



*Europäischer Metallgewerkschaftsbund
Fédération Européenne des Métallurgistes
European Metalworker's Federation*

NÉGOCIATIONS COLLECTIVES DANS LE SECTEUR EUROPÉEN DE LA MÉTALLURGIE

-

RAPPORT EUCOB@ 2004

EUCOB@ - Le réseau européen de correspondants sur les négociations collectives

de la

European Metalworkers' Federation EMF

Fédération Européenne des Métallurgistes FEM

Europäischen Metallgewerkschaftsbund EMB

Achévé : août 2004

Table des matières :

1	PARTIE I : Introduction et aperçu.....	5
1.1	Préface	5
1.2	LE SYSTÈME D'INFORMATION EUCOB@	6
1.3	Participation au RAPPORT EUCOB@.....	7
2	Éléments fondamentaux de la négociation collective au niveau européen.....	9
2.1	Calendrier de négociation collective	9
2.2	Niveaux de négociation	11
2.3	Couverture des conventions collectives	14
3	Négociation collective européenne – demandes et résultats.....	16
3.1	Aperçu des demandes syndicales	16
3.2	Résultats de la négociation collective en Europe	25
4	Attaques visant à réduire les coûts du travail en augmentant la durée du travail et la flexibilité via des "conventions collectives additionnelles" au niveau de l'entreprise.....	34
4.1	Le cas Siemens	36
4.2	Le cas DaimlerChrysler	38
5	Évaluation de la règle de coordination de la FEM	41
5.1	Les données économiques communiquées par les syndicats.....	43
5.2	La valeur de l'accord global (VAG)	45
5.3	Le bilan VAG à la lumière de la règle de coordination de la FEM.....	46
5.4	Évaluation à mi-parcours des conventions collectives à la lumière de la règle de coordination de la FEM	50
5.5	Analyse annuelle distincte pour la période 2000 - 2004	50
5.6	CTI et PECP moyennes 2000 – 2004	51
6	Quelques résultats empiriques suggérés.....	55
7	Annexe	57

Liste des tableaux et graphiques :

Graphique 1 : Participation au RAPPORT EUCOB@ 2004	8
Tableau 2 : Demandes syndicales en 2003/2004	16
Graphique 3 : CTI et PECP moyennes 2000-2004	52
Tableau 1: Calendrier européen de négociation collective.....	10
Tableau 2 : Classification : Niveaux de négociation	12
Tableau 3 : Classification : Couverture de la convention (qui est concerné ?)	14
Tableau 4 : Demande : Salaires	17
Tableau 5 : Demande : Temps de travail.....	19
Tableau 6 : Demande : Formation	20
Tableau 7 : Demande : Travailleurs plus âgés.....	21
Tableau 8 : Demande "Égalité de traitement"	22
Tableau 9 : Demande : Autres	23
Tableau 10 : Résultats : salaires	26
Tableau 11 : Résultats : temps de travail.....	28
Tableau 12 : Résultats "Formation".....	29
Tableau 13 : Résultats "travailleurs plus âgés".....	30
Tableau 14 : Résultats "Égalité de traitement"	31
Tableau 15 : Résultats "autres".....	32
Tableau 16 : Paramètre macro-économiques 2003 (en %) utilisés lors des rounds de négociation collective ⁽¹⁾	44

Tableau 17 : Paramètres macro-économiques 2004 (estimation, en %) utilisés lors des rounds de négociation collective ⁽¹⁾	44
Tableau 18 : Valeur de l'accord global (VAG) 2003 (en %)	45
Tableau 19 : Valeur de l'accord global (VAG) 2004 (en %)	46
Tableau 20 : Bilan VAG-Inflation-Productivité 2003 (en %)	49
Tableau 21 : Bilan VAG-Inflation-Productivité 2004 (en %)	49
Tableau 22 : Évaluation à mi-parcours des "Conventions collectives nationales à la lumière de la règle de coordination de la FEM" 2000-2004	51
Tableau 23 : CORRESPONDANTS EUCOB@ (mise à jour août 2004).....	57

1 PARTIE I : Introduction et aperçu

1.1 Préface

Ce document est le cinquième RAPPORT EUCOB@ de la FEM depuis 2000. Actuellement, le RÉSEAU EUROPÉEN DE CORRESPONDANTS EUCOB@ forme l'épine dorsale de l'approche de coordination européenne choisie par la FEM. Le concept a été adopté par le Comité "Négociations collectives" de la FEM en novembre 1999 et le premier rapport EUCOB@ a été soumis en mars 2000. Chaque rapport ultérieur a été pourvu d'une section relative à l'évaluation de la règle de coordination de la FEM (cf. partie III).

Au premier abord, le présent RAPPORT EUCOB@ ressemble à ses prédécesseurs; nous pouvons toutefois dire qu'il s'agit en fait d'une sorte "d'édition spéciale". Cela découle tout d'abord de l'intégration des anciens "pays candidats" dans les tableaux des "vieux" pays européens. L'intégration des nouveaux États membres (NEM) dans l'Union européenne au 1er mai 2004 est donc également visible dans le RAPPORT EUCOB@ de la FEM. Ensuite, il s'agit du premier rapport depuis que le RÉSEAU DE CORRESPONDANTS EUCOB@ de la FEM est devenu partie intégrante du secrétariat de la FEM à Bruxelles. C'est pourquoi nous avons choisi d'accompagner le présent rapport d'un chapitre visant à présenter la nouvelle structure et ce que renferme ce réseau. Enfin – et c'est également une première – nous présentons dans le présent RAPPORT EUCOB@ des conventions collectives conclues au niveau d'entreprises (SIEMENS et DaimlerChrysler). Nous avons jugé que cela s'imposait, car ces deux conventions, qui prévoient la flexibilisation et l'allongement du temps de travail, sont utilisées par des employeurs implantés partout en Europe pour contraindre les syndicats et les comités d'entreprises à faire de même – en diffusant habituellement des informations partiellement inexactes.



Bart SAMYN
Secrétaire général adjoint

Jochen Gollbach
Coordinateur EUCOB@

1.2 LE SYSTÈME D'INFORMATION EUCOB@

Le SYSTÈME D'INFORMATION EUCOBA fait partie de l'approche de coordination triple choisie par la FEM pour éviter le dumping social et salarial et maîtriser la concurrence croissante entre les implantations/pays. Les deux autres piliers sont la coordination des politiques nationales de négociations collectives via des règles de coordination et des normes minimales, d'une part, et la mise sur pied de réseaux interrégionaux, d'autre part.

Le système d'information EUCOBA est un outil visant à la fois à améliorer l'approche de coordination de la FEM et à renforcer les négociations collectives nationales dans toute l'Europe via un processus de consultation et d'échange d'information structuré et permanent.

Au cœur du système d'information EUCOBA se trouve le RÉSEAU DE CORRESPONDANTS EUCOB@, intégré au secrétariat de la FEM, dans le cadre de la section "Négociations collectives", à Bruxelles.

Ce réseau est formé de correspondants issus des affiliés de la FEM. Pour garantir la représentativité, il doit y avoir au moins un correspondant par pays. Pour communiquer, ce réseau recourt à un échange structuré et quotidien de courriers électroniques. La langue de travail est l'anglais. On compte actuellement 48 correspondants répartis dans 26 pays européens.

Les "produits" actuels du système d'information EUCOBA sont les suivants :

- RÉSEAU DE CORRESPONDANTS EUCOB@ : échange d'information quotidien
- ARCHIVAGE D'INFORMATION AU JOUR LE JOUR EUCOB@ : classement documentaire de l'échange d'information (démarrage à l'automne 2004)
- Un RAPPORT EUCOB@ annuel
- Des ÉTUDES EUCOB@ périodiques sur des questions spécifiques
- La PLATEFORME D'INFORMATION EUCOB@, source d'assistance en cas d'action syndicale

- L'intégration de l'aide pour les actions de solidarité.

De plus, EUCOBA travaille aussi en coopération et en coordination avec d'autres fédérations syndicales européennes et avec la CES, l'ISE et la FIOM.

Il apparaît donc clairement que l'approche de coordination de la FEM évolue de plus en plus de concert avec le pilier "contenu" (règle de coordination FEM, Charte de la FEM sur le temps de travail, etc.), qui est également un pilier institutionnel.

De la sorte, il est garanti que nos activités renforceront à l'avenir les syndicats nationaux et l'approche de coordination en tant que telle.

La participation croissante au RAPPORT EUCOB@ illustre le degré d'acceptation et de mise en oeuvre du SYSTÈME D'INFORMATION EUCOB@ chez les affiliés.

1.3 Participation au RAPPORT EUCOB@

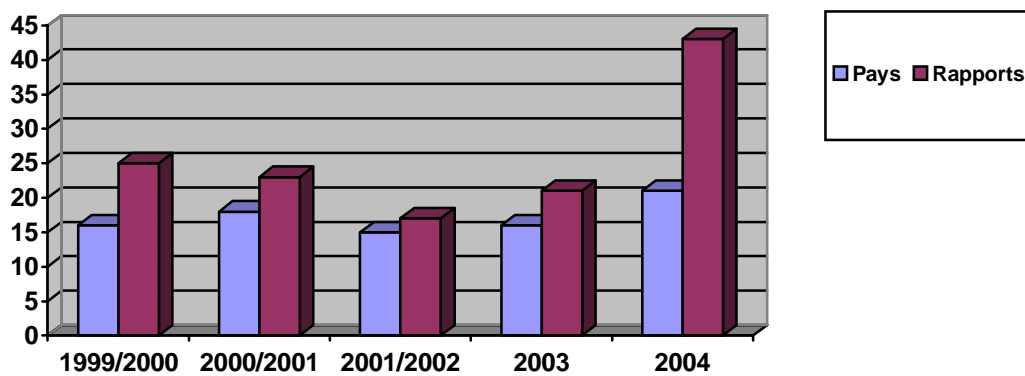
Cette année, nous avons reçu 43 rapports en provenance de 21 pays européens (Autriche, Belgique, Croatie, République tchèque, Danemark, Finlande, France, Allemagne, Grande-Bretagne, Grèce, Hongrie, Italie, Pays-Bas, Norvège, Pologne, Roumanie, République slovaque, Slovénie, Espagne, Suède et Suisse).

Cela marque une nouvelle augmentation du taux de participation (cf. graphique 1). Il est clair qu'après une première période "d'enthousiasme" et des années 1999 et 2000 caractérisées par des taux de participation importants aux enquêtes, les trois années suivantes ont été marquées par une légère diminution du nombre de pays participants. Au terme de l'intégration du SYSTÈME D'INFORMATION EUCOB@ au secrétariat de la FEM, nous avons vu la base empirique que constituent les rapports quasi doubler et le nombre de pays participants atteindre son niveau le plus élevé dans l'existence relativement brève d'EUCOB@.

Il résulte de ce qui précède que la participation au rapport annuel est relativement satisfaisante, mais qu'elle aurait pu – et dû – être meilleure. Ces derniers mois, nous avons commencé d'évaluer la raison pour laquelle certains pays n'ont jamais transmis de rapports à la FEM – ou, tout au moins, jamais sur une base régulière. Dans le cas de

la France, nous avons constaté que le questionnaire n'était pas bien adapté à leur système de négociations collectives et nous avons donc mis sur pied un "petit groupe de travail" afin d'obtenir des informations pertinentes sur les résultats des négociations collectives dans ce pays. En effet, découvrir comment obtenir des informations plus nombreuses et de meilleure qualité pourrait constituer le moyen d'intégrer un nombre toujours plus grand de pays dans le RAPPORT EUCOB@.

Graphique 1 : Participation au RAPPORT EUCOB@ 2004



2 Éléments fondamentaux de la négociation collective au niveau européen

Ce chapitre livre un aperçu de l'évolution des négociations collectives dans les pays étudiés pour la période été 2003-été 2004.

2.1 Calendrier de négociation collective

Sur la base des informations fournies dans les questionnaires, on peut tirer les conclusions suivantes quant au calendrier de négociation collective :

- a) Des négociations collectives ont eu lieu dans la plupart des pays européens au cours de la période envisagée.
- b) Seuls trois pays (Autriche, République tchèque et Hongrie) travaillent avec des conventions collectives annuelles. La plupart des autres ont conclu des conventions portant sur deux ou trois ans (Belgique, France, Finlande, Allemagne, Pays-Bas, Norvège, République slovaque, Slovénie et Suède). Seuls deux pays disposent de conventions collectives courant sur trois ans ou plus (Danemark et Suisse). Le calendrier est présenté au verso.

