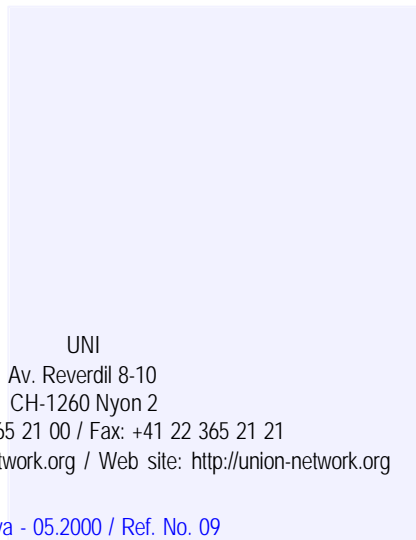


***CONTRATS
INDIVIDUELS:
LE RÔLE DES
SYNDICATS***



**RAPPORT D'UN
SÉMINAIRE
ORGANISÉ PAR UNI
LES 7 ET 8 OCTOBRE
1999 À LUXEMBOURG**

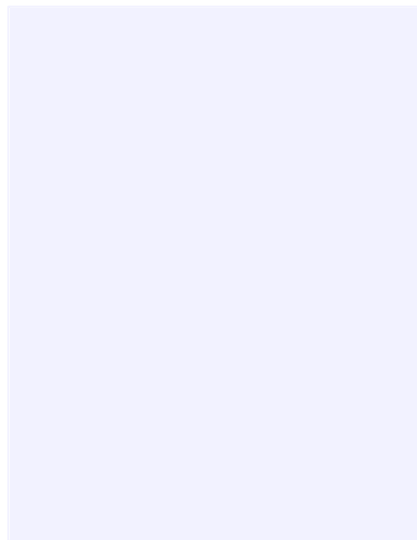


UNI
Av. Reverdil 8-10
CH-1260 Nyon 2
Tel: +41 22 365 21 00 / Fax: +41 22 365 21 21
E-mail: contact@union-network.org / Web site: <http://union-network.org>



Sommaire

1. L'EXPÉRIENCE BRITANNIQUE	5
2. L'EXPÉRIENCE SUÉDOISE	6
3. ALLEMAGNE	7
4. AUTRES PAYS	7
<i>1. Durée du travail</i>	<i>8</i>
<i>2. Communications</i>	<i>9</i>
<i>3. Egalité des chances</i>	<i>10</i>
<i>4. Perspectives de carrière</i>	<i>11</i>
5. TERMES ET CONDITIONS D'EMPLOI	12
6. SERVICES AUX ADHÉRENTS	12



1. L'EXPÉRIENCE BRITANNIQUE

Sonia McKay, du Labour Research Department, présente l'enquête destinée à réunir les commentaires des salariés titulaires de contrats individuels quant à leur statut et aux services syndicaux qui leur sont offerts. Cette enquête, bien que de portée restreinte, fournit des données statistiques réellement fiables et tous les travaux ultérieurs en ont confirmé les résultats. Elle met en lumière l'ampleur des nouveaux défis que constituent les contrats individuels - un nouveau domaine d'activité pour les syndicats. Au Royaume-Uni, les employés syndiqués titulaires de contrats individuels sont en majorité des hommes, employés à plein temps, âgés de 36 à 55 ans. A la quasi unanimité, les employeurs expliquent, pour justifier cette pratique, qu'ils doivent améliorer la flexibilité et la compétitivité de leur entreprise. Presque tous les employés titulaires de contrats individuels espèrent pouvoir conserver ce type de contrat, mais apprécient tout de même le rôle de représentation des syndicats, et nombre d'entre eux souhaitent que cette représentation soit renforcée dans certains domaines. L'étude fait ressortir que l'offre de voitures de service aux employés acceptant des contrats individuels contribue fortement à l'attrait de ces contrats.

