

6^{ème} Conférence de la FEM « Politique de négociations collectives »
« Emplois, droits et négociations collectives »

Madrid, 17 & 18 novembre 2009

**RAPPORT SUR LES RESULTATS DE L'ENQUETE RELATIVE A
L'EVALUATION POLITIQUE DE LA PREMIERE REVENDICATION
COMMUNE (PRC) DE LA FEM**

—

**LE DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION GARANTI PAR LES
CONVENTIONS COLLECTIVES**

1. Table des matières
 2. Introduction
 3. Méthodologie
 4. Participants
 5. Formuler la première revendication commune
 6. Résultats de la première revendication commune
 7. Travailler avec la première revendication commune
 8. Formuler à nouveau la première revendication commune
 9. Conclusions et recommandations
- Annexe

2. Introduction

La première revendication commune de la FEM (PRC) sur le droit individuel à la formation garanti par les conventions collectives a été débattue et sa version finale approuvée lors de la conférence «négociations collectives» de la FEM de Rome en 2005.

L'idée consistait à créer une plateforme politique européenne commune sous la forme d'une revendication européenne commune que les organisations membres de la FEM devraient utiliser dans les cycles de négociations collectives nationales afin de garantir les droits des travailleurs dans le domaine de l'éducation et de la formation.

A travers cette «Méthode de coordination ouverte», la FEM et ses organisations membres se sont engagées dans une voie nouvelle et pleine de défis. Différentes méthodes d'évaluation ont été établies afin de suivre le processus et d'échanger les bonnes pratiques relatives à la mise en application de la première revendication commune dans les organisations membres et son utilisation lors des cycles de négociations dans leur pays respectif.

Jusqu'à présent, le processus d'évaluation consistait en des feuilles de route décrivant la façon dont les organisations membres avaient l'intention de travailler avec la première revendication commune (le processus de collecte de ces feuilles de route a débuté en janvier 2006) et une évaluation à mi-parcours des résultats obtenus par les organisations membres initiée en août 2007. Les feuilles de route et les résultats de l'évaluation à mi-parcours ont tous été présentés et débattus au Comité «Politique de négociations collectives» et au Comité exécutif de la FEM.

Le présent rapport constitue la prochaine étape de l'évaluation de la PRC et vise à apporter à la FEM et à ses organisations affiliées les informations dont elles ont besoin pour débattre de la suite à donner aux travaux relatifs aux futures plateformes politiques européennes communes sous la forme de revendications européennes communes liées aux conventions collectives.

Le Groupe de travail restreint du Comité «Politique de négociations collectives» a eu un débat exhaustif sur cette étape de l'évaluation de la première revendication commune et a établi un sous-groupe de travail chargé d'élaborer le questionnaire de l'évaluation qui a permis d'obtenir les données utilisées afin de rédiger le présent rapport.

La version finale a été approuvée par le Groupe de travail restreint du Comité «Politique de négociations collectives» en décembre 2008 et les questionnaires ont été soumis aux organisations membres à l'attention des responsables des départements des négociations collectives à la mi-décembre 2008.

La première version de ce rapport a été présentée et débattue à l'occasion de la réunion du Comité «Politique de négociations collectives» des 24 et 25 mars 2009 à Luxembourg. L'incorporation des résultats envoyés par deux autres organisations membres participant à la consultation et des conclusions et recommandations du Comité «Politique de négociations collectives» sont les principales différences entre la première et la version finale du présent rapport.

3. Méthodologie

Les informations utilisées dans cette évaluation proviennent d'un questionnaire conçu et approuvé par le Groupe de travail restreint «négociations collectives» qui a été envoyé à la mi-décembre 2008 aux organisations affiliées. Un logiciel d'enquête électronique a été utilisé, les personnes interrogées ont ainsi été contactées par courrier électronique et invitées à répondre aux questions en ligne.

Les courriers électroniques, invitant les organisations membres à participer à l'enquête, ont été envoyés aux coordinateurs EUCOBAN de chaque organisation membre ou aux

contacts électroniques internationaux pour les organisations qui n'ont pas désigné de coordinateur EUCOBAN.

Les destinataires ont été spécifiquement invités à faire suivre le courrier électronique aux responsables (ou équivalents) des négociations collectives dans la mesure où ces personnes étaient le groupe cible de l'enquête. Des rappels ont été envoyés à six reprises entre le 7 janvier et le 31 mars 2009.

4. Participants

Les 78 organisations membres de la FEM ont toutes été invitées à participer à l'enquête. Au total, 41 organisations avaient répondu au questionnaire au moment de la mise en commun des données en vue de la préparation du présent rapport, ce qui correspond à un taux de réponse de 52,6%.

