

CONSEILS SYNDICAUX INTERREGIONAUX (CSIR)

# NÉGOCIATIONS COLLECTIVES COOPÉRATION TRANSFRONTALIÈRE



Confédération européenne des syndicats (CES)



CONSEILS SYNDICAUX INTERREGIONAUX (CSIR)

# NÉGOCIATIONS COLLECTIVES COOPÉRATION TRANSFRONTALIÈRE

RAPPORT FINAL



Confédération européenne des syndicats (CES)



# SOMMAIRE

▶ INTRODUCTION	4
▶ Conclusions du séminaire CSIR Friuli-Venezia-Giulia/Slovénie Trieste, le 20 janvier 2009	7
▶ Conclusions du séminaire « Négociation collective – Coopération transfrontalière » CSIR Andalousie – Algarve • Huelva, le 16 janvier 2009	10
▶ Conclusions du séminaire « Conseil syndical interregional » Tessin Lombardie Piemont • Verbania, le 30 janvier 2009	14
▶ Rapport final sur le séminaire organisé conjointement par les trois CSIR à Bautzen (Allemagne) en date du 9 et 10 mars 2009.	22
▶ Compte-rendu du séminaire du conseil syndical interregional Frioul-Venetie Julienne/ Venetie/Croatie du sud-ouest CGIL, CISL, UIL, SSSH, qui s'est tenu à Umag (Croatie) le 10 décembre 2008	27
▶ Conclusions du séminaire « CSIR Galicia – Norte de Portugal » Santiago de Compostela, le 23 janvier 2009	31
▶ Conclusions-questionnaire de la CES	35
▶ <b>Conclusions</b>	<b>45</b>

# INTRODUCTION

L'activité que nous avons menée, et dont fait l'objet le présent rapport final, se situe dans la ligne de la concrétisation de la mise en œuvre du Plan d'Action 2007-2011 adopté par le XIème Congrès de la CES (Séville, mai 2007) . Il s'agit plus précisément, dans le cadre de la coordination des négociations collectives, du « volet » portant sur la coopération transfrontalière et du rôle des Conseils Syndicaux Interrégionaux y afférent.

Le Plan d'Action a souligné 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.

Nous partons également du constat qu'il y a un phénomène croissant de coopération et d'intégration de l'économie et des services entre entreprises dans les zones frontalières, spécialement dans les nouveaux Etats Membres qui requièrent un renforcement de la coopération entre syndicats sectoriels et représentants des entreprises dans les régions frontalières.

Les CSIR, actuellement au nombre de 44, qui regroupent toutes les organisations syndicales régionales des confédérations nationales affiliées à la CES dans les régions frontalières concernées, favorisent, par définition, les liens transfrontaliers directs entre structures sectorielles et entreprises.

Il nous a donc semblé essentiel de démarrer cette activité à partir de 7 CSIR, à savoir :

- CSIR Friuli-Venezia-Giulia/Slovénie (Italie – Slovénie)
- CSIR Andalucía/Algarve (Espagne – Portugal)
- CSIR Lombardie/Tessin/Piemonte (Italie – Suisse)
- CSIR Viadrina (Berlin-Brandenbourg/Lubuskie) (Allemagne – Pologne)
- CSIR Friuli-Venezia-Giulia/Veneto/Croazia Sudoccidentale (Italie – Croatie)
- CSIR Elbe-Neisse (Allemagne-Pologne-République Tchèque)
- CSIR Galicia/Norte de Portugal (Espagne – Portugal)

### **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

#### **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 ?

### **Etat des lieux en termes de délocalisations/restructurations**

#### **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.

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

Dans un deuxième temps, en date du 12 mai 2009, nous avons organisé une Conférence finale 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.

Il convient de souligner que l'une des principales conclusions est que les CSIR représentent une ressource fondamentale, tout comme le démontrent les 6 séminaires organisés dans les régions qui se sont portées candidates, 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.

Quand une entreprise se déplace d'une frontière vers un autre, elle doit trouver un seul syndicat, une seule stratégie revendicative, une seule délégation qui entame la négociation.

Une stratégie ambitieuse, donc, mais irréversible. Nous sommes conscients qu'il faudra y consacrer tout le temps nécessaire pour l'affirmer concrètement.

Dans ce cadre, ce projet représente pour nous un pilier fondamental pour notre avenir. A terme, cette coopération doit aboutir à des échanges plus efficaces d'informations et améliorer la coopération intersyndicale, promouvoir, sélectionner et disséminer les bonnes pratiques et expériences qui se développent à ce niveau, tout en respectant les différents systèmes de négociations collectives.

**Walter CERFEDA**  
*Secrétaire Confédéral*

**Claude DENAGTERGAL**  
*Conseillère*



# CONCLUSIONS DU SÉMINAIRE CSIR FRIULI-VENEZIA-GIULIA/ SLOVÉNIE

Trieste, le 20 janvier 2009



Le séminaire a été une grande réussite ; le nombre et la qualité des participants, la teneur des débats ayant indubitablement contribué à son succès.

Des représentants syndicaux slovènes et italiens d'entreprises et secteurs divers ont pris part à cette rencontre, aux côtés de représentants des confédérations locales et nationales. La ministre régionale du Travail de la région Frioul-Vénétie julienne a également apporté une contribution importante aux travaux du séminaire, intervenant sur les thèmes proposés à la discussion. Elle a ainsi mis en exergue le rôle des services publics régionaux de l'emploi et l'engagement constant de l'administration régionale pour assurer la protection des travailleurs, en particulier dans le cas des licenciements et des entreprises en situation de crise.

La ministre régionale a évoqué notamment les initiatives régionales en faveur des politiques de reclassement par le biais de cours de formation et de recyclage professionnel, celles en faveur de certaines catégories plus vulnérables (chômeurs de longue durée, jeunes, femmes, etc.) ou encore celles en matière de réglementation du travail frontalier.

Ce fut ensuite au tour des experts, italiens et slovènes, de présenter leurs exposés. S'appuyant sur les études réalisées et les documents préparés en italien et slovène à l'attention des participants du séminaires (voir annexes), ils ont ainsi illustré les réglementations nationales respectives en matière de conventions collectives, d'amortisseurs sociaux et de marché de l'emploi.

Les intervenants ont souligné les éléments de convergence de ces réglementations, mais également les points de vue divergents surtout dans le domaine des amortisseurs sociaux. L'expérience italienne de la Cassa Integrazione (allocations de chômage) a fait l'objet de nombreux approfondissements lors des discussions auxquelles ont participé activement bon nombre de représentants syndicaux.

Autre thème particulièrement intéressant abordé lors des discussions : le champ d'application des conventions collectives de travail. Celles-ci, a-t-on souligné, doivent constituer un minimum garanti pour les travailleurs concernés, dans une logique *erga omnes*. À l'inverse, la législation actuelle en Slovénie favorise le dumping conventionnel entre les entreprises et l'émergence de conditions discriminatoires entre les travailleurs d'un même secteur. L'expérience slovène en matière de salaire minimum a fait l'objet d'analyses approfondies, tant sur le plan de la valorisation économique – barèmes trop bas par rapport aux besoins réels – qu'en termes de protection des travailleurs dans les entreprises « difuses » et dans le secteur des services.

Sur ces thèmes également, les discussions ont permis de rapprocher les expériences des deux pays, et de mettre ainsi en évidence les limites et les aspects positifs des deux systèmes.

Les discussions ont ensuite porté sur la mise en œuvre concrète des réglementations existantes pour les travailleurs frontaliers. On a ainsi épinglé les effets négatifs manifestes qui touchent bon nombre de travailleurs, irréguliers en tête, mais aussi toute une série d'autres profils atypiques. Quoi qu'il en soit, dans la situation actuelle de crise économique et de pénurie de travail, les participants ont souligné avec détermination l'importance que revêt l'harmonisation des amortisseurs sociaux et des modes de gestion des entreprises et/ou des secteurs en crise. La comparaison des modèles de conventions a mis en exergue le rôle différent que jouent le syndicat d'entreprise et le syndicat « externe » (sectoriel et/ou territorial) dans les deux pays. Les bonnes pratiques syndicales dans la gestion des situations de crise touchant des entreprises et/ou des secteurs ayant des intérêts dans les deux pays ont été également illustrées par quelques exemples. Du secteur textile à celui des transports routiers, le CSI en concertation avec les organisations syndicales des secteurs concernés a non seulement favorisé la tenue de rencontres, mais il a également facilité la mise en place de comités d'entreprise et de plateformes communes (comme dans le cas des travailleurs des douanes) en vue de l'intégration et de l'harmonisation des conditions de travail (notamment dans les secteurs portuaire, commercial, des soins de santé, etc.).

La mise en commun de ces expériences a permis de dégager, avec force conviction, un objectif commun, celui d'une accélération des processus d'harmonisation des conventions collectives et des réglementations entre les deux pays dans le cadre d'une coordination accrue des politiques conventionnelles sous l'égide de la CES.

Le représentant de la CES a pris bonne note de ces objectifs. Il a mis l'accent en particulier sur la priorité que constituait la mise en place d'un nouveau niveau de négociation à l'échelle sectorielle européenne ; une demande formulée par de nombreux acteurs. Par ailleurs, le niveau transfrontalier appelle également un renforcement de la coordination et de l'action commune en matière conventionnelle en commençant par les secteurs les plus concernés par le travail frontalier. Il s'agit de coller davantage à la réalité des délocalisations en région frontalière et des secteurs économiques les plus intégrés, au premier rang desquels, les transports routiers.

À l'issue de la réunion, il a été convenu d'organiser d'autres rencontres en vue de poursuivre et d'approfondir l'étude comparée des conventions de travail italiennes et slovènes dans certains secteurs importants.

Tous les participants ont souligné l'utilité essentielle que revêt à cet égard l'actualisation des informations et des données en matière de conventions issues du projet Interreg et publiées sur le site du CSI.

Il y a lieu de souligner l'effet levier du projet en cours qui a permis d'approfondir qualitativement et quantitativement les principaux aspects liés aux conventions de travail en Italie et en Slovénie. Mais il a également donné un nouveau souffle pour mener des actions encore plus concrètes en matière de protection des travailleurs dans la région frontalière et, de manière générale, pour accélérer les processus d'harmonisation des conventions et des réglementations. Signalons enfin que suite à ce séminaire et au projet en cours, les organisations syndicales et le gouvernement slovène ont entamé un dialogue pour la mise en place d'un nouveau système d'amortisseurs sociaux inspiré du modèle de la Cassa Integrazione italienne.