Tableau 1: Calendrier européen de négociation collective

Pays	Organisation	Conventions en vigueur		Durée de validité, en années	Prochaine négociation:		Situation actuelle
		de	à		début	clôture	
Autriche	Syndicat autrichien des travailleurs de la métallurgie et du textile (GMT)	1.11.2003	pas d'échéance	Renégociation annuelle	Sans doute à l'automne 2004	Pas encore définie	
Belgique	CCMB, CMB et ACLVB	01.01.2003	31.12.2004	2 ans	janvier 2005	printemps 2005	La nouvelle collection collective a été adoptée et doit être mise en oeuvre au niveau des entreprises
Croatie	- pas de CC nationale; négociations en cours – Proposition de CC nationale préparée le mois précédent. Les négociations devraient se clôturer dans 6-12 mois.						
République tchèque	OS KOVO	1.1.2004	31.12.2004	1	9/2004	11/2004	Préparation de consultations*
Danemark	Convention nationale : CO-industri Conventions entreprises: DTI TDC A/S CSC CPH TG	31.03.2004	31.03.2007	3			
		01.04.2004	01.04.2008	4			
		01.04.2004	31.03.2007	3			
		01.04.2004	31.03.2007	3			
		01.03.2004	31.03.2007	3			
		01.03.2004	01.03.2007	3			
France	Aucune donnée						
Finlande	Insinööriliitto	1er février 2003	15 février 2005				
Allemagne	IG Metall	1.1.2004	28.2.2006	2 ans 2 mois	janvier 2006		
Grande-Bretagne	Amicus	Conventions collectives exclusivement au niveau entreprise; négociations permanentes					
Grèce	POEM	01.01.2004	31.12.2005	2 ans			
Hongrie	Syndicats locaux des secteurs n° 29-35	divers	CC : illimitée, conventions salariales : 1 an	CC : 2-3 mois avant l'échéance conv. salariale : à partir de janvier	pas d'échéance	Négociations salariales pour 2004 sont en cours	
Italie	FIOM-CGIL	La convention actuelle ne s'applique pas à la FIOM			Fin 2004		
Pays-Bas	NL	fin juin 2004	Pas encore connue				
Norvège	Fellesforbundet, Nito	1er avril 2004	31 mars 2006	2	mars 2006	mars/avril 2006	toujours en vigueur
Pologne	NSZZ "Solidarność" - Section nationale des travailleurs de la métallurgie (SKH)	13.09.1996	pas de date d'échéance fixée	-	-	-	Mises à jour : 1. 1998 2. 2000 3. 2002 4. 2004

Pologne	NSZZ "Solidarność" - Section nationale de l'armement et de l'industrie aérospatiale (SKPZiPL)	01.01.1997	pas de date d'échéance fixée	-	-	-	
Roumanie	Fédération syndicale nationale METAROM	01.06.2004	01.08.2004				
République slovaque	OZ KOVO	01.04.2002	31.12.2004	2 ans et 9 mois	11/2004	1/3 2005	Rémunération des employés; négociation en cours
République slovaque	OZ KOVO	01.07.2002	30.06.2003 pas de CC sectorielle à l'heure actuelle	2 ans	11/2004	1/5 2005	salaires minimum; en attente du médiateur
Slovénie	SKEI	28.7.2002	28.7.2004	2	18. 3.2004	estimation fin mai 2004	
Espagne	MCA-UGT	Dans le secteur espagnol de la métallurgie, 50 conventions collectives ont été conclues au niveau provincial et 500 au niveau des entreprises					
Suède	Svenska Metall, CF et SIF	01-04-04	31-03-07	3	01-01-07	31/03/07	
Suisse	Fédération suisse des travailleurs de l'horlogerie et de la métallurgie	01.07.98	31.12.2005 (durée reportée)	7			

2.2 Niveaux de négociation

Les "niveaux de négociation" sont importants pour comprendre les structures de négociation collective dans les pays membres. Ces structures ont évolué ces dernières années.

Nombre des conventions collectives traitées par les rapports sont des conventions sectorielles annuelles ou pluriannuelles conclues à l'échelon national (Autriche, Belgique, Pays-Bas, Pologne, République slovaque, Slovénie), dont la plupart traitent en profondeur une large palette thématique (rémunération, temps de travail et autres questions).

Dans la plupart des pays toutefois, le niveau de négociation collective décrit est lié à un système de négociation structuré, qui définit un niveau intersectoriel et un niveau moins élevé, à l'échelon local ou de l'entreprise – chose importante pour comprendre la convention collective décrite.

Au niveau le plus élevé (dans des pays tels que la Belgique, le Danemark, la Finlande, l'Italie, la Norvège, la Pologne, la République slovaque, la Slovénie, la Suisse et – depuis quelque temps – la Suède également), des conventions de base ou conventions-cadres ont été conclues et forment la base des conventions collectives décrites.

Dans le même temps, les négociations menées au niveau local et des entreprises semblent gagner en importance, dès lors qu'il est question de comprendre la structure des syndicats européens et la politique qu'ils mènent. À ce niveau, et ce dans la quasi totalité des pays, il est possible ou habituel que les conventions conclues à l'échelon national soient complétées par des conventions qui, conclues au niveau de l'entreprise, se révèlent bien plus précises sur les questions liées à la rémunération. Dans certains pays, les négociations menées à ce niveau font traditionnellement partie des relations industrielles (niveau régional : Allemagne, Italie et Espagne; niveau de l'entreprise : Croatie, Danemark, France, Grande-Bretagne, Italie, Norvège, Pologne, Slovénie et Suisse). (Cf. tableau 2 ci-dessous).

Tableau 2 : Classification : Niveaux de négociation

Pays	Intersectoriel national	Sectoriel national	Sectoriel régional	Local/entreprise	Sous secteurs nationaux/régionaux
Autriche		X			
Belgique	X	X			
Croatie				X	
République tchèque					CODES NACE
Danemark		X		X	
France	X	X	X	X	
Finlande		X			
Allemagne			X	X	
Grande-Bretagne				X	
Grèce		X		X	
Hongrie			X		
Italie		X		X	
Pays-Bas	X	X			
Norvège		X		X	
Pologne	X	X		X	
République slovaque		X			CODES NACE
Slovénie		X		X	
Espagne			X	X	

Suède		X			
Suisse		X		X	

Ces discussions salariales jouent un rôle important dans au moins la moitié des pays étudiés et même un rôle crucial au Danemark et en Suisse. Sur la base des rapports nationaux, elles ont d'ailleurs pu être décrites, dans des RAPPORTS EUCOB@ précédents, comme mettant en lumière "l'importance que revêtaient d'autres niveaux de règlement sur une base sporadique plutôt que systématique" (cf. RAPPORT EUCOB@ 1999/2000).

En l'état, nous constatons que, contrairement aux évolutions précédemment décrites dans certains pays, les conventions nationales intersectorielles et sectorielles n'existent pas ou sont "uniquement" des conventions-cadres qui doivent être mises en oeuvre au niveau de l'entreprise (Croatie, France, Grande-Bretagne, Hongrie, Pologne, Roumanie et Espagne). L'Allemagne a conclu un accord qui autorise des "écarts" par rapport à la convention collective sectorielle dans des circonstances particulières. Des conventions additionnelles conclues dans deux implantations du groupe Siemens et chez DaimlerChrysler ont fait usage de cette clause pour allonger le temps de travail hebdomadaire à 40 heures.

Le rapport susmentionné parvenait à la conclusion qu'il "convenait d'intégrer systématiquement le niveau de l'entreprise au système de compte-rendu si l'on voulait fournir un reflet précis de la réalité."

Si nous constatons que les conventions collectives "additionnelles" aux conventions sectorielles acquièrent un rôle de plus en plus important, tant sur le plan du nombre des conventions et de leurs contenus que des signaux politiques que de telles conventions émettent vers le monde extérieur, il ne fait aucun doute que la conclusion tirée en 2000 est plus qu'exacte et qu'il nous faudra à l'avenir, non seulement les intégrer au même titre que les conventions collectives nationales (la partie qui concerne le secteur de la métallurgie), mais aussi trouver le moyen d'intégrer de façon adéquate au RAPPORT EUCOB@ les conventions collectives élaborées dans le secteur européen de la métallurgie.

2.3 Couverture des conventions collectives

Le poids politique des conventions collectives conclues dépend aussi de l'étendue des relations de travail visées par les textes. Ainsi, il n'est pas sans intérêt de noter que les conventions collectives décrites qui ont été conclues en Autriche, en Belgique, en Hongrie et en Slovaquie ont peu ou prou la même portée quantitative.

Comme le montre l'aperçu du tableau 3 (ci-dessous), il convient de prendre en considération trois faits importants au moins lorsqu'on compare les rapports : les différentes descriptions du "secteur" auquel s'applique la convention collective et les différents "groupes d'employés" (employés ou ouvriers, ingénieurs), ainsi que la possibilité légale de déclarer une convention d'application générale dans le pays en question (en Autriche, par exemple).

Tableau 3 : Classification : Couverture de la convention (qui est concerné ?)

Pays	Organisation	Nombre de membres concernés	Nombre d'employés concernés	Total de la main-d'œuvre dans le secteur de la métallurgie	Ouvriers/employés concernés ?
Autriche	a) Métallurgie Syndicat autrichien des travailleurs de la métallurgie et du textile (GMT)		103 000 (ouvriers)	213 401	Négociations communes, mais conventions distinctes pour chaque catégorie
	Syndicat autrichien des travailleurs du secteur privé-employés (GPA)		56 000(employés)		
	b) corps de métier GMT		100 000 (ouvriers)	219 183	Seuls les ouvriers sont concernés
	c) Industrie électrique GMT + GPA		26 200 ouvriers 27 000 employés	213 401	Seuls les ouvriers concernés (employés – 18 % de la main-d'oeuvre totale dans le secteur de la sous-traitance) sont déjà couverts par une convention collective pour le secteur du commerce et de l'artisanat
	d) Travailleurs intérimaires GMT		31 411 (ouvriers)	38 491	
Belgique	L'ensemble des ouvriers est concerné		144 000 ouvriers		144 000 ouvriers
Croatie	Entreprises métallurgiques affiliées à la SMH	25 950	44 470	76 007	les deux
République tchèque	OS KOVO			521 779	
	a) Fonderies	2 806	5 858		
	b) Électrotechnique	6 267	18 988		
	c) Production aéronautique	2 101	5 417		

Danemark	a) ouvriers/employés - CO-Industri	300 000	300 000 (plus 100 000 indirectement)	178 000	
	b) Employés - DTI - TDC - CSC - CPH - TG	250 200 100 50 14			
Finlande		9 500	9 500	9 500	
Allemagne	IGM	1,35 mil.	3,4 mil.	3,4 mil	60% ouvriers
Grande-Bretagne					
Grèce	POEM	100 000			ouvriers
Hongrie	181 CC différentes conclues par les sections locales de VASAS dans les secteurs n° 29-35		81 916	98 890	les deux
Italie					
Pays-Bas	Syndicats : - CNV Bedrijven Bond - De Unie - FNV Bondgenoten - VHP	50 000	162.00	340 000	les deux
Norvège	Syndicats : - Fellesforbundet - Nito	40 000 15 000	55 000 15 000		Ouvriers Employés
Pologne	Syndicats/secteurs : - SKH - SKPZiPL – total - PZ - PL	10 888 11 500 8 000 3 500	32 995 32 500 8 500 24 000	900 000	24 746/8 248
Roumanie				-	
République slovaque	Secteurs : - Métallurgie - électrotechnique - Ingénierie - Forges et fonderies	10 000 9 900 31 600 2 700	12 500 16 500 54.00 5 700	31 277 46 048 105 252 31 277	les deux les deux les deux les deux
Slovénie	5 syndicats sectoriels	42 000	98 000	98 000	les deux
Espagne	Syndicats : - MGA-UGT	100 00	700 000	1,1 mil.	72% ouvriers 28% employés
Suède	Syndicats : - Svenska Metall (ouvriers) - SIF (employés) - CF (employés)	170 000 (ingénierie) 24 000 (sidérurgie) 80 000 25 000	6 200 200 110 000	380 000	
Suisse	SMUV			241 000	

