

# *Négociier pour avancer ensemble*

## La négociation collective dans un monde en mutation

**Sandrine CAZES**

Direction de l'Emploi, du Travail  
et des Affaires Sociales



# Plan de la présentation

- Le **fonctionnement** des systèmes de négociation collective
- Négociation collective et **performances des marchés du travail**
- Négociation collective et les **mutations du monde du travail**
- La base de données **OECD/AIAS ICTWSS**

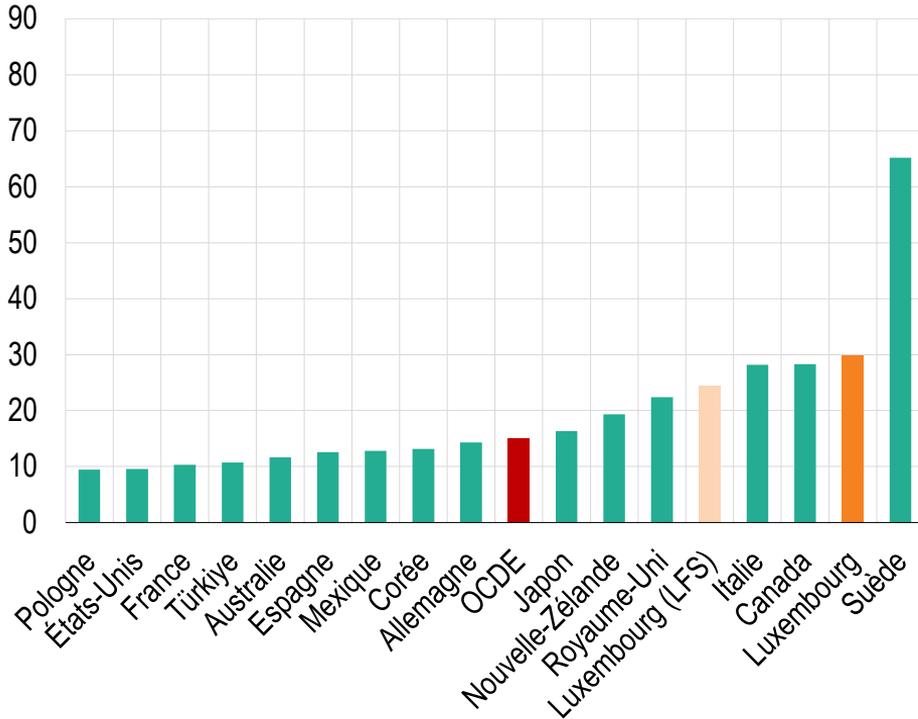


# Le fonctionnement des systèmes de négociation collective

# Les acteurs de la négociation collective

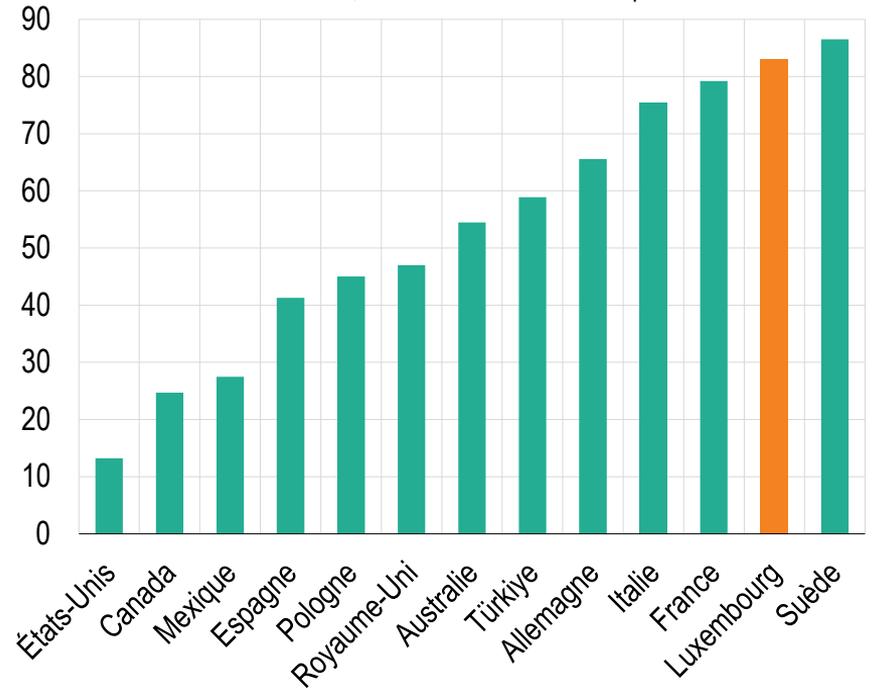
## Taux de syndicalisation

% des salariés, 2023 ou dernière année disponible (données provisoires)