## CONCLUSIONS DU SÉMINAIRE

« Négociation collective – Coopération transfrontalière »

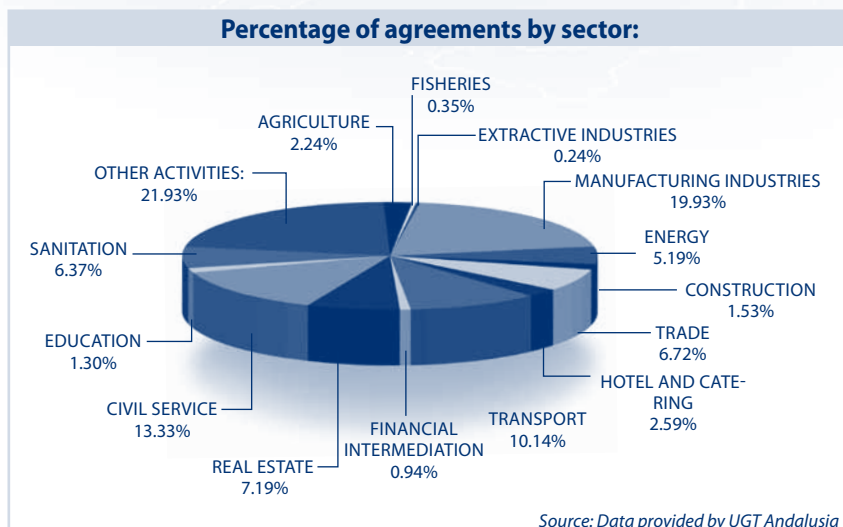
# CSIR ANDALOUSIE – ALGARVE

Verbania, le 30 janvier 2009

## A. Tableau de la situation industrielle et des secteurs clés

### En Andalousie :

En matière de négociation collective en Andalousie, le secteur qui compte le plus grand nombre de conventions est l'industrie manufacturière (19,93 %), suivie des administrations publiques (13,33%). La majorité des conventions collectives concerne néanmoins d'autres activités (21,93 %).



## En Algarve :

Secteurs :

1. Tourisme ;
2. Génie civil ;
3. Commerce en gros et de détail ;
4. Industrie de transformation ;
5. Industrie agroalimentaire, aquaculture et biotechnologie.

Entreprises frontalières, sous-traitance dans la zone limitrophe

Sans données.

## B. Mise en réseau de la négociation existante

Le cadre de la négociation collective en Andalousie et en Algarve est différent : en Andalousie, quelque 850 conventions collectives sont appliquées, dont 150 sectorielles, pour un taux de couverture de 90 %. La plupart d'entre elles sont négociées et conclues aux plans national et sectoriel, ou au niveau des grandes entreprises. Les conventions conclues à l'échelle de la Communauté autonome d'Andalousie commencent à se développer, mais sont encore minoritaires. La centralisation, qui caractérise la négociation collective en Algarve, est à l'origine de nombreuses difficultés. Actuellement, le patronat se refuse à la conclusion de tout accord.

C'est pourquoi il convient d'encourager la négociation à l'échelle régionale dans les deux pays. Il est par ailleurs nécessaire d'inscrire la négociation collective dans un cadre européen commun. De nombreuses directives européennes ne sont pas prises en considération lors de la négociation des conventions, ce qui complique la négociation entre deux pays aux structures si différentes. Les possibilités de mise en œuvre de plateformes conjointes dans le cadre des conventions doivent être analysées dans un souci d'harmonisation et afin de déterminer dans quelle mesure il est possible de créer des comités de négociation conjoints.

## C. Situation actuelle en matière de mutations (délocalisations) et de restructurations

Nous ne disposons pas de données relatives aux délocalisations dans la région de l'Andalousie.

Malgré la signature en janvier 2005 du VI<sup>e</sup> Accord de concertation sociale par le Conseil d'Andalousie, l'UGT-A, CCOO-A et la Confédération des entrepreneurs d'Andalousie et la constitution d'un groupe de travail dont la mission consiste

à analyser les délocalisations et à examiner les mesures adaptées, celui-ci n'a publié aucune donnée pertinente.

Nous ne disposons par ailleurs d'aucune donnée relative aux délocalisations en Algarve.

## D. Activités des CSIR en rapport avec les aspects suivants :

### – **Activités liées au dialogue social et à la négociation collective**

Bien que le CSIR n'ait pas organisé de séminaire sur ces questions en particulier, à l'exception de celui qui s'est tenu à Huelva le 16 janvier 2009 et qui était intitulé « Négociation collective – coopération transfrontalière », le dialogue social et la négociation collective ont été au programme de la plupart des rencontres et réunions organisées dans le cadre de l'action syndicale et politique de chaque centrale.

À cet égard, il convient de souligner les exposés présentés au cours de ces réunions, qui ont abordé la situation de la négociation collective dans les régions de l'Andalousie et de l'Algarve et ont permis aux syndicats d'échanger leurs expériences et de proposer des solutions aux problèmes posés.

### – **Le cadre, la structure du dialogue social et de la négociation collective**

Compte tenu de la nature des projets de coopération syndicale transfrontalière et de l'organisation interne de chaque centrale, le CSIR a porté son action sur la presque totalité des secteurs économiques et sociaux par l'intermédiaire de rencontres et de réunions.

Les actions entreprises par notre CSIR se sont déroulées dans le cadre des programmes de coopération syndicale transfrontalière entre les deux régions. Les rencontres et réunions régulières ont ouvert un espace d'analyse et de réflexion sur la situation sociale, économique et du travail des deux régions et ont donné lieu à des échanges fructueux d'expériences avec pour objectif de proposer des solutions en matière d'emploi, de formation et qualification professionnelle, de qualité de vie et de droits sociaux.

Il s'agissait également de donner aux travailleurs frontaliers la possibilité d'évaluer leur situation en termes d'emploi, de formation, de qualification, de qualité et niveau de vie et de droits sociaux afin d'améliorer les possibilités d'insertion dans l'espace socioéconomique Algarve-Andalousie.

Le CSIR a par ailleurs participé aux activités organisées par d'autres CSIR nationaux ou européens et a répondu, dans la mesure du possible, aux appels de la Confédération européenne des syndicats.

Il convient de mentionner l'instrument spécifique au CSIR Andalousie-Algarve, qui a permis l'organisation d'assemblées auxquelles ont participé de nombreux représentants de l'ensemble des organisations membres du comité, ainsi que des institutions politiques des deux régions, des représentants des employeurs, des universités et d'autres acteurs économiques et sociaux. Il a été décidé en 2007 que ces assemblées annuelles se réuniraient alors deux fois par an. C'est au cours de ces assemblées que sont nommés les membres de la présidence du CSIR, sur la base d'un système de rotation, suite au consensus des quatre syndicats. L'une de ces organisations en assume la présidence, les trois autres prennent en charge la vice-présidence. Le CSIR dispose par ailleurs de ses propres règlements et statuts et d'un comité exécutif, qui rassemble les secrétaires généraux de chaque syndicat au niveau régional et quatre membres de chacune des organisations. La XIII<sup>e</sup> Assemblée se tiendra les 25 et 26 juin 2009 dans la localité portugaise de Villamoura.

# PROJET CSIR – Négociation collective – coopération transfrontalière

## CONCLUSIONS DU SEMINAIRE

### CONSEIL SYNDICAL INTERREGIONAL

# TESSIN LOMBARDIE PIEMONTE

Verbania, le 30 janvier 2009

**L**e 30 janvier 2009 s'est tenu à Verbania le séminaire du CSIR Tessin Lombardie Piémont, organisé dans le cadre du projet CES – Comité de pilotage des CSIR consacré à la négociation collective et à la coopération transfrontalière.

Les actes du séminaire rédigés au terme des travaux reprennent la totalité des interventions et des exposés, y compris les présentations PowerPoint.

### **Cartographie du marché du travail dans la région de Varèse, Côme, Verbano Cusio Ossola et du Tessin**

Ce périmètre se caractérise par une demande importante de travail dans les petites et moyennes entreprises, les provinces italiennes et le canton du Tessin présentant à cet égard une situation fort semblable. Dans les années 90 jusqu'au début des années 2000, le marché du travail a subi un processus marqué de tertiarisation, avec un net glissement vers le secteur des services. Il y a certes des provinces où le secteur industriel est encore bien présent (comme dans les provinces de Varèse et de Côme où il représente 45 % environ de l'activité), mais la dynamique est manifeste, et nettement plus marquée dans le canton du Tessin : on se dirige vers un redéploiement du secteur de la production vers celui des services.

Un autre élément commun est la flexibilisation des forces du travail et de la demande de travail. Chaque année, on dénombre ainsi 20.000 embauches de rotation sur 750.000 postes (forte variabilité). La flexibilisation présente toutefois des caractéristiques différentes dues aux particularités des législations nationales. Le travail intérimaire revêt une importance considérable. Dans le



Tessin, ce phénomène s'est intensifié considérablement : de 2500 unités de travail-année, on est passé à plus de 5000 après l'entrée en vigueur des accords bilatéraux.

En ce qui concerne la situation en Italie, le phénomène le plus manifeste est le développement du travail quasi-indépendant (*parasubordinato*), forme de travail atypique, et aussi de la microentreprise indépendante. Un autre aspect remarquable est le nombre important de contrats à durée déterminée (dans la province de VCO<sup>1</sup>, ils représenteraient 19% selon les statistiques les plus récentes).

Autre aspect à prendre en compte : la structuration différente de l'appareil de production qui est en moyenne de plus grande taille dans le Tessin par rapport à l'Italie. Dans le Tessin, on dénombre en effet 150 entreprises employant plus de 100 travailleurs (elles sont en tout 550 pour l'ensemble des territoires pris en considération). Le Tessin ne se compose donc pas seulement de petites entreprises, il dispose également d'entreprises de moyenne et grande taille.

En résumé, nous pouvons constater que :

- la région est soumise à des processus de tertiairisation mais qu'il subsiste une forte vocation industrielle dans un contexte de forte diversification de la production et des services ;
- la structure de la demande de travail se caractérise par des spécialisations locales ; pour des raisons structurelles (salariales et contractuelles), le Tessin attire de la main d'œuvre qualifiée alors qu'en Italie la situation est marquée par une forte déstructuration de l'emploi ;
- la crise éclate au plus fort d'une phase de reprise vigoureuse de la demande, allant de paire avec une flexibilisation des marchés ; les premiers signes avant-coureurs de l'effondrement de la demande sont apparus au cours des mois d'octobre et de novembre 2008 (effondrement des créations d'entreprise, montée en flèche du chômage partiel exceptionnel<sup>2</sup>, recours généralisé aux réductions du temps de travail, ...).

L'offre de travail est marquée par une très forte mobilité géographique. Chaque jour, plus de 50% des résidents quittent leur commune pour se rendre à leur travail, ce qui entraîne de sérieux encombrements sur les axes de communication, routes, autoroutes, etc. : la mobilité du travail est une caractéristique de la région insubrienne. Notons que le canton du Tessin se distingue par une

---

1 Ndt: Verbano Cusio Ossola

2 Ndt: CIGS : Cassa integrazione guadagni straordinaria.

offre fortement tertiaisée (sur les 148.000 travailleurs du canton, 120.000 travaillent dans les services) et, en moyenne, mieux formée que dans les provinces italiennes.

Nous pouvons affirmer qu'il existe dans le canton du Tessin un marché de l'emploi dual. Les usines et les chantiers de construction sont structurellement tributaires du travail des étrangers, mais il est vrai que la présence de la main d'œuvre étrangère (transfrontalière) s'intensifie partout et dans tous les secteurs (le nombre de travailleurs frontaliers augmente et celui des résidents diminue).