La FEM compte plus d'une organisation membre dans plusieurs pays. Ainsi, si l'on tient compte du nombre de pays où au moins une organisation membre de la FEM a répondu au questionnaire, le taux de réponse atteint 61,8% (21 pays sur les 34 où la FEM compte des organisations affiliées). La liste des organisations et pays qui ont rempli le questionnaire peut être consultée au tableau 1.1 de l'annexe.

Le groupe cible du questionnaire, dont le rôle était de fournir des informations pour ce rapport, se composait des responsables des services «Politique de négociations collectives» des organisations affiliées à la FEM. Le responsable du département «politique de négociations collectives» a personnellement répondu au questionnaire dans 24% des réponses (10).

Même si le responsable des négociations collectives n'a pas répondu personnellement au questionnaire dans 76% des réponses (31), la personne responsable, sur le plan politique, des négociations collectives ou similaire a été impliquée dans presque tous les cas, soit dans le cadre des réunions, soit à travers d'autres moyens d'échange d'informations, comme l'indiquent les réponses ouvertes présentées dans le tableau 1.2 de l'annexe.

5. Formuler et intégrer la première revendication commune

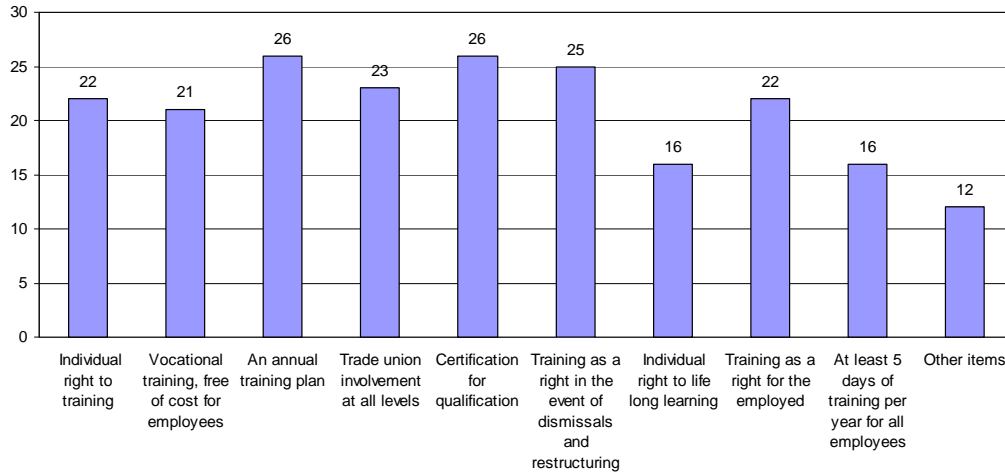
Une des premières étapes pour obtenir des résultats en ce qui concerne la PRC consistait bien évidemment à formuler la première revendication commune dans les cycles de négociations collectives nationales. A la question de savoir si la première revendication commune a été formulée par les syndicats, 90% (37) ont répondu oui et 10% (4) non. Les organisations qui ont répondu non ont été priées d'expliquer la raison principale de leur réponse. Ces réponses peuvent être consultées dans le tableau 1.3 de l'annexe.

Les participants à l'enquête ont également été invités à décrire comment l'objectif de la première revendication commune avait été intégré dans leurs organisations. Leurs réponses sont présentées dans le tableau 1.4 de l'annexe. Un large éventail de méthodes a été utilisé :

- entretiens avec le Secrétaire général adjoint de la FEM,
- publication et communication dans les magazines des organisations affiliées et les sites Web,
- discussions entre les membres, les délégués et les cadres syndicaux,
- résolutions spéciales approuvées lors des congrès,
- et séminaires et ateliers de formation.

Compte tenu de l'intégration de la première revendication commune au sein des organisations, la possibilité d'avancer réellement la revendication au niveau national est devenue une option viable. Le graphique 5.1 présente une vue d'ensemble des éléments de la PRC soulevés jusqu'à présent par les organisations affiliées à la FEM.

