



**THCM** **T**êxtille, **H**abillement, **C**haussure et **M**aroquinerie



## **GUIDE DU SÉMINAIRE**



**À L'ATTENTION DES SYNDICATS ET DESTINÉ À  
PRÉPARER LES NÉGOCIATEURS AUX  
CHANGEMENTS EN COURS ET AUX  
NOUVEAUX DÉFIS DANS LE DOMAINE DE LA  
NÉGOCIATION COLLECTIVE**

**EUROPEAN COMMISSION**  
**Employment, Social Affairs and Inclusion DG**  
BUDGET HEADING 04-03-01-05  
Information and training measures for workers' organisations

Renforcer le dialogue social et la négociation collective, Sectorielle et d'Entreprise, en vue d'une amélioration continue de l'emploi et la productivité dans les industries du Textile, de l'Habillement, de la Maroquinerie et la Chaussure.

Grant Agreement - VS/2015/0234

**PARTENARIAT**



**FESETE**

Fédération des Syndicats de Travailleurs des industries du Textile, Lainière, de l'Habillement, de la Chaussure et de la Tannerie du Portugal

Organisation Syndicale Sectorielle Portugaise

Porto – Portugal | +351 22 600 23 77  
[fesete@netcabo.pt](mailto:fesete@netcabo.pt) | [www.fesete.pt](http://www.fesete.pt)



**ACV-CSC METEA**

ACV CSC METEA

Organisation Syndicale Sectorielle Belge

Bruxelles - Belgique | +32 (0)2 244 99 90  
[metea@acv-csc.be](mailto:metea@acv-csc.be) | [www.acv-csc-metea.be/](http://www.acv-csc-metea.be/)



OS TOK

Organisation Syndicale Sectorielle Tchèque

Prague – République Tchèque | +420 222 721 372  
[ostok@cmkos.cz](mailto:ostok@cmkos.cz) | <http://www.ostok.cz/>



DISK Tekstil

Organisation Syndicale Sectorielle Turque

Istanbul – Turquie | +90 212 637 2900  
[international@disktektstil.org](mailto:international@disktektstil.org) | [www.disktektstil.org](http://www.disktektstil.org)

## CADRE

Ce guide de séminaire à l'attention des syndicats et destiné à préparer les négociateurs aux changements en cours et aux nouveaux défis dans le domaine de la négociation collective, a été développé dans le cadre du projet de « Renforcement du dialogue social et de la négociation collective, Sectorielle et d'Entreprise, en vue d'une amélioration continue de l'emploi et de la productivité dans les industries du Textile, de l'Habillement, de la Maroquinerie et la Chaussure », financé par la Commission Européenne. Le projet a été coordonné par la FESETE, la Fédération des Syndicats de Travailleurs des industries du Textile, Lainière, de l'Habillement, de la Chaussure et de la Tannerie du Portugal et a eu pour partenaires ACV-CSC METEA, l'organisation syndicale belge, DISK TEKSTIL, l'organisation syndicale turque et OS-TOK, l'organisation syndicale tchèque, toutes d'envergure nationale et sectorielle.