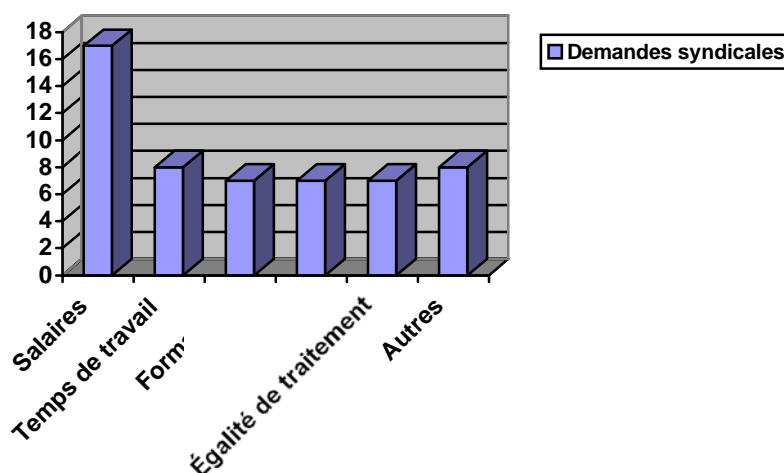
3 Négociation collective européenne – demandes et résultats

Cette année, nous avons légèrement modifié la structure du RAPPORT EUCOB@. Afin de couvrir le processus des rounds de négociations collectives en Europe dans son intégralité, nous avons décidé de ne pas nous contenter de présenter les résultats des accords conclus, mais d'également exposer les demandes formulées par les syndicats à l'adresse des organisations patronales. Cela nous permet d'obtenir une "image" plus claire des situations auxquelles les syndicats doivent faire face dans leurs pays respectifs et pourrait contribuer à identifier des tendances générales en Europe.

3.1 Aperçu des demandes syndicales

Si nous comparons les domaines dans lesquels les syndicats formulent des demandes lors des négociations collectives, nous pouvons constater que les salaires et le temps de travail demeurent les questions les plus importantes.

Tableau 2 : Demandes syndicales en 2003/2004



Toutefois, il est également clair – et cela ressort indubitablement d'une comparaison de ces chiffres avec ceux des derniers RAPPORTS EUCOB@ - que des questions telles que la formation, l'égalité de traitement et les réglementations en vigueur pour les travailleurs plus âgés gagnent sans cesse en importance. La catégorie "autres" a connu elle aussi une croissance significative. Cela montre clairement que l'action syndicale va bien au-delà des augmentations de salaire et des réductions du temps de travail. Quoi qu'il en soit, les négociations collectives menées en Europe au cours de l'année 2004 peuvent être qualifiées de "négociations salariales".

3.1.1 Demande "Salaires"

Pour l'essentiel, les demandes formulées par les syndicats européens en matière d'augmentation de salaire portent sur les rémunérations et salaires minima, ainsi que sur le salaire conventionnel. La plupart des NEM opère la distinction entre "salaires conventionnés" et "salaires réels". Cela découle du taux d'inflation élevé dans la plupart des ces pays.

Comme nous le constaterons dans le tableau 4 (ci-dessous), la plupart des demandes syndicales se situent dans le corridor formé par la "marge de distribution neutre", formée par la somme de l'inflation et de la productivité.

Tableau 4 : Demande : Salaires

Autriche	Augmentation du salaire minimum; augmentation des salaires réels; augmentation des paiements complémentaires et indemnités de frais, augmentation de la rémunération des apprentis pour l'amener au niveau des rémunérations prévues par la convention collective du secteur de la métallurgie; indemnité supplémentaire en cas d'accident du travail; maintien intégral du salaire en cas de maladie; augmentation exceptionnelle des indemnités pour travail de nuit;
Belgique	augmentation salariale substantielle
Croatie	Les salaires sont définis sur la base du salaire minimum pour les emplois non qualifiés et de coefficients relatifs à la complexité de l'emploi concerné. Le salaire minimum est de 1 910 kuna (pour certaines entreprises, il oscille entre 1 910 et 3 400 kuna). L'employeur est obligé d'affecter 15 % de la masse salariale aux "incitants" et aux heures supplémentaires.
République tchèque	Fonderies/ électrotechnique : augmentation de 2 % du salaire réel; augmentation de 10 % du salaire conventionné Production aéronautique : augmentation de 4 % du salaire réel
Danemark	Les négociations salariales en tant que telles ont lieu au niveau de l'entreprise. Les demandes sont formulées par chaque entreprise, sans aucune ingérence de l'échelon national. Le niveau du salaire minimum est déterminé lors des négociations nationales : une demande d'augmentation a été formulée, de même qu'une demande en vue d'une meilleure rémunération des étudiants et apprentis.
Finlande	Augmentation salariale considérable
Allemagne	Augmentation salariale de 5,5 %, plus ajustement du système de rémunération ouvriers/employés (ERA.)

Grande-Bretagne	
Grèce	Augmentation salariale
Hongrie	Salaire minimum : 54 000 HUF/mois; 5-7 % d'augmentation du salaire de base individuel, augmentation de 6-10 % du salaire total, simplification des catégories salariales, 13e mois, salaire garanti dans les secteurs de salaire aux pièces.
Italie	Pas de données.
Pays-Bas	Pas de données
Norvège	Fellesforbundet : augmentation salariale pour tous, avec un accent particulier sur les travailleurs peu rémunérés Nito : prévision pour les employés : 4 % d'augmentation salariale (uniquement au niveau de l'entreprise)
Pologne	Pas de données
République slovaque	Métallurgie : 10 % d'augmentation pour les tarifs de la grille des salaires minimum en vigueur à compter du 01.01 2004. Par rapport à 2003, les salaires moyens ont augmenté de 10 % en termes réels. Electrotechnique : 48 % d'augmentation pour les tarifs de la grille des salaires minimum. Le niveau 1 se situe à 60 % du salaire moyen du secteur électrotechnique slovaque; le niveau 12 est équivalent au double du niveau 1. Augmentation salariale moyenne de 10 % par rapport à 2003. Ingénierie : 10% d'augmentation pour les tarifs de la grille des salaires minimum Forges et fonderies : Augmentation de 13 % des tarifs de salaire minimum à compter du 01.01 2004. Par rapport à 2003, les salaires ont crû de 10 % en termes réels.
Slovénie	Pas de données
Espagne	Les objectifs sont : 1) de préserver le modèle de négociation salariale, qui est basé sur la productivité et sur l'indice prévu des prix à la consommation pour l'année suivante, via des clauses de révision protégeant les salaires de tout écart par rapport aux taux d'inflation officiellement prévus; 2) de garantir la pleine efficacité des clauses de révision et de veiller à ce qu'elles tiennent pleinement compte, avec effet rétroactif, des écarts d'inflation éventuels à compter du jour d'entrée en vigueur de la convention salariale.
Suède	Enveloppe salariale de 2,7 % minimum; accroissement individuel minimum de 350 SEK par mois; amélioration des procédures de révision des salaires, afin d'encourager davantage le développement des aptitudes, compétences et missions de l'employé; la convention porte sur une année;
Suisse	Négociations salariales au niveau de l'entreprise uniquement

3.1.2 Demande "temps de travail"

La deuxième priorité inscrite à l'agenda de négociation collective des syndicats au cours de l'année 2004 porte sur le temps de travail.

À cet égard, nous pouvons constater que la Finlande, l'Espagne, la Suède et deux des NEM (République tchèque et Hongrie), ainsi que la Croatie, ont opté pour une réduction collective du temps de travail. Les syndicats néerlandais souhaitent quant à eux décrocher davantage de droits pour les employés en matière d'organisation du temps de travail et de constitution d'un "compte épargne-temps".

Tableau 5 : Demande : Temps de travail

Autriche	Pas de demande spécifique
Belgique	Pas de données
Croatie	Le temps de travail est de 40 heures par semaine, y compris 30 minutes de pause par jour. La semaine de travail est de 5 jours. Le temps de travail peut faire l'objet d'une autre répartition sur l'ensemble de l'année (une partie de l'année avec plus de 40 heures hebdomadaires, l'autre avec moins de 40 heures, avec une durée maximale hebdomadaire de 52 heures). Les heures supplémentaires sont payées 50 % de plus que les heures régulières.
République tchèque	Réduction du temps de travail : 37,5 heures/semaine.
Danemark	Pas de demande spécifique, vu qu'une diminution substantielle du temps de travail est intervenue dans la convention précédente. À plus long terme, le temps de travail fait l'objet d'une demande générale.
Finlande	Temps de travail : 37,5 heures/semaine + indemnités de déplacement, si des parcours interviennent pour raisons professionnelles pendant le temps libre de l'employé
Allemagne	Pas de demande spécifique
Grande-Bretagne	Pas de données
Grèce	Pas de données
Hongrie	Diminution du temps de travail hebdomadaire; les 20 minutes de pause font partie du temps de travail quotidien
Italie	Pas de demande spécifique
Pays-Bas	Les journées visées par la réduction du temps de travail ont le même statut qu'un jour de congé (davantage de droits)
Norvège	Pas de demande spécifique
Pologne	Pas de données
République slovaque	Pas de demande spécifique
Slovénie	Pas de demande spécifique
Espagne	Réduction et réorganisation du temps de travail afin de poursuivre la mise en oeuvre de la semaine de 35 heures et d'œuvrer à la suppression progressive des heures supplémentaires, qui ne peuvent être compensées que par des récupérations. Mise en place d'un nouvel aménagement du temps de travail afin de mieux concilier vie professionnelle et vie privée.
Suède	Poursuite de la réduction du temps de travail à concurrence de 9 heures par an, pour un coût équivalent à 0,5%
Suisse	Pas de changement

3.1.3 Demande "Formation"

Pour l'essentiel, la formation est organisée au niveau de l'entreprise. Toutes les demandes syndicales visent donc à l'intégration dans les conventions collectives sectorielles de réglementations susceptibles d'améliorer les possibilités pour les employés de suivre des formations professionnelles et continues.

Tableau 6 : Demande : Formation

Autriche	Poursuite des discussions sur la formation professionnelle et continue
Belgique	Pas de données
Croatie	Clauses relatives aux séminaires annuels de formation
République tchèque	Pas de demande spécifique
Danemark	Demande générale portant sur l'amélioration de la formation
Finlande	Pas de demande spécifique
Allemagne	Pas de demande spécifique
Grande-Bretagne	Pas de données
Grèce	Pas de données
Hongrie	Réglementation des conventions éducatives, aide au recyclage
Italie	Pas de demande spécifique
Pays-Bas	Budgets de formation individualisés, reconnaissance des compétences acquises; conseillers en emploi dans les ateliers
Norvège	Pas de demande spécifique
Pologne	Pas de demande spécifique
République slovaque	Pas de demande spécifique
Slovénie	Pas de demande spécifique
Espagne	Inclure dans les conventions passées au niveau de l'entreprise la nécessité qui incombe aux employeurs et aux représentants des travailleurs d'élaborer un plan de formation conjoint qui couvre les aspects suivants : <ul style="list-style-type: none"> ● la mise en place de mesures de formation ● les types de mesures de formation et leurs calendriers respectifs ● la reconnaissance du temps passé en formation en tant que congé de formation payé ● reconnaissance du congé de formation individualisé. On a suggéré la mise en place de comités de formation chargés de contrôler la pertinence des mesures de formation.
Suède	Chaque année, employeurs et syndicats locaux assureront le suivi et discuteront du contenu et du système en vigueur en matière de développement de compétences et de régimes de développement individuel.
Suisse	Pas de demande spécifique

3.1.4 Demande "Travailleurs plus âgés"

Les accords dégagés en négociation collective quant aux réglementations applicables aux travailleurs "plus âgés" contiennent au moins deux domaines possibles : primo, la question de "l'organisation du travail" pour les collaborateurs plus âgés, qu'il s'agisse de dispositions particulières en matière de temps de travail ou de la possibilité de travailler à temps partiel afin de leur permettre de travailler tout en tenant compte de leur condition physique et, secundo, la mise en place de conditions décentes pour ceux des travailleurs plus âgés qui décident de mettre un terme à leur vie professionnelle. On trouve notamment des réglementations relatives aux régimes de départ à la retraite anticipé ou de systèmes de prépension.