L'offre de travail en Italie, ou plus exactement dans les provinces italiennes de Verbania, Varèse et Côme, est encore fortement marquée par sa vocation manufacturière traditionnelle.

Nous pouvons distinguer trois traits essentiels :

- l'immigration constitue partout une ressource fondamentale ;
- la main d'œuvre disponible est extrêmement mobile sur l'ensemble du territoire ;
- l'offre et la demande de travail dans le Tessin et dans les provinces italiennes apparaissent complémentaires à certains égards, mais dans les années récentes la liberté de mouvement et la concurrence se sont accrues, surtout dans les domaines de haute et moyenne qualification.

Les points de déséquilibre se manifestent avant tout dans les statistiques du chômage. Un taux de chômage réduit suggère un bon équilibre entre l'offre et la demande. Dans une perspective à long et moyen terme, les taux de chômeurs des sous-régions tendent à se rapprocher vers des valeurs communes, la situation s'améliorant dans les provinces italiennes et se dégradant dans le Tessin.

La difficulté dont font état les entreprises pour trouver de la main d'œuvre qualifiée est un autre aspect à prendre en considération.

S'agissant des facteurs d'équilibre, nous pouvons résumer la situation comme suit :

- la rencontre de l'offre et de la demande est garantie par un marché du travail encore régi par des relations informelles et de complémentarité ;
- la présence étrangère est partout déterminante : l'immigration occupant des emplois plus pénibles, moins bien rémunérés, plus précaires, ... ;
- la mobilité géographique élevée de la main d'œuvre résidente et la libre circulation des travailleurs permettent un déploiement flexible et optimal des ressources ; on voit poindre par ailleurs une certaine concurrence entre les territoires en matière de recherche de main d'œuvre qualifiée ;

- la forte flexibilisation des conditions de travail, réalisée selon des modalités différentes dans le Tessin et en Lombardie, permet de répondre rapidement à la demande, mais engendre un risque social endémique.

Les accords bilatéraux CH – UE ont accompagné la reprise de l'économie suisse et tessinoise. Nous avons observé à des phénomènes de remplacement des travailleurs tessinois par des travailleurs frontaliers. Parallèlement à l'augmentation des embauches transfrontalières, deux phénomènes émergents sont à épinglez :

- les travailleurs salariés en détachement (41%) et les indépendants (13%) dans les secteurs artisanaux et industriels ;
- l'embauche par voie d'agence (environ 15% de la demande).

La caractéristique la plus manifeste du changement est la tertiairisation du travail frontalier avec l'arrivée sur le marché de nouvelles catégories de « navetteurs » qui trouvent des débouchés professionnels dans des secteurs qui étaient jusque là protégés. La concurrence pénalise sur le plan salarial les résidents étrangers les plus qualifiés (les seuls pénalisés au demeurant avec des niveaux de qualification moyens et élevés, et qui sont remplacés à présent par des frontaliers).

Pour résumer :

- le travail frontalier concerne un nombre croissant de domaines et de secteurs professionnels et, partant, des catégories hétérogènes de travailleurs. Le travail frontalier apparaît de plus en plus comme une ressource déterminante pour l'économie tessinoise ;
- les « bilatéraux » n'ont pas été la cause de l'accroissement du nombre de frontaliers, de même qu'ils n'ont pas eu d'incidence déterminante sur la présence étrangère, sur le chômage ou sur les salaires ; ils ont été un facteur d'accompagnement qui a favorisé un certain redéploiement de l'offre de travail ;
- le travail frontalier est un phénomène qui se fonde sur un faisceau complexe d'intérêts et de raisons d'échange.

Comment évoluera la demande de travail après la crise ? Selon toute vraisemblance, il faut s'attendre à un nouveau glissement de la demande vers des profils et des positions plus qualifiés, ce qui pose une nouvelle fois au niveau de la région le problème de l'adaptation des niveaux de formation de la population active, surtout sur le versant italien. Cet aspect devrait toucher davantage le versant italien que le Tessin.

En matière de négociation, il existe depuis un certain temps déjà, dans l'interrégion formée par le canton du Tessin (Suisse) et les provinces de Varèse, Verbania et Côme (Italie), des expériences intéressantes issues directement ou indirectement de l'activité du CSIR.

## OBSERVATOIRE PROVINCIAL DU TRAVAIL TRANSFRONTALIER DE COME

L'observatoire a été créé en 2005. Il est le fruit d'une série de projets financés par la province et la Chambre de commerce de Côme et issu d'un projet INTERREG II de 2001, en faveur des travailleurs frontaliers qui avaient mis sur pied des guichets syndicaux d'information.

Font partie de l'observatoire : la province de Côme, la Chambre de commerce, des institutions (INPS, ASL, INAIL,) ainsi que les 3 organisations syndicales à l'origine du projet et les associations patronales du territoire. Cet OBSERVATOIRE a été créé dans le but d'analyser, d'étudier et de mettre en œuvre des actions appropriées pour traiter de manière rationnelle et raisonnée toutes les problématiques potentielles et tous les aspects du marché du travail frontalier en mettant l'accent sur les spécificités du travail indépendant en Suisse (travailleurs détachés, entreprises artisanales, ...). Ce dernier aspect a fait l'objet, ces derniers temps, d'une attention toute particulière de la part des associations patronales. Signalons à ce propos la création d'un comité de travail italo-suisse au sein de la Chambre de commerce de Côme, consacré justement à cette thématique.

L'Observatoire a deux vocations essentielles :

- constituer une base d'information complète et actualisée en continu, accessible à tous les acteurs, privés ou publics, concernés par ces thématiques, et alimentée le cas échéant par les banques de données que les participants fourniront ;
- créer des occasions de rencontre et d'analyse pour se pencher sur les perspectives, les besoins et les potentiels directement liés à la gouvernance interrégionale de la province de Côme et du canton du Tessin.

De manière plus spécifique, l'observatoire s'attache à :

- favoriser la circulation des informations sur les réformes concernant le marché du travail, et notamment le travail frontalier, les formes de contrats et conventions et l'offre existant sur le territoire en matière de formation ;

- améliorer l'information sur le contenu des accords bilatéraux et sur les possibilités offertes aux travailleurs salariés;
- *mettre en place une synergie de collaboration par le biais du Tavolo Permanente per gli Accordi Bilaterali Italia – Svizzera*<sup>3</sup> institué au sein de la Chambre de commerce de Côme, pour tous les aspects concernant le travail indépendant ;
- surveiller et mesurer de manière systématique le marché du travail frontalier dans la province de Côme, par le biais d'études et d'analyses en y associant éventuellement des organismes et/ou des institutions régionales, nationales, suisses et européennes.

L'expérience du CSIR Tessin Lombardie Piémont a ainsi suscité des synergies intéressantes notamment avec d'autres acteurs parmi lesquels la Région lombarde, et plus particulièrement le guichet EURES - Région lombarde et l'Agence régionale pour l'instruction, la formation et le travail<sup>4</sup>. Ces synergies se sont développées dans le cadre du projet "*Rafforzare la collaborazione tra Italia e Svizzera*"<sup>5</sup>, projet approuvé par la Commission européenne et co-financé dans le cadre du plan d'action national 2007-2008 d'Eures.

Le projet s'est déployé à travers trois séminaires consacrés respectivement aux thèmes suivants :

- Lombardie, Tessin et Grisons : mise en place d'un système touristique intégré – possibilités de travail interrégionales ;
- apprentissage et formation : reconnaissance des titres d'études entre l'Italie et la Suisse ;
- le marché du travail interrégional entre la Lombardie, le Tessin et les Grisons : rôle des acteurs sociaux – présentations des données statistiques et des flux observés relatifs à la mobilité des travailleurs entre l'Italie et la Suisse.

Le dernier séminaire a vu la participation de l'Observatoire provincial de Côme qui a présenté pour l'occasion le premier rapport d'étude sur le phénomène du travail frontalier aujourd'hui et sur les tendances observables (Régions concernées : Tessin, Lombardie et Piémont).

3 Ndt: Comité permanent pour le suivi des accords bilatéraux entre la Suisse et l'Italie.

4 Agenzia Regionale per l'Istruzione la Formazione e il lavoro.

5 Ndt: Renforcer la collaboration entre l'Italie et la Suisse.

Suite à l'entrée en vigueur des accords bilatéraux CH – UE, la Chambre de commerce de Côme a mis sur pied un **COMITE TECHNIQUE PERMANENT**<sup>6</sup> consacré aux prestations de services transfrontalières afin de soutenir les entreprises italiennes et suisses dans l'application concrète des accords.

Le comité a été créé en novembre 2005 avec la participation et la collaboration des associations de branche, les institutions et aussi les organisations syndicales.

L'activité du comité s'est concrétisée par la publication sur le site Internet de la Chambre de commerce de Côme de deux vade-mecum: l'un pour les entreprises italiennes souhaitant travailler en Suisse et le second pour les entreprises suisses désireuses de travailler en Italie.

Ces publications ont comblé une lacune bureaucratique et administrative. Elles constituent en effet une source d'informations précieuses sur les procédures et les règles à suivre pour tous ceux qui souhaitent travailler dans l'un des deux pays.

Le comité a décidé ensuite de constituer trois groupes de travail sur les thèmes suivants :

- analyse des salaires minimums appliqués aux travailleurs salariés détachés en Suisse ;
- reconnaissance réciproque des titres d'études et des qualifications professionnelles ;
- marchés publics en Italie.

Les groupes s'occupant de la comparaison des salaires et de la reconnaissance des titres d'études ont bénéficié d'une collaboration factuelle et déterminante des syndicalistes (participant au CSIR Tessin Lombardie Piémont). D'excellents résultats ont été obtenus en matière de protection des droits des travailleurs détachés, en évitant notamment les pratiques de dumping salarial, etc.

Pour améliorer ces résultats, il a été décidé d'étendre les activités du comité au-delà du périmètre de la province.

D'où l'idée de créer un comité technique de coordination interprovincial pour les relations avec la Suisse. Ce comité aura pour objet d'assurer la continuité entre les travaux du comité technique de Côme et les initiatives similaires mises sur pied dans d'autres provinces.

Trois représentants de notre CSIR feront également partie de ce comité interprovincial.

---

6 Tavolo Tecnico Permanente.

## ACTIVITES CIBLEES DU CSIR

En 2008, l'activité de notre CSIR s'est concentrée plus particulièrement sur la problématique de l'imposition des rentes et des capitaux versés aux travailleurs frontaliers italiens par des fonds de pension complémentaire suisses.