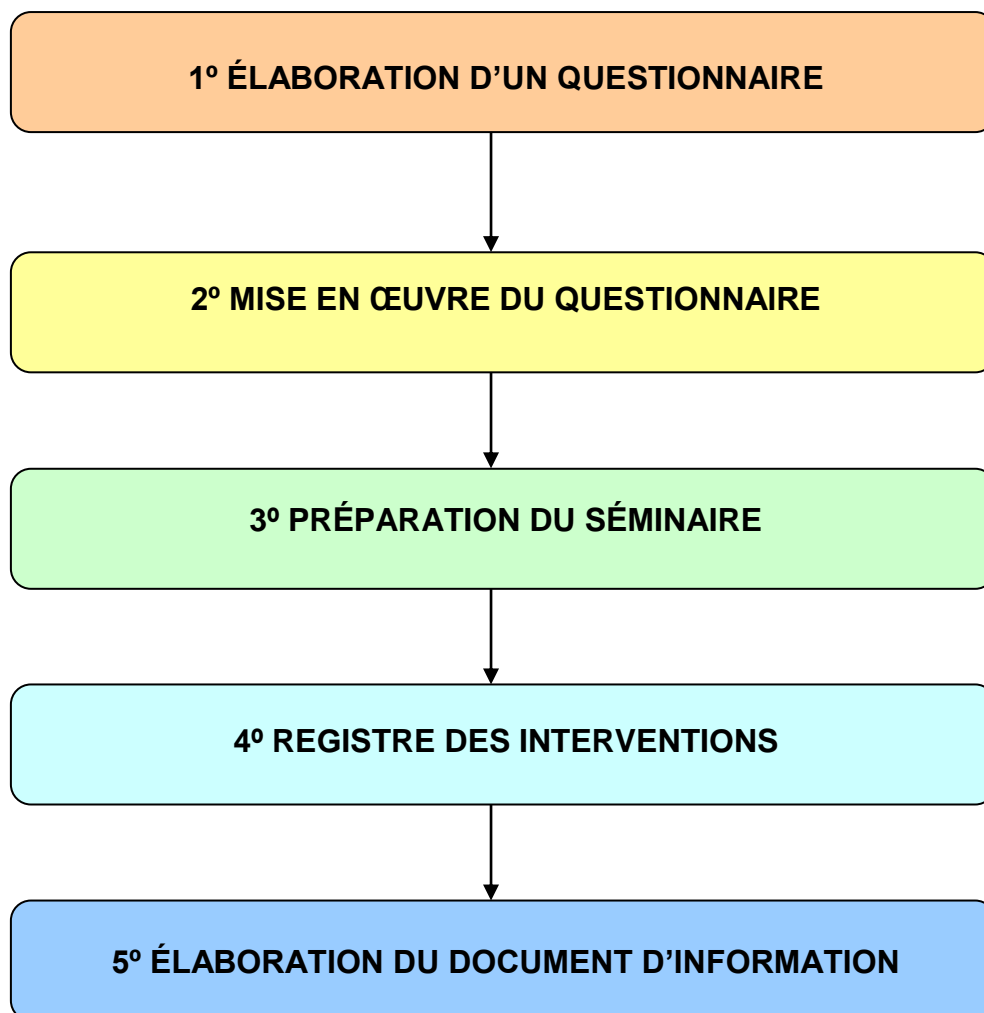
Ce projet a pour objectif de promouvoir la participation des partenaires sectoriels des Industries du Textile, de l'Habillement, de la Chaussure et la Maroquinerie au dialogue social, dans le sens de transformer la négociation collective sectorielle et d'entreprise en un instrument qui garantisse la viabilité des entreprises et la défense de l'emploi de qualité, dans un contexte de mutations globales et nationales.

Et ainsi intervenir au niveau de l'information et la sensibilisation des Organisations Syndicales en ce qui concerne l'importance du renforcement du dialogue social, notamment dans le cadre de la négociation collective sectorielle et d'entreprise, au niveau des sous-dimensions, l'organisation du temps de travail, la santé et la sécurité au travail, ainsi que l'égalité des sexes, en cherchant à adapter les Conventions Collectives de Travail simultanément aux attentes des entreprises et leur restructuration, et une meilleure conciliation du temps de travail avec la vie de famille et les loisirs.

Cet instrument a été élaboré dans le but de structurer la collecte de données empirique et de promouvoir le débat entre les principaux intervenants dans les processus de négociation collective.

## PRÉPARATION ET DÉVELOPPEMENT DE LA MÉTHODOLOGIE

En vue de la préparation, du développement et de la mise en œuvre de cet instrument, 5 moments ayant délimité et orienté le travail du partenariat afin d'atteindre l'objectif fixé ont été définis, conformément au schéma ci-dessous :



### 1° ÉLABORATION D'UN QUESTIONNAIRE

Les partenaires ont élaboré un questionnaire, dans le but de mieux définir les objectifs et les activités du séminaire, d'effectuer une étude, à travers la technique du questionnaire, sur la structure et l'organisation du dialogue social bipartite et tripartite dans chacun des pays. Ainsi, les paramètres suivants à évaluer ont été définis.

- Organisation du dialogue social et de la négociation collective :
  - Structures du dialogue social au niveau national, régional, sectoriel et d'entreprise;
  - Intervention du Gouvernement et/ou du Ministère du Travail dans le dialogue social;
  - Intervention du Gouvernement dans le contrôle des normes et de la médiation des conflits;
  - Cadre légal réglementant le dialogue social et la négociation collective;
  - Fréquence des réunions ;
  - Dialogue social bipartite et/ou tripartite ;
  - Négociation collective au niveau national, régional, sectoriel et/ou d'entreprise;
  - Fréquence des négociations collectives (annuelle/autre);
  - Mécanismes de suspension des Conventions Collectives ;
  - Intervention des travailleurs masculins et féminins dans la phase de préparation et/ou suivi des propositions de négociation et de blocage des négociations ;
  