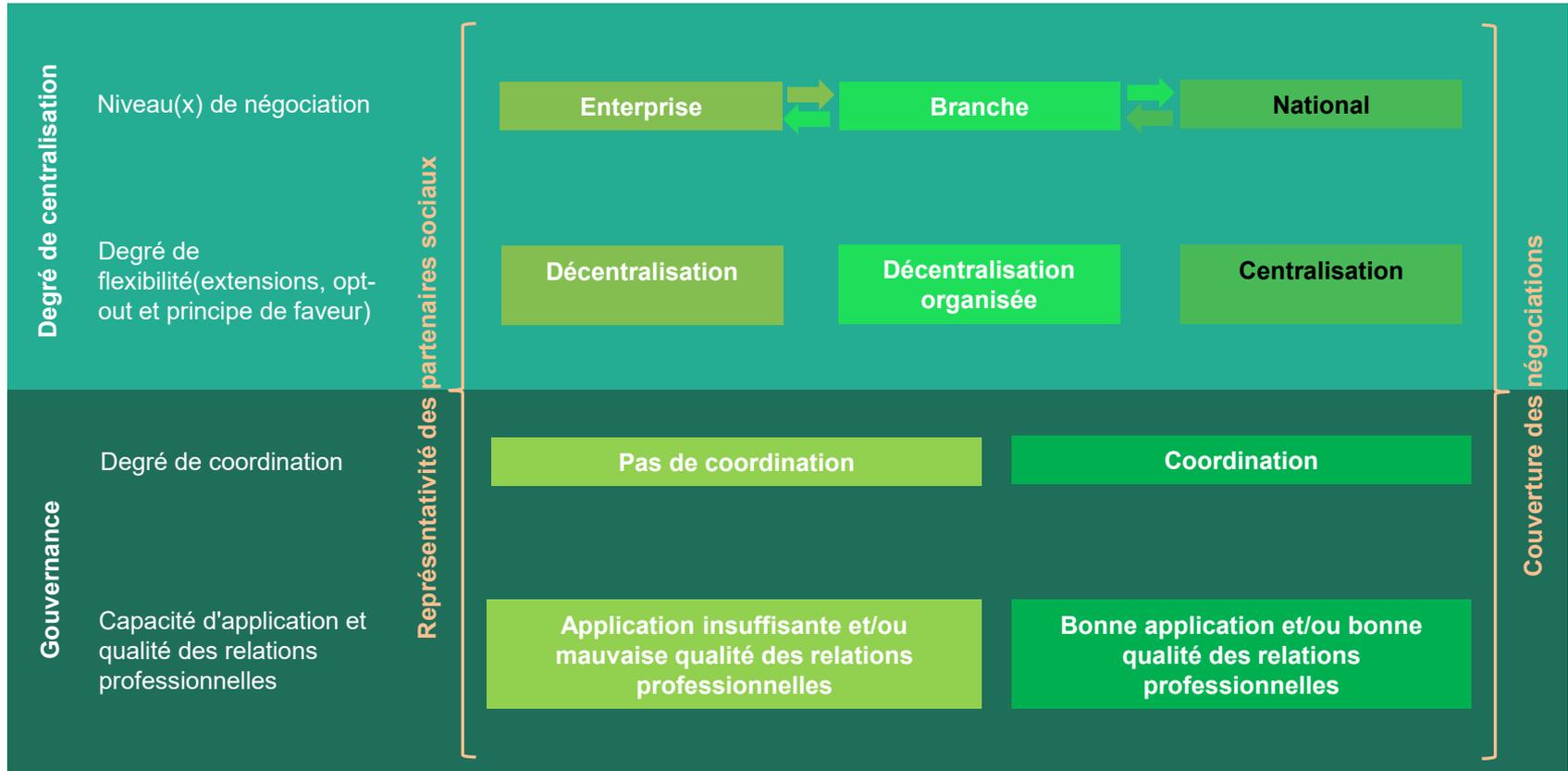


## Taux d'affiliation aux organisations patronales