L'étude met en lumière trois aspects principaux: tout d'abord, la flexibilité du temps de travail, la généralisation de très longues durées de travail et le stress qui en résulte pour les salariés; ensuite, les problèmes d'égalité des chances, car les femmes sont trop peu nombreuses et la surveillance d'éventuelles pratiques discriminatoires est insuffisante, en particulier pour raisons de race; enfin, troisième aspect, la

carrière: à cet égard, il est désormais entendu que le contrat individuel apparaît comme une sorte de condition à la carrière et un moyen, pour le salarié, de témoigner de sa motivation envers l'entreprise. S. McKay présente ensuite une liste préparée par le TUC énonçant les actions et attitudes que pourraient adopter les syndicats. Celles-ci sont à la base des conclusions figurant à la fin du présent rapport.

2. L'EXPÉRIENCE SUÉDOISE

Bertil Blomqvist du SIF, le syndicat des employés du secteur privé de l'industrie de Suède, présente un exposé sur l'approche suivie par la Suède en ce domaine. Il explique que le SIF regroupe environ 320.000 adhérents dont 170.000 cadres. La différence fondamentale, bien entendu, réside dans la législation du marché de l'emploi en Suède et dans l'adaptation des contrats individuels à cette législation. Par exemple, tous les salariés sont couverts par les négociations, hormis les cadres de direction au plus haut niveau et les directeurs; le droit aux négociations est un droit collectif et la législation suédoise sur la représentation donne aux syndicats le droit de proposer des représentants au conseil d'administration des entreprises employant plus de 25 personnes.

A ce socle législatif s'ajoutent les conventions collectives nationales, complétées par des contrats collectifs régissant l'emploi et, pour les salariés des catégories supérieures, des contrats individuels. Dans chaque cas, le contrat se fonde sur les dispositions prévues pour la catégorie immédiatement en-dessous. Autre différence de taille, la voiture de fonction tant prisée par les titulaires de contrats individuels, par

exemple au Royaume-Uni, ne joue pas le même rôle en Suède où, pour des raisons fiscales, nombre de salariés ont préféré rendre les véhicules à l'entreprise.

Toutefois, il existe un point commun essentiel avec la situation britannique, à savoir, les préoccupations concernant la durée du travail et l'obligation faite aux titulaires de contrats individuels de fournir un bien plus grand nombre d'heures que le reste des salariés de l'entreprise. Il est intéressant de relever que plus de 80 % des interrogés souhaitent que leur syndicat discute la durée effective de travail des cadres directement avec l'employeur.

3. ALLEMAGNE

Jürgen Schutter (HBV) présente les spécificités de l'expérience allemande. Il attire l'attention, d'une part, sur l'avantage potentiel que constitue le contrat individuel dans la mesure où les régimes de salaire basés sur la performance doivent être autorisés par le comité d'entreprise et d'autre part, sur le désavantage que constitue le faible taux de syndicalisation chez les salariés de cette catégorie dans le secteur financier (20 %).

4. AUTRES PAYS

A la suite des rapports présentés sur la situation en France, Belgique, Irlande, Grèce, Finlande et Norvège, le groupe de travail a réfléchi aux conclusions qu'il convient de tirer de ces expériences. Celles-ci sont résumées ci-dessous:

Ayant examiné la palette des expériences rassemblées en Europe, les participants au séminaire constatent qu'il existe d'importantes disparités dans les pratiques nationales. Cette diversité tient en premier lieu à l'ampleur du champ d'investigation et d'autre part, à la proportion dominante que représentent les contrats individuels au Royaume-Uni. De ce fait, les conclusions concernant le type d'actions que devraient entreprendre les syndicats pour leurs adhérents en matière de contrats individuels sont fortement influencées par l'expérience britannique. Néanmoins, les problèmes que posent les contrats individuels ne sont pas seulement caractéristiques du Royaume-Uni. On constate également des difficultés, bien que moins flagrantes, dans de nombreux autres pays européens. Les conclusions du séminaire sont résumées ci-après dans six rubriques correspondant aux six aspects caractéristiques dégagés de l'enquête:

1. Durée du travail

Les participants au séminaire considèrent que le problème de la durée du travail des cadres titulaires de contrats individuels est probablement le principal problème de ces salariés et apparaît également comme la principale justification de l'action syndicale en leur nom. Certains employeurs considèrent que les employés sous contrat individuel n'ont aucune raison de souhaiter la protection d'une convention collective voire même de la législation européenne. Cependant, la lutte des syndicats contre les heures supplémentaires excessives doit s'appliquer à l'ensemble des salariés, y compris aux titulaires de contrats individuels. La prestation d'heures de travail excessives peut nuire gravement à la santé, quelle que soit la nature du contrat

d'emploi. Les longues durées de travail ont également un impact négatif sur la vie familiale et peuvent devenir une source de conflits permanents. De plus, les durées de travail excessives empêchent l'individu de prendre part à la vie sociale, culturelle et politique de sa collectivité. La transparence de la durée du travail est à cet égard l'exigence essentielle. Les syndicats peuvent effectuer des enquêtes régulières sur les durées de travail des titulaires de contrats individuels et en diffuser publiquement les résultats. Les syndicats seront alors en bien meilleure position pour faire campagne en vue de mettre en lumière ces durées de travail excessives, même pour des salariés sous contrat individuel. De même, une fois les informations rassemblées, il devient plus facile aux syndicats d'élaborer des informations sur mesure s'adressant aux titulaires d'un contrat individuel, et de soulever la question de la durée du travail dans ce contexte. Ces durées de travail pourraient alors être comparées à celles des salariés couverts par la réglementation du temps de travail. L'affaire Barber, portant sur l'égalité entre hommes et femmes en matière de retraite et de pension, offre aux syndicats un point d'ancrage pour discuter l'application adéquate de cette réglementation avec les employeurs. Toutefois, l'approche syndicale doit se fonder sur la pédagogie (des employeurs et des salariés) et non pas sur un affrontement fondé sur d'éventuelles infractions à la réglementation.

2. Communications

Les syndicats souhaitant offrir des services à leurs adhérents sous contrat individuel doivent tout d'abord mettre en place un système efficace leur permettant de les identifier. Les

syndicats doivent ensuite s'assurer qu'ils peuvent leur adresser directement des informations. Ceci est important, aussi bien au moment de la première signature du contrat individuel que par la suite. Les termes et conditions des conventions collectives dont ils bénéficiaient auparavant risquent de ne plus être applicables; dans ce cas, ils doivent être informés quant aux éventuelles conséquences de ce transfert. Les syndicats doivent instituer un circuit de communication spécifiquement réservés aux titulaires de contrats individuels (tout en les maintenant dans leurs réseaux généraux d'information). Cela permettra d'informer les salariés sous contrat individuel de tous les aspects sur lesquels les syndicats continuent à négocier pour eux. L'expérience britannique montre clairement que de nombreux salariés sous contrat individuel interrogés dans le cadre de l'enquête ne savent pas que leur syndicat reste responsable de la négociation de leur retraite. C'est également le cas en Allemagne, où la négociation syndicale influe de manière indirecte sur les termes et conditions d'emploi des salariés sous contrat individuel. En communiquant directement avec les intéressés, les syndicats peuvent les informer des domaines dans lesquels ils interviennent en leur nom auprès de l'employeur.

3. Égalité des chances

Les syndicats devraient se charger eux-mêmes de surveiller la discrimination pour raison de sexe, de race, de handicap et de préférence sexuelle parmi leurs adhérents. En publiant leurs résultats, ils pourraient contester les résultats d'enquêtes du même type menées par les employeurs. Ceci devrait également s'appliquer aux salariés sous contrat

individuel. La publication de ces résultats peut ainsi faire connaître le degré réel d'application de la règle d'égalité des chances. La publication de ces résultats peut également encourager les employeurs à se montrer plus francs quant aux conséquences d'un contrat individuel sur les conditions d'emploi. De manière générale, les syndicats devraient veiller à informer leurs adhérents sur leurs droits et leurs possibilités d'action dans toutes les questions relatives à l'égalité. La question de la durée du travail et son corollaire, l'harmonisation de la vie professionnelle et familiale, à ce niveau de fonction, est souvent un facteur majeur de discrimination entre hommes et femmes. Ainsi, la pratique d'une réelle égalité des chances pourrait faciliter le traitement de certains problèmes liés à la durée du travail.