En 2009, la question qui nous occupe – surtout ces derniers temps – est celle de la crise économique mondiale qui a également eu des répercussions importantes dans notre région. Actuellement, ce sont quelque 250 entreprises ou établissements tessinois qui ont dû mettre en place des plans de réduction du temps de travail. Toutefois, ces initiatives ne sont pas parvenues à enrayer le nombre élevé de licenciements : au cours des deux derniers mois, plus de 2300 travailleurs frontaliers italiens ont perdu leur emploi. Nous sommes également intervenus au niveau parlementaire en Italie pour défendre la loi qui protège cette catégorie de travailleurs. Une indemnité spéciale de chômage leur ainsi été octroyée. Cette indemnité est financée par les cotisations de lutte contre le chômage, prélevées par les employeurs suisses et versées à la sécurité sociale italienne (INPS). Certaines forces politiques ont essayé d'affecter ces fonds à d'autres usages sans rapport réel avec les amortisseurs sociaux mis en place pour les travailleurs frontaliers. Le CSI a réussi à repousser ces attaques et à garder la totalité des fonds à la disposition des travailleurs frontaliers.

Dans les prochains mois, le CSIR prévoit d'approfondir certaines conclusions du séminaire de Verbania (projet CES sur la négociation collective interrégionale) et s'attachera plus particulièrement à comparer, au plan interrégional, les garanties, les droits et les instruments contractuels dont disposent les travailleurs passant par des agences de travail intérimaire (dénommées en Italie : « *agenzie di somministrazione di lavoro* »). La comparaison, la réglementation et l'harmonisation des contrats de travail, suisses et italiens, permettront in fine d'assurer de meilleures conditions de travail et une meilleure protection à cette catégorie particulière de travailleurs ; l'objectif de fond étant d'instaurer, au niveau de la Lombardie et du Tessin, un système efficace de flexicurité interrégionale.

CSIR Elbe-Neisse  
(Allemagne / Pologne / République tchèque)  
CSIR Viadrina (Berlin-Brandebourg / Lebus)  
CSIR Pomerania (Allemagne / Pologne)

# RAPPORT FINAL

pour le projet « CSIR - négociations de conventions collectives - collaboration transfrontalière » du 12 mai 2009 à Bruxelles



Le rapport se base sur le séminaire organisé conjointement par les trois CSIR à Bautzen (Allemagne) en date du 9 et 10 mars 2009.

## 1. Cartographie

- Le CSIR Elbe-Neisse concerne le territoire du Land de Saxe (Allemagne), la région de Basse-Silésie (Pologne) et la région de la Bohême du nord (République tchèque).
- Le CSIR Viadrina concerne le territoire de Berlin Brandebourg (Allemagne) et Lebus (Pologne).
- Le CSIR Pomerania concerne le territoire de Mecklembourg-Poméranie-Occidentale (Allemagne) et de Poméranie occidentale polonaise (Pologne).

### 1 a) Situation des secteurs industriels et clés :

Toutes les régions sont marquées par le passage de l'économie centralisée à l'économie sociale de marché européenne et sont encore aujourd'hui soumises à un vaste processus de transformation / privatisation dans les secteurs industriels et clés. Dans les Länder de l'ancienne Allemagne de l'Est, on parle souvent de « rallonges d'établis », parce que les nouvelles implantations sont seulement des succursales de groupes d'Allemagne de l'Ouest ou internationaux. Le processus d'alignement en matière de politique tarifaire dans les conventions col-



lectives pour l'ancienne Allemagne de l'Est s'est fait principalement sur 100 % du niveau des salaires de l'Allemagne de l'Ouest. Mais la situation réelle des revenus est de 70 % à l'est par rapport à 100 % à l'ouest.

- Exemple de l'industrie minière en Bohême du nord :  
L'ancienne structure en combinat avec 16.000 employés a été remaniée jusqu'à présent en seize sociétés avec un total de 3.500 collaborateurs.
- Exemple des chantiers navals de Stettin et Gedingen :

En raison de la crise économique mondiale et des obligations d'investissement imposées par l'UE, les deux chantiers navals qui emploient 9.500 personnes au total sont menacés d'effondrement ; voir également à ce sujet l'avis des participants au séminaire des CSIR à la frontière germano-tchéco-polonaise du 9 et 10 mars 2009.

Suite à cette transformation dramatique, toutes les régions ont en commun une perte d'emplois élevée qui entraîne un taux de chômage officiel pouvant atteindre 20 %.

## **1 b) Entreprises transfrontalières :**

Les entreprises transfrontalières au sens juridique constituent l'exception absolue puisque la condition requise dans le domaine public est un traité international, comme par exemple dans le cas de la société Sächsische Binnenhäfen GmbH avec les ports fluviaux de Decin et Lovosice (tous deux en République tchèque). Une société européenne (SE) dans le domaine des CSI n'est pas connue. Parmi les particularités, citons notamment l'université européenne Viadrina Francfort/Oder en tant qu'université-fondation dans le Land de Brandebourg. Une collaboration germano-polonaise au sein de l'école supérieure y constitue un objectif particulier, toutefois sans la participation de l'Etat de la République de Pologne.

Fondamentalement, les structures de l'industrie et du secteur tertiaire sont déterminées par les groupes d'Allemagne de l'ouest et internationaux qui sont représentés par des succursales, notamment dans le domaine des banques, du commerce de détail, de l'industrie automobile, de la construction mécanique, etc. La sous-traitance à des entreprises locales est avant tout connue dans le domaine des transports et de la logistique.

## 2. Mise en réseau / développement de négociations de conventions collectives

- Les conventions collectives sectorielles négociées et conclues au niveau national sont très rares. En règle générale, à l'échelon national, les conventions collectives cadres sont conclues pour des régions, par branche (par exemple en Saxe, des conventions collectives salariales et des conventions sur la garantie de l'emploi).
- Au niveau des entreprises, les conventions collectives conclues sont en constante augmentation parce que dans toutes les branches, la structure fédérative est faiblement développée du côté des employeurs. Ainsi, dans l'est de l'Allemagne, on enregistre un engagement de 30 % des partenaires sociaux dans des associations d'employeurs et par conséquent dans des conventions collectives globales.
- La privatisation et le changement structurel sonnent le glas des anciens rapports de travail, sans régulation adéquate dans les branches ou les entreprises.
- Des conventions collectives d'entreprises sont notamment conclues dans les grandes exploitations et les industries clés, comme les chantiers navals, l'industrie métallurgique et électronique, la construction mécanique, l'exploitation minière, la chimie, etc., mais aussi dans les institutions du système privatisé de la protection sociale et des soins de santé.
- Des conventions collectives régionales, par exemple pour Mecklembourg-Poméranie-Occidentale, Berlin, Brandebourg ou Saxe se retrouvent dans toutes les branches en Allemagne, pour autant que des associations d'employeurs soient disponibles comme partenaires sociaux. En Pologne et en Tchéquie, ce fait est plutôt l'exception.
- Les négociations de conventions collectives intersectorielles sont inconnues parce que les négociations sont menées par le syndicat respectif du secteur.

## 3. Délocalisations et restructuration

Le vaste processus de transformation de l'économie d'Etat centralisée en une économie sociale de marché a entraîné, dans le cadre de la privatisation, des restructurations et relocalisations importantes dans tous les secteurs. Même dans les entreprises restructurées, les processus de consolidation s'accompagnent souvent de délocalisations entraînant des fermetures de sites ; cette pratique reste courante jusqu'à aujourd'hui, dans de nombreux secteurs.

## 4. Activités des CSIR

### a) par thèmes :

Les activités sont vastes dans tous les CSIR lorsqu'il s'agit de relations de travail, de conventions collectives et des fondements juridiques dans les trois pays participants.

**Exemple :** négociations de conventions collectives (préparation, exécution, procédures d'arbitrage, lutte sociale et bases juridiques correspondantes).

**Exemple :** Mise en place et fonctionnement des syndicats, droits et modalités de participation au niveau des exploitations, entreprises et groupes.

### b) en réseau :

- réseau de l'industrie textile avec les syndicats sectoriels dans chacun des trois pays
- réseau industrie métallurgique avec IG Metall, Solidarnosc et OPZZ dans chacun des trois CSIR, site Internet propre, entre autres formation de multiplicateurs
- réseau santé publique

Syndicat ver.di Saxe, syndicat Santé CZ, Solidarnosc Jelenia Gora et Basse-Silésie, syndicat vida/AT, CSIR Elbe-Neisse et DGB de Saxe.

- réseau transport

La priorité va au transport routier de marchandises, site Internet et base de données sur les conditions de tarifs et de travail avec les syndicats sectoriels nationaux et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF). Perfectionnement en un réseau « Baltic Road Transport Trade Union Network » avec participation supplémentaire des Etats baltes, du Royaume-Uni et de la Suède.

### c) sectorielles :

- Participation mutuelle à des manifestations au sujet de revendications tarifaires et syndicales (Prague, Varsovie, Berlin, Rostock)
- Rencontre au sein d'exploitations par des « consultations sur site ».
- Organisation de comités et séances communes (comités directeurs, commissions, groupes de personnes, etc.)

- Dans des cas isolés, assistance transfrontalière par des actions tarifaires, le commerce de détail « Plus » à Most (République tchèque).

#### **d) dialogue social et négociations de conventions collectives**

Le renforcement du dialogue social est favorisé à tous les niveaux comme condition indispensable au développement de négociations de conventions collectives, c'est-à-dire à la qualification du droit du travail et du droit tarifaire, dans la compétence sociale et la capacité de négociation ainsi que dans les structures syndicales et l'adhésion à des syndicats.

Le dialogue social, y compris le conflit tarifaire et la lutte sociale, constitue l'outil approprié pour équilibrer les intérêts à tous les niveaux.

Le renforcement de la promotion et la simplification des procédures de demande pour des aides publiques doivent soutenir cette évolution.

## **5. Conclusions au sujet du projet**

- L'évolution des conventions collectives peut se faire grâce à une plus grande transparence dans la négociation et l'application de celles-ci, par exemple par une mise en réseau adéquate de base données de conventions et par la traduction des rapports des négociations.
- Le renforcement du dialogue social en tant que condition requise pour l'habilitation des syndicats et des employeurs qui peuvent concevoir les rapports de travail par la politique tarifaire.
- La vision de conventions collectives européenne est le mieux envisageable dans la Société anonyme Européenne (SE), du moins en tant que contrats cadres. La promotion et le développement de conseils d'entreprise européens sont les meilleures conditions à cet égard.
- Le rôle des CSIR pour transmettre les connaissances techniques, les contacts personnels et l'apprentissage mutuel peut être perfectionné par l'amélioration de la promotion et la simplification des procédures de demande d'aides publiques dans les régions frontalières. Pour cela, il faut garantir un rôle actif de la part des CSIR en vue d'un travail continu, par exemple par le biais d'agences qui y assument une fonction principale.

