



**EFFAT**

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

**Réunion du Comité Exécutif de l'EFFAT  
BRUXELLES, les 3 et 4 mars 2020**

---

Point **8** de l'ordre du jour : **Initiative de l'UE sur le salaire minimum et la négociation collective**

**Intervenant : Nicolas SCHMIT, Commissaire à l'emploi et aux droits sociaux**

**Décision:** Pour discussion et approbation

**EFFAT**

**EFFAT**

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

**12 décembre 2019**

## ***Projet de position de l'EFFAT***

# **Renforcer la négociation collective et garantir un salaire vital aux travailleurs européens**

### **Contexte**

Ursula Von der Leyen, avant d'être élue présidente de la Commission européenne, a déclaré devant le Parlement européen son intention d'agir sur les salaires minimums avec une initiative à développer en ce qui concerne les différents marchés du travail. Dans sa déclaration d'ouverture, elle a également reconnu que la négociation collective était "l'option optimale" pour fixer les salaires minimums.

Dans les orientations politiques de la Commission européenne nouvellement confirmée, elle a précisé : *« dans les 100 premiers jours de mon mandat, je proposerai un instrument juridique pour garantir que chaque travailleur de notre Union bénéficie d'un salaire minimum équitable. Cela devrait leur permettre une vie décente là où ils travaillent. Les salaires minimums doivent être fixés selon les traditions nationales, par le biais de conventions collectives ou de dispositions légales. »*

L'engagement de proposer un tel instrument a été confirmé dans la lettre de mission à Nicolas Schmit, commissaire chargé de l'emploi et des droits sociaux, qui a à son tour confirmé son propre engagement à présenter une telle proposition dans des réponses écrites au Parlement européen et pendant l'audience. Depuis que cette proposition a été annoncée, l'EFFAT a mené les actions suivantes :

1. Les affiliés de l'EFFAT ont été invités à partager leurs points de vue, leurs préoccupations et leurs attentes avec le secrétariat de l'EFFAT. Depuis le début, il est clair que la réaction des organisations membres de l'EFFAT à cette proposition annoncée n'a pas été unanime. Si pour certains de nos affiliés, cette annonce est considérée comme prometteuse, d'autres, par exemple dans les pays nordiques, la considèrent comme un sujet de préoccupation majeur et une menace sérieuse pour l'autonomie des partenaires sociaux et les systèmes de négociation collective bien établis.
2. Comme il était nécessaire de disposer de plus de temps pour le débat et la consultation interne, l'EFFAT a donc demandé un report de la décision sur le projet de résolution de la CES "Négociateur pour la décence" lors de la réunion du Comité exécutif de la CES qui a eu lieu les 22 et 23 octobre 2019.
3. Un premier échange sur la manière de procéder a eu lieu au sein du groupe de coordination de l'EFFAT nouvellement créé à Zagreb le 7 novembre lors d'une réunion parallèle au congrès de l'EFFAT.
4. Le Secrétariat de l'EFFAT ainsi que la CES et les autres FSE ont eu l'occasion de rencontrer de manière informelle le Commissaire Nicolas Schmit et la DG Emploi le 18 novembre. L'objectif de la réunion était de mieux comprendre les objectifs de la Commission en ce qui concerne la proposition annoncée. La rencontre avec le commissaire Schmit a été positive. Le commissaire est pleinement conscient du fait qu'il existe différents systèmes de relations industrielles dans l'UE et il s'engage à les respecter et à mener une consultation approfondie avec les partenaires sociaux nationaux et européens avant d'élaborer la proposition annoncée. Plus de détails sur la réunion avec le commissaire Schmit et la DG Emploi sont inclus dans le document de discussion envoyé en préparation de la réunion de consultation de l'EFFAT qui a eu lieu le 28 novembre.