Graphique 5.1 Revendications formulées par les organisations affiliées à la FEM dans le cadre de la PRC, présentées par catégorie



La traduction française est disponible en bas de page¹

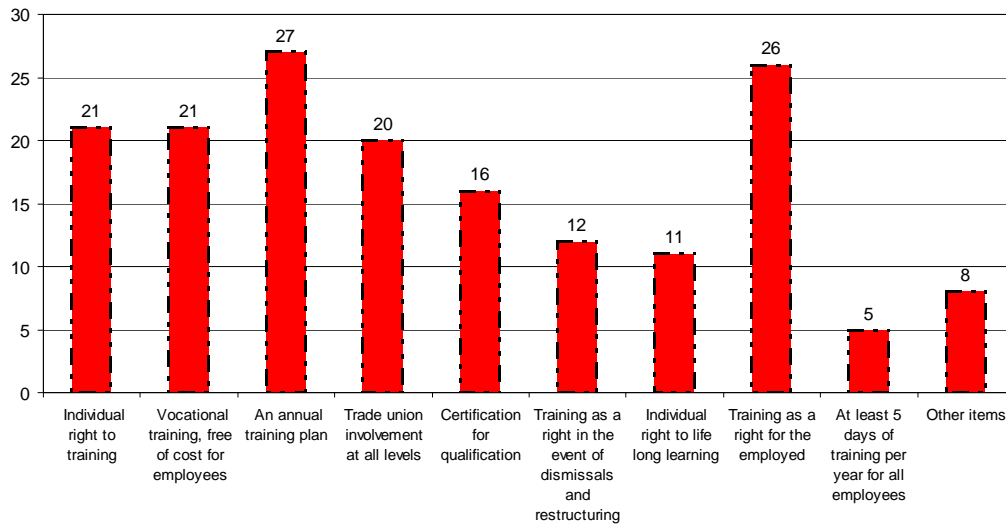
Le droit à un plan annuel de formation, la certification des qualifications, la formation en cas de licenciement et de restructuration, et l’implication des syndicats à tous les niveaux ont été les revendications les plus fréquentes. En revanche, le droit individuel à l’apprentissage tout au long de la vie et une période minimale de cinq jours de formation par an pour tous les employés ont été les revendications les moins fréquentes. D’autres revendications, n’entrant pas dans ces catégories, ont également été formulées. Ces résultats sont décrits dans le tableau 1.5 de l’annexe.

6. Résultats de la première revendication commune

Les résultats obtenus par les organisations affiliées à la FEM dans les négociations sur la PRC sont présentés dans le graphique 6.1. Les résultats obtenus par la plupart des organisations sont : un plan de formation annuel et le droit à la formation pour les employés. Les résultats concernant le droit individuel à l’apprentissage tout au long de la vie et à la durée minimale de 5 jours de formation par an pour tous les employés ont été moindres. Des résultats ont également été obtenus dans d’autres domaines. Une description de ces résultats est présentée dans le tableau 1.6 de l’annexe.

¹ Droit individuel à la formation
 Formation professionnelle gratuite pour les salariés
 Un plan de formation annuel
 Implication des syndicats à tous les niveaux
 Certification des qualifications
 Droit à une formation en cas de licenciement et de restructuration
 Droit individuel à l’apprentissage tout au long de la vie
 Droit à la formation pour les salariés
 Au moins 5 jours de formation par an pour tous les employés
 Autres domaines

Graphique 6.1 Résultats obtenus par les organisations affiliées à la FEM dans le cadre de la PRC par catégorie



La traduction française est disponible en bas de page²

Les tableaux suivants contiennent des informations sur les résultats obtenus dans le domaine de l'éducation et de la formation. Les informations sont tirées des rapports annuels EUCOBAN, ainsi, seuls les résultats obtenus par les organisations qui ont rendu compte de leurs activités au cours des années correspondantes sont inclus dans ces tableaux.

² Droit individuel à la formation
 Formation professionnelle gratuite pour les salariés
 Un plan de formation annuel
 Implication des syndicats à tous les niveaux
 Certification des qualifications
 Droit à une formation en cas de licenciement et de restructuration
 Droit individuel à l'apprentissage tout au long de la vie
 Droit à la formation pour les salariés
 Au moins 5 jours de formation par an pour tous les employés
 Autres domaines