4. Perspectives de carrière

Les syndicats doivent veiller à ce que le débat sur la carrière et l'avancement soit traité en parallèle avec l'égalité des chances évoquée au paragraphe précédent. Les syndicats doivent faire clairement comprendre à leurs adhérents à quel point, dans certaines entreprises, la promotion est subordonnée à l'acceptation d'un contrat individuel. Ainsi par exemple, l'employé souhaitant faire carrière dans les télécoms et les industries de TI peut être amené à travailler pour des entreprises qui privilégient davantage les contrats individuels. Nombre de ces entreprises se trouvent dans les nouveaux secteurs des télécoms et de la TI, aussi est-il important que les salariés de ces secteurs sachent que les syndicats aident ou peuvent aider les titulaires de contrats individuels.

5. TERMES ET CONDITIONS D'EMPLOI

S'il est vrai que de nombreux termes et conditions d'emploi des salariés sous contrat individuel sont unilatéralement déterminés par l'employeur, cela n'empêche pas le syndicat de jouer un rôle en ce domaine. Lorsque par exemple le syndicat dispose de résultats d'enquêtes sur les salaires et les conditions d'emploi, il peut également les utiliser pour exercer des pressions. Au plan politique, l'employeur doit jouer la transparence des régimes salariaux et si tel n'est pas le cas, le syndicat doit l'exiger. De nombreux salariés sous contrat individuel sont couverts par un dispositif de retraite beaucoup plus complexe que celui des salariés conventionnés. Les syndicats peuvent tirer parti de cette situation en offrant un conseil spécialisé en matière de retraite aux titulaires de contrats individuels. Pour renforcer leur action, ils devraient offrir un conseil spécialisé sur mesure quant aux changements de législation sur les retraites et leurs éventuelles conséquences. Les syndicats devraient invoquer la norme européenne régissant la durée du congé annuel minimum pour exiger une prolongation des congés, et résister à toute pression visant à raccourcir les congés annuels, comme c'est le cas aux Etats-Unis.

6. SERVICES AUX ADHÉRENTS

On trouvera ci-dessous une liste de services qui ont aidé certains syndicats à fidéliser leurs adhérents, y compris des salariés sous contrat individuel, et à recruter de nouveaux membres dans cette catégorie:

- ✍ numéros d'appel spécifiquement consacrés aux titulaires de contrats individuels (fonctionnant au moins durant les heures normales d'ouverture des bureaux);
- ✍ visites régulières de permanents syndicaux afin de mieux faire connaître le syndicat;
- ✍ renforcement de la présence du syndicat sur les lieux de travail, même dans les établissements où il n'est pas reconnu;
- ✍ représentation individuelle d'un adhérent en cas de problème d'emploi, chaque fois que possible;
- ✍ publications syndicales de haut niveau en matière de législation sur l'emploi et de santé/sécurité;
- ✍ création de réseaux de salariés sous contrat individuel, soit concrètement au sein d'un même établissement, soit sous forme de réseaux virtuels;
- ✍ relations avec les organisations professionnelles pertinentes;
- ✍ communication avec les adhérents sous de multiples formes, par courrier direct, courrier électronique ou, si possible, par l'utilisation de l'intranet de entreprise;
- ✍ formation des recruteurs syndicaux chargés des salariés sous contrat individuel (militants ou permanents) afin qu'ils puissent répondre aux besoins de ce groupe de salariés.