**EFFAT**

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

5. Une réunion de consultation a eu lieu à Bruxelles le 28 novembre 2019 avec les dirigeants politiques et les responsables syndicaux chargés des négociations collectives des organisations membres de l'EFFAT. Au cours de la réunion, tous les affiliés ont eu la possibilité de contribuer et de partager leurs points de vue, leurs attentes et leurs préoccupations concernant cette proposition annoncée. La réunion a été constructive et a permis une compréhension mutuelle entre les affiliés de l'EFFAT.

### **Réaction préliminaire de l'EFFAT à la proposition annoncée**

En tant qu'organisation opérant dans des secteurs très difficiles de l'économie avec une forte prévalence de la pauvreté au travail et des conditions précaires, l'EFFAT se félicite de l'engagement déclaré de la Commission européenne à garantir que tous les travailleurs européens bénéficient de salaires équitables et d'une vie décente. Il s'agit peut-être d'une première étape importante pour marquer un changement dans le récit macroéconomique de l'UE après plusieurs années de mesures d'austérité et de réductions salariales.

Dans le même temps, l'EFFAT estime qu'une approche uniforme ne peut pas fonctionner. Les systèmes de relations industrielles sont extrêmement différents dans l'UE et toute initiative devrait tenir compte de cette diversité ainsi que des spécificités de chaque système sans créer de préjudice aux droits individuels et collectifs du travail existants.

L'EFFAT s'engage à assurer que la promesse de la Commission européenne de ne pas nuire ou affaiblir les systèmes de négociation collective qui fonctionnent bien soit pleinement respectée. Cela s'applique en particulier aux modèles de marché du travail où il n'y a pas de salaire minimum légal et où les relations industrielles sont basées sur un rôle autonome fort joué par les partenaires sociaux dans la fixation de la formation des salaires et des conditions de travail.

L'EFFAT reconnaît qu'en Europe, il existe des systèmes de relations industrielles qui ont contribué à créer des sociétés plus équitables et à favoriser la croissance économique. C'est particulièrement le cas dans les États membres où les taux élevés de syndicalisation sont associés à une couverture élevée des conventions collectives. La présence de ces éléments ensemble s'est avérée essentielle pour assurer une répartition plus équitable des richesses, la justice sociale, l'inclusion sociale et des droits individuels et collectifs du travail avancés. Les systèmes de négociation collective avec un degré élevé de coordination salariale entre les secteurs sont également décisifs pour garantir une concurrence loyale et une demande globale accrue au sein du pays. En outre, les systèmes où les négociations collectives sont fortes sont plus susceptibles d'être caractérisés par un degré élevé d'égalité salariale entre et au sein des entreprises, des secteurs et des régions. Cela garantit également des sociétés plus démocratiques, plus justes et plus inclusives.

### **Principales questions à prendre en compte dans toute initiative de l'UE sur les salaires minimums et les négociations collectives**

L'initiative annoncée devrait aborder les questions suivantes :

1. La pauvreté au travail en Europe est en augmentation depuis 2008. Aujourd'hui, près d'un travailleur sur dix est menacé par la pauvreté. La nature des emplois créés dans l'UE ces dernières années a considérablement changé et il s'agit désormais principalement d'emplois atypiques, précaires et mal payés. L'augmentation des formes d'emploi atypiques, y compris les contrats de



EFFAT

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

travail temporaires, dans de nombreux pays a contribué à l'augmentation de la pauvreté des travailleurs. Les emplois mal payés et précaires sont souvent une réalité pour de nombreux travailleurs employés dans les secteurs de l'EFFAT.

2. L'inégalité augmente depuis des décennies dans la grande majorité des États membres, avec une diminution progressive de la part du revenu national allant au travail et une augmentation de la part allant au capital. L'augmentation des inégalités est également une conséquence directe de la décentralisation progressive de la négociation collective ainsi que de la diminution de sa couverture. L'affaiblissement des négociations collectives sectorielles et intersectorielles a contribué à une baisse du pouvoir d'achat des travailleurs, les salaires réels étant inférieurs à la productivité dans la majorité des États membres. Les structures de négociation collective ont souvent été démantelées à la suite de programmes d'austérité et de réformes structurelles du marché du travail imposés à certains États membres par la troïka ou par la gouvernance économique de l'UE et les "recommandations" du semestre européen au lendemain de la crise économique et de la double récession (2007-2012). L'agriculture et l'hôtellerie sont parmi les secteurs où la couverture des négociations collectives est la plus faible en Europe.