Tableau 6.1 Résultats dans le domaine de la formation. Rapport EUCOBAN 2006

Autriche	<ul style="list-style-type: none"> - Industrie électrique et de l'électronique : Progrès dans le domaine du congé formation / éducation pour tous les travailleurs ! 2 jours annuels de congé formation/éducation rémunéré en 2006 et 2007 ; rallongement progressif de ce congé à une semaine entière. - Travailleurs intérimaires : Les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur une période maximale de congé éducation/formation de 8 heures par an en faveur des travailleurs intérimaires exerçant des professions de santé dans les hôpitaux à condition que le travailleur ait été employé pendant au moins 4 mois par l'agence. Poursuite des travaux au sein du groupe de travail commun sur la création d'un fonds commun multi entreprises pour l'éducation /la formation en faveur des travailleurs intérimaires.
Belgique	<ul style="list-style-type: none"> - Maintien de la contribution de 0,1% pour la formation de groupes spécifiques (par ex. demandeurs d'emploi de longue durée, travailleurs sans qualification, immigrés, jeunes...) - Maintien des efforts existants concernant la formation au niveau de l'entreprise : 0,9% du temps de travail des ouvriers devrait être consacré à la formation professionnelle. En l'absence d'efforts, aucun soutien financier sectoriel ne sera fourni. - Nouveau : contribution de 0,1% aux moyens de formation au niveau régional
République tchèque	Mise en application partielle de la première revendication commune de la FEM
Danemark	Convention collective de 2004 toujours valide ; aucun changement
France	Convention collective nationale de 2004 toujours valide ; aucun changement
Allemagne	<p>Un accord, similaire à la convention collective en vigueur dans la région de Baden Württemberg (dans le Sud-Ouest de l'Allemagne) a été conclu. Les points principaux de cet accord sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Droit de chaque employé à une consultation annuelle sur ses besoins de formation et les mesures appropriées afin de répondre à ces besoins. - Les entreprises sont dans l'obligation de rédiger un rapport annuel de formation et de concevoir un plan annuel de formation contenant les mesures de formation programmées et de débattre de ce plan avec le comité d'entreprise. - Coûts et congé formation : de façon générale, toutes les mesures visant à maintenir ou à renforcer les compétences requises sur le lieu de travail sont entièrement financées par l'entreprise. Les coûts de la formation et d'éducation complémentaire à des fins personnelles sont à la charge de l'employé mais peuvent également être supportés par l'entreprise.
Italie	Un grand nombre d'heures consacrées à la formation et l'éducation en faveur des jeunes travailleurs sont incluses dans la nouvelle convention collective nationale sur l'apprentissage.
Pays-Bas	<ul style="list-style-type: none"> - 0,45% de la valeur de l'ensemble de la convention en 2005, 0,45% en 2006, 0,4% en 2007 et 0,2% pour les trois premiers mois de 2008 ont été affectés au fonds pour l'emploi et la formation. - Employabilité : développement des meilleures pratiques - Emploi supplémentaire en faveur des jeunes : 200 jeunes à la recherche d'un emploi peuvent bénéficier d'une formation - 'EVC' (reconnaissance des compétences acquises) : les employeurs peuvent obtenir 750 € par employé dans le cadre de ce projet.
Norvège	Chaque travailleur a droit à la validation de ses compétences.
Slovaquie	Les employeurs ont approuvé un engagement global à accorder des congés pour l'apprentissage tout au long de la vie. Les accords concrets doivent être conclus au niveau de l'entreprise.

Tableau 6.2 Résultats dans le domaine de la formation. Rapport EUCOBAN 2007

Pays	Organisation(s)	National/Secteur/Entreprise	Résultats
Autriche	GMTN	Travailleurs intérimaires	<p>L'obligation faite aux employeurs de proposer des mesures supplémentaires de formation devrait avoir un impact positif sur l'employabilité ainsi que sur la durée de la mission des travailleurs temporaires dans les entreprises individuelles. Si elles n'offrent pas elles-mêmes les activités de formation requises, les agences d'intérim devront verser une somme d'argent à un fonds consacré à la formation complémentaire.</p> <p>Résultat dans le cadre de la première revendication européenne commune: Montant minimal demandé en faveur des actions de formation : les employeurs seront contraints de payer 2,20 € pour chaque personne occupant actuellement un poste à temps complet ; la contribution minimale pour les postes à temps partiel jusqu'à 20 heures par semaine est 1,10 €.</p> <p>Les coûts des activités de formation complémentaire, ainsi que 50% du revenu brut échéant pendant la durée de la formation, peuvent être couverts par l'employeur. Si les coûts des activités de formation programmées sont inférieurs au montant minimal, le solde annuel devra être transféré à un fonds spécialement créé et administré conjointement au plus tard le 31 janvier de l'année suivante. Le fonds vise à promouvoir les activités de formation. A partir de l'année 2008, le fonds peut être utilisé afin de soutenir les activités de formation des entreprises individuelles ou d'établir ses propres moyens de formation conformément au montant perçu.</p>
Belgique	CCMB, ABVV Metaal, ACLVB/CGSLB et MWB	National	<p>Davantage d'efforts ont été menés dans le domaine de la formation : 0,9% du temps de travail (au niveau de l'entreprise) est consacré à la formation. Ce pourcentage augmentera de 0,15 point chaque année pour atteindre 1,05% en 2007 et 1,2% en 2008. A partir de 2008, chaque ouvrier disposera d'un «curriculum vitae de formation» individuel. Chaque entreprise employant au moins 50 employés doit élaborer chaque année un plan de formation et débattre de ce plan avec les représentants syndicaux de l'entreprise.</p>