- Contenus du dialogue social :
  - Sujets abordés (conditions de travail, différents composants de la rémunération, conflits sociaux au niveau de l'entreprise, situation du secteur, positions communes face au Gouvernement, libertés syndicales, santé et sécurité au travail, égalité des sexes, organisation du temps de travail, conciliation de la vie professionnelle et la vie de famille/les loisirs, régime d'apprentissage et carrières professionnelles, nature de l'emploi, autres);
  
- Activités du dialogue social entre 2008 et 2015 :
  - Réflexes/conséquences des crises financières capitalistes sur le dialogue social sectoriel ;
  - Intervention du Gouvernement et des institutions dans le dialogue social et la négociation collective ;
  - Évaluation de la négociation collective pendant la période analysée ;
  - Résultats obtenus pendant la période analysée (positifs, négatifs) ;
  - Suspension des Contrats Collectifs et leurs conséquences sur les droits ;
  - Évaluation des conséquences de la concurrence déloyale générée par l'OMC, où il n'existe aucune règle sociale et environnementale ;
  - Restructuration des entreprises et défense de l'emploi;
  - Soutiens économiques aux entreprises en vue de la modernisation et l'innovation ;
  - Programmes en matière de protection de la santé et la sécurité au travail ;
  - Mesures de contrôle environnemental ;
  - Nouveaux profils professionnels à des fins de formation professionnelle ;
  - Études sur la discrimination des genres au niveau des métiers et de la rémunération.

## 2° MISE EN ŒUVRE DU QUESTIONNAIRE

Une fois entériné par les partenaires, le questionnaire a été envoyé à chacune des organisations afin que chacun des partenaires le remplisse en fonction de sa réalité spécifique.

### 3° PRÉPARATION DU SÉMINAIRE

Une fois les données collectées grâce au questionnaire, nous avons entamé la préparation du séminaire visant à promouvoir la discussion des sujets abordés par le questionnaire et, simultanément, approfondir quelques sujets qui auraient pu rester en suspens.

- Pour le séminaire, nous avons décidé d'impliquer dans les débats les partenaires sociaux, principaux intervenants dans les processus de négociation collective :
  - Dirigeants syndicaux de l'organisation syndicale d'envergure nationale et sectorielle ;
  - Représentants de l'association patronale ;
  - Représentants du Gouvernement, en rapport avec le Ministère du Travail.
- La structure a été prévue de manière à permettre à tous les interlocuteurs d'intervenir, selon le déroulement suivant
  - Brève présentation du fonctionnement des structures du dialogue social sectoriel ;
  - Présentation des bonnes pratiques au niveau de la négociation collective sectorielle et d'entreprise ;
  - Participation du personnel syndiqué à la préparation et l'élaboration des propositions faisant l'objet des négociations ;
  - Sujets les plus importants pour les différents partenaires dans les processus de négociation collective ;
  - Respect des Conventions Collectives quant aux sujets d'égalité des genres ;
  - Évaluation des conséquences de la concurrence déloyale générée par l'Organisation Mondiale du Commerce ;
  - Analyse SWOT, points forts, points faibles, opportunités et menaces identifiés par les partenaires, qui pourront influencer l'évolution future de ces secteurs dans les années à venir, dans leurs pays respectifs.
- Face aux sujets abordés, notre avis est que le séminaire ne devrait pas excéder une demi-journée.

### 4° REGISTRE DES INTERVENTIONS

Le registre des interventions a été effectué en ayant recours à une grille d'analyse ayant servi de support aux conclusions du travail.

- Pendant le processus de registre, nous avons utilisé un instrument d'enregistrement audio et une fiche des interventions.

### 5° ÉLABORATION DU DOCUMENT D'INFORMATION

Afin de pouvoir diffuser les résultats des séminaires, une brochure détaillant le registre de l'analyse SWOT a été réalisée, dans le but d'orienter les priorités de la négociation collective.