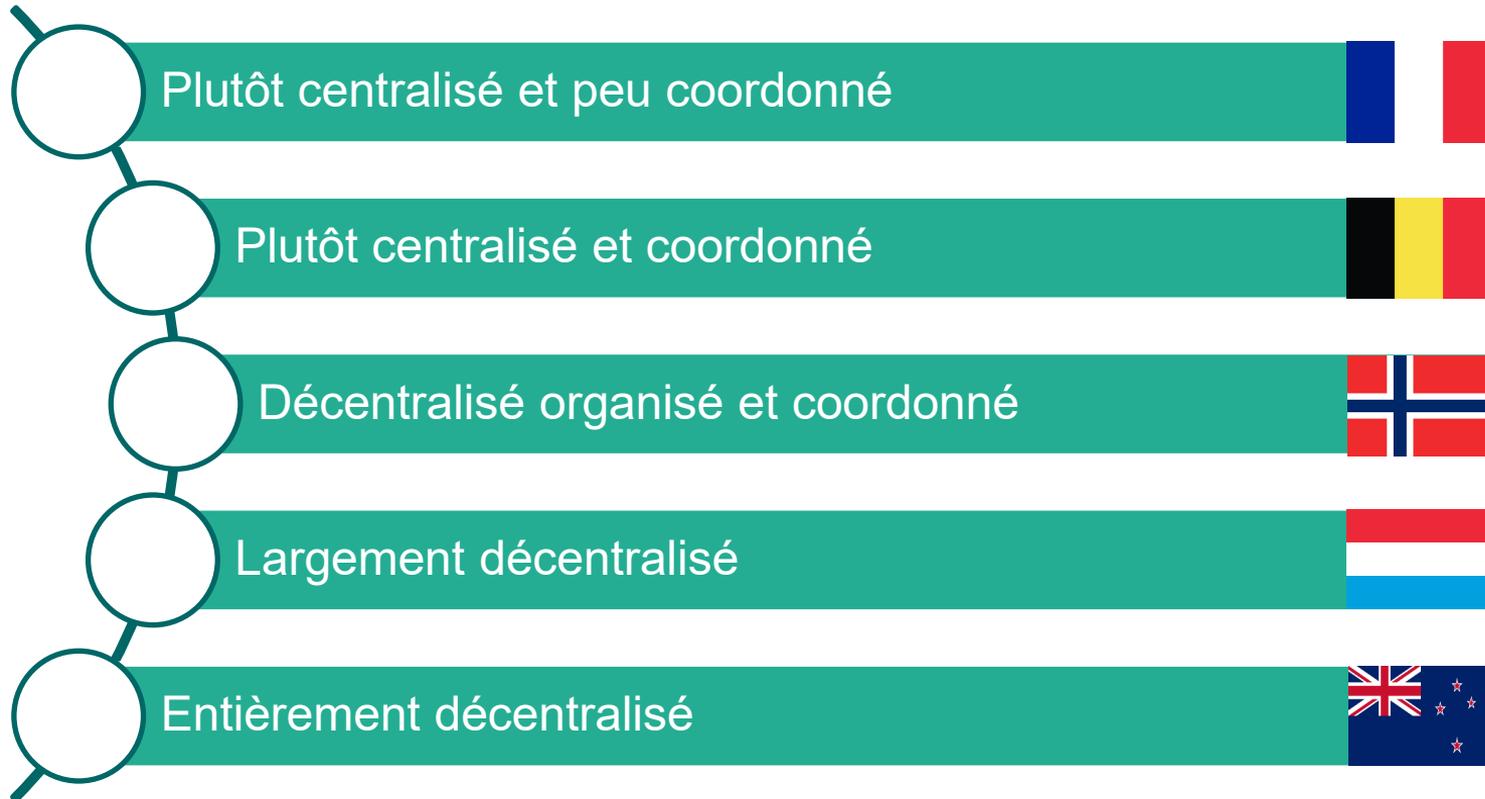
% des salariés, 2023 ou dernière année disponible



