



Le dialogue social sur le lieu de travail en Europe: une analyse de l'enquête européenne sur les entreprises 2009

Synthèse

Introduction

Le modèle social européen est fondé sur des préoccupations liées tant à l'efficacité économique qu'à la qualité du travail. Le présent document a pour objet le dialogue social sur le lieu de travail. Il se penche plus précisément sur les différentes formes de représentation des salariés sur le lieu de travail: les syndicats et les comités d'entreprise.

Le rapport exploite les données publiées dans l'enquête européenne sur les entreprises 2009 (ci-après l'«ECS 2009»). Cette étude sur les entreprises qui emploient au moins 10 salariés a été réalisée dans les 27 États membres et trois pays candidats (la Croatie, l'ancienne République yougoslave de Macédoine et la Turquie).

Le dialogue social peut naître d'une volonté de transposer la démocratie sur le lieu de travail ou faire contrepoids à un sentiment de déséquilibre des pouvoirs dans les relations de travail. La décision d'ouvrir le dialogue social peut aussi découler d'une analyse coûts-bénéfices qui examine tous les coûts consécutifs à la lumière des bénéfices possibles, comme une hausse de la productivité du travail.

Au niveau macro, les facteurs influents comprennent la portée de l'intervention publique, l'échelon dominant des négociations collectives et la portée du soutien juridique des instances de représentation des travailleurs. Au niveau méso, les facteurs influents incluent la nature du bien ou du service fourni et le degré de concurrence sur le marché des produits. Au niveau micro, les facteurs influents concernent la taille, l'âge et la propriété du capital social de l'entreprise, la nature de la production ou de la fourniture de services, les préférences des employeurs et les caractéristiques de la main-d'œuvre.

Principales conclusions

L'analyse se fonde sur les réponses apportées à l'ECS 2009 tant par le personnel de direction que par les représentants des salariés. Une série de données

externes a été comparée aux données de l'ECS 2009 afin de mieux comprendre les différences d'ampleur et de nature de la représentation sur le lieu de travail selon les pays et les secteurs. Des méthodes de régression à plusieurs variables ont été utilisées pour déterminer la relation indépendante entre un résultat donné et une caractéristique précise.

L'ECS 2009 est une précieuse source d'informations sur les pratiques du dialogue social en vigueur sur le lieu de travail. Elle ne permet toutefois pas de recenser tous les facteurs influençant la présence ou la nature du dialogue social sur le lieu de travail. Les données de l'ECS 2009 étant transversales par nature, il convient d'interpréter les résultats de la régression comme des relations conditionnées plutôt que comme des rapports de cause à effet.

Environ un tiers (34 %) des entreprises employant au moins 10 salariés disposent d'une représentation syndicale ou d'un comité d'entreprise. Cette proportion varie considérablement selon les pays: plus de 55 % au Danemark, en Suède et en Finlande, contre moins de 20 % dans les pays tels que la Turquie, la Grèce et le Portugal. D'importants écarts s'observent également en fonction du secteur d'activité et de la taille de l'entreprise. Bon nombre de ces facteurs expliquent la présence ou l'absence d'une représentation syndicale ou d'un comité d'entreprise.

La représentation sur le lieu de travail est plus répandue dans les pays où les négociations nationales ou sectorielles prévalent. Elle est également plus présente dans les pays qui garantissent un soutien législatif plus important pour la représentation sur le lieu de travail. Concernant les influences propres au secteur, la représentation syndicale est plus forte dans les secteurs qui affichent des niveaux de rentabilité élevés. La représentation des travailleurs semble plus courante au sein des grandes entreprises, au sein des grandes organisations ou dans le secteur public et dans des

entités ayant récemment procédé à des changements organisationnels.

Les documents de recherche ont déjà levé le voile sur la relation entre les pratiques du dialogue social, la taille de l'entreprise ou la propriété du capital social. Les autres constatations, telles que le lien avec le niveau de négociation, ont été abordé de manière plus superficielle jusqu'à présent.

Quelque 80 % des représentants considèrent que le temps de détachement rémunéré qui leur est octroyé est suffisant pour remplir leurs tâches de représentation. Dans les pays où le temps de détachement rémunéré est un droit légal, les représentants sont en moyenne 15 % plus enclins à affirmer que ce temps est suffisant. Les représentants au sein des grandes entreprises sont généralement moins satisfaits du temps dont ils disposent, à l'instar de leurs homologues sur les lieux de travail où les pratiques RH ont récemment été modifiées.