- **Questionnaire sur l'évolution du dialogue social**
- **Questionnaire sur la caractérisation des relations professionnelles**

• Questionnaire sur l'évolution du dialogue social

<b>Organisation</b>	Désignation de l'organisation :	
<b>Secteurs</b>	Quels secteurs sont couverts par l'organisation syndicale ?	<b>TEXTILE</b> : <input type="checkbox"/>   <b>HABILLEMENT</b> : <input type="checkbox"/>   <b>CHAUSSURE</b> : <input type="checkbox"/>   <b>TANNERIE</b> : <input type="checkbox"/>

PARAMÈTRES	QUESTION	RÉPONSES
<b>ORGANISATION DU DIALOGUE SOCIAL ET DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE</b>		
- Structures du dialogue social au niveau national, régional, sectoriel et de l'entreprise ;	Quelles sont les structures de dialogue social au niveau national, régional, sectoriel et de l'entreprise ?	
- Intervention du Gouvernement et/ou du Ministère du Travail dans le dialogue social ;	De quelle manière le Gouvernement et/ou le Ministère du Travail intervient-il dans le dialogue social ?	
- Intervention du Gouvernement dans le contrôle des normes et de la médiation de conflits ;	Quels sont les mécanismes dont dispose le Gouvernement pour intervenir et contrôler les normes et la médiation des conflits ?	
- Cadre légal réglementant le dialogue social ;	De quelle manière le cadre légal réglemente-t-il le dialogue social ?	
- Fréquence des réunions ;	Quelle est la fréquence des réunions de dialogue social ?	
- Dialogue social bipartite et/ou tripartite ;	Le dialogue social est-il bipartite ou tripartite ?	
- Négociation collective d'envergure nationale, régionale, sectorielle et/ou d'entreprise ;	La négociation collective est-elle d'envergure nationale, régionale, sectorielle et/ou d'entreprise ?	
- Fréquence des négociations collectives (annuelle/autre) ;	Quelle est la fréquence des négociations collectives ?	
- Mécanismes de suspension des Conventions Collectives ;	La Loi prévoit-elle un mécanisme de suspension des Conventions Collectives ? Si oui, décrivez la manière dont ce mécanisme est actionné.	
- Intervention des travailleurs masculins et féminins dans la phase de préparation et/ou suivi des propositions en vue de la négociation et dans les situations de blocage des négociations.	De quelle manière les travailleurs masculins et féminins interviennent-ils dans la phase de préparation des propositions de négociation et dans son suivi ? De quelle manière les travailleurs masculins et féminins interviennent-ils dans les situations de blocage des négociations ?	
<b>CONTENUS DU DIALOGUE SOCIAL</b>		
- Sujets abordés (conditions de travail, différents composants de la rémunération, conflits sociaux au niveau de l'entreprise, situation du secteur, positions communes face au Gouvernement, libertés syndicales, santé et sécurité au travail, égalité des genres, organisation du temps de travail, conciliation de la vie professionnelle et la vie privée ou les loisirs, régime d'apprentissage et carrières professionnelles, nature de l'emploi, autres).	Quels sont les sujets les plus abordés lors des réunions de dialogue social ? (par ex. : conditions de travail, différents composants de la rémunération, conflits sociaux au niveau de l'entreprise, situation du secteur, positions communes face au Gouvernement, libertés syndicales, santé et sécurité au travail, égalité des genres, organisation du temps de travail, conciliation de la vie professionnelle et la vie privée ou les loisirs, régime d'apprentissage et carrières professionnelles, nature de l'emploi, autres).	



PARAMÈTRES	QUESTION	RÉPONSES
<b>ACTIVITÉS DE DIALOGUE SOCIAL ENTRE 2008 ET 2015</b>		
- Réflexes/conséquences de la crise économique sur le dialogue social sectoriel ;	Quels sont les réflexes/conséquences de la crise économique de 2008 sur les processus de dialogue social sectoriel les années suivantes ?	
- Intervention du Gouvernement et ses institutions dans le dialogue social et négociation collective ;	De quelle manière le Gouvernement et ses institutions interviennent-ils dans les processus de dialogue social et de négociation collective ?	
- Évaluation de la négociation collective pendant la période analysée ;	Quelle est l'évaluation de la négociation collective sur la période 2008-2016 ?	
- Résultats obtenus pendant la période analysée (positifs, négatifs) ;	Identifiez certains des résultats (positifs/négatifs) obtenus dans le cadre de la négociation collective, sur la période 2008-2016.	
- Expiration des Conventions Collectives et conséquences sur les droits ;	Entre 2008 et 2016, y a-t-il eu des situations d'expiration des conventions collectives ? Si oui, quelles ont été les conséquences sur les droits des travailleurs masculins et féminins ?	
- Évaluation des conséquences de la concurrence déloyale générée par l'OMC, où il n'existe aucune règle sociale et environnementale ;	Quelles conséquences pouvez-vous identifier sur les situations générées par l'OMC de concurrence déloyale avec des pays où il n'existe aucune règle sociale et environnementale ?	
- Restructuration des entreprises et défense de l'emploi ;	De quelle manière le sujet de la restructuration des entreprises est-il introduit dans le dialogue social ?	
- Aides économiques aux entreprises pour la modernisation et l'innovation ;	De quelle manière le sujet des aides économiques aux entreprises pour la modernisation et l'innovation est-il introduit dans le dialogue social ?	
- Programmes en matière de santé et de sécurité au travail ;	De quelle manière les programmes en matière de santé et de sécurité au travail sont-ils abordés dans le dialogue social ?	
- Mesures de contrôle environnemental ;	De quelle manière les mesures de contrôle environnemental sont-ils abordés dans le dialogue social ?	
- Nouveaux profils professionnels à des fins de formation professionnelle ;	De quelle manière les nouveaux profils professionnels à des fins de formation professionnelle sont-ils abordés dans le dialogue social ?	
- Études sur la discrimination de genre dans les professions ;	De quelle manière les sujets de discrimination de genre dans les professions sont-ils abordés dans le dialogue social ?	