En 2004, les syndicats autrichiens et norvégiens ont tenté d'obtenir un système de prépension négocié entre les parties, un système de pension adéquat et l'adaptation des réglementations sur le temps partiel pour les travailleurs plus âgés. Les syndicats croates et hongrois ont demandé quant à eux de meilleures conditions pour ces travailleurs durant leur période d'activité au sein d'une entreprise.

Tableau 7 : Demande : Travailleurs plus âgés

Autriche	Élaboration d'un régime de préretraite négocié entre les parties; adaptation de la réglementation sur le temps partiel pour les travailleurs plus âgés
Belgique	Pas de données
Croatie	Clause spécifique en vue d'interdire les licenciements des travailleurs de plus de 55 ans et des travailleuses de plus de 50 ans.
République tchèque	Pas de demande spécifique
Danemark	Poursuite de l'extension du système de pension, en cours depuis 1991. Un problème spécifique provenait de ce que, pour des raisons historiques, les groupes d'employés accusaient un retard de 0,9 % sur les ouvriers
Finlande	Pas de demande spécifique
Allemagne	Pas de demande spécifique
Grande-Bretagne	Pas de données
Grèce	Pas de données
Hongrie	En cas de réduction de personnel : coûts de départ à la retraite anticipé couverts par l'entreprise + 3 mois de prestations en capital
Italie	Pas de demande spécifique
Pays-Bas	Dépend de négociations avec le gouvernement
Norvège	Caisse de retraite de l'entreprise négociée par les parties
Pologne	Pas de données
République slovaque	Pas de demande spécifique
Slovénie	Pas de demande spécifique
Espagne	Pas de demande spécifique
Suède	Pas de demande spécifique
Suisse	Pas de demande spécifique

3.1.5 Demande "Égalité de traitement"

L'égalité de traitement fait l'objet de demandes permanentes de la part des syndicats. Cette année, les syndicats autrichiens, croates, hongrois, néerlandais et espagnols ont avancé des demandes spécifiques en vue de l'inclusion de réglementations relatives au départ à la retraite anticipé dans leurs conventions collectives.

Tableau 8 : Demande "Égalité de traitement"

Autriche	Industrie : harmonisation du régime de classification entre les travailleurs de la métallurgie et ceux employés dans le secteur des arts et métiers
Belgique	Pas de données
Croatie	L'égalité des droits passe par le biais de droits individuels spécifiques et des sanctions spécifiques sont prévues pour le harcèlement sexuel
République tchèque	Pas de demande spécifique
Danemark	Salaire complet pour une plus longue partie du congé parental. Si on l'étendait au-delà des 14 semaines actuellement couvertes, les pères pourraient prendre (en vertu de la loi danoise) une partie de ce congé.
Finlande	Pas de demande spécifique
Allemagne	Pas de demande spécifique
Grande-Bretagne	Pas de données
Grèce	Pas de données
Hongrie	À travail égal, salaire égal
Italie	Pas de demande spécifique
Pays-Bas	1 000 places de découverte du travail pour les jeunes Les travailleurs d'une équipe doivent avoir le même salaire, les mêmes bonus et le même temps de travail
Norvège	Pas de demande spécifique
Pologne	Pas de données
République slovaque	Pas de demande spécifique
Slovénie	Pas de demande spécifique
Espagne	Les mesures qui suivent ne sont que des exemples permettant de faire de l'égalité des chances une réalité : <ul style="list-style-type: none"> • remplacer les méthodes de sélection, de recrutement et de promotion par des systèmes objectifs qui ne permettent aucune discrimination fondée sur le sexe ou le statut familial; de même, prêter attention aux représentants des travailleurs. • Intégrer une clause de garantie dans toutes les conventions collectives qui traitent de l'égalité des chances. • Revoir les grilles salariales et de rémunération prévues par toutes les conventions collectives, afin qu'un travail égal implique un salaire égal. • Mettre en place, améliorer et étendre les mesures officielles de protection destinées à concilier vie privée et professionnelle en veillant à ce que ces droits ne s'appliquent plus exclusivement aux femmes et en encourageant les hommes à profiter de leurs droits en matière de congés et de vacances.
Suède	Pas de demande spécifique
Suisse	Pas de demande spécifique

3.1.6 Demande "Autres"

La liste des "divers" des syndicats ne cesse de s'allonger. Comme signalé plus haut, cela ne fait que montrer une fois encore que la palette de tâches que les syndicats doivent accomplir ne cesse de s'étendre.

Tableau 9 : Demande : Autres

Autriche	Métallurgie / électrométallurgie : amélioration en matière de travail à temps partiel et de congé parental Industrie : - 24 et 31 décembre considérés comme des congés payés à part entière; - jour de congé intégralement payé pour le passage de l'examen du permis de conduire; - améliorations des conditions légales présidant à la prise de jours de congé pour raisons personnelles - extension des délais de préavis; - réglementation des conditions de détachement pour travaux d'assemblage Travailleurs intérimaires : - amélioration des réglementations du droit du travail - la nouvelle convention prendra cours à partir de janvier 2004
Belgique	Pas de données
Croatie	Les négociations débiteront dans un délai de 6 à 12 mois
République tchèque	Congés + 1 semaine, mais au moins pas de réduction des congés par rapport à 2003
Danemark	Extension des périodes de rémunération complète en cours de maladie (au-delà de 4 semaines) et de congé parental (au-delà de 14 semaines). Ce dernier point a pour effet particulier, attendu que le père a droit, en vertu de la législation danoise, à prendre une partie du congé parental, que les pères devraient être inclus (importance pour un secteur dont la main-d'oeuvre est masculine à plus de 70 %). Une discussion spécifique s'est tenue au DK avant l'entame des négociations collectives à propos du financement de la rémunération complète durant le congé parental (actuellement, l'État verse 50-60 % du salaire – le reste est financé par les employeurs pour les 14 premières semaines – situation d'avant la signature de l'accord dont nous rendons compte). Lorsque nous avons obtenu les 14 semaines dans le secteur, l'association patronale du secteur a créé un fonds de congé parental, afin de répartir les coûts entre les employeurs, indépendamment de la proportion de main-d'oeuvre féminine employée par chacun.
Finlande	Pas de demande spécifique
Allemagne	Ajustement du système de rémunération ouvriers/employés (ERA.)
Grande-Bretagne	Pas de données
Grèce	Pas de données
Hongrie	Indemnités (bons de vacances, prise en charge de la cotisation au centre d'assistance sociale, aide scolaire, chèques-repas)
Italie	Pas de demande spécifique
Pays-Bas	Assurance maladie et réinsertion
Norvège	Nito : Comment mieux résoudre les différends locaux en matière salariale ?
Pologne	Pas de données
République slovaque	Pas de demande spécifique
Slovénie	Pas de demande spécifique
Espagne	1.- QUALITÉ DE L'EMPLOI : La demande fondamentale lors des négociations collectives en 2004 sera de renforcer la lutte en faveur d'un emploi de meilleure qualité. a) Limitation des contrats à durée déterminée : - en limitant le montant, le pourcentage ou les spécifications des contrats; - en augmentant les indemnités à la résiliation; - en prévoyant des clauses visant à éviter les reconductions de contrats à durée déterminée; - en renforçant la causalité des contrats à durée déterminée; - en renforçant le contrôle exercé sur les contrats à durée déterminée. b) Réduction de la précarité des emplois, notamment en ce qui concerne la sous-traitance et le travail temporaire. En la matière, il faudrait faire appel à une approche double : les entreprises qui concluent les contrats choisiraient les mesures appropriées parmi les suivantes :

	<ul style="list-style-type: none"> - les activités n'étant pas clairement exposées devraient être définies et délimitées par le biais d'une description des tâches et missions spécifiques pouvant faire l'objet ou non d'une sous-traitance; - extension de la responsabilité salariale de l'employeur principal; - limitation de la chaîne de sous-traitance; - veiller à ce que les représentants syndicaux, qui doivent se voir remettre une copie des modèles de contrats, aient le droit d'être entendus; - veiller au respect des droits acquis par les travailleurs lorsque des changements interviennent au sein de l'entreprise sous-traitante; <p>Dans les entreprises sous-traitantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - coordonner l'action syndicale afin de garantir la représentation de tous les travailleurs dans les entreprises sous-traitantes; - introduire des cadres de négociation collective spécifiques, qui réglementent et améliorent les conditions de rémunération et de travail.
Suède	Pas de demande spécifique
Suisse	Pas de demande spécifique

3.2 Résultats de la négociation collective en Europe

Les négociations collectives pour l'année 2004 se sont déroulées dans un contexte économique délicat. Les syndicats doivent également composer avec les situations économiques différentes qui prévalent dans la "vieille UE" et dans les nouveaux États membres. Le développement économique des anciens États membres demeurant aux prises à une croissance économique faible et un haut niveau de chômage, l'intégration des nouveaux États membres au 1er mai 2004 a entraîné une importante croissance chez ces derniers, parfois accompagné d'un taux d'inflation élevé et de chiffres du chômage importants. De surcroît, les syndicats européens – notamment dans le secteur de la métallurgie – ont été confrontés, au cours de l'été 2004, à des demandes d'allongement du temps de travail formulées par les employeurs (cf. le chapitre 4 pour les résultats des négociations menées au sein des entreprises Siemens et DaimlerChrysler).

3.2.1 Résultats "salaires"

Les rapports précédents signalaient qu'il n'était guère de domaine où il était plus difficile de se faire une bonne idée de la situation sur le terrain que dans celui des augmentations salariales au plan européen. Cette remarque vaut aussi pour 2004.

Les périodes auxquelles s'appliquent les augmentations sont de longueur différente et vont de 12 mois à quatre ans. Lesdites périodes ne sont d'ailleurs pas toujours claires.

En outre, il est parfois possible (en Belgique, par exemple) d'augmenter les salaires au niveau de l'entreprise ou, comme en Italie, de négocier "l'inflation" au niveau sectoriel et des augmentations supplémentaires au niveau de l'entreprise. Les cas où l'obtention de données comparables est le plus difficile sont ceux des pays où la négociation salariale n'intervient qu'au niveau de l'entreprise (Grande-Bretagne, Danemark, la plupart des NEM).

En 2004 est apparu un problème qui semble avoir été résolu : certains pays faisaient état des augmentations salariales dans leur devise nationale. Or, cela rend toute comparaison plus difficile encore.

Une solution à ces problèmes pourrait être de mettre au point une méthode qui calcule le pourcentage d'augmentation salariale sur une base annuelle.