# Projet: "Négociation collective – coopération transfrontalière" – COMPTE-RENDU DU SEMINAIRE DU CONSEIL SYNDICAL INTERREGIONAL FRIOUL-VENETIE JULIENNE/ VENETIE/ CROATIE DU SUD-OUEST CGIL, CISL, UIL, SSSH

QUI S'EST TENU A UMAG (CROATIE) LE 10 DECEMBRE 2008

L

e programme du séminaire a été subdivisé en deux volets distincts:

1. la première session s'est penchée sur le travail comparatif réalisé par le CSIR au cours des trois dernières années (2006, 2007 et 2008) en matière de négociation collective en Italie et en Croatie ainsi que sur le rôle des organisations syndicales dans les processus d'internationalisation et de délocalisation des entreprises italiennes en Croatie;
2. la seconde session a, quant à elle, abordé la question de la régularisation des travailleurs frontaliers croates en Italie; une régularisation qui, pour l'heure, est irréalisable vu l'absence d'un accord bilatéral entre les gouvernements, ainsi que le prévoit la législation italienne en matière d'immigration. On s'est ensuite attelé à comparer la situation et le cadre régissant le travail frontalier entre l'Italie et la Suisse afin de voir si les gouvernements italien et croate pourraient s'inspirer de cette expérience. En effet, la Suisse est également un pays qui ne fait partie de l'Union européenne et dont la situation est, à certains égards, comparable à celle de la Croatie.

## **1. Comparaison de la situation en matière de négociation collective**

Le CSIR a entamé, en 2006, son étude comparative des mécanismes de négociation et convention collectives en Italie et Croatie, s'intéressant tout d'abord aux secteurs d'activité croates les plus prisés par les investissements italiens, qu'ils soient directs ou indirects.

Ont ainsi été analysés les secteurs:

- du crédit (2006);
- du textile et de l'habillement (2006),
- du commerce (2007)
- de la construction mécanique (2008).

L'étude a permis de mettre en évidence que la situation est sensiblement différente d'un secteur à l'autre. En effet, en Croatie, certains des secteurs examinés disposent d'une convention collective nationale de travail (CCNT), alors que pour d'autres cet instrument est inexistant, la seule référence étant la convention collective d'entreprise.

En Italie, il existe un accord entre les organisations syndicales et les associations patronales conclu en 1993 (bientôt remplacé par une nouvelle mouture qui entrera en vigueur en 2009). Cet accord fixe les matières qui doivent être régies par les CCNT et celles qui doivent l'être par des conventions collectives au niveau des entreprises ou au niveau territorial. En revanche, il n'y a pas d'accord de ce type en Croatie, et cela pour différentes raisons. Une de celles-ci est que dans ce pays, les employeurs ne sont pas toujours organisés en associations et, de ce fait, les organisations syndicales croates n'ont pas toujours d'interlocuteurs au niveau sectoriel. Dès lors, le seul niveau de négociation possible en Croatie est souvent celui de l'entreprise.

Cette analyse montre qu'en Croatie (pour les secteurs pris en considération), le système des CCNT est présent dans:

- le commerce et
- la construction mécanique,
- alors que dans les secteurs:
- du crédit,
- du textile et de l'habillement,
- la réglementation des droits et devoirs entre travailleurs et employeurs est l'affaire de conventions négociées au niveau des entreprises.

En Italie, en revanche, le système des CCNT est appliqué dans tous les secteurs de l'économie ; par contre, les conventions territoriales ou d'entreprise (que l'on appelle également conventions collectives de second rang) n'existent que dans les grandes entreprises (soit 30% environ du total) et, au niveau territorial, dans certains secteurs d'activité (comme l'artisanat ou le bâtiment).

Par ailleurs, les travaux du séminaire ont également montré que certaines des entreprises italiennes qui ont établi des filiales en Croatie, en y délocalisant une partie de leur production, ne sont pas disposées à:

- garantir dans les établissements croates les mêmes droits conventionnels que ceux qui sont garantis aux travailleurs au sein de leurs établissements en Italie;
- s’asseoir à la table des négociations pour conclure des conventions d’entreprise semblables à celles qu’elles concluent généralement dans leurs établissements implantés sur le territoire italien, adressant ainsi une fin de non recevoir aux demandes qui leur sont formulées dans ce sens par les organisations syndicales de branche.

Cette situation critique a amené le CSIR à mettre en place pour 2009 des délégations conventionnelles conjointes (italo-croates) de branche afin de :

- renforcer le rôle des syndicats au sein des établissements croates ;
- exercer une pression plus convaincante sur les patrons italiens pour les amener à accepter la négociation de conventions d’entreprise;
- négocier dans les établissements croates les mêmes droits qui sont garantis aux travailleurs italiens.

## 2. La régularisation du travail frontalier des Croates en Italie

La législation italienne en matière d’immigration dispose que *“l’entrée et le séjour des travailleurs frontaliers, ressortissants de pays tiers, sont régis par les dispositions particulières prévues dans les accords internationaux en vigueur dans les Etats limitrophes”*. Cette loi s’applique également aux ressortissants croates, puisque ce pays ne fait pas encore partie de l’Union européenne. Cependant, les gouvernements italien et croate n’ont jamais conclu un accord de ce type et, de ce fait, les travailleurs frontaliers croates travaillant en Italie (notamment dans les régions de Vénétie et de Frioul-Vénétie julienne):

- sont soit des travailleurs irréguliers, soit
- sont contraints, pour accéder à un emploi régulier, de déclarer un domicile en Italie. Ce domicile est fictif, mais il est indispensable pour pouvoir obtenir un permis de séjour et de travail. Mais ce faisant, ils sont considérés comme des travailleurs établis en Italie et, par conséquent, leur statut de travailleurs frontaliers ne leur est pas reconnu.

En 2003 déjà, le CSIR s’était fait le promoteur d’un protocole d’accord opérationnel entre la région autonome du Frioul – Vénétie julienne et la région d’Istrie devant déboucher au plus vite sur la conclusion d’un accord en bonne et due forme entre les deux gouvernements. Cependant, ce protocole d’accord opéra-

tionnel n'a pas donné les résultats escomptés. C'est pourquoi, le CSIR a demandé au Président du CSIR Tessin/Lombardie/Piémont d'intervenir au séminaire afin d'illustrer la situation du travail frontalier entre la Suisse et l'Italie. Dans sa présentation, Roberto Cattaneo, s'est arrêté notamment sur les dispositions prises par la Suisse et l'Italie dans le cadre de l'accord bilatéral signé par les deux pays pour réglementer l'accès aux prestations de sécurité sociale et éviter la double imposition des revenus du travail salarié. Sur ce dernier point précisément, l'accord attribue au gouvernement helvétique la compétence d'imposer les travailleurs frontaliers salariés ; les autorités suisses rétrocédant ensuite 30% des impôts perçus aux municipalités italiennes où résident ces travailleurs frontaliers.

Il a été décidé que le CSIR élaborera en 2009 un document présentant des hypothèses de solution en vue de lever les obstacles spécifiques qui entravent la mobilité des travailleurs frontaliers croates, et précisément :

- la dérogation au principe général imposant l'obligation de séjourner en Italie pour pouvoir y exercer un travail régulier ;
- la possibilité de soustraire les travailleurs frontaliers des quotas annuels permettant chaque année aux ressortissants de pays tiers d'entrer en Italie pour y travailler ;
- l'exclusion de la double imposition des revenus du travail salarié ;
- l'accès aux prestations de sécurité sociale sans discrimination fondée sur le lieu de résidence ;
- la garantie de certains droits découlant de la relation de travail tels que la possibilité de choisir la législation applicable au contrat de travail ou le choix de la juridiction nationale compétente pour le règlement des litiges du travail.

Ce document sera par la suite soumis aux gouvernements italien et croate en vue de relancer la conclusion de l'accord bilatéral nécessaire pour réglementer ce phénomène. En effet, attendre l'adhésion de la Croatie à l'Union européenne et accepter que, d'ici là, les frontaliers croates continuent de travailler en Italie soit dans l'illégalité soit en occultant leur statut de frontaliers, est une hypothèse inacceptable. Certes l'adhésion de la Croatie à l'Union européenne permettrait de résoudre bon nombre des questions liées au travail frontalier, mais les délais pour l'adhésion de la Croatie à l'Union européenne apparaissent, hélas, encore incertains et pourraient s'avérer fort longs. Les travailleurs, quant à eux, doivent, d'ores et déjà, avoir le droit à la mobilité professionnelle et à des conditions de travail régulier.



# PROJET CSIR

## Négociations collectives – Coopération transfrontalière

### CONCLUSIONS DU SÉMINAIRE

# CSIR GALICIA – NORTE DE PORTUGAL

Santiago de Compostela, le 23 janvier 2009

#### a. Établissement de la « cartographie »

L'Eurorégion compte un total de 3.029.800 personnes occupées dont 60% travaillent dans la région nord (1.829.000) et les 40% restants (1.200.800) en Galice.

Dans l'ensemble de l'Eurorégion, il y a 273.400 personnes sans emploi qui représentent un taux de chômage de 8,3% de la population active (taux se situant parmi les valeurs moyennes de l'UE).

En Galice, 109.100 personnes sont sans emploi, ce qui correspond à 8,3%, et dans la région du nord du Portugal, 164.300 personnes n'ont pas d'emploi, soit un taux de chômage de 8,2%.

#### – la situation industrielle et des secteurs-clefs

Secteurs	Nord du Portugal	Galice	Différence
Agriculture et pêche	12%	8%	+ 4
Industrie	27%	18%	+ 9
Construction	11%	12%	- 1
Services	50%	62%	- 12
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>—</b>

#### – entreprises transfrontalières, sous-traitance frontalière :

Pour mieux connaître l'incidence économique des différentes branches d'activités, c'est-à-dire le degré de spécialisation productive de l'eurorégion, il est utile d'ana-

lyser la valeur ajoutée brute, calculée selon les prix du marché, générée par les dix-sept branches d'activités et fournie par les comptes régionaux de l'Institut national de statistique et de l'Institut galicien de statistique.

Région Nord	%	Galice	%
Industrie manufacturière	22	Industrie manufacturière	15
Services aux entreprises	14	Services aux entreprises	15
Commerce	13	Construction	14
Éducation	9	Commerce	12
Administration publique	8	Industrie hôtelière	6
Construction	8	Éducation	6
Autres activités	26	Autres activités	32

## b) Mise en réseau de la négociation existante :

En Galice, la négociation collective a pour fondement le statut des travailleurs (année 1980), qui a subi quelques petites réformes.

Les syndicats sont reconnus par la Constitution espagnole dans ses articles 7 et 21.8 en tant que sujet relevant de la constitution, et la liberté syndicale est reconnue comme un droit fondamental dans lequel s'intègre la négociation collective.

La négociation collective en Espagne est structurée en conventions collectives sectorielles, de caractère gouvernemental, autonome, provincial et d'entreprise.

Au Portugal, le contrat collectif fait l'objet d'une modification importante qui est la conséquence du remaniement actuel du *Código do Trabalho*.

Dans ce même pays, le dialogue social, qui inclut la négociation collective, se situe notamment au niveau de l'entreprise et du secteur.

***Les conventions collectives en Espagne sont d'application générale, elles concernent tous les travailleurs et travailleuses, à la différence de ce qui se passe avec les contrats collectifs au Portugal.***

### – qu'en est-il de la négociation sectorielle au niveau national ?

Les données relatives à l'Espagne n'ont pas d'incidence en ce moment sur notre projet.

**– qu'en est-il de la négociation au niveau de l'entreprise (où ? quels secteurs ?)**

La négociation a lieu dans les secteurs où il y a le plus de mobilité des travailleurs, c'est-à-dire ceux dans lesquels, depuis l'instauration du CSIR, nous réalisons l'activité sectorielle ayant pour objectif final de jeter les bases d'une future négociation.