• Questionnaire relatif à la caractérisation des relations professionnelles

<b>Organisation</b>	Désignation de l'Organisation :	
<b>Secteurs</b>	Quels sont les secteurs couverts par l'organisation syndicale ?	<b>TEXTILE</b> : <input type="checkbox"/>   <b>HABILLEMENT</b> : <input type="checkbox"/>   <b>CHAUSSURE</b> : <input type="checkbox"/>   <b>TANNERIE</b> : <input type="checkbox"/>

PARAMÈTRES	QUESTION	RÉPONSES
<b>INSTRUMENTS DE RÉGLEMENTATION COLLECTIVE DU TRAVAIL</b>		
- de négociation	Quels sont les instruments de réglementation collective utilisés par votre syndicat ?	
- autre que de négociation	Les instruments de réglementation collective sont-ils couverts par des ordonnances d'extension et/ou d'arbitrage obligatoire ?	
<b>NATURE DE L'EMPLOI</b>		
Typologie des contrats	Quel type de contrat peut être appliqué à votre pays ? Quel est le plus utilisé au niveau sectoriel ?	
<b>RÉMUNÉRATION</b>		
- Rémunération de base	Le CCT prévoit-il une rémunération de base pour toutes les catégories et les travailleurs masculins et féminins du secteur ? (joindre échelle des salaires)	TEXTILE :
		HABILLEMENT :
		CHAUSSURE :
		TANNERIE :
- Indemnité repas	Le CCT prévoit-il des indemnités repas ? De quelles valeurs ?	TEXTILE :
		HABILLEMENT :
		CHAUSSURE :
		TANNERIE :
- Prime de Noël / Congés / Indemnités congés	Le CCT prévoit-il l'allocation de primes de Noël et de congés ? Si oui, de quelle manière sont-elles calculées ?	TEXTILE :
		HABILLEMENT :
		CHAUSSURE :
		TANNERIE :
- Heures supplémentaires	Le CCT prévoit-il un régime différencié pour les heures supplémentaires ? Si oui, selon quels critères ?	TEXTILE :
		HABILLEMENT :
		CHAUSSURE :
		TANNERIE :

PARAMÈTRES	QUESTION	RÉPONSES
- Travail nocturne	Le CCT prévoit-il un régime différencié pour le travail nocturne ? Si oui, selon quels critères ?	TEXTILE :
		HABILLEMENT :
		CHAUSSURE :
		TANNERIE :
- Autres avantages et primes	Le CCT prévoit-il le versement d'avantages et de primes au niveau de la rémunération ?	TEXTILE :
		HABILLEMENT :
		CHAUSSURE :
		TANNERIE :
<b>DURÉE ET ORGANISATION DE L'HORAIRE DE TRAVAIL</b>		
- Durée de travail	Le CCT définit-il le nombre d'heures de travail hebdomadaire/mensuel/annuel ? si oui, quel est le nombre d'heures ?	TEXTILE :
		HABILLEMENT :
		CHAUSSURE :
		TANNERIE :
- Limites des heures supplémentaires annuelles	Le CCT établit-il des limites aux heures supplémentaires travaillées ? Si oui, précisez de quelle manière les limites définies sont-elles organisées.	TEXTILE :
		HABILLEMENT :
		CHAUSSURE :
		TANNERIE :
- Adaptabilité des horaires	Le CCT définit-il les critères d'adaptabilité des horaires ? Si oui, précisez la manière dont celle-ci est organisée.	TEXTILE :
		HABILLEMENT :
		CHAUSSURE :
		TANNERIE :
- Travail par équipes	Le CCT définit-il les critères du travail par équipes ? Si oui, précisez la manière dont celui-ci est organisé.	TEXTILE :
		HABILLEMENT :
		CHAUSSURE :
		TANNERIE :
- Repos hebdomadaire obligatoire	Quels sont les critères d'organisation du repos hebdomadaire obligatoire des travailleurs masculins et féminins ?	TEXTILE :
		HABILLEMENT :
		CHAUSSURE :
		TANNERIE :
- Congés annuels	Quels sont les critères d'organisation des congés des travailleurs masculins et féminins ?	TEXTILE :
		HABILLEMENT :
		CHAUSSURE :
		TANNERIE :