Le tableau 10 donne un aperçu des résultats en matière salariale :

Tableau 10 : Résultats : salaires

Autriche	<p>a) Métallurgie :</p> <p>Augmentations de salaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Salaires minimum (de 2,1 pour cent, le nouveau salaire mensuel minimum convenu se situe donc à € 1 240, 76) - Salaires réels (de 2,1 pour cent; augmentation du salaire minimum de €35 au moins) - Renouvellement de l'option de distribution (sur la base d'un accord d'entreprise, possibilité soit d'augmenter la rémunération globale de 2,4 %, soit de l'augmenter d'au moins 1,8 % et de distribuer les 0,6 % restants sur une base individuelle) - augmentation des paiements complémentaires et indemnités de frais à hauteur de 2,1 % - Augmentation de la rémunération des apprentis, à hauteur de 2,1 % <p>b) Industrie électrique :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Accord définitif sur un nouveau système de rémunération commun pour les ouvriers et les employés - Augmentations de salaire <ul style="list-style-type: none"> -- Augmentation de 2,5 % des salaires réels à compter du 1.11.2003 (durée 18 mois) -- Augmentation des salaires minimum : à la suite de l'introduction d'un nouveau système de rémunération intégré pour les ouvriers et les employés, l'augmentation des salaires minimum est reportée au 1er mai 2004. L'augmentation salariale prévue sera alors de 2,6 % au moins -- Accord quant à une option de distribution (soit une augmentation de la rémunération globale de 2,9 %, soit une augmentation de 2,3 % au moins avec une distribution de 0,6 % sur une base individuelle) -- Augmentation de la rémunération des apprentis à hauteur de 2,6 %, système de classification nouveau et plus favorable pour les apprentis, avec des augmentations de rémunération préférentielles pour les apprentis en première année d'apprentissage et les diplômés de l'enseignement supérieur -- Augmentation de 2,6 % en moyenne des paiements complémentaires arrêtés de commun accord <p>c) Travailleurs intérimaires</p> <ul style="list-style-type: none"> - Augmentation du salaire minimum à hauteur de 2,1 %. Nouvelle rémunération horaire arrêtée de commun accord pour les travailleurs des agences d'intérim - Augmentation des indemnités de déplacement. Taux fixés en commun pour ces indemnités (en vigueur à partir du 1er janvier 2004)
Belgique	<p><i>Inflation : 01.07.2003</i> + 1,38 % au 1er juillet 2003 sur tous les salaires (y compris salaires minimum, salaires réels)</p> <p>Augmentation salariale supérieure à l'inflation : 01.04.2004 (partie 1) + 1 % (+ 0,0 % ou + 0,1 % ou + 0,2 % ou + 0,3 %, suivant la situation du premier jour de congé-maladie non remboursé *) : 01.01.2004</p> <p>Ce budget doit être mis en oeuvre au niveau de l'entreprise : celles-ci peuvent conclure un accord interne en vue d'une utilisation différente de ce budget. En d'autres termes, les représentants syndicaux et l'employeur peuvent y recourir pour augmenter les salaires, mettre en place une réduction du temps de travail, ou financer d'autres avantages (chèques-repas, assurance hospitalisation, pension complémentaire, etc.) Si aucun accord n'est conclu, le budget sera automatiquement converti en une augmentation salariale de 1 %, 1,1 %, 1,2 % ou 1,3 %.</p> <p>* Situation du premier jour de congé-maladie non remboursé</p> <p>Dans les entreprises où ce premier jour a toujours été remboursé : le budget est de 1,3 %.</p> <p>Dans les entreprises où seuls les deux premiers cas (base annuelle) de premier jour de congé-maladie sont remboursés : le budget est de 1,2 %.</p> <p>Dans les entreprises où seul le premier cas (base annuelle) de premier jour de congé-maladie est remboursé : le budget est de 1,1 %.</p> <p>Lorsque l'entreprise ne paie jamais le premier jour de congé-maladie (situation légale, telle que prévue par le code du travail) : le budget est de 1 %.</p> <p><i>Inflation : 01.07.2004</i> + 1,6 % (estimation) au 7 juillet 2004</p>

	<p>Augmentation salariale supérieur à l'inflation : 01.10.2004 (partie 2)</p> <p>la deuxième partie de cette augmentation salariale est la plus complexe.</p> <p>L'accord prévoit une augmentation de 1 % plus ou moins le résultat du calcul suivant : 3,1 % (= inflation estimée au 1er juillet 2003 et au 1er juillet 2004) – (inflation réelle au 1er juillet 2003 + inflation réelle au 1er juillet 2004)</p> <p>Cela signifie par exemple que la deuxième augmentation salariale peut être de 0,8 % lorsque le total de l'inflation réelle en 2003 et 2004 est de 3,3 %, ou de 1,2 % si ledit total a été de 2,9 %.</p> <p>Globalement, l'augmentation de salaire atteindra un niveau de 5,4 % pour les entreprises qui remboursent systématiquement le premier jour de congé-maladie et de 5,1 % pour celles qui ne le remboursent pas.</p>
Croatie	Les négociations débiteront dans un délai de 6 à 12 mois
République tchèque	Augmentation des salaires conventionnés de 7,3 – 8,4 %; augmentation salariale nominale moyenne de 2 – 3 %
Danemark	<p>CO-industri (convention sectorielle nationale) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la rémunération minimale, fixée actuellement à 88,40 Dkr /heure (env. €11,80) sera augmentée de 2,25 Dkr/h (env. € 0,30) par an en date du 1er mars 2004, 2005 et 2006 - les indemnités pour le travail posté, le travail de nuit, etc. font l'objet d'une augmentation moyenne de 3 % par an. - le paiement des apprentis augmentera en moyenne de 4,5 % par an - le paiement des jours fériés légaux passe, à compter du 1er janvier 2005, de 3,5 % à 4,0 % de la rémunération – et le 24 décembre y sera inclus à l'avenir - Cette convention s'accompagne de conventions au niveau de l'entreprise <p>Quelques conventions sélectionnées au niveau de l'entreprise (en sus à la convention nationale) :</p> <p>CSC : l'ajustement salarial général est de 2,25 % au moins.</p> <p>CPH : l'ajustement salarial général est de 1,5 % au moins.</p> <p>DTI : l'ajustement salarial général est de 3,2 %. Vient s'y ajouter un bonus de productivité de 0,5 % pour un niveau de productivité de 1,53 et 1,54.</p> <p>TG : négociations salariales individuelles, pas d'ajustement salarial général.</p> <p>TDC : l'ajustement salarial général est de 3,5 % au moins, plus des accords de bonus individuels</p>
Finlande	Augmentations salariales : 2,7 %/mois au 1er mars 2003 et 2,2 %/mois au 1er mars 2004
Allemagne	<p>Deux augmentations au cours d'une période de validité de 26 mois :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1.3.2004 : 2,2 % <p>(débouche sur une augmentation moyenne de 3,2 % pour 2004, compte tenu des répercussions de la convention 2003)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1.3.2005 : 2,7 %.
Grande-Bretagne	Uniquement des données d'entreprises
Grèce	<p>Augmentations salariales :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2004 : 4 % à compter du 01.01.2004, plus 2,5 % à partir du 01.09.2004 - 2005 : 3 % à compter du 01.01.2005, plus 3,5 % à partir du 01.09.2005
Hongrie	<p>5-7 % d'augmentation du salaire de base individuel; l'augmentation du salaire total a été de 7-9 %, dans environ 50 % des CC conclues, le salaire minimum atteint à peine le montant obligatoire de 50 000 HUF/mois/personne; dans les 50 % restants, il dépasse 54 000 HUF/mois/personne. Dans l'industrie automobile, VASAS demande même davantage - 70-100 000 HUF/mois/personne. Pas de mise en place de catégories salariales simplifiées, mais le 13e mois et le versement d'un pécule de vacances en liquide sont de plus en plus répandus.</p>
Italie	Les négociations débiteront en décembre 2004
Pays-Bas	0 % en 2004, encore incertain pour 2005 en raison des négociations avec le gouvernement
Norvège	<p>6,5 % d'augmentation de tous les barèmes au sein des conventions collectives</p> <p>Augmentation salariale pour tous : NOK 1 950 par an</p> <p>Augmentation salariale supplémentaire pour les travailleurs ne bénéficiant pas des négociations locales : NOK 975 par an</p> <p>Augmentation salariale exceptionnelle supplémentaire pour les travailleurs peu rémunérés et ne bénéficiant pas des négociations locales : NOK 975 par an</p>
Pologne	<p>Dans la convention collective qui couvre toutes les implantations, seuls les salaires minima ont été définis, et ils sont contraignants pour les deux secteurs. Les négociations relatives aux détails des catégories et grilles salariales se déroulent au niveau des implantations. Le salaire mensuel moyen dans le secteur de la métallurgie va de 1 500 à 4 000 PLN</p>
République slovaque	La négociation se poursuit. Compte tenu du fait que nombre d'organisations patronales ne font plus partie de l'association des employeurs, ceux-ci veulent négocier au niveau de l'entreprise.
Slovénie	2 – 3% d'augmentation des salaires réels

Espagne	Sur les 50 conventions collectives provinciales existantes dans le secteur de la métallurgie en Espagne, 28 ont été négociées, qui concerne un total de 513 953 travailleurs. L'augmentation salariale moyenne a été de 2,87 %, soit 0,87 % de plus que l'indice des prix à la consommation officiellement prévu. Dans 26 de ces conventions, l'augmentation salariale est garantie par une clause de révision qui prendra effet si l'IPC pour 2004 est supérieur à l'indice prévu à l'origine par le gouvernement.
Suède	1,7 % en 2004, 2,5 % en 2005 et 2,6 % en 2006
Suisse	Pas de données

3.2.2 Résultats "temps de travail"

Au cours de l'été 2004, les syndicats de la métallurgie de quelques pays européens ont dû faire face à une offensive en règle de la part des employeurs en vue de rallonger la durée du temps de travail arrêtée de commun accord. Ca a été notamment le cas en Allemagne et en France. Dans d'autres pays tels que l'Autriche et les Pays-Bas, des conventions collectives ont été signées, qui permettent aux représentants des travailleurs, en coopération avec les syndicats, d'accroître la flexibilité des régimes de temps de travail au niveau de l'entreprise.

Dans d'autres encore, comme la Belgique, la Hongrie, l'Espagne et la Suède, les syndicats ont obtenu une réduction du temps de travail allant de 20 minutes par jour (Hongrie) à un jour par an (Suède).

Tableau 11 : Résultats : temps de travail

Autriche	- Métallurgie et électrométallurgie / travailleurs intérimaires : pas négocié - Industrie : prolongation de la convention collective sur la flexibilisation du temps de travail ("extension de la marge de manœuvre entre 36 et 45 heures) et maintien de la période de référence de 9 semaines pour le calcul des heures supplémentaires
Belgique	Réduction du temps de travail : possibilité de réduire le temps de travail ou, si nécessaire pour sauvegarder des emplois, de mettre en place la semaine de 4 jours
Croatie	Les négociations débiteront dans un délai de 6 à 12 mois
République tchèque	Réduction du temps de travail à 37,5 h/semaine ou, au moins, pas d'augmentation du temps de travail
Danemark	- Introduction de clauses spéciales relatives à la flexibilité du temps de travail hebdomadaire Pas de modification de la période maximale de variation. Là où, jusqu'ici, il fallait qu'une majorité des travailleurs d'un groupe acceptent la flexibilité du temps de travail hebdomadaire pour que la mesure s'applique à l'ensemble des travailleurs, on peut désormais introduire un système sur base volontaire, moyennant l'accord du représentant du personnel. - La clause, introduite dans la convention en 2000, et qui permettait la mise en place de régimes expérimentaux susceptibles de modifier la convention, notamment en matière de temps de travail, a été modifiée afin de permettre la poursuite d'un tel régime sur la base d'accords locaux entre le délégué du personnel et l'entreprise. Il n'est plus nécessaire d'obtenir l'accord des organisations. Cette possibilité n'est ouverte que dans les entreprises qui comptent un délégué du personnel. La clause expire à l'échéance de la convention et devrait faire l'objet d'un renouvellement spécifique en 2007, si nous souhaitons poursuivre dans cette voie.
Finlande	Pas de résultat
Allemagne	Accord pour l'augmentation du temps de travail jusqu'à 40h/semaine, dans des conditions spécifiques bien définies
Grande-Bretagne	Uniquement des données d'entreprises
Grèce	Pas de données
Hongrie	Dans 50 % des CC, une pause quotidienne de 20 minutes fait partie intégrante de la journée de 8 heures. Il n'y a donc pas de prolongation du temps de travail. Les cadres de durée théorique du travail sur 6 mois et un an ont tous les deux augmenté, tout comme le nombre d'employés opérant dans le cadre d'un système continu à temps plein
Italie	Pas de données

Pays-Bas	Pas de données
Norvège	Pas négocié
Pologne	Pas de données
République slovaque	Pas négocié
Slovénie	Pas de données
Espagne	Le temps de travail moyen fixé dans les 28 conventions collectives signées est de 1 762,81 heures par an. Pour 20 conventions, le temps de travail annuel a subi une réduction moyenne de 4,15 par an et par travailleur.
Suède	Réduction du temps de travail d'un jour par an (0,5 % de coûts)
Suisse	Pas négocié

3.2.3 Résultats "Formation"

La formation n'a pas fait l'objet de négociations dans la majorité des pays. Il n'y a dès lors aucune indication de tendance en ce qui concerne les résultats obtenus en matière de formation. En Autriche, en Hongrie et en Espagne, nous observons une amélioration de la situation des employés en ce qui concerne la formation à l'intérieur de l'entreprise. Au Danemark, une réglementation a été mise en place pour ce qui est des licenciements de travailleurs ayant 3 ans d'ancienneté ou plus. Et en France, une étude doit être entreprise quant à la situation en matière de formation.

