

**Le Conseil Economique et Social examine la « Prévention des conflits collectifs du travail et leur résolution à l'amiable »**

**Communiqué de Presse**

Le Conseil Economique et Social a tenu sa dix-septième session ordinaire le jeudi 19 juillet 2012 à Rabat. Cette session a été marquée par la signature d'un accord de coopération avec le Comité économique et social Européen et par la présentation et la discussion d'un projet de rapport du CES sur « la prévention des conflits collectifs de travail et leur résolution à l'amiable ».

Les conflits collectifs du travail ont connu au cours des dernières années une augmentation notable qui a culminé au cours de l'année 2011. Les incidences de cette évolution sur l'économie nationale et les partenaires sociaux a justifié l'autosaisine du CES pour identifier les voies et moyens permettant de réaliser une paix sociale durable et des rapports professionnels sains, qui participent à l'amélioration de l'attractivité de l'économie nationale, la stabilité et la continuité du service public et l'amélioration de sa productivité, la préservation de l'emploi et l'encouragement du travail décent ainsi que l'amélioration de la capacité compétitive des entreprises.

En s'appuyant sur l'audition des parties prenantes et sur les expériences étrangères, et à la lumière des normes internationales qui régissent les relations au travail et des dispositions législatives et réglementaires nationales, le Conseil a mobilisé les différentes catégories qui le composent autour d'un diagnostic partagé et de propositions permettant d'améliorer les mécanismes de prévention des conflits collectifs du travail.

**Parmi les causes recensées des conflits collectifs et de leur faible maîtrise dans le secteur privé :**

- 1 Le non respect de la législation du travail en raison de la faiblesse du corps d'inspection, l'impunité judiciaire, une application non conforme dans certains domaines (sous-traitance ou intérim), l'inadéquation de certaines dispositions (médecine de travail, régime disciplinaire, secteur de l'agriculture, chantiers...) ou la discordance et contradiction entre les régimes légaux (mines, sous-traitance...)

2 – La faiblesse de la représentativité syndicale : violation des libertés syndicales, faible représentation syndicale au niveau de l'entreprise et balkanisation du paysage syndical.

3 - L'adhésion insuffisante des entreprises à la négociation collective : nombre insignifiant de conventions collectives enregistrées, recours aux protocoles d'accords pour résoudre les conflits sans développer un mécanisme de négociation, faiblesse de l'organisation collective au niveau territorial, manque de qualification pour la négociation et la résolution des conflits.

4 - Le caractère formel de la représentativité : absence d'encadrement des délégués élus et attributions réduites, absence d'information et de consultation au sujet de l'organisation du travail, attributions limitées et actions superficielles des comités d'entreprise et de sécurité et d'hygiène.

5 - La non-efficience des procédures de règlement : l'abstention des présidents des commissions de conciliation à activer les mécanismes de règlement amiable, la rigidité des procédures et des délais, l'insuffisante qualification et neutralité de certains acteurs, l'absence de certaines parties ou délégation de personnes sans attribution et la non effectivité de l'arbitrage.

**Parmi les causes des conflits collectifs et de leur faible maîtrise dans le secteur public :**

1 – Le vide juridique en matière de représentation collective,

2 - Des situations juridiques et des pratiques inéquitables dans l'administration publique,

3 – L'anarchie de la représentativité collective et de la grève: les coordinations, la retenue sur salaire, l'absence d'engagement, etc.

Dans ce contexte, le dialogue social national n'arrive pas à atteindre ses objectifs, notamment en raison du chevauchement du dialogue social tripartite avec les négociations dans le secteur public et la dilution des sujets traités.

Partant de ce diagnostic, le projet de rapport du CES préconise plusieurs recommandations en privilégiant deux axes majeurs :

**1 - Elargir le champ du respect du droit de travail**

Garantir les droits fondamentaux au travail, intégrer progressivement le secteur non-formel et lutter contre la concurrence illégale notamment en développant les capacités des parties concernées, y compris les partenaires à la production, et en œuvrant à la consolidation de la coopération entre la Justice et les administrations concernées.

**2 - Promouvoir l'autonomie collective des partenaires sociaux**

La négociation collective devrait devenir un moyen habituel de règlement des conflits collectifs, et un levier principal pour l'adaptation des revendications collectives à la rentabilité des entreprises à travers des conventions collectives qui prennent en compte les capacités compétitives de l'économie. Cela ne saurait se faire sans la consolidation de la confiance entre les partenaires sociaux, sur la base de la responsabilité et du respect des engagements contractuels ainsi que la promotion d'un référentiel commun qui s'appuie sur les normes internationales et les bonnes pratiques, sur un cadre législatif adéquat pour l'exercice de l'action syndicale de manière responsable tant au niveau territorial que sectoriel et sur l'organisation de l'action collective, y compris le droit de grève.