PARAMÈTRES	QUESTION	RÉPONSES
<b>QUALIFICATIONS</b>		
- Formation continue des travailleurs masculins et féminins	Le CCT prévoit-il ne nombre d'heures ou de jours que les travailleurs masculins et féminins peuvent investir dans leur formation professionnelle ? Si oui, selon quels critères ?	TEXTILE :
		HABILLEMENT :
		CHAUSSURE :
		TANNERIE :
<b>SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL</b>		
Protection des travailleurs masculins et féminins en cas de maladie professionnelle et d'accident de travail	Le CCT prévoit-il des mécanismes de protection des travailleurs masculins et féminins en cas de maladie professionnelle ou d'accident de travail ?	TEXTILE :
		HABILLEMENT :
		CHAUSSURE :
		TANNERIE :
- Consultation des travailleurs masculins et féminins	LE CCT prévoit-il la consultation des travailleurs masculins et féminins en matière de SST ?	TEXTILE :
		HABILLEMENT :
		CHAUSSURE :
		TANNERIE :
- Information des travailleurs masculins et féminins	Le CCT prévoit-il l'obligation d'informer les travailleurs masculins et féminins en matière de SST ?	TEXTILE :
		HABILLEMENT :
		CHAUSSURE :
		TANNERIE :
- Commission SST	Le CCT prévoit-il la création de Commissions en matière de SST ?	TEXTILE :
		HABILLEMENT :
		CHAUSSURE :
		TANNERIE :
- Représentants des travailleurs masculins et féminins	Le CCT prévoit-il l'élection de représentants des travailleurs masculins et féminins en matière de SST ?	TEXTILE :
		HABILLEMENT :
		CHAUSSURE :
		TANNERIE :

PARAMÈTRES	QUESTION	RÉPONSES
- Formation des travailleurs masculins et féminins en matière de SST	Le CCT prévoit-il une formation obligatoire en matière de SST pour les travailleurs masculins et féminins ? Si oui, selon quels critères ?	TEXTILE :
		HABILLEMENT :
		CHAUSSURE :
		TANNERIE :
<b>LIBERTÉ SYNDICALE</b>		
- Droit à l'organisation et la syndicalisation	Les travailleurs masculins et féminins ont-ils droit de s'organiser et de se syndicaliser ?	TEXTILE :
		HABILLEMENT :
		CHAUSSURE :
		TANNERIE :
- Activité syndicale dans l'entreprise	Le CCT prévoit-il le droit, pour les travailleurs masculins et féminins, d'exercer une activité syndicale au sein de l'entreprise ? Si oui, selon quels critères ?	TEXTILE :
		HABILLEMENT :
		CHAUSSURE :
		TANNERIE :
- Crédit d'heures destinées à l'activité syndicale	Le CCT prévoit-il le droit à un crédit d'heures afin que les travailleurs masculins et féminins exercent leur activité syndicale ? Si oui, selon quels critères ?	TEXTILE :
		HABILLEMENT :
		CHAUSSURE :
		TANNERIE :
<b>ÉGALITÉ DES GENRES</b>		
- Application des normes internationales en matière d'égalité des genres	Le CCT incorpore-t-il les normes internationales en matière d'égalité des genres ? Décrivez brièvement les principes pris en compte.	TEXTILE :
		HABILLEMENT :
		CHAUSSURE :
		TANNERIE :

Partenariat:



Co-financé par:



European Commission -  
Employment, Social Affairs &  
Inclusion