3. Dans de nombreux États membres, les structures de négociation collective sectorielle sont trop faibles. Les organisations d'employeurs sont souvent absentes ou ne sont pas représentatives et disposées à négocier avec nos affiliés au niveau sectoriel. Il n'est pas acceptable que dans certains pays d'Europe centrale et orientale, les entreprises refusent de faire partie des organisations patronales et ne contribuent pas aux négociations collectives au niveau sectoriel. Cela entraîne une concurrence déloyale et une course vers le bas en termes de salaires et de conditions de travail, exacerbant la fracture salariale et socio-économique entre les pays d'Europe. La faiblesse des structures de négociation collective se traduit également par un effet négatif sur l'"attractivité" des secteurs de l'EFFAT, entraînant des taux de rotation élevés et des pénuries de main-d'œuvre. Les employeurs doivent jouer leur rôle. Cela s'applique aux sociétés transnationales ainsi qu'aux petites et moyennes entreprises. Les négociations collectives au niveau sectoriel garantissent une concurrence loyale et profitent à la société dans son ensemble.

4. Dans certains États membres, les affiliés de l'EFFAT doivent faire face au dumping des négociations collectives causé par des "accords pirates" avec moins de protections et de mauvaises normes signés par les "syndicats jaunes".

5. En raison du recours abusif croissant à la sous-traitance, il arrive que des travailleurs employés sur le même lieu de travail et effectuant le même travail ne soient pas couverts par la même convention collective. Les travailleurs impliqués dans la chaîne de sous-traitance sont souvent employés par de fausses coopératives ou d'autres entités illégales. Parfois, ils sont même obligés de travailler comme (faux) indépendants et n'ont donc pas droit aux protections sociales de base.

6. Dans certains États membres, le droit d'organisation, le droit de former des syndicats, le droit d'être reconnu et de négocier avec les employeurs, le droit à l'action collective, le droit au crédit-temps pour les représentants syndicaux ou la protection contre les licenciements abusifs sont encore violés ou ne sont pas pleinement respectés. Afin de maintenir les coûts de la main-d'œuvre à un faible niveau, dans certains États membres, les entreprises mettent en œuvre des stratégies agressives de lutte contre les syndicats et considèrent avec hostilité les droits des travailleurs à s'organiser, à s'exprimer et à se faire représenter sans être victimes de victimisation et de représailles.

7. Le développement incessant de l'économie de plate-forme empêche de nombreux travailleurs employés dans de nouveaux secteurs de l'économie de bénéficier d'une concurrence loyale et de droits essentiels sur le lieu de travail, notamment le droit d'organisation et de négociation collective.



**EFFAT**

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

C'est également la réalité de nombreux travailleurs de plate-forme employés dans les secteurs de l'hôtellerie et du tourisme comme livreurs de nourriture ou travailleurs employés par des prestataires de court séjour (par exemple, nettoyage, gardiennage, administration).

8. Bien que la directive sur les marchés publics 2014/24/UE ait introduit certains éléments positifs, la clause sociale (article 18, paragraphe 2) n'est souvent pas correctement transposée et respectée au niveau national. L'un de ses principaux défauts est qu'il exige des opérateurs économiques qu'ils respectent les conventions collectives uniquement lors de la livraison du contrat et non comme condition préalable à leur participation au processus d'attribution du contrat.