République tchèque	OS KOVO	Construction aéronautique	<p>L'employeur élabore des plans d'éducation / de formation professionnelle précisant le contenu et le calendrier des activités de formation en faveur des groupes respectifs d'employés.</p> <p>Ces plans font l'objet d'une discussion avec le syndicat. L'objectif est de renforcer les compétences des employés dans les domaines correspondant aux besoins et objectifs des employeurs mais également de permettre à l'employé de renforcer ses compétences dans d'autres domaines dans le but d'accroître son employabilité.</p>
Danemark	CO-Industri	National	<p>Les employés ont droit à deux semaines de formation professionnelle par an entièrement rémunérées. Cette formation peut ne pas être liée au poste actuel de l'employé ou à l'employeur actuel mais doit concerner l'industrie manufacturière dans son ensemble.</p> <p>Un «fonds de la compétence» a été créé afin de financer de telles formations. Ce fonds sera opérationnel à partir du 1^{er} avril 2009. Ce fonds peut être créé en interne si l'entreprise a plus de 100 employés à condition qu'elle dispose d'un comité de formation. Le comité de formation de l'entreprise doit être un comité mixte ; les travailleurs sont représentés par des délégués syndicaux.</p>
Irlande	SIPTU	National	<p>Aucun pourcentage.</p> <p>Accord conclu sur l'apprentissage sur le lieu de travail et le développement des compétences – aucun pourcentage.</p>
Norvège	NITO	National	<p>Les membres ont droit à une réunion annuelle avec leur responsable au sujet des besoins de formation et la satisfaction de ces besoins. Tous les types de formation concernant le maintien et le développement des compétences nécessaires seront payés par l'entreprise. Les entreprises sont des lieux d'apprentissage. Les compétences acquises par les membres pendant la durée de leur emploi seront reconnues lorsqu'ils quitteront l'entreprise.</p>
Norvège	Tekna	National	<p>Les membres ont droit à un plan de formation individuel. Le coût de la formation est supporté par l'entreprise qui évaluera la formation chaque année.</p>
Slovaquie	OZ KOVO	Ingénierie	<p>Le congé est autorisé mais n'est pas rémunéré.</p>
Espagne	MCA-UGT	Entreprises sélectionnées	<p>Des mécanismes ont été créés suite à la signature d'accords, ils permettront une plus grande participation des travailleurs dans le domaine de la formation et de la formation complémentaire. Les accords ont également facilité l'établissement de Comités mixtes de formation qui traitent de tous les aspects de la formation des travailleurs dans l'entreprise.</p>
Suède	IF Metall	National	<p>Un accord a été conclu au niveau intersectoriel afin d'établir un groupe de travail commun dans le but de satisfaire</p>

			les besoins en compétences à l'avenir à travers l'amélioration du système éducatif en faveur des jeunes. Les parties contractantes procéderont à un examen plus précis du système de validation des compétences professionnelles. Elles essaieront également d'identifier des systèmes visant à aider les personnes en congé maladie de longue durée à réintégrer le lieu de travail.
Suisse	Unia	Construction mécanique et génie électrique	La durée minimale du congé formation est de trois jours de travail.