# Les piliers de la négociation collective



# Une taxonomie des systèmes de négociation collective

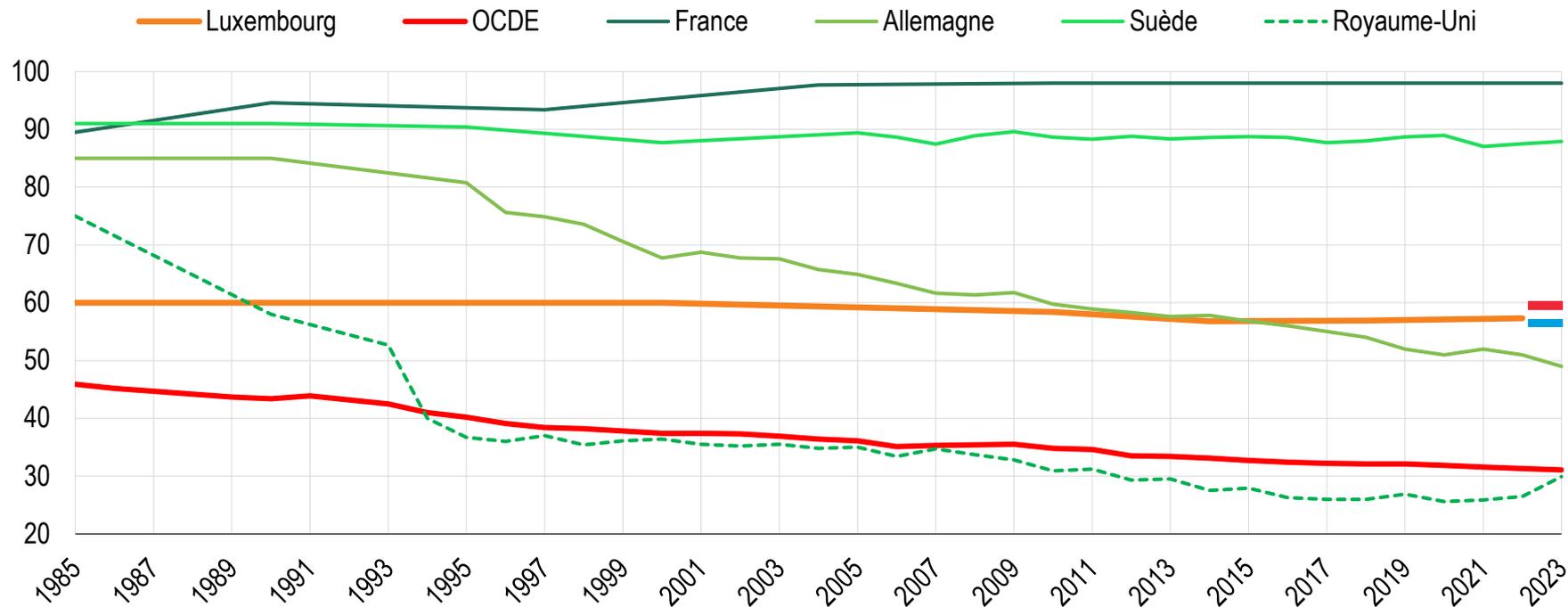


# Principaux développements et défis



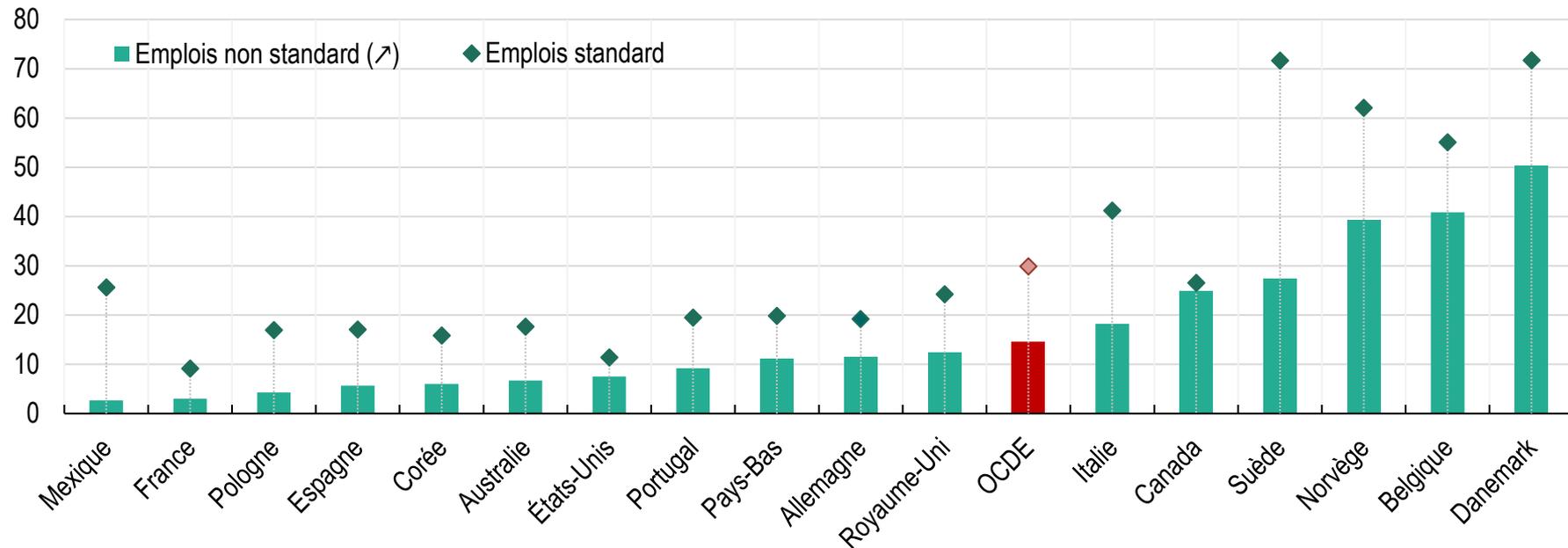
# Le taux de couverture conventionnelle a diminué de près d'un tiers depuis 1985

Pourcentage de salariés ayant le droit de négocier collectivement, 1985-2023 (données provisoires)



# Un nombre croissant de travailleurs ont un emploi non-standard et ne sont pas syndiqués

Estimation du taux de syndicalisation des emplois standard et non standard (en % des salariés, dernière année disponible)



Source : OCDE (2019), *Négociier pour avancer ensemble*, Paris: OECD Publishing.