9. Les travailleurs agricoles de l'UE sont souvent confrontés à un manque de protection contractuelle, à des horaires de travail abusifs, à des traitements pénibles et à des conditions de logement et de travail déplorables. Il n'est pas acceptable que le financement de la PAC (politique agricole commune) soit souvent accordé à des agriculteurs qui ne respectent pas les conventions collectives de travail et les normes de travail.

10. Dans de nombreux États membres où il existe des salaires minimums légaux, les syndicats ne sont pas impliqués dans la procédure de fixation. La transparence concernant le processus et la méthodologie de définition du niveau du salaire minimum légal fait également défaut. Les salaires minimums légaux sont souvent trop bas et insuffisamment adaptés. Dans la grande majorité des États membres, les salaires minimums légaux ne permettent pas aux salariés et à leurs familles de bénéficier d'un niveau de vie décent, d'une participation appropriée à la société et ne les protègent pas contre les chocs imprévus.

### **Quels devraient être les objectifs de l'initiative ?**

L'instrument ou les instruments administrant cette proposition annoncée doivent tenir compte des priorités suivantes :

1. L'EFFAT croit que si la proposition annoncée vise à mettre en place un instrument européen capable de lutter contre la pauvreté des travailleurs, de s'attaquer aux inégalités et d'assurer la prospérité et la justice sociale à long terme, il est de la plus haute importance qu'elle contienne des dispositions fortes visant à encourager les négociations collectives sectorielles (et, le cas échéant, intersectorielles). Cela devrait être une priorité absolue de toute initiative de la Commission dans ce domaine. La négociation collective est le meilleur moyen de garantir à tous les travailleurs européens un salaire décent. Les salaires négociés dans le cadre des négociations collectives sectorielles comprennent divers éléments de rémunération (par exemple, l'indemnité de vacances, les taux d'heures supplémentaires, le 13<sup>e</sup> mois, les avantages non salariaux, etc) et pas seulement les taux de salaire minimum. Le renforcement des négociations collectives est essentiel pour garantir de meilleures conditions de travail et le développement de tous les salaires, et pas seulement des salaires minimums. Les négociations collectives contribuent à stimuler la demande interne et à façonner la transformation numérique. Elle garantit une concurrence loyale et limite le dumping social.

2. L'initiative devrait garantir que les États membres encouragent les négociations collectives sectorielles par la création d'opportunités et de structures où les partenaires sociaux peuvent se rencontrer et développer des synergies. L'initiative doit garantir la suppression de toutes les barrières et limitations aux négociations collectives. Des ressources adéquates au niveau national et européen devraient également être allouées, avec l'obligation claire de promouvoir les initiatives de renforcement des capacités en consultation avec et pour les partenaires sociaux.



EFFAT

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

3. Il est important de limiter l'utilisation des clauses d'ouverture et des dérogations dans les conventions collectives sectorielles. Certaines de ces dérogations ont été rendues possibles par de récentes réformes du travail (par exemple les "inaplicaciones" en Espagne) et permettent aux entreprises de ne pas appliquer entièrement les accords sectoriels ou de s'écarter de certaines parties importantes de ces accords sans accord avec les représentants des travailleurs. Les accords sectoriels ne devraient faire l'objet d'une dérogation que s'ils sont approuvés conjointement par les partenaires sociaux et pour inclure des dispositions plus favorables aux travailleurs (principe de la favorabilité).

4. L'instrument ou les instruments délivrant cette proposition annoncée doivent empêcher que les marchés publics soient attribués à des offres qui ne respectent pas les conventions collectives de travail. Le non-respect des conventions collectives de travail et la violation du droit du travail devraient constituer un motif d'exclusion conformément à l'art. 57 de la directive sur les marchés publics 2014/24/UE. Le respect des conventions collectives de travail devrait être une condition préalable nécessaire pour tous les opérateurs économiques qui souhaitent participer à une procédure de passation de marché public.