Table 6.3 Résultats dans le domaine de la formation. Rapport EUCOBAN 2008

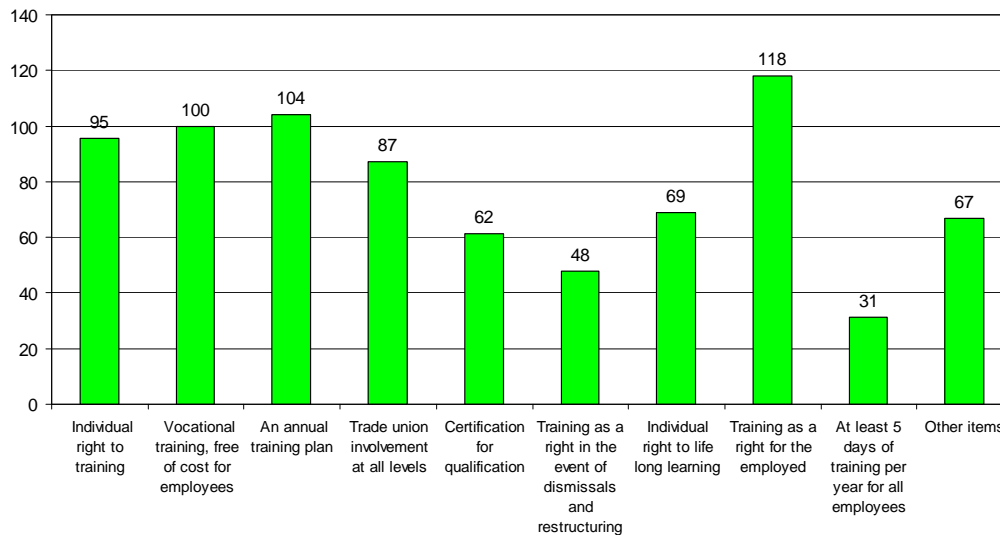
Pays:	Organisation:	Secteur:	Veillez décrire brièvement les résultats en matière de 'formation' :
Autriche	GMTN	Industrie métallurgique	Une semaine de congé de formation rémunéré pour la préparation aux examens
Autriche	GMTN	Questions liées aux travailleurs intérimaires	Les travailleurs intérimaires exerçant des professions de santé et d'infirmier auront droit à bénéficier d'activités de formation après trois mois d'emploi au lieu de 4 comme c'est le cas actuellement.
Finlande	TU ry	Secteur des technologies	Nous avons réussi à améliorer la section concernant la formation professionnelle – un nouveau paragraphe souligne l'importance de la formation professionnelle continue : section 23, Formation professionnelle, point 2 – Evaluer le besoin de formation : les fédérations soulignent l'importance de développer les ressources humaines de façon systématique. L'employeur donne à l'employé, lorsque cela est nécessaire, l'occasion de participer chaque année à la formation professionnelle, permettant de maintenir et de développer les compétences professionnelles de l'employé. Le besoin de formation peut être vérifié, par exemple, à l'occasion de l'évaluation de la performance réalisée par l'employeur et l'employé. N.B. il a été noté que, conformément à la section 16 de la Loi sur la coopération au sein des entreprises (Laki yhteistoiminnasta yrityksissä, no. 334 de 2007) qui est entrée en vigueur le 1 ^{er} juillet 2007, un plan annuel sur les ressources humaines et les objectifs en terme de formation doit être élaboré à travers des négociations entre employeurs et employés afin de maintenir et de développer les compétences professionnelles des salariés.
			Les changements prévisibles des activités de l'entreprise clairement liés à l'organisation, au nombre et aux compétences professionnelles des travailleurs doivent être pris en compte dans la préparation du plan sur les ressources humaines et les objectifs en matière de formation.
Grèce	POEM	Petites entreprises de la métallurgie	Nous avons signé un accord sur l'éducation et la formation

Islande	Samidn	Samidn représente à la fois le secteur de la métallurgie et les autres secteurs (secteur du bâtiment, horticulteurs et coiffeurs) en Islande.	Les employés ont droit à 24-40 heures de formation pendant leur temps de travail (50%) et leur temps de repos (50%) sans perte de salaire.
Italie	FIOM-CGIL	secteur privé	Il est stipulé que tous les travailleurs devraient avoir droit à la formation professionnelle pendant leur vie professionnelle. Les comités de formation au niveau de l'entreprise évalueront la façon dont ce droit sera appliqué dans la pratique.
Pays-Bas	FNV Bondgenoten, CNV Bedrijvenbond, De Unie, VHP	Industrie de la métallurgie	Les thèmes sont 'EVC' (reconnaissance des compétences acquises), l'employabilité, l'orientation professionnelle, et le droit individuel à la formation : un jour à compter du 1.1.2009 et deux jours à partir du 1.1.2010. Au total, 0,9% de la valeur de l'accord total est versé au Fonds pour le marché du travail, l'éducation et la formation du secteur.
Norvège	Fellesforbundet	Accord sectoriel : construction mécanique	Les heures supplémentaires des apprentis seront rémunérées sur la base d'un salaire ordinaire et non des taux de rémunération de l'apprentissage.
Slovaquie	OZ KOVO	Electrotechnique	Création des conditions propices à la requalification
Espagne	MCA-UGT	Métallurgie	Un nouveau mécanisme a été créé permettant une plus grande participation des représentants des travailleurs à toutes les questions liées à la formation complémentaire. Des comités mixtes de formation ont été mis en place.
Suède	IF Metall	Ingénierie	Groupe de travail

Le graphique 6.2 ci-après donne une indication du «taux de réussite» des différentes revendications formulées dans le cadre de la PRC en comparant le nombre de revendications formulées dans une catégorie au nombre de résultats obtenus dans cette même catégorie. Dans certains cas, le nombre de résultats obtenus dépasse celui des revendications originales, ce qui montre que les priorités peuvent évoluer dans un cycle de négociations collectives.

