Informer, conseiller et protéger les travailleurs sont des objectifs qui se sont progressivement inscrits dans le cadre de l'action des CSIR.

Ont été mis en évidence au cours du séminaire les exemples étayés par les informations des observatoires relatives au type de mobilité, quant aux travailleurs (genre, âge, origine, niveau de formation) et aux entreprises concernées, afin de mieux répondre aux besoins des uns et des autres. Ces informations soulignent le besoin d'accorder une attention particulière aux personnes employées dans les petites et moyennes entreprises.

Les CSIR établis dans des pays qui ne sont pas membres de l'Union européenne présentent une situation différente. La situation en Suisse, à Monaco et à Andorre sont par exemple très différentes. Les accords bilatéraux restent toutefois l'instrument privilégié. Les différents taux de syndicalisation et/ou droits syndicaux selon les pays frontaliers font que les syndicats les plus puissants jouent un rôle plus important dans la défense des intérêts des travailleurs mobiles. Les différences d'imposition requièrent une attention particulière dans certains CSIR.

Suite à la crise, certaines mesures visant à limiter les droits de ces travailleurs ont entraîné une collaboration plus étroite entre les syndicats membres des CSIR. Cette collaboration est indispensable pour éviter des formes de corporatisme dans une période particulièrement délicate liée à la mise en œuvre de politiques restrictives à l'égard de personnes originaires d'autres pays.

Le débat a clairement mis en relief le besoin de poursuivre la création de CSIR aux frontières extérieures de l'Union, en particulier dans les pays où sont présentes de nouvelles organisations syndicales membres de la CES qui ont participé au Congrès d'Athènes.

2. COOPÉRATION ET COORDINATION DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Toutes les interventions soulignent la même priorité des organisations syndicales : le maintien des conventions sectorielles nationales comme instrument principal de la protection des travailleurs européens, pour garantir non seulement la défense des salaires, mais aussi le respect des conditions de travail décidées collectivement. Les CSIR sont quotidiennement confrontés à des problèmes suscités par l'offensive du patronat et des gouvernements, qui pratiquent et imposent une politique libérale de réduction systématique dans tous les domaines.

Les interventions soulignent également la nécessité de garantir un salaire égal pour un travail égal, effectué sur le même lieu, indépendamment du lieu d'origine du travailleur. À cet égard, il est préoccupant de constater que les travailleurs mobiles sont utilisés à des fins de pressions à la baisse sur les conditions de travail du marché. Garantir le respect et l'application des conventions collectives est la meilleure défense contre la concurrence entre travailleurs souhaitée et provoquée par certaines organisations d'employeurs.

Il convient par conséquent de redoubler de vigilance et de renforcer l'action syndicale à tous les niveaux, européen, national, régional et dans les entreprises, pour protéger collectivement et individuellement chaque travailleur. Cependant, les différences de capacité et d'influence des syndicats entre les régions et des compétences légales différentes provoquent des situations inégales de part et d'autre de la frontière. Les exemples concrets présentés dans le cadre du séminaire sont autant de pistes d'action : les grands chantiers sur les territoires frontaliers (l'exemple des tunnels expliqué au cours du séminaire) ou la prestation de services (l'exemple de l'hôpital commun géré par une entité transfrontalière). Dans ces cas, une convention collective conclue au niveau de l'entreprise peut être l'instrument le plus approprié, pour autant qu'elle soit conforme à la convention-cadre du secteur en vigueur sur le territoire, à laquelle elle peut apporter des améliorations en termes de flexibilité et d'adaptation à des conditions concrètes particulières.

Comme lors du projet précédent, les sept CSIR participants ont effectué au cours des dernières années un travail continu et persistant qui nous permet d'avoir une connaissance mutuelle des conventions collectives et des conditions de vie et de travail de part et d'autre de la frontière. Les nombreux séminaires, études et documents d'information réalisés par les organisations syndicales permettent d'affirmer que les CSIR occupent au sein de la CES une position privilégiée liée à leur connaissance de la situation du marché du travail

et à leur conscience de l'importance d'établir des conditions communes, des salaires européens et une fiscalité harmonisée. Mais force est de constater que les différences sont encore colossales.

Ces travaux réalisés en commun ont également permis aux syndicats membres de la CES de partager leurs expériences et de formuler des propositions conjointes, grâce à un renforcement de la confiance mutuelle, qui est une condition indispensable de la coopération et de la coordination dans le domaine de la négociation collective.