**– qu'en est-il de la négociation régionale et/ou territoriale ?**

En Galice, il existe 732 conventions collectives dont plus de 76% sont des conventions d'entreprises applicables au niveau provincial, 15,16 % d'entre elles sont des conventions de secteur provinciales, et enfin, seulement 8,06 % d'entre elles concernent l'espace interprovincial/la communauté autonome.

Sur les 488.849 travailleurs et travailleuses concernés par ces conventions, la majorité (413.855) bénéficie de conventions collectives sectorielles même si celles-ci sont les moins nombreuses, tandis que seulement 74.994 personnes sont concernées par les nôtres, c'est-à-dire les conventions d'entreprise, où l'on enregistre un total de 607 conventions collectives,

A ce total, il faut ajouter les conventions collectives enregistrées au niveau de l'État et applicables en Galice, qui, à la fin de l'année 2007, s'élèvent à 230, protégeant 29.789 personnes actives, majoritairement par des conventions sectorielles.

Le plus grand nombre de conventions collectives d'entreprises sont établies dans les entreprises qui comptent un maximum de 50 personnes employées (73,81%), tandis que les conventions sectorielles apparaissent dans les entreprises comptant un effectif de 1001 à 3000 personnes. Le plus grand nombre de conventions collectives de l'État appliquées dans notre communauté sont centrées sur les activités économiques de services (162 conventions) et industrielles (63 conventions).

**– qu'en est-il de la négociation interprofessionnelle ?**

Jusqu'en 2008, les CCOO, l'UGT et la CEOE (patronat) ont signé des accords de négociation collective au niveau de l'État qui protègent et/ou établissent les critères à appliquer dans la négociation collective de chacun des secteurs.

En 2009, l'intransigeance du patronat n'a pas permis de renouveler ce type d'accords.

## Etat des lieux en termes de délocalisations/ restructurations

Dans l'espace transfrontalier Galice-nord du Portugal, il est trop difficile de calculer le nombre d'entreprises qui ont délocalisé, étant donné qu'il y a des centres d'activités d'entreprises transnationales tant en Galice qu'au nord du Portugal, et les participations au niveau de l'actionnariat de ces entreprises sont innombrables de part et d'autre de la frontière.

## Etat des lieux concernant les activités du CSIR relatives aux aspects suivants :

Dans le cadre du plan de travail du CSIR, pendant la période de juin 2008 à avril 2009, on a réalisé dans les deux pays une analyse des conditions de travail dans les divers secteurs, dont l'objectif est d'asseoir les bases de futurs travaux conjoints.

La majeure partie des activités sont encadrées et se déroulent sous l'égide du réseau Eures transfrontière.

### - **travaux/activités thématiques**

Des séminaires sur "la movilidad transfronteriza como una oportunidad" (*la mobilité transfrontière, une opportunité*) ont été organisés dans des groupes de femmes et de jeunes.

Au total, 68 représentants syndicaux des 4 syndicats qui composent le CSIR y ont participé.

### - **travaux/activités sectorielles**

Des rencontres sectorielles du secteur de la construction navale, de la construction civile, du textile et de la pêche ont eu lieu.

204 représentants syndicaux des 4 syndicats qui composent le CSIR y ont participé.

### - **activités en lien avec le dialogue social/les négociations collectives**

En conclusion du séminaire réalisé, le gouvernement de la Xunta de Galicia s'était engagé à encourager les réunions requises avec la délégation patronale de Galice et son homologue du nord du Portugal, en vue d'établir les normes de travail et de parvenir à établir un cadre stable de dialogue qui permette l'élaboration d'accords sectoriels.

# CONCLUSIONS- QUESTIONNAIRE DE LA CES - OBJECTIFS<sup>1</sup>

## a) Établir la «cartographie» de :

- la situation industrielle et des secteurs clés.
- des entreprises transfrontalières et de la sous-traitance frontalière.

## b) Mise en réseau de la négociation existante

- Situation de la négociation sectorielle au niveau national
- Situation de la négociation au niveau de l'entreprise et des secteurs
- Situation de la négociation régionale et/ou territoriale
- Situation de la négociation interprofessionnelle.

## c) Situation actuelle des délocalisations/restructurations.

## d) Activités des CSIR en ce qui concerne les aspects suivants:

- travail/activités thématiques
- travail/activités sectoriels
- activités liées au dialogue social/ les négociations collectives
- domaine dans lequel elles se développent.

### Code numérique pour les CSIR

1. CSIR Frioul-Vénétie-Julienne/Slovénie (IT-SL)
2. CSIR Andalousie/Algarve (ES-P)
3. CSIR Lombardie/Tessin/Piémont (IT-Suisse)
4. CSIR Viadrina et CSIR Poméranie (D et PL)
5. CSIR Elbe-Neisse entre Saxe (D), basse Silésie (PL) et Bohème sept. (CZ)
6. CSIR Frioul-Vénétie-Julienne/Vénétie Tridentine/Croatie (IT-CR)
7. CSIR Galice – Portugal du Nord (ES-P)

1 Résumé réalisé à partir des interventions des 7 CSIR lors du Séminaire de clôture, tenu à Bruxelles, et des réponses au questionnaire de la CES. Il faut noter que les CSIR n'avaient pas tous répondu au questionnaire.

## a) Établir la «cartographie» de :

- la situation industrielle et des secteurs clés.
- des entreprises transfrontalières et de la sous-traitance fronta

Ce point a reçu peu de réponses dans les enquêtes et il a été peu évoqué lors du séminaire final.

Mais, dans toutes les interventions, il a été constaté que les 7 séminaires nationaux ont permis de faire un bilan du travail réalisé par les CSIR au cours des années antérieures. Ces dernières années, la création des eurorégions et l'utilisation des fonds structurels ont permis la réalisation de nombreuses études qui définissent les caractéristiques des zones frontalières. Nous pouvons dire que les organisations syndicales connaissent bien la situation économique et sociale des deux côtés de la frontière, ainsi que les perspectives en matière d'emploi et la manière dont celui-ci peut affecter la mobilité des travailleurs au travers des différentes régions.

Les 7 CSIR qui ont participé au projet ont souligné l'énorme diversité des régions européennes et les difficultés rencontrées par les organisations syndicales lors de la défense des conditions de travail des personnes se déplaçant d'une région à une autre pour trouver un emploi.

Le facteur le plus évident des 7 CSIR choisis est la différence existant entre eux, à laquelle vient s'ajouter la différence entre ces pays et leurs voisins respectifs, au point que nous pouvons penser que cette dernière différence est le facteur déterminant et qu'il explique la mobilité des personnes.

En outre, le marché du travail du Tessin est caractérisé par une demande croissante des PME du secteur tertiaire vers les régions italiennes et une demande de travailleurs qualifiés.

### 4-5.

Les CSIR composés de membres de PL, CZ, SL, qui sont des États membres récents de l'UE, connaissent pour le moment d'importants réajustements économiques, dus au passage d'une économie socialiste centralisée à une économie sociale de marché. Tout cela a pour conséquence des privatisations successives et de fortes restructurations des secteurs clés. En outre, les syndicats constatent que ce sont les grands groupes internationaux qui sont en train de configurer les structures industrielles et celles des services dans ces pays.

## 6.

Le CSIR formé par l'IT et la Croatie présente les différences entre pays dont l'un a vécu le changement du socialisme au capitalisme, auquel s'ajoute le fait de ne pas être membre de l'Union, chose qui se répercute également dans son économie et, par conséquent, dans son marché du travail.

Dans les CSIR, il a été constaté que les différences salariales (par exemple, entre l'Italie et la Suisse, entre l'Allemagne et la Pologne, entre l'Allemagne et la République tchèque) expliquent la relation existant entre l'offre et la demande de postes de travail.

Des différences de pyramides d'âges et de modèles démographiques encouragent un flux constant entre la Galice et le nord du Portugal, et génèrent certaines tendances qui ne changeront pas à moyen terme, bien au contraire.

Néanmoins, quelques aspects communs sont par la situation de crise en Europe. Par conséquent, l'action des CSIR - pouvait-il en être autrement - s'est centrée sur les secteurs en crise ou les reconversions industrielles, ainsi que sur les effets de cette situation ressentis dans le marché de l'emploi et les conditions de vie et de travail d'une catégorie de la population contrainte à la mobilité, sans oublier sa protection sociale.

## b) Mise en réseau de la négociation existante

- Situation de la négociation sectorielle au niveau national
- Situation de la négociation au niveau de l'entreprise et des secteurs
- Situation de la négociation régionale et/ou territoriale
- Situation de la négociation interprofessionnelle.

Au cours du séminaire, il a été constaté que, ces dernières années, les nombreuses études réalisées par les organisations syndicales permettent de comparer les conditions suivant lesquelles se déroulent les négociations collectives et les différents accords et conventions qui intéressent les travailleurs. Ce point est commun aux 7 CSIR.

Les conclusions de ces études sont très différentes d'une frontière à l'autre.

## 1.

En Italie, dotée d'une représentation syndicale majeure dans ce domaine, la négociation collective sectorielle est en train de mettre en application un nouveau modèle. Il existe une négociation sectorielle importante au plan national, puis une négociation « de deuxième niveau » dans les entreprises, notam-

ment les plus grandes, et une négociation territoriale concernant quelques secteurs.

Entre l'Italie et la Slovénie, une présentation systématique a été élaborée pour sept conventions sectorielles. Celle-ci constitue une banque de données comparative des conventions et la source de solutions, non seulement pour les travailleurs frontaliers mais également pour les autres entreprises multinationales.

## 2.

Entre l'Andalousie et l'Algarve, il existe également une cartographie distincte de la négociation collective. En Andalousie, 850 conventions sont appliquées, dont 150 au plan sectoriel, garantissant une couverture de 90%. La majeure partie est constituée de conventions conclues au niveau sectoriel et de l'État, ou bien des grandes entreprises. L'élaboration des conventions de la Communauté autonome d'Andalousie a débuté, même si celles-ci sont encore minoritaires. Dans l'Algarve, les conventions sont toutes centralisées et cela occasionne de nombreuses difficultés. Le patronat ne désire pas signer actuellement.

Il faut approfondir et développer la négociation au plan territorial dans les deux pays. Un marché commun européen qui s'harmonise est nécessaire. Il existe de nombreuses directives européennes dont il n'est pas tenu compte au moment de la négociation des conventions.

La situation est compliquée entre deux pays aussi distincts. Il faut rechercher des plateformes communes dans les conventions pour avoir des éléments d'homogénéisation et voir comment des comités de négociation communs peuvent se constituer.

## 3.

Comparaison des deux systèmes de négociation collective : un expert a comparé les aspects fondamentaux clés, l'un des plus importants étant le rôle de plus en plus apparent des agences de travail temporaire qui sont très différentes : il existe une convention en Italie, mais pas en Suisse

En ce qui concerne les réseaux et les conventions collectives : ces dernières se négocient au plan régional, sur la base des conventions cadres de l'État. Les entreprises négocient ensuite de plus en plus de conventions propres, ce qui provoque l'éparpillement de celles-ci, situation que les syndicats italiens déplorent. Leur argument est que les conventions collectives cadres sont celles qui donnent le plus de pouvoir.