Le droit à la formation pour les employés, un plan annuel de formation et le droit individuel à la formation sont les revendications présentant les «taux de réussite» les plus élevés, alors que le droit individuel à l'apprentissage tout au long de la vie et la durée minimale de cinq jours de formation par an pour tous les employés sont celles dont le «taux de réussite» est le moins élevé dans les négociations collectives.

Graphique 6.2 Revendications dans le cadre de la PRC / Résultats en pourcentage



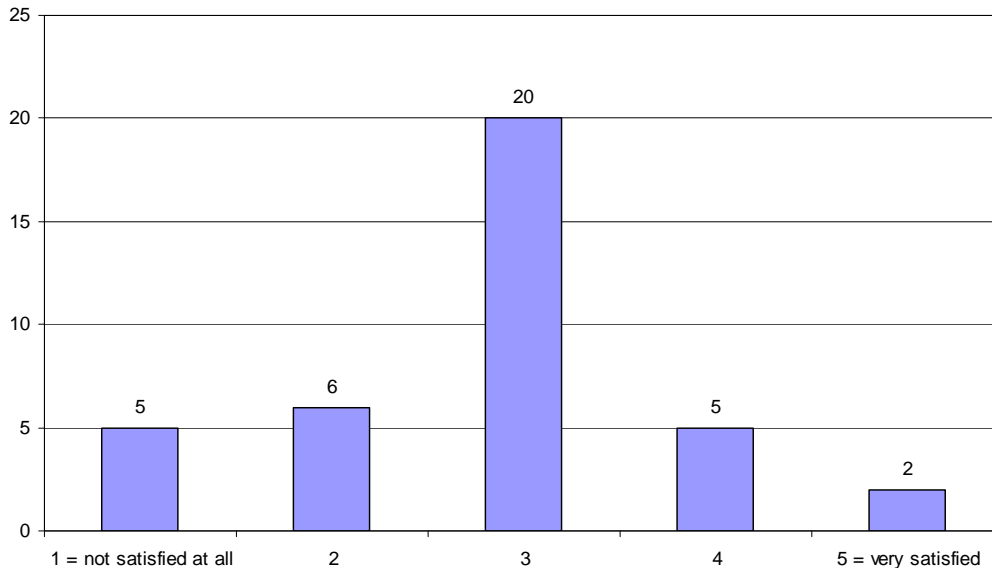
La traduction française est disponible en bas de page³

Dans le cadre du suivi des résultats obtenus jusqu'à présent au titre de la PRC, les participants ont été invités à indiquer jusqu'à quel point ils étaient satisfaits des résultats / succès obtenus par leur organisation dans le cadre de la PRC sur une échelle de 1 à 5 (1 = pas satisfait et 5 = très satisfait).

Le graphique 6.3 présente les réponses par niveau de satisfaction des résultats / succès obtenus jusqu'à présent dans le cadre de la PRC. La majorité des organisations se situe au milieu de l'échelle. Une analyse approfondie des réponses montre que la valeur moyenne est 2,82.

³ Droit individuel à la formation
 Formation professionnelle gratuite pour les salariés
 Un plan de formation annuel
 Implication des syndicats à tous les niveaux
 Certification des qualifications
 Droit à une formation en cas de licenciement et de restructuration
 Droit individuel à l'apprentissage tout au long de la vie
 Droit à la formation pour les salariés
 Au moins 5 jours de formation par an pour tous les employés
 Autres domaines

Graphique 6.3 Niveau de satisfaction par rapport aux résultats / succès obtenus dans le cadre de la PRC



La traduction française est disponible en bas de page⁴

7. Travailler avec la première revendication commune

L'enquête comprenait également une série de questions visant à déterminer la façon dont les organisations ont travaillé / travaillent avec PRC.

Une de ces questions consistait à déterminer le dispositif institutionnel concernant la façon dont les différents pays ont traité / traitent la PRC. Dans la plupart des pays, la PRC a été / est abordée dans les cycles de négociations collectives (c'est le cas de 90% des réponses). Dans certains pays, le droit du travail a été / est également utilisé (dans 48% des réponses). Par ailleurs, dans 44% des cas, d'autres méthodes ont été mises en œuvre (ces autres méthodes sont décrites dans le tableau 1.8 de l'annexe).