Environ 77 % des représentants sont informés de la situation économique et de l'emploi de l'entreprise au moins une fois par an. Il est plus courant de partager ces informations dans les pays qui garantissent un soutien législatif moins important pour encourager la représentation au sein des comités d'entreprise, peut-être parce que les droits d'information sont plus sévèrement exercés ou appliqués dans ces pays.

Le partage d'informations est plus courant au sein d'un établissement indépendant unique que dans une organisation répartie sur plusieurs sites. Ce constat laisse supposer que la facilité d'accès aux informations et la portée du contrôle exercé par la direction peuvent être des facteurs importants influençant le comportement des employeurs. Le partage d'informations est plus fréquent dans les entreprises qui emploient une part élevée de travailleurs qualifiés.

Dans l'ensemble, environ un tiers (34 %) des représentants travaillent dans des établissements où: a) ils estiment que les directeurs et les représentants font de réels efforts pour résoudre les problèmes courants, et b) les directeurs ne préfèrent pas une consultation directe avec les salariés. Ce pourcentage est supérieur, en moyenne, dans les pays où il existe un soutien législatif plus fort en faveur des représentants des salariés, bien que ce rapport soit visible uniquement lorsqu'il s'agit de représentants au sein des comités d'entreprise.

Les représentants au sein des comités d'entreprise entretiennent généralement des relations plus constructives avec les dirigeants que les représentants syndicaux. Ce lien est le reflet de la plus forte probabilité de l'engagement des syndicats

dans les négociations salariales, des restrictions appliquées par certains pays à la capacité des comités d'entreprise de lancer une action sectorielle et/ou des préférences de la direction pour une forme particulière de représentation.

Selon le cadre théorique, l'octroi d'un temps de détachement rémunéré aux représentants, le partage d'informations et la nature de la relation entre la direction et les représentants sont autant de facteurs qui favorisent un taux d'incidence élevé des représentants. L'analyse relève certains éléments qui semblent contribuer à un dialogue social sérieux au regard du poids des représentants dans la prise de décision sur le lieu de travail. L'analyse contribue ainsi à mieux comprendre la prédominance et la nature du dialogue social sur le lieu de travail en Europe.

Des éléments prouvent qu'en donnant la parole aux travailleurs, les formes de représentation des salariés permettent de réduire le «taux de départ» (le rythme auquel les salariés quittent leur emploi). Ces éléments sont plutôt de l'ordre de l'hypothèse. Le lien de cause à effet ne peut être prouvé sur la base des données disponibles. Néanmoins, nos constatations sont globalement en adéquation avec les quelques preuves existantes ressortant des études par pays.

Orientations politiques

Cette étude aboutit à deux conclusions essentielles. La première nous apprend que les leviers politiques, tels que le soutien législatif en faveur de la représentation des salariés sur le lieu de travail, peuvent influencer l'élaboration de pratiques. Plusieurs exemples montrent que le contexte institutionnel ou le cadre législatif lui-même sont associés à l'ampleur et à la nature du dialogue social sur le lieu de travail.

Parallèlement, il y a toutefois lieu de reconnaître que les décideurs politiques disposent d'un champ de manœuvre réduit dans ce domaine, ce qui s'explique par le fait que l'ampleur et la nature du dialogue social sur le lieu de travail dépendent clairement d'un grand nombre de caractéristiques propres au lieu de travail et à la main-d'œuvre. Les coûts et les bénéfices du dialogue social peuvent être perçus différemment par les divers acteurs. Il est difficile de savoir à l'avance quelle est l'approche optimale d'un point de vue social. C'est pourquoi toute nouvelle intervention doit être minimaliste. Il convient d'examiner les répercussions des interventions et de les réévaluer en conséquence.

Pour plus d'informations:

Le rapport La représentation des salariés sur le lieu de travail en Europe est disponible à l'adresse internet suivante:
<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1214.htm>

Pour toute autre information, veuillez contacter Carlos Vacas, équipe recherche, cva@eurofound.europa.eu