Tableau 12 : Résultats "Formation"

Autriche	Les partenaires sociaux soulignent l'importance de la formation et de la formation complémentaire; la conception des régimes de temps de travail, l'organisation du travail extérieur et les voyages d'affaires devraient être compatibles avec les intérêts en matière de formation
Belgique	Pas négocié
Croatie	Pas négocié
République tchèque	Pas négocié
Danemark	L'employeur paie deux semaines de formation complémentaire pour les travailleurs licenciés disposant de plus de 3 ans d'ancienneté
France	L'observatoire sera chargé d'effectuer des études et des travaux de recherche sur les métiers et qualifications dans le secteur de la métallurgie. Les résultats permettront de compléter et d'actualiser les orientations prioritaires de la profession.
Finlande	Pas négocié
Allemagne	Pas négocié
Grande-Bretagne	Uniquement des résultats d'entreprises
Grèce	Pas de données
Hongrie	Les cas spécifiques de contrats d'étude sont essentiellement réglementés par les CC, tout en encourageant les employés à la formation complémentaire.
Italie	Les négociations n'ont pas encore commencé
Pays-Bas	Pas de données
Norvège	Pas négocié
Pologne	Pas de données
République slovaque	Pas négocié
Slovénie	Pas négocié
Espagne	Des mécanismes intégrés dans les conventions collectives signées permettront une plus grande participation des représentants des travailleurs sur toutes les questions liées à la formation continue.
Suède	Pas négocié
Suisse	Pas de données

3.2.4 Résultats "Travailleurs plus âgés"

La question des travailleurs plus âgés a toujours joué un rôle important pour les syndicats, qui ont obtenu des solutions en matière de "vieillesse active" au sein de l'entreprise (via, par exemple, des solutions de travail à temps partiel), ainsi que des réglementations visant à garantir un bon niveau de vie une fois quittée la vie active (préretraite, versements de retraite complémentaire, etc.). On peut dresser un tableau similaire en 2004 : en Autriche, un groupe a été mis sur pied afin d'entamer le développement de régimes de préretraite pour les travailleurs plus âgés; en Belgique, on est parvenu à l'amélioration du calendrier de départ à la retraite anticipé; au Danemark, le montant des pensions a été augmenté.

Les Pays-Bas constituent cette année un cas un peu particulier : la validité de l'accord signé en matière de gel des salaires dépend de la capacité des partenaires sociaux à convenir d'un nouveau règlement du départ à la retraite anticipé. Aucune solution convenable ne se profilait encore en août 2004; il se pourrait donc que les syndicats entament les prochaines négociations au printemps 2005 en avançant leurs revendications salariales "normales".

Tableau 13 : Résultats "travailleurs plus âgés"

Autriche	Un groupe de travail spécial devrait s'atteler à la mise en place de régimes de préretraite pour les travailleurs plus âgés et à compenser les effets de la récente réforme des pensions
Belgique	- Vieillesse : possibilité de départ à la retraite à partir de : a. 58 ans (après 25 ans de service), b. 56 ans (après 33 ans de service, dont 20 en postes de nuit) c. 55 ans (à mi-temps) d. 55 ans (uniquement pour les femmes ayant 38 ans de service) e. d'autres accords passés dans des entreprises prévoient un âge inférieur à 58 ans (le plus souvent, 57 ou 56) - Pensions : maintien du système au niveau atteint en 2002 : soit un coût pour l'employeur de 1,50 % par an et par ouvrier.
Croatie	Pas de résultat
République tchèque	Pas négocié
Danemark	Convention nationale : CO-industri : les pensions seront augmentées comme suit : <i>Ouvriers</i> <i>contribution de l'employeur /contribution du travailleur</i> 1er juillet 2005 : 0,6 % / 0,3 % 1er juillet 2006 : 0,6 % / 0,3 % <i>Employés</i> <i>Contribution de l'employeur</i> <i>Contribution du travailleur</i> 1er juillet 2005 : 0,6 % / 0,3 % 1er juillet 2006 : 0,6 % / 0,3 % Cela signifie donc que les groupes d'employés s'aligneront sur les pourcentages appliqués aux ouvriers. La différence constatée jusqu'ici découlait de raisons historiques. Convention entreprise : DTI : À l'âge de 58 ans, on discute des souhaits du travailleur pour les années de travail restantes. À l'âge de 59 ans, on clarifie les attentes pour les années de travail restantes.
France	Attention prêtée aux droits des travailleurs plus âgés en matière de formation professionnelle

Finlande	Pas négocié
Allemagne	Pas négocié
Grande-Bretagne	Uniquement des données d'entreprises
Grèce	Pas négocié
Hongrie	Le nombre d'employeurs qui versent volontairement des fonds aux Fonds de pension est en augmentation. Le départ à la retraite anticipé est de moins en moins caractéristique.
Italie	Les négociations n'ont pas encore commencé
Pays-Bas	Les partenaires sociaux négocient encore les régimes de pension.
Norvège	Promesse gouvernementale d'une pension collective statutaire minimale au niveau de l'entreprise.
Pologne	Pas de données
République slovaque	Pas négocié
Slovénie	Pas négocié
Espagne	Pas de résultats
Suède	Pas négocié
Suisse	en suspens

3.2.5 Résultats "Égalité de traitement"

L'égalité de traitement est un champ d'action politique aussi vaste qu'important. L'harmonisation des conditions de travail, que ce soit entre hommes et femmes ou qu'il soit question de l'intégration des personnes handicapées, connaît une amélioration progressive dans le cadre des conventions collectives. Les résultats sont repris dans le tableau 14 ci-dessous.

Tableau 14 : Résultats "Égalité de traitement"

Autriche	- Harmonisation de nouveaux programmes intégrés de formation professionnelle pour les jeunes travailleurs handicapés avec les programmes traditionnels en matière de rémunération et de régularité des périodes de formation - Disposition prévoyant que les travailleurs intérimaires continuent à percevoir la prime locale venant s'ajouter au salaire de base, au même titre que les travailleurs comparables au sein de l'entreprise utilisatrice, ainsi que le salaire habituel au-dessus du niveau conventionné
Belgique	Groupe de travail sur l'égalité pour les femmes – sera activé (n'a pas encore débuté ses activités)
Croatie	Pas de résultat
République tchèque	Pas négocié
Danemark	Niveau national : CO-industri : à compter du 1er juillet 2004, le paiement du congé parental est augmenté de 14 à 20 semaines, avec un maximum de 125 Dkr/heure (environ €16,50) pour les six dernières semaines. Ce paiement pour les six dernières semaines est accessible aux hommes comme aux femmes. Accord d'entreprise : TDC : durant le congé de maternité, l'employeur vers la cotisation de retraite qui lui incombe de la semaine 24 à la semaine 52.
France	Égalité de traitement dans le recours au droit à la formation professionnelle
Finlande	Pas négocié
Allemagne	Pas négocié
Grande-Bretagne	Uniquement des données d'entreprises
Grèce	Pas de données
Hongrie	Les demandes en matière d'égalité de traitement ne sont intégrées qu'à l'une ou l'autre CC.
Italie	Les négociations n'ont pas encore commencé
Pays-Bas	Pas de données
Norvège	Pas négocié
Pologne	Pas de données
République slovaque	Pas négocié
Slovénie	Pas négocié
Espagne	- Les droits inclus dans les conventions collectives (congés payés, bonus, etc.) ont été étendus aux partenaires non mariés. - Les parents d'adoption disposent de droits équivalents en matière de congé. - Tous les aspects de la loi qui vise à concilier travail et vie familiale sont pris en considération.

Suède	<ul style="list-style-type: none"> - Toutes les différences salariales infondées et injustifiées entre hommes et femmes seront identifiées et traitées dans le cadre d'un projet commun. - Mise en place d'un comité mixte consultatif chargé de fournir des avis en matière d'analyse des différences salariales injustifiées entre les sexes et de correction de ces différences, ainsi que d'élaborer manuels et formations. - Congé parental rémunéré : étendu de 2 à 3 mois, peut-être pris dans les 18 mois qui suivent la naissance de l'enfant
Suisse	Pas de données

3.2.6 Résultats "Autres"

Les résultats afférents à ce chapitre étant plus larges et plus diversifiés encore que ceux relevant de l'égalité de traitement, nous n'avons pas tenté d'en livrer une synthèse ou d'établir une moyenne. Veuillez trouver les résultats dans le tableau 15 (ci-dessous):

Tableau 15 : Résultats "autres"

Autriche	<p>Nouveau système commun de rémunération pour les ouvriers et les employés, prévoyant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un nouveau système de classification édictant notamment 11 classes nouvelles pour remplacer les "anciennes" classes de salaire (catégories salariales) pour les travailleurs manuels et leurs homologues pour les employés (grades) - un nouveau système d'avancement (Vorrückungsschema) destiné à remplacer le système actuel, basé sur un avancement bisannuel pour les employés seulement - une composante salariale flexible équivalente à 0,35 % au moins de la masse salariale doit faire l'objet d'une distribution annuelle parmi les groupes d'employés au niveau de l'entreprise; contraste avec l'option de distribution obligatoire pour l'employeur
Belgique	<ul style="list-style-type: none"> - Suppression du premier jour de congé-maladie non remboursé (pour les employés ayant 3 mois de service dans l'entreprise) (<-> système légal : pour les ouvriers, le premier jour de congé-maladie (moins 14 jours) n'est jamais remboursé) - Procédure de désignation des délégués du personnel (il s'agit d'une procédure visant à la neutralité et à protéger du risque de licenciement un ouvrier qui voudrait devenir délégué du personnel)
Croatie	Pas négocié
République tchèque	Pas moins de congés qu'en 2003.
Danemark	<p>Convention au niveau national :</p> <ul style="list-style-type: none"> - à partir du 1er juillet 2004, rémunération complète durant les 4 dernières semaines de grossesse - Le versement de la rémunération complète en cours de maladie passe de 5 à 9 semaines à compter du 1er juillet 2004. - À partir du 1er juillet 2004, introduction d'une semaine de rémunération complète pour les parents dont les enfants sont hospitalisés, afin qu'ils puissent séjourner avec leurs enfants à l'hôpital. - Un effort particulier sera entrepris pour garantir la paix sociale. <ul style="list-style-type: none"> o En cas de troubles dans une entreprise, les deux parties sont tenues de veiller à la tenue d'une réunion locale dans un délai de 24 heures et d'une réunion entre les différentes organisations dans les 5 jours, afin de tenter de résoudre le problème. o En cas de grève en infraction à l'accord conclu, la présente procédure entrera en vigueur au cours des premières 24 heures de la grève (au lieu de 48 actuellement). o En cas de grève en infraction à l'accord conclu, la possibilité dont dispose l'employeur de recourir aux heures supplémentaires sans supplément de salaire afin de rattraper la perte de production est étendue de 8 à 14 jours après la fin de la grève. <p>Accords d'entreprise complémentaires : TDC : En cas d'enfant malade, les ingénieurs et autres universitaires peuvent prendre congé jusqu'au rétablissement de l'enfant / CPH : augmentation de la pension à hauteur de 2,25 points de pourcentage sur une période de trois ans.</p>
France	<ul style="list-style-type: none"> - Insertion des jeunes travailleurs - Attention prêtée à la situation des catégories de travailleurs les plus vulnérables
Finlande	Rémunération de délégués à la sécurité en fonction du nombre d'employés représentés par le délégué en question : de 10 à 24 employés : 42 euros/mois; jusqu'à 83 euros par mois si le délégué représente plus de 600 employés
Allemagne	Accord sur l'ajustement du système de rémunération ouvrier/employé (accord nommé "ERA")
Grande-Bretagne	Uniquement des données d'entreprises
Grèce	Pas de données