Nous avons par ailleurs constaté l'un ou l'autre exemple de négociation collective transfrontalière. Les interventions dans le cadre du séminaire ont révélé que les CSIR partagent les mêmes idées quant à la nécessité de coordonner les négociations collectives au niveau des entreprises transfrontalières, sachant que la partie la plus importante du travail dans ce domaine consiste à garantir d'une part que l'ensemble des travailleurs soient couverts par la convention collective nationale du secteur concerné et, d'autre part, que cette convention collective soit correctement appliquée.

3. ACTIVITÉS DES CSIR : PROPOSITIONS DE TRAVAIL

Les points ci-après sont une synthèse des activités présentées. Ils sont des pistes d'action pour nos futurs travaux et forment la base de la stratégie syndicale de la CES concernant les CSIR :

1. L'aide directe par le biais d'informations sur les droits collectifs et la protection des droits individuels des travailleurs mobiles.
2. La coopération et l'établissement de la coordination nécessaire avec les syndicats de branche présents dans les entreprises et les CSIR, en vue de permettre le développement d'une capacité d'anticipation et d'éviter les situations conflictuelles.
3. La création d'instruments permanents d'intervention, afin de renforcer la confiance entre syndicats de part et d'autre de la frontière et de former la base de l'action syndicale. Certaines expériences ont démontré que les CSIR jouent un rôle de premier plan dans la création d'organismes communs de gestion de la négociation collective et des relations du travail, qui peuvent constituer un contrepois social face aux entreprises transfrontalières. À cet égard, il est regrettable que les organisations d'employeurs ne disposent qu'exceptionnellement d'une structure de collaboration transfrontalière.
4. Les CSIR, créés et coordonnés par la CES, ont toujours été liés aux organisations syndicales régionales, qui leur ont donné les moyens de mener à bien leur mission. Ils sont par conséquent un instrument de la protection des travailleurs mobiles en termes de proximité et de défense des droits du travail dans l'entreprise et en dehors d'elle : droits sociaux, utilisation des services, fiscalité, santé, éducation, etc.

5. Les CSIR jouent un rôle important dans l'offre et l'organisation de formations professionnelles à l'intention des travailleurs mobiles. Dans certaines régions frontalières, le travail saisonnier a été associé à la formation, avec pour objectif le plein emploi et un emploi de meilleure qualité, afin d'éviter les périodes d'activité réduite dans certains secteurs à forte composante saisonnière.
6. La cohésion territoriale européenne est l'un des objectifs affichés du nouveau Traité de l'Union européenne. Les fonds structurels sont l'instrument privilégié de cette cohésion, dont le troisième objectif, à savoir la coopération territoriale et ses trois volets que sont la coopération transnationale, interrégionale et transfrontalière, nous concerne directement. Les CSIR, en collaboration avec la CES et les organisations nationales, doivent renforcer leur participation à la planification, au suivi et à l'évaluation des projets mis en œuvre à l'aide de ces fonds, afin de garantir leur contribution réelle à l'amélioration de la cohésion sociale.
7. Une partie importante des grands travaux réalisés dans les domaines des infrastructures de communication, des réseaux industriels et des services est financée par des fonds européens. Les groupes existants ou constitués à cette fin rassemblent souvent des entreprises établies dans différents pays, sans que cela ne pose de problèmes de gestion des ressources. C'est pourquoi la collaboration des fédérations européennes, nationales et régionales est essentielle pour défendre les travailleurs dans le cadre de la négociation et de la protection de leurs conditions d'emploi et de travail.
8. Enfin, les CSIR, dans les régions frontalières et les régions européennes dans lesquelles ils sont établis, sont un outil de diffusion de la stratégie de la CES dans le cadre européen. La politique européenne exerce une influence croissante sur les normes, la réglementation et la législation nationales. C'est pourquoi la mobilisation face aux propositions de la Commission, du Parlement et du Conseil est essentielle. Les CSIR ont participé aux manifestations convoquées par la CES et organisées de façon décentralisée dans tous les pays de l'Union. Il est également important de prendre conscience et connaissance du travail et des réflexions des CSIR dans toutes les instances de la CES, le Congrès et les autres organismes, comités et groupes de travail, qui définissent la stratégie syndicale européenne, en vue de garantir l'exercice du droit à la libre circulation des personnes.

CESIR



Condédération Européenne des Syndicats (CES)

5, Bld du Roi Albert II - B- 1210 Bruxelles

Tel. 00-32-2/224 04 11 - Fax 00-32-2/224 04 54/55 – www.etuc.org



With the support