## 4-5.

En Allemagne de l'Est, l'indice de couverture de la convention conclue au niveau



régional est de 30%. Les autres conventions sont des conventions locales ou des conventions d'entreprise.

En raison des restructurations, la précarité a augmenté et les conventions se négocient au niveau de grandes entreprises. De manière plus particulière, la métallurgie, la chimie et l'électronique sont favorables à une négociation territoriale plus vaste.

Les services publics occupent une place particulière. En Suisse et en Pologne, il n'y a pas eu de réformes et des systèmes de conventions par décret gouvernemental, sans négociation et dictées en haut lieu, sont d'application. Etant donné que les niveaux salariaux sont élevés, les syndicalistes de Pologne et de Suisse pensent que ce type de décret centralisé leur convient mieux que la négociation collective, car ils craignent de perdre la capacité de négocier les salaires. Un âpre débat a lieu sur ce thème, entre ceux qui sont favorables à la négociation et ceux qui préconisent un décret.

Il y a une nette différence entre ceux qui bénéficient de conventions cadres nationales et l'Allemagne, où 3200 conventions différentes sont recensées.

## 6.

Chaque année, une rencontre est organisée concernant des conventions spécifiques, notamment dans les secteurs du crédit, du textile, du commerce, de la métallurgie. Le secteur des chantiers des constructions maritimes et le processus de privatisation en Croatie ainsi qu'en Italie ont également été examinés.

De nombreuses entreprises italiennes ont investi en Croatie, mais pas nécessairement dans les régions frontalières.

En Italie, 100% des couvertures universelles sont obtenus par la convention nationale. Mais le problème réside dans leur application au secteur des PME.

En Croatie, il existe des secteurs sans négociation collective nationale parce que les entreprises ne se sont pas associées ; il n'existe pas de contrepartie dans un grand nombre de celles-ci. Par contre, il existe une convention nationale dans les secteurs du commerce et de la métallurgie.

Le rapport en matière de salaires entre l'Italie et la Croatie est de 2 à 1.

## 7.

En Galice, comme dans toute l'Espagne, les conventions sont d'application générale. Au Portugal, elles ne le sont pas et sont circonscrites à des affiliés ou à des entreprises. Il faut les étendre, chercher des éléments qui apportent une couverture dans toutes les régions. L'association des entreprises, à l'heure de

l'internationalisation, doit permettre de s'entendre sur les conditions; il ne s'agit pas d'une convention selon les modalités classiques, mais d'une alliance de grande importance.

Actuellement, les entrepreneurs commencent à s'organiser et cela peut permettre d'éviter la fragmentation de la négociation collective.

## c) Situation actuelle des délocalisations/ restructurations.

### 1.

Un secteur important dans la région est celui du transport et des activités portuaires, qui subissent des restructurations d'entreprises et sectorielles. Le CSIR a joué un rôle important visant à exiger des accords et à protéger les travailleurs de ces secteurs.

Un autre secteur est celui du textile, possédant des centres des deux côtés de la frontière, où les syndicats ont créé un CEE spontané avec l'entreprise pour amortir les effets de la crise.

### 3.

C'est une région constituée d'un tissu de petites entreprises, unies par des liens historiques communs et subissant l'influence du pôle milanais.

150 PME sont suisses. On constate une forte délocalisation des entreprises italiennes vers la Suisse mais cette délocalisation n'est pas due aux salaires, qui sont élevés en Suisse, ce qui provoque un afflux de travailleurs. Le secteur tertiaire, la métallurgie, le textile de luxe en Italie, en Suisse constituent la majeure partie de l'éventail sectoriel.

L'Italie fait l'objet d'une flexibilité intense : plus de 20% des postes changent et sont nouveaux. Le travail temporaire (40%) affecte les frontaliers par le truchement des bureaux de placement. C'est un véritable dumping. Les nouveaux contrats augmentent le pourcentage des temporaires (70 % au Tessin).

### 4-5.

20 années ont été nécessaires pour que les salaires de l'Allemagne de l'Est et de l'Ouest atteignent un niveau comparable. Et d'autres conséquences dramatiques ont résulté des restructurations : par exemple, dans le cas de l'industrie minière de Bohême (CH), les entreprises de l'ancienne structure occupaient 16.000 travailleurs tandis qu'aujourd'hui 16 entreprises occupent 3.000 personnes.

Un autre secteur en situation critique est la construction navale : la Poméranie est sous pression en raison de l'obligation de respecter les conditions européennes, dont la conséquence est la mise en danger de 9500 postes de travail en raison d'une chute de la demande. Une collaboration avec IG Metal, d'Allemagne, est envisagée pour donner un avenir à ces travailleurs.

De nombreuses filiales ont été créées, peu enracinées dans la région.

Ces dernières années, il y a eu de nombreux processus de restructurations et de transferts de personnes. Les meilleurs salaires sont la principale raison du déplacement de ces personnes. A mesure que les salaires augmentent dans la région d'origine, de nombreux travailleurs reviennent. Néanmoins, ce processus n'est pas encore terminé, en particulier dans le secteur public.

7.

En Galice, dans la dernière période, la restructuration du secteur de la pêche a été un des principaux problèmes à résoudre.

## d) Activités des CSIR en ce qui concerne les aspects suivants:

- travail/activités thématiques
- travail/activités sectoriels
- activités liées au dialogue social/ aux négociations collectives
- domaine dans lequel elles se développent

1.

Le séminaire a pu compter sur la participation des dirigeants syndicaux italiens et slovènes, des autorités régionales, des services publics et patronaux respectifs. Avec la crise en toile de fond, les trois objectifs du séminaire ont été la nécessité d'affronter la perte des emplois, de connaître les systèmes de protection sociale des deux côtés de la frontière et de comparer les niveaux distincts de négociation collective.

Les documents présentés concernaient le droit de grève, la santé, la sécurité, etc. Le séminaire a donné une nouvelle impulsion au travail réalisé et a accéléré les projets initiés auparavant.

Le CSIR a lancé un appel visant à renforcer la coopération en zone frontalière et à encourager un nouveau développement. Il a stimulé le travail transfrontalier, mais malheureusement c'était du travail « au noir ».

La crise nous oblige à réagir au niveau transnational, en particulier en ce qui concerne la protection sociale. La Caisse d'intégration et d'épargne, qui est une structure publique (italienne), dotée d'un fonds payé par les entreprises, n'existe pas en Slovénie. Et les syndicats slovènes ont fait une proposition de création similaire dans leur pays en vue d'une harmonisation avec l'Italie.

## 2.

La négociation collective est l'instrument permettant d'éviter que les instances patronales ne sapent les droits des travailleurs. Actuellement, elle fait l'objet d'attaques.

Les autorités espagnoles, la présidente du Conseil andalou et le directeur de l'Inspection du travail ont participé au séminaire.

## 3.

La mobilité augmente, également parmi les travailleurs qualifiés, et cela génère des problèmes de déplacement.

Des secteurs comme la santé, entraînant une grande mobilité vers la Suisse, bénéficient de salaires triples.

Il y a un déséquilibre au point de vue de la perte d'emploi, qui a augmenté en Suisse et non en Italie, mais cette tendance a changé avec la crise. À présent, (en Italie) on recourt à la Caisse d'intégration et, en Suisse, à la protection par des horaires réduits. Ils résistent ainsi aux licenciements.

Il existe des relations informelles. Il n'y a pas de services intégrés d'accompagnement de l'offre et de la demande. Contrairement à l'Italie, il n'y a pas de droit au chômage en Suisse. Des accords bilatéraux ont accompagné et ont permis une certaine réorganisation de l'offre et de la demande. Les premiers expulsés sont les Italiens.

## 4-5.

Les entreprises transfrontalières offrent peu d'exemples de coopération, hormis deux cas, l'un en Viadrina (D) et l'autre dans les ports fluviaux de Saxe. Les Tchèques ont été incorporés à l'entreprise des ports fluviaux de l'Elbe allemande et, de ce fait, il existe une coopération. On a examiné s'il était possible d'adapter la convention tchèque à la convention allemande et de transférer les conditions de cette dernière à la première. Mais le code allemand et le code de Tchéquie sont différents et il faut les respecter. En ce qui concerne les salaires, les Saxons touchent le double des Tchèques, malgré le fait qu'ils appartiennent à la même entreprise.

Dans les autres secteurs, les banques polonaises, par exemple, appartiennent à de grandes banques allemandes : ce thème n'est pas d'ordre transfrontalier, mais plutôt relatif aux avantages des grandes entreprises.

Le CSIR a analysé les structures collectives ainsi que les lois, et a comparé les processus de médiation et de résolution des conflits. Cette tâche a été réalisée avec l'aide du budget du Dialogue social.

Les secteurs sur lesquels il a travaillé sont :

L'industrie textile (Eurorégion de Silésie, Bohême et Saxe).

La métallurgie, avec IG Metal, Solidarnosc, NZZ, pour se connaître et instruire des formateurs qui puissent transmettre ces connaissances communes; création d'un site Internet. Près de 600 participants de différentes entreprises étaient présents.

Le secteur hospitalier, avec Verdi, Solidarnosc et l'OGB autrichien.

Le secteur des transports de marchandises par route, avec le CSI comme initiateur du projet, avec la création d'une banque de données, constituée depuis Francfort s/Oder. Appartenant au même secteur : le réseau de la Baltique. Dans ce cas, en accordant toujours la priorité au thème de la négociation collective.

Les CSIR se soutiennent mutuellement et ont participé à différentes manifestations conjointes sur la politique collective et de solidarité, à Prague et à Varsovie. Ces mobilisations sont un important facteur d'intégration européenne.

Les consultations en entreprises : en matière de services de santé, les hôpitaux ont été directement visités et la première question qui était posée concernait les salaires. Les visites ont eu lieu avec les autorités locales et sont la source de futures propositions de séminaires, d'initiatives.

En République tchèque, une visite a été organisée auprès de la direction d'une chaîne de supermarchés et c'est ainsi qu'a débuté la négociation pour les travailleurs tchèques.

Il est essentiel d'améliorer la capacité de négociation, ce qui requiert des structures permanentes afin de négocier et d'engranger des résultats. Les objectifs principaux sont les suivants : mobiliser de manière conjointe, renforcer les organisations syndicales, se former dans le domaine des langues, et accroître la transparence des conventions.

## **6.**

Le CSIR a axé son travail sur deux fronts, en adoptant une stratégie commune transfrontalière :

a) La négociation dans les entreprises : étant donné qu'en Croatie, il n'est pas permis de mener une négociation générale, des délégations conjointes de syndicats italiens et croates se sont constituées pour négocier directement avec les entreprises. Un plan d'action est en préparation. Parallèlement, une étude comparative des réglementations et des législations de chaque pays sera réalisée.

b) Les travailleurs transfrontaliers devant effectuer des déplacements journaliers et/ou hebdomadaires au-delà d'une frontière maritime, non terrestre, n'ont pas de possibilité légale de régularisation en Italie s'ils n'ont pas de résidence italienne ; il n'existe pas de convention bilatérale, et la réglementation imposée aux émigrants extracommunautaires leur est appliquée. Cette situation encourage énormément le travail « au noir », sans caisse de protection sociale et entraîne un risque de double imposition.