Hongrie	Le cercle des avantages accessoires s'agrandit, une part essentielle des demandes syndicales est satisfaite. La raison : les employeurs ne paient pas d'impôts ou de cotisations pour la majorité des avantages de ce type, p.ex. aides à la scolarisation, chèques-repas, chèques-vacances, prise en charge de la cotisation au centre d'assistance sociale
Italie	Les négociations n'ont pas encore commencé
Pays-Bas	Pas de données
Norvège	Pas négocié
Pologne	Pas de données
République slovaque	Pas négocié
Slovénie	Pas négocié
Espagne	<ul style="list-style-type: none"> - Recrutement : augmentation du nombre de jours accordés à titre de compensation à la fin du "contrat de charge de travail réduite" - "Contrat de charge de travail réduite" pour les travailleurs plus âgés une fois atteint l'âge de 60 ans. <p>Incapacité de travail : augmentation du pourcentage couvert par les entreprises en cas d'incapacité de travail, d'accident de travail, de maladie professionnelle ou de maladie collective au sein du personnel.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Adaptation de la convention nationale concernée en termes de classification.
Suède	<ul style="list-style-type: none"> - Des négociations parallèles se sont tenues entre Svenska LO et l'association des employeurs suédois en vue de parvenir à un accord garantissant une plus grande sécurité pour les ouvriers du secteur privé en cas de restructuration et de chômage. Un accord a été conclu à la mi-février 2004, qui octroie aux travailleurs des meilleures possibilités en termes de formation, de recherche d'emploi et, dans certains cas, de retraite en cas de licenciement. La valeur de cet accord est estimée à 0,5 % sur une base annuelle. - Le droit à l'allocation complémentaire de congé parental a été étendu de deux à trois mois. C'est un droit conféré aux deux parents, y compris pour les parents d'adoption. - Environnement de travail : mise en place d'un comité mixte appelé à débattre de l'environnement de travail, à débattre et à fournir des conseils en matière de traitement des congés de maladie et à collecter et diffuser les bonnes pratiques sur ces sujets.
Suisse	Pas négocié

4 Attaques visant à réduire les coûts du travail en augmentant la durée du travail et la flexibilité via des "conventions collectives additionnelles" au niveau de l'entreprise

Au cours du printemps et de l'été 2004, les syndicats européens – et notamment les syndicats métallurgistes – ont dû faire face à une offensive des employeurs, qui tentent d'obtenir une augmentation du temps de travail sans compensation salariale.

Chaque jour, on a pu observer de nouveaux exemples de la pression exercée par les employeurs sur les travailleurs de différentes implantations et leurs délégués syndicaux, usant d'arguments liés aux coûts et de menaces de délocalisation.

Du fait de la situation actuellement favorable aux employeurs, des concessions ont été arrachées aux travailleurs chez Siemens et DaimlerChrysler en Allemagne, mais aussi chez Bosch en France, pour ne citer que trois exemples. D'autres entreprises, telles que Ford, General Motors (GM), MAN, VW et Linde, ont tenté elles aussi de contraindre leurs travailleurs à accepter des concessions supplémentaires en menaçant de délocalisations et/ou de licenciements.

Les différents cas évoqués ci-dessus sont tous différents. Ils sont intervenus dans un contexte différent affectant l'entreprise ou le secteur concerné. Toutefois, leur dénominateur commun est qu'ils portaient tous sur le rallongement du temps de travail sans compensation salariale, afin de réduire le coût horaire de la main-d'oeuvre. Les employeurs affirment que cela vise à améliorer la compétitivité de l'entreprise, afin de préserver les emplois dans les implantations concernées, ou, en d'autres termes, d'éviter la délocalisation de ces emplois vers des pays à faibles coûts de main-d'oeuvre. Cette escalade de la concurrence a également été pratiquée, dans une certaine mesure, dans les États membres, au sein desquels sont exploitées les différences régionales en matière de conditions de travail.

Pour la FEM, la politique en matière de temps de travail est un instrument important de la négociation collective, qui est utilisé de manière responsable par nos membres.

La FEM rejoint l'opinion des syndicats, qui estiment qu'il s'agit là de cas individuels devant faire l'objet d'un règlement spécifique à chaque entreprise et/ou employeur et d'accords intervenant dans un contexte assez précis. Toutefois, il nous semble clair, d'une part, que les cas individuels se multiplient à un rythme inquiétant ces derniers temps. Dans le même temps, il apparaît que les accords individuels, tels que ceux conclus chez Siemens et DaimlerChrysler, se fondent sur des conventions collectives existantes, qui contiennent des clauses d'ouverture, permettant de s'écarter de la convention-cadre pour des raisons de concurrence. Si cette pratique continue à s'étendre, elle pourrait générer une tendance lourde des négociations collectives dans les principaux secteurs de l'économie européenne.

La FEM estime que le calcul patronal qui consiste à améliorer la compétitivité via le rallongement du temps de travail sans compensation salariale dans les différentes entreprises – et la perte de salaire qu'elle entraîne de facto – est absurde sur le plan économique. Il faut plutôt craindre que le rallongement du temps de travail n'entraîne pas plus la relance de l'emploi qu'il ne crée des incitants à la consommation. De l'avis de la FEM, une application généralisée du rallongement du temps de travail entraînera dumping salarial et social en Europe.

La pratique syndicale a démontré qu'il était toujours possible de conclure dans des entreprises confrontées à des problèmes passagers des conventions additionnelles qui s'écartent de la convention collective cadre, mais sont mises en place pour une période spécifique et font l'objet d'une définition claire. Cela montre la flexibilité des structures de négociation collective existantes. La FEM est cependant d'avis que les initiatives actuellement prises par le patronat en vue de réduire le salaire réel sont nouvelles et préoccupantes, car elles n'interviennent pas seulement dans des entreprises en difficulté et sont indubitablement destinées à accroître les taux de rendement des entreprises.

Dans la Charte sur le temps de travail adoptée par la FEM en 1998, la Fédération et ses membres plaident pour l'introduction d'une réduction des niveaux de temps de travail existants et pour la prévention d'une extension généralisée du temps de travail. Il faut

veiller à ce que la réduction du temps de travail et le contrôle exercé par les représentants syndicaux mènent à de meilleures conditions de travail et à davantage d'emploi.

Pour la première fois dans l'histoire des RAPPORTS EUCOB@, nous faisons état, cette année, de deux cas de conventions collectives "additionnelles" conclues au niveau d'entreprises et qui peuvent être placées sous le chapitre "extension du temps de travail et autres instruments destinés à réduire le coût du travail afin d'accroître les taux d'intérêt des entreprises" : Siemens et DaimlerChrysler.

Nous avons essentiellement choisi de le faire afin d'offrir à tous les membres de la FEM le même niveau d'information et d'éviter que les syndicats ne soient dressés les uns contre les autres par les employeurs en usant d'informations incomplètes. De plus, les cas de rallongement du temps de travail sans compensation salariale seront débattus lors des prochaines réunions du Comité "Politique de négociations collectives" et du Comité exécutif. Le but est notamment de mettre en train une "initiative en faveur d'une nouvelle politique en matière de temps de travail", tout en permettant un échange d'information détaillé.

4.1 Le cas Siemens

À l'été 2004, IG Metall et SIEMENS ont conclu un accord d'une durée de 2 ans sur la sécurité de l'emploi et le temps de travail dans les centres de production de téléphones mobiles de Bocholt et Kamp-Lintfort. L'existence de ces deux unités de production dans la partie occidentale de l'Allemagne (Bocholt et Kamp-Lintfort, Rhénanie du Nord - Westphalie) était menacée par un plan de la direction de SIEMENS, qui envisageait de délocaliser la production en Hongrie.

L'accord contient des concessions faites par IG Metall en matière de temps de travail et de salaire et – d'autre part – l'engagement de SIEMENS de mettre en place des mesures spécifiques de sauvegarde de la production et de l'emploi.

En détail :

4.1.1 Concessions d'IG Metall

- passage du temps de travail hebdomadaire de 35 à 40 heures (1 760 heures sur une base annuelle) sans compensation salariale;
- remplacement du versement actuel d'un sursalaire et d'avantages accessoires (pécule de vacances, versement d'un bonus) par un système de rémunération additionnelle liée à la performance et aux bénéfices.

4.1.2 Engagement de SIEMENS

- garantie des niveaux de production et d'emploi actuels pour au moins deux ans (soit pour la durée de l'accord);
- investissement dans de nouveaux produits : 30 millions d'euros pour l'exercice 2004/2005;
- développement de nouvelles activités relatives au développement de nouveaux produits (téléphones mobiles de "troisième génération" - UMTS) à Bocholt et Kamp-Lintfort;
- in-sourcing de services de consultance actuellement fournis par des sources extérieures;
- programmes de formation pour les employés.

En plus :

- Dans un accord général signé séparément sur "la sécurité d'emploi, la compétitivité et l'innovation au sein de l'entreprise Siemens", la direction de SIEMENS s'engage à respecter la validité de la convention collective sectorielle et la reconnaît pour base de la réglementation des conditions de travail.
- La semaine de 35 heures demeure la norme prédominante en matière de temps de travail au sein de l'entreprise SIEMENS. Seuls 4 000 des 160 000 employés de l'entreprise seront amenés – au cours des deux prochaines années – à travailler 40 heures sans toucher de compensation salariale pour ces cinq heures supplémentaires.

Dans une brève évaluation de l'accord supplémentaire conclu par SIEMENS, IG Metall aboutit aux conclusions suivantes (source : rapport du correspondant IGM sur le cas SIEMENS) :

- IG Metall a dû payer un prix relativement élevé pour garantir l'emploi et la production. Toutefois, l'alternative était le chômage pour 4 000 travailleurs dans une région n'offrant que peu de possibilités d'emploi.
- L'engagement pris par SIEMENS de prendre un certain nombre de mesures pour garantir l'emploi et la production (cf. supra) a été une condition indispensable pour que IG Metall signe l'accord.
- L'accord relève d'un cas spécifique et n'augure pas d'un abandon généralisé de la semaine des 35 heures. La convention collective sur les 35 heures demeure d'application pour l'écrasante majorité des employés de SIEMENS.
- La solution trouvée dans ce différend avec SIEMENS à propos de la production de téléphones mobiles ne constitue pas un cas d'école pour d'autres cas qui se présenteraient dans la métallurgie.

4.2 Le cas DaimlerChrysler

L'accord DaimlerChrysler, destiné à sauver un volume de 500 millions d'euros, a été signé le 23.7.2004, par le comité d'entreprise de DaimlerChrysler, IG Metall et la direction de l'entreprise, au terme de longues et dures négociations, accompagnées de manifestations et d'une grève d'avertissement des 60 000 employés de l'entreprise. Le point de départ du litige fut la demande faite par DaimlerChrysler de réduire de 500 millions d'euros les coûts de production à l'usine de Sindelfingen (proche de Stuttgart). En cas de refus, la direction menaçait les employés de délocaliser une ligne de production Mercedes (classe C) vers le nord de l'Allemagne (Brême) et l'Afrique du Sud et de supprimer 6 000 emplois au moins à Sindelfingen.

Les principaux résultats du règlement obtenu le 23.7.2004 sont les suivants :

- sécurité d'emploi pour l'ensemble de la main-d'oeuvre de l'entreprise (soit 160 000 employés) en Allemagne (pas uniquement à Sindelfingen) jusqu'en 2012 – plus de sept ans
- pas de réduction des rémunérations et salaires standard arrêtés de commun accord
- mais réduction de certains éléments de rémunération additionnelle (rémunération au-delà du salaire standard)
- Dans le même temps : réduction de la rémunération de la direction (environ 10 %) (y compris celle des cadres moyens)
- engagement de la direction à poursuivre les investissements dans de nouveaux produits (dans le cadre d'un concept de sécurité d'emploi à long terme)
- Augmentation rémunérée du temps de travail pour les employés actifs dans la recherche et le développement (R&D) – de 35 à 40 heures par semaine (Ce volet de l'accord fait appel aux possibilités ouvertes dans notre convention collective conclue en février 2004 et qui définit certaines conditions en vertu desquelles l'augmentation du temps de travail est permise.)
- Un nouvel accord pour le secteur service de Daimler-Chrysler (environ 6 000 travailleurs), à savoir : cantine de l'usine (cuisiniers, personnel de cuisine, restauration); travaux d'impression; service de sécurité de l'entreprise. – Tous ces secteurs étaient menacés de sous-traitance, ce qui aurait impliqué une chute brutale de revenu.