**La négociation collective reste-t-elle pertinente  
dans le monde du travail de demain?**

# La négociation collective peut faciliter les transitions dans un monde du travail en mutation

Quand les partenaires sociaux travaillent ensemble et anticipent les futurs défis, dans un cadre garantissant les droits du travail fondamentaux, la négociation collective peut:



Aider les entreprises à répondre aux changements **démographiques & technologiques** de manière plus souple et pragmatique que la législation.



Formuler et définir de **nouveaux droits** (par ex. droit à la déconnexion), ou améliorer des droits existants (par ex. droit à la formation)



Compléter les mesures gouvernementales pour renforcer la **sécurité et l'adaptabilité sur les marchés du travail**





# La négociation collective remplit des fonctions toujours (sinon plus) pertinentes



Employeurs et travailleurs ont toujours besoin de **mécanismes pour négocier des compromis** quand les problèmes surviennent



Les déséquilibres de pouvoir de négociation créent des **“défaillances du marché”**

(par ex. le cas de monopsones, le découplage entre salaires et productivité)



Le droit à s’associer et négocier collectivement reste une **protection pertinente** pour les travailleurs dans des **situations vulnérables**



# Comment promouvoir une négociation collective inclusive et flexible ?

## Maintenir une couverture élevée...

- Une meilleure couverture peut-être obtenue grâce à des partenaires sociaux **représentatifs**
- Trouver de nouveaux moyens pour **renforcer le DS dans les petites entreprises et les emplois atypiques**
- Bien conçues pour ne pas compromettre les perspectives économiques des entreprises et des travailleurs vulnérables, les **extensions** peuvent renforcer l'inclusivité

## ... tout en laissant des marges de flexibilité

- **La décentralisation organisée** laisse une certaine flexibilité aux entreprises grâce à l'utilisation d'accords-cadres qui sont adaptés au niveau de l'entreprise ou aux clauses d'ouverture
- **La coordination des salaires** au niveau central aide les négociateurs à internaliser les effets macroéconomiques des conventions collectives
- Les partenaires sociaux peuvent contribuer à **gérer les transitions professionnelles** et à **renforcer la capacité d'adaptation du marché du travail**



# Principaux domaines d'action et réponses politiques

# Repenser la négociation collective: trois messages clefs du rapport

1. **Le “design” est important** : l’architecture des systèmes de négociation collective doit équilibrer **inclusivité et flexibilité**
  - Maintenir un taux de couverture élevé ...
  - ...en laissant des marges de manœuvre et d’adjustment
2. **L’accès à la négociation** devrait être reformé pour garantir une **couverture large** dans le monde du travail en mutation
  - Mettre en œuvre une classification correcte des travailleurs et combattre les erreurs de classification
  - Adapter les législations existantes pour garantir le droit à négocier aux non-salariés vulnérables
3. **Les partenaires sociaux** doivent aussi s’adapter