Plus de 10.000 personnes sont concernées. Un accord a été signé en 2003 entre les gouvernements nationaux et les autorités régionales, mais il est resté lettre morte.

## 7.

Le CSIR désire souligner l'importance des fonds communautaires et de la création du GECT (Groupement européen de coopération territoriale) qui régionalise les fonds et permet des accords transfrontaliers. Grâce à eux, des conventions de coopération qui règlent la participation des agents sociaux ont pu être signées. Un accord bilatéral entre l'Espagne et le Portugal règle les cotisations à la Sécurité sociale.

Une bonne pratique très importante a été l'action de l'Inspection du travail, qui agit suivant accord mutuel dans l'eurorégion. Elle effectue des visites de manière programmée dans les deux pays et rédige même conjointement les procès-verbaux en cas d'infraction.

Le CSIR a axé son activité sur 4 secteurs : la construction navale, la construction civile, le textile et la pêche. 204 personnes ont participé aux différentes activités des rencontres sectorielles.

# CONCLUSIONS

**L**a Conférence a représenté pour nous une opportunité importante, en raison de la phase extraordinaire que nous traversons sur le plan économique et social.

Tout le monde est désormais convaincu que jamais nous n'avions connu une situation similaire dans le passé, ni en Europe ni au niveau mondial. Par conséquent, il faut se battre contre tout sentiment de sous-évaluation des problèmes que la crise pose tous les jours de manière dramatique.

C'est à partir de cette approche que nous avons géré la Conférence, plus que sur base de l'analyse, notre capacité de réaction, le « quoi faire ».

Le point encore plus inquiétant est le constat que le coup de frein le plus fort concerne les économies qui, jusqu'ici, ont été les plus performantes au niveau de l'UE en jouant le rôle d'entraînement de toutes les autres.

Je me réfère à l'Allemagne et aux pays scandinaves, à l'exception de la Norvège.

Cela signifie que, dans les mois à venir, les répercussions sur les autres économies seront encore plus marquées.

D'autre part, la chute de l'économie européenne est confirmée par l'effondrement du portefeuille des autres ordres industriels et ce presque dans tous les secteurs pour l'année 2009.

Dans ce cadre, personne ne connaît concrètement ni la profondeur, ni la longueur de la crise en cours. Comme on peut le constater, tous les analystes déplacent chaque fois un peu plus loin la sortie du tunnel de la crise. Pour les plus

optimistes, la sortie est déjà déplacée à 2011. Toutefois, personne ne peut faire de prévisions crédibles.

La vérité est que nous n'avons plus à faire face à une crise lourde mais conjoncturelle. La vérité est que cette situation indique une crise de fonctionnement même de l'économie. En réalité, ce qui a fait faillite est le modèle basé sur l'absence de systèmes efficaces de réglementation.

Il a échoué ce modèle. Un modèle basé sur l'approche hyper-libérale, un modèle qui a utilisé la mondialisation pour pratiquer le dumping social, pour réviser vers le bas les salaires et les droits des travailleurs et qui a exploité, sans limite, l'environnement.

Un modèle qui a utilisé cyniquement l'absence de règles pour faire de la spéculation financière. Le résultat en est qu'un quart de la richesse mondiale se trouve dans les paradis fiscaux.

Un modèle qui a détourné la production vers des intérêts boursiers à court terme plutôt que pour satisfaire les besoins des citoyens.

Ce modèle a conduit l'Europe et le monde entier vers une voie de garage.

La conséquence en est que maintenant nous devons faire face à un court-circuit économique. En réalité le système est bloqué, aussi bien l'offre que la demande, en même temps.

L'offre que les banques ne peuvent plus assurer : les financements constants aux entreprises, en particulier à l'intention des PME, qui risquent d'être étouffées par le manque de crédit. Et ce tout en sachant que les PME représentent 80% de la structure industrielle européenne et donc que « faucher » les PME signifie mettre en question la structure industrielle européenne dans son entièreté.

Mais, d'autre part, la demande est bloquée parce que la politique acharnée de modération salariale, en particulier dans les pays de l'euro-zone, a réduit le pouvoir d'achat et a engendré la chute de la consommation, tout en sachant que 85% du PIB européen se base sur la demande interne et que la chute de la consommation peut conduire rapidement l'économie vers la déflation.

Voilà les raisons pour lesquelles nous sommes totalement insatisfaits par les mesures prises jusqu'ici au niveau de l'UE.

Insatisfaits par la quantité des ressources mises en place pour contrecarrer la récession.

En même temps nous sommes insatisfaits par le choix politique de la manière de gérer la phase excessive.



Le message du Conseil a été « chacun essaie de se sauver s'il le peut ».

D'où la mise en place de 27 plans de relance européens sans aucun centre de référence européen.

Mais, malheureusement, cette crise n'a aucune chance de trouver une solution au niveau national. L'illusion qu'on peut sortir tout seul de la crise risque de représenter une illusion d'optique.

Le volume des ressources nécessaires n'est pas à la disposition des différents budgets nationaux.

Si la contamination des titres toxiques qui affecte tout le système bancaire a été évaluée par la Banque Central Européenne trois fois supérieure au total du patrimoine bancaire européen, il est bien évident qu'il est impossible de trouver une réponse au niveau national.

Par conséquent, il faudra dégager des ressources supplémentaires.

Des ressources européennes, comme la CES l'a demandé.

Nous sommes obligés d'insister sur ce point car, sans une réaction efficace sur le plan économique, ce sera le social qui payera la facture de la crise.

L'augmentation vertigineuse du taux de chômage et l'énorme précarisation et fragilisation du marché du travail confirment que cette véritable émergence sociale est déjà en cours.

Nous savons très bien que la crise a toujours représenté un formidable accélérateur économique et social

Après la crise le monde ne sera plus identique à celui que nous avons connu jusqu'ici.

La crise engendrera une nouvelle phase de restructuration industrielle dans tous les secteurs.

Certaines entreprises seront capables de réaliser une restructuration qualitative, basée sur plus d'innovation et plus de technologie incorporée dans les produits, vers un développement durable, tandis que d'autres pousseront vers la recherche des marchés où la force de travail est moins coûteuse afin d'épargner sur les coûts du travail et essayer de repérer de nouvelles opportunités sur le marché.

Dans tous les cas, nous connaissons une nouvelle phase de mobilité transfrontalière des entreprises, de délocalisations, de dumping social.

Nous devons éviter que l'allongement de la chaîne de la production ne provoque la cassure de celle des droits des travailleurs.

Pour cette raison le projet que nous venons de mener à bien prend une valeur stratégique pour tout le syndicalisme européen.

Il faut combler le plus rapidement possible l'asymétrie des pouvoirs existants, c'est-à-dire d'une liberté sans frontières pour les entreprises tandis que les pouvoirs de négociation collective restent bloqués dans la dimension nationale.

**Les Conseils Syndicaux Interrégionaux représentent une ressource fondamentale, tout comme le démontrent les 6 séminaires organisés dans les régions qui se sont portées candidates 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.**

Quand une entreprise se déplace d'une frontière vers un autre, elle doit trouver un seul syndicat, une seule stratégie revendicative, une seule délégation qui entame la négociation.

Une stratégie ambitieuse, donc, mais irréversible.

Nous sommes conscients qu'il faudra y consacrer tout le temps nécessaire pour l'affirmer concrètement.

**En tant que CES nous voulons être courageux et radicaux sur les principes et en même temps, concrets et modérés sur les modalités nécessaires pour les réaliser.**

**Dans ce cadre ce projet représente pour nous un pilier fondamental pour notre avenir.**

## Conseils syndicaux interregionaux (CSIR)

CSIR	Pays	Constitution
1. * Saar/Lor/Lux/Trier/Westpfalz	D, F, L	1976
2. * Maas / Rhein	B, NL, D	1978
3. * Weser-Ems / Noordnederland	D, NL	1979
4. * Hainaut/ Nord-Pas-de-Calais/ West Vlaanderen / South East England4.	B, F, UK	1979
5. * Dreiländereck Haut-Rhin/Nordwestschweiz/Südbaden	F, D, CH	1980
6. * Rijn/IJssel	D, NL	1980
7. Lombardie / Tessin / Piemonte	I, CH	1982
8. * Pyremed/Piremed	F, E, AND	1983
9. * Galicia / Norte de Portugal	E, P	1985
10. * Interrégionale Syndicale des Trois Frontières	F, L, B	1987
11. * Piemonte / Valle d'Aosta / Rhône-Alpes / Arc Lémanique	F, I, CH	1990
12. * Provence / Côte d'Azur / Liguria	F, I	1990
13. * Landesteil Schleswig / Sønderjylland	D, DK	1991
14. * Northern Ireland / Republic of Ireland	UK, IRE	1991
15. * Euregio Baden/Bas-Rhin/Südliche Pfalz	F, D	1991
16. Pyrénées Occidentales / Axe Atlantique	E, F	1992
17. * Schelde / Kempen	B, NL	1992
18. Elbe / Neisse	D, PL, CZ	1993
19. Charleroi - Namur - Neuchâteau / Champagne - Ardenne	F, B	1993
20. Extremadura / Alentejo	E, P	1994
21. Andalucia / Algarve	E, P	1994
22. * Friuli - Venezia - Giulia / Slovenia	I, SL	1994
23. Friuli / Venezia -Giulia / Kärnten	I, A	1994
24. Arc Jurassien	F, CH	1995
25. * Interalp	D, A	1995
26. Friuli-Venezia-Giulia/Veneto/Croazia Sudoccidentale	I, Croatie	1995
27. San Marino / Emilia Romagna / Marche	I, S.Marino	1995
28. * Øresund	S, DK	1995
29. Castilla - León / Beira Nordeste	E, P	1995
30. Pomerania (Mecklenburg-Vorpommern/Zachodnie Pomorze)	D, PL	1995
31. Lombardia-Sondrio-Grigioni	I, CH	1996
32. * Alpes Centrales	I, A, CH	1996
33. Viadrina (Berlin-Brandenburg/Lubuskie)	D, PL	1996
34. Pouilles / Patras	I, GR	1996
35. * BoBa (Böhmen / Bayern)	D, CZ	1997
36. * Circumpolar North	FIN, S, N	1998
37. Burgenland / Westungarn	A, H	1999
38. Kärnten/Gorenjska/Koróska	A, SL	2002
39. * Bodensee	D, A, CH, LI	2002
40. Dunaj / Vltava	A, CZ	2004
41. Jiří Morava / Dolní Rakousko	A, CZ	2006
42. HuSloCro	H, SL, Croatie	2006
43. DKMT	H,RO,Serbia	2007
44. Sicilia-Malta	I, MT	2007











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.etic.org](http://www.etic.org)



With the support