5. Il est primordial d'empêcher que les subventions et les contributions financières de l'UE accordées dans le cadre de la politique agricole commune (PAC) ne soient accordées à des employeurs irresponsables qui ne respectent pas les conventions collectives de travail et les normes du travail. Il s'agit d'une demande de longue date de l'EFFAT qui doit être traitée de toute urgence.

6. La même convention collective sectorielle doit s'appliquer à tous les travailleurs employés dans le même cycle de production d'une entreprise ou exerçant la même activité sur le même lieu de travail (y compris ceux employés dans la chaîne de sous-traitance). La convention collective applicable doit être la plus favorable et, en tout état de cause, liée à l'activité exercée par les travailleurs.

7. Le droit d'organisation (accès aux sites et aux lieux de travail numériques, protection contre les licenciements abusifs, droit de former des syndicats, crédit-temps) et de négociation collective doit être garanti pour tous les secteurs de l'économie et tous les travailleurs, y compris les travailleurs domestiques et les travailleurs des plateformes.

8. L'initiative devrait garantir le respect et la mise en œuvre des conventions pertinentes de l'OIT sur la liberté d'association, le droit d'organisation et de négociation collective, la Charte européenne des droits fondamentaux, la Charte sociale européenne et la Convention européenne des droits de l'homme<sup>1</sup>.

9. L'initiative devrait viser à promouvoir la convergence ascendante des salaires et des conditions de travail afin de renforcer la cohésion sociale et économique et de mettre fin à la fois à la délocalisation des entreprises et à la fuite des cerveaux des travailleurs qualifiés que connaissent certains pays d'Europe. Jusqu'en 2008, l'écart salarial est-ouest s'est réduit, les pays d'Europe de l'Est ayant rattrapé leur retard dans une certaine mesure, mais la tendance a stagné en termes de niveaux de salaires nominaux au cours des années suivantes. Le scénario actuel n'est pas viable à long terme. Les travailleurs d'Europe de l'Est ont besoin d'augmentations salariales supérieures au taux d'inflation et d'une augmentation de la productivité. La meilleure façon d'y parvenir est de

---

<sup>1</sup> OIT des Nations unies : Convention n° 87 concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical (1948) ; Convention n° 98 concernant l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective



**EFFAT**

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

renforcer les négociations collectives. Des augmentations du salaire minimum sont également nécessaires. Les employeurs et les gouvernements nationaux doivent faire leur part.

10. Dans un marché unique intégré, les bas salaires affaiblissent non seulement la demande intérieure de chaque pays, mais aussi les perspectives d'exportation de toutes les autres économies. Les États membres de l'UE souffrent à la fois d'une faible demande intérieure et d'une demande plus faible de la part de leurs partenaires commerciaux. Si nous voulons que le marché intérieur européen soit florissant, alors les salaires des travailleurs européens doivent augmenter. Cela s'applique à tous les pays, y compris et surtout à ceux qui ont des excédents commerciaux importants.

11. Tous les salaires doivent être des salaires de subsistance. Cela s'applique également aux salaires minimums négociés dans le cadre de négociations collectives ou établis par des moyens légaux. Les salaires devraient toujours assurer aux travailleurs et à leurs familles un niveau de vie décent. Ils devraient assurer une participation appropriée à la société et protéger les travailleurs et leurs familles en cas de chocs imprévus. L'augmentation de tous les salaires, y compris les salaires minimums, devrait au moins tenir compte de l'augmentation du coût de la vie et de la productivité.

12. L'initiative doit garantir que dans les pays où il existe des salaires minimums légaux, ceux-ci sont fixés par une procédure transparente avec la participation active des partenaires sociaux.

13. Les partenaires sociaux au niveau européen et national devraient être consultés dans le cadre de l'élaboration de l'instrument juridique ou des instruments juridiques permettant de mettre en œuvre la proposition annoncée. Nous appelons la Commission européenne à assurer une participation significative et approfondie de la CES ainsi que des fédérations syndicales européennes et des partenaires sociaux nationaux dans le développement de cette initiative. L'implication des FSE est essentielle car nous connaissons la réalité des secteurs dans les différents États membres et nos affiliés sont directement impliqués dans les négociations collectives sectorielles au niveau national.