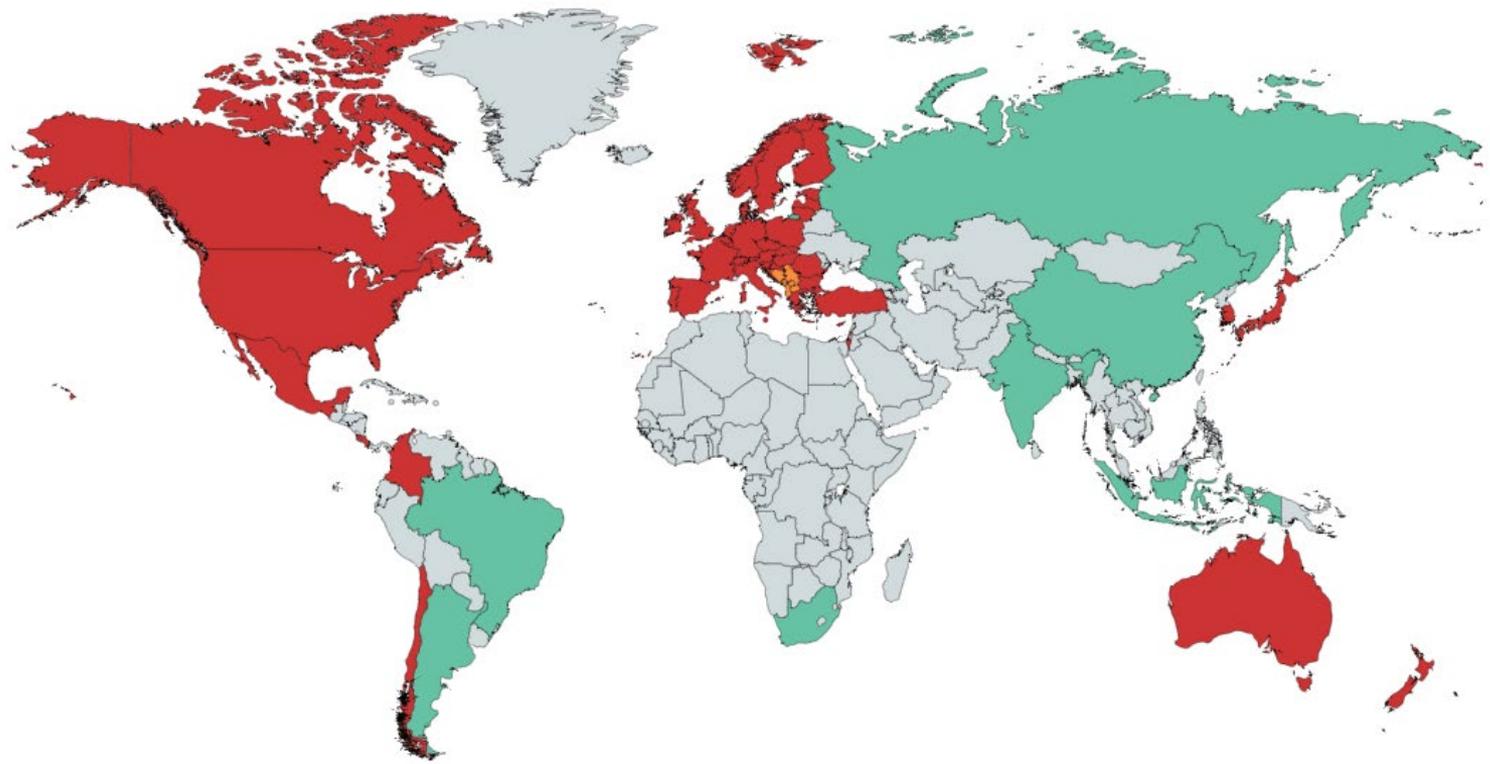
# La base de données OECD/AIAS ICTWSS

# La base de données OECD/AIAS ICTWSS

- Base de données sur les **caractéristiques institutionnelles des syndicats, la fixation des salaires, l'intervention de l'État et les pactes sociaux** (ICTWSS).
- En 2021, la base de données ICTWSS a été rebaptisée base de données **OECD/AIAS ICTWSS**
- La nouvelle base de données développe et consolide les versions antérieures de la base de données ICTWSS afin **d'harmoniser et d'améliorer la comparabilité** entre les pays et dans le temps.
- Mise à jour et extension de la couverture géographique aux pays des Balkans occidentaux
- Indicateurs quantitatifs et qualitatifs sur les principales caractéristiques des systèmes de négociation collective et des dispositions relatives à la représentation des travailleurs, et comparaison entre les pays de l'OCDE et de l'UE (56 pays).



# Pays couverts



# Merci

 @OECD\_Social

 @CazesSan

 Sandrine.cazes@oecd.org

Sandrine CAZES (+33 1 45 24 90 60)

Direction de l'Emploi, du Travail et des Affaires Sociales

<https://www.oecd.org/employment/collective-bargaining.htm>