Ces informations indiquent clairement que certaines organisations ont traité la PRC à la fois au niveau des cycles de négociations collectives et du code du travail et peut-être par d'autres moyens.

Plusieurs outils ont été fournis aux organisations membres de façon à ce qu'elles puissent montrer que la première revendication commune était en réalité une revendication européenne commune. Il s'agit notamment du logo, d'un site Web et de la résolution de la Conférence de Rome de 2005.

Les tableaux 1.9, 1.10, 1.11 et 1.12 de l'annexe décrivent brièvement la façon dont ces outils ont été utilisés par les organisations membres. A cet égard, 86% des personnes qui ont répondu à l'enquête considéraient que le fait que la première revendication commune était une stratégie européenne commune était en soi un outil précieux pour leurs cycles de négociations nationales.

⁴ 1 = pas du tout satisfait
5 = très satisfait

Les participants à l'enquête ont également été invités à décrire brièvement comment ils étaient parvenus à montrer à leurs membres, aux organisations patronales, aux parties prenantes impliquées dans la formation et au grand public que la première revendication commune était une revendication européenne commune. Les réponses à ces questions sont présentées dans les tableaux 1.13, 1.14, 1.15, 1.16 et 1.17 de l'annexe.

88% des participants ont répondu par l'affirmative à la question de savoir si la formation aurait fait partie des revendications formulées par leur organisation dans leurs cycles de négociations collectives si elle n'avait pas été une revendication commune. Ceci illustre l'un des aspects importants des revendications communes de la FEM, consistant à porter au niveau européen les revendications nationales existantes.

8. Formuler à nouveau la première revendication commune

A la question de savoir s'ils formuleraient à nouveau la PRC dans leurs cycles de négociations collectives nationales, tous les participants ont répondu oui, et en particulier celle relative à la période minimale de 5 jours de formation par an en faveur des travailleurs. Par ailleurs, de nombreux participants ont également affirmé qu'ils formuleraient à nouveaux toutes leurs revendications précédentes car ils considéraient qu'elles n'avaient pas été satisfaites (voir annexe 1.18 pour une description détaillée des réponses).

La dernière question posée aux participants était la suivante: «quel sera l'impact d'une deuxième revendication commune (DRC) sur la poursuite de vos travaux relatifs à la première revendication commune ?» Certains ont répondu que la DRC n'aurait aucun impact sur la PRC alors que d'autres, espérant que la DRC porterait sur l'emploi précaire, ont indiqué au contraire que l'impact sera important car ils considèrent la formation comme un moyen de réduction de l'emploi précaire chez leurs membres (l'annexe 1.19 présente les réponses détaillées).

9. Conclusions et recommandations

Les conclusions et recommandations suivantes proviennent des discussions qui ont eu lieu au cours de la réunion du Comité «Politique de négociations collectives» de la FEM des 24 et 25 mars 2009 à Luxembourg. Les conclusions que le comité a tirées et approuvées sont les suivantes :

- Le présent rapport sur les résultats de l'enquête relative à l'évaluation politique de la première revendication commune ainsi que l'évaluation à mi-parcours et les feuilles de route précédentes ont fourni les informations et les connaissances permettant au Comité «Politique de négociations collectives» de prendre une décision quant à la recommandation du lancement d'une deuxième revendication commune de la FEM au Comité exécutif.
- La première revendication commune a été soulevée dans la grande majorité des cycles de négociations collectives concernés (ou équivalents) qui ont eu lieu en Europe depuis 2005.
- Des résultats concrets ont été obtenus dans la plupart de ces cycles de négociations collectives, mais la question est toujours d'actualité étant donné que ce type de revendications et le thème continueront à être sur la table des négociations collectives à l'avenir.
- Malheureusement, l'idée de promouvoir la PRC comme revendication européenne commune a connu un succès limité. Un enseignement important vis-à-vis des revendications communes est d'accroître leur visibilité en tant que revendication commune européenne. Concrètement, il est nécessaire d'accroître la visibilité de la FEM et des outils de soutien à la revendication commune.

Sur la base de ces conclusions, le Comité «Politique de négociations collectives» recommande au Comité exécutif la poursuite des activités liées à la deuxième revendication européenne commune. Il recommande également que la prochaine Conférence «négociations collectives» de la FEM, qui doit avoir lieu en novembre 2009, ait comme thèmes principaux : la plateforme politique et de campagne relative à la deuxième revendication européenne commune, ainsi que la formulation finale de cette revendication.