### **Les lignes rouges de l'EFFAT**

Le soutien de l'EFFAT à toute initiative de l'UE sur les salaires minimums et les négociations collectives dépendra strictement du respect des lignes rouges suivantes tout au long du processus d'adoption :

1. Toute initiative de l'UE sur les salaires minimums et les négociations collectives doit respecter les systèmes nationaux de relations professionnelles et le rôle des partenaires sociaux. En outre, elle ne doit pas porter préjudice aux systèmes dans lesquels les partenaires sociaux jouent un rôle autonome dans la fixation des conditions de travail (y compris les taux de salaire minimum) par le biais de négociations collectives sectorielles et, le cas échéant, intersectorielles. Des garanties doivent être appliquées pour s'assurer que les gouvernements nationaux n'interfèrent pas avec le rôle indépendant joué par les partenaires sociaux dans les négociations collectives.

---

(1949) ; Convention n° 151 concernant la protection du droit d'organisation et les procédures de détermination des conditions d'emploi dans la fonction publique (1978) ; Convention n° 154 concernant la promotion de la négociation collective (1981) ;

ONU : Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, articles 7 et 8

Conseil de l'Europe : Article 11 de la Convention européenne des droits de l'homme ; articles 4, 5 et 6 de la Convention européenne des droits sociaux



**EFFAT**

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

Charte ;

Union européenne : Article 28 et 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'UE ; article 11-14 1989 de la Communauté ; article 11-12- 13 et 14 de la Charte des droits sociaux fondamentaux des travailleurs.

2. Le(s) instrument(s) de cette proposition annoncée ne doit (doivent) pas obliger les États membres qui n'ont pas de salaire minimum légal à en fixer un.
3. Il ne faut pas demander aux États membres de mettre en place des mécanismes d'extension ou d'autres instruments nécessaires pour rendre les conventions collectives universellement applicables, sauf si les partenaires sociaux le jugent nécessaire et l'exigent.
4. Le principe de non-régression doit être clairement inscrit dans le ou les instruments qui permettront de mettre en œuvre la proposition annoncée. Les États membres ne devraient pas être empêchés de maintenir ou d'introduire des normes plus élevées. Au contraire, l'initiative ne devrait identifier que des objectifs minimaux.
5. L'initiative doit comporter une "clause Monti" et ne doit en aucun cas entraver l'autonomie et les responsabilités des partenaires sociaux. L'initiative doit respecter le droit des partenaires sociaux de négocier, de conclure et de faire appliquer des conventions collectives, ou de mener des actions collectives conformément à la législation ou aux pratiques nationales.

### **Prochaines étapes**

L'EFFAT considère qu'il est crucial que le ou les instruments qui donnent suite à cette proposition contiennent des dispositions suffisamment claires permettant d'atteindre les objectifs et les lignes rouges de l'EFFAT.

La position et l'approche de l'EFFAT à l'égard de cette proposition annoncée seront pragmatiques et dépendront strictement de la manière dont ces objectifs et lignes rouges seront pris en compte tout au long des différentes étapes du processus d'adoption.

Le secrétariat de l'EFFAT s'engagera activement auprès des institutions européennes pour s'assurer que les demandes de l'EFFAT sont prises en compte. Le Secrétariat de l'EFFAT travaillera également en étroite collaboration avec la CES et les autres secrétariats des FSE pour assurer la coordination et l'unité du mouvement syndical européen.

Les affiliés de l'EFFAT seront régulièrement consultés et le Comité exécutif de l'EFFAT recevra des mises à jour constantes du Secrétariat de l'EFFAT, qui sera invité à confirmer, adapter ou reconsidérer la position de l'EFFAT vis-à-vis de cette initiative annoncée tout au long du processus d'adoption.