Ce nouvel accord prévoit :

- une augmentation progressive du temps de travail hebdomadaire jusqu'à 39 heures (les 39 heures entrent en vigueur au 1. 7. 2007), avec maintien du niveau de revenu actuel (y compris pension, bonus annuel lié à la performance, etc.);
- une réduction progressive du temps de travail, sans perte de revenu, pour les employés de plus de 54 ans jusqu'à 34,5 heures (34,5 heures entrent en vigueur une fois atteint l'âge de 60 ans).

Toutes les mesures mises sur pied entraînent une réduction des coûts de l'ordre de 500 millions d'euros. Le comité d'entreprise DaimlerChrysler et IG Metall ont souligné l'importance de la sauvegarde des revenus (en ce qui concerne les rémunérations et salaires standard visés par les conventions collectives) et de la sécurité d'emploi à long terme (y compris des plans d'investissement à long terme).

Ces accords d'entreprise locaux s'inscrivent dans une tendance globale de sauvegarde de sites de production et, notamment, de l'emploi. En ce sens, ils ont pris en considération nombre d'aspects spécifiques différents liés à la situation des entreprises en question et ne peuvent donc être véritablement considérés comme des exemples ou points de repère en vue d'une approche plus générale du débat sur le temps de travail.

Quoi qu'il en soit, ces cas ont lancé un débat plus général partout en Europe. Sur la base des exemples posés dans les accords conclus chez Siemens et DaimlerChrysler en Allemagne et chez Bosch en France, le gouvernement français a décidé de se rendre au dialogue interprofessionnel avec les partenaires sociaux prévu à l'automne prochain en inscrivant un point supplémentaire à l'ordre du jour : la révision probable de la loi sur la semaine des 35 heures. Et ce en dépit du fait que le président français a d'ores et déjà annoncé qu'aucune révision générale de cette loi n'était prévue.

Le gouvernement néerlandais a pour sa part déjà annoncé son intention de débattre avec les partenaires sociaux de la possibilité de rallonger la semaine de travail. Après la rupture de l'accord interprofessionnel survenue l'année dernière, cette annonce placera une nouvelle fois l'agenda social sous les feux des projecteurs aux Pays-Bas. Les effets en sont également déjà perceptibles en Belgique. Chez Maréchal Ketin, une entreprise détenue par des employeurs allemands, le rallongement du temps de travail a été vigoureusement combattu par les syndicats. Chez Siemens Herentals, les syndicats ont accepté une augmentation d'une heure (de 37 à 38 heures par semaine) afin d'assurer la sécurité de l'emploi, bien que la mesure s'accompagne d'une augmentation partielle des salaires (1 %). Ces développements ont amené la Fédération des employeurs de Belgique à annoncer un débat général sur le temps de travail à l'automne, à l'occasion du round de négociations interprofessionnelles.

Une étude en cours de l'Institut syndical européen constate très clairement qu'un rallongement de la semaine de travail entraînera une augmentation du chômage

proportionnelle à l'augmentation du temps de travail, si cette augmentation n'est pas accompagnée d'une augmentation équivalente en termes de pouvoir d'achat et de consommation. Dans une économie aux performances déjà décevantes, il est peu probable qu'on puisse parvenir à une telle augmentation de la consommation dans un contexte de chômage croissant et de rallongement du temps de travail sans compensation salariale. De notre point de vue, une extension généralisée du temps de travail entraînera le dumping salarial et social en Europe.

Comme nous le verrons dans le chapitre suivant, ces accords signés récemment n'apparaissent pas dans les résultats de la règle de coordination de la FEM, car leur "valeur monétaire" est difficile à calculer. Il apparaîtra par contre clairement qu'avec la "clause d'ouverture" susmentionnée, IG Metall a payé en Allemagne un prix élevé pour obtenir des augmentations de salaire qui couvrent la somme de l'inflation et de la productivité.

5 Évaluation de la règle de coordination de la FEM

La règle de coordination de la FEM a été proposée par la 3e conférence "Négociations collectives" tenue en 1998 et confirmée par la suite par le Comité exécutif de la FEM et le Congrès de la FEM, en 1999. Elle constitue un pan important du projet politique global de la FEM: renforcer la coordination des politiques de négociations collectives et apporter une réponse à l'éventuelle spirale négative des négociations salariales du fait de la concurrence sur les coûts.

Nous avons débattu en détail des problèmes méthodologiques que posait la comparaison de données nationales à l'échelon européen dans les RAPPORTS EUCBO@ précédents. Il ne nous faut donc pas répéter cette discussion. Nous souhaiterions cependant rappeler que la règle de coordination de la FEM dispose que "le principal point de référence pour les membres de la FEM doit être le maintien du pouvoir d'achat et une participation équilibrée aux hausses de productivité." La manière d'y parvenir est du ressort des différents syndicats et comprend, entre autres éléments, la redistribution des revenus; l'amélioration des salaires et rémunérations; la

création d'emplois, y compris via la formation et la réduction du temps de travail; de nouvelles formes d'organisation du travail; la promotion de l'égalité des chances et le départ à la retraite anticipé. La règle de coordination doit être interprétée comme un concept intégrant l'ensemble des points de la négociation collective – et pas seulement les éléments salariaux.

Nous avons décidé que

a) le chiffre issu de la négociation et qu'il fallait systématiquement prendre pour point de comparaison était celui mentionné au plan national pour l'ensemble des points de la négociation collective; chiffre que nous désignons, dans le présent rapport, sous le terme de "valeur de l'accord global" (VAG).

b) Pour garantir la possibilité de comparer les chiffres au plan européen, les résultats des négociations nationales ont été comparés avec les chiffres d'Eurostat en matière d'inflation des prix à la consommation et d'évolution de la productivité pour l'économie dans son ensemble.

Pour la partie de ce rapport relative aux États membres de l'UE, nous avons utilisé les données issues du rapport sur les tendances économiques (dans "European Economy", prévisions printemps 2004). Ces données peuvent être téléchargées depuis: <http://europa.eu.int/>.

Pour les pays européens non membres de l'UE, tels que la Norvège et la Suisse, nous devons nous baser sur les données de l'OCDE. Pour ce faire, nous avons fait appel sur le dernier numéro des "perspectives économiques de l'OCDE", qui date de décembre 2003. Cette solution n'est en fait guère satisfaisante car les données Eurostat et OCDE ne sont pas compatibles.

Nous avons choisi de présenter quatre tableaux tirés du RAPPORT EUCOB@ :

les tableaux 16 et 17 sur les données économiques (inflation, productivité de la main-d'oeuvre et chiffres du chômage), dont se sont servis les syndicats durant les négociations collectives pour les années 2003 et 2004.

les tableaux 18 et 19 sur les négociations collectives européennes, y compris les chiffres sur les augmentations de salaires et la valeur de l'accord global (VAG) pour les années 2003 et 2004.

les tableaux 20 et 21 sur le bilan des négociations collectives à la lumière de la règle de coordination de la FEM pour les années 2003 et 2004.

le tableau 22 portant sur une évaluation à mi-parcours des conventions collectives à la lumière de la règle de coordination de la FEM.

Ce RAPPORT EUCOB@ entend poursuivre la bonne tradition de l'évaluation "économique" des conventions collectives nationales à la lumière de la règle de coordination de la FEM. Nous savons qu'une évaluation de type économique telle que celle-là ne peut se faire que dans le cadre d'une évaluation de la règle de coordination de la FEM, car elle se concentre exclusivement sur le "résultat" de la négociation collective et n'est pas à même d'inclure les "processus" de négociation et le rôle de la règle de coordination à cet égard. Toutefois, il a toujours été clair que la règle de coordination de la FEM constitue une "règle politique" et pas seulement une formule mathématique. Nous entendons dès lors procéder aussi à une "évaluation politique" de la règle de coordination de la FEM l'année prochaine.

5.1 Les données économiques communiquées par les syndicats

Les syndicats regardent vers l'avenir. Cela signifie que les négociations collectives sont généralement basées sur des évolutions économiques (inflation, productivité) qui auront lieu dans le futur. Pour donner une évaluation des résultats de la négociation collective, nous avons décidé de présenter à la fois les chiffres Eurostat et ceux utilisés par les syndicats au tout début de leurs négociations avec les organisations patronales.

Une telle méthode permet deux choses au moins : primo, une comparaison des deux ensembles de chiffres (Eurostat et syndicats), afin d'évaluer la précision des estimations, et, secundo, si d'importantes différences existent entre les estimations syndicales et les chiffres définitifs d'Eurostat, de voir d'où cela provient.

Nous pouvons constater que tant les taux d'inflation que la croissance de la productivité se situent à un niveau relativement faible. Les exceptions sont constituées par la plupart des NEM, où inflation et croissance de la productivité se situent à des niveaux supérieurs à la moyenne. Malheureusement, le taux de chômage n'évolue que légèrement et demeure relativement élevé.

Tableau 16 : Paramètre macro-économiques 2003 (en %) utilisés lors des rounds de négociation collective ⁽¹⁾

	Inflation	Productivité		Chômage
		Nationale	Sectorielle	
Autriche	1,3	PIB par employé: +0,6	par heure : +3,0 (dans le secteur manufacturier)	4,3
Belgique	1,5 estimation/ 1,38 réalité	p.d.	p.d.	p.d.
Croatie	1,4	7,0		19
Rép. tchèque	0,0	pas utilisé en négociations		10,3
Danemark	2,1	2,3 (pas utilisé en négociations)	5,8 (pas utilisé en négociations)	5,6
Finlande	2,0	2,9	2,9	Développement : -0,1
Allemagne	1,0	0,8	1,1	10,3
Grande- Bretagne	1,5 (IPC)	1,5		
Grèce	3,4	1,9		
Hongrie	4,7	8,8 (industrie)	4,3 -19,7	5,5
Italie	p.d.	p.d.	p.d.	p.d.
Pays-Bas	2,0	1,75	p.d.	4,5
Norvège	2,5	p.d.	p.d.	4,5
Pologne	1,9	1,5	24,6	18,8
Ré. slovaque	8,5	p.d.	p.d.	15,6
Slovénie	4,6	2,3	2,6 (industrie)	11,2 total; 6,7 méthode OIT
Espagne	2,6	0,5	p.d.	11,2
Suède	2,3	3,5	p.d.	4,9
Suisse	0,6	p.d.	p.d.	3,7

Tableau 17 : Paramètres macro-économiques 2004 (estimation, en %) utilisés lors des rounds de négociation collective ⁽¹⁾

	Inflation	Productivité		Chômage
		Nationale	Sectorielle	
Autriche	1,3	GDP par employé : +0,9	par heure: +3,1 (dans le secteur manufacturier)	4,4
Belgique	1,6	p.d.	p.d.	p.d.
Croatie	2	p.d.		18
Rép.tchèque	3,5	pas utilisé en négociations		10,6
Danemark	1,6	2,3		5,6
Finlande	1,0	2,2	2,2	Développement: plus 0,4
Allemagne	1,6	1,8	2,5	10,2
Grande- Bretagne	1,4 (IPC)	1,3	p.d.	4,8
Grèce	3,4	2,3		
Hongrie	6,5	p.d.	p.d.	6
Italie	p.d.	p.d.	p.d.	p.d.
Pays-Bas	1,25	2,75	p.d.	6,0
Norvège	0,5	p.d.	p.d.	4,
Pologne	0,8	3,7	p.d.	20
Rép.slovaque	8,1	p.d.	p.d.	15
Slovénie	3,2	3,6	p.d.	11,0 total; 6,6 méthode OIT
Espagne	2,0	1,1	p.d.	11,4
Suède	1,1	3,2	p.d.	5,6
Suisse	0,2	p.d.	p.d.	4,2

1 source: Syndicats

5.2 La valeur de l'accord global (VAG)

Le caractère "responsable" de la politique menée par les syndicats est démontré par les tableaux "Valeur de l'accord global (VAG) " pour les années 2003 et 2004. Ces valeurs oscillent entre 1,39 % en Belgique et 8,6 % en Hongrie pour 2003 et entre 2,19 % en Autriche et 7,3 % en Hongrie pour 2004. La valeur moyenne est de 3,5 % pour 2003 et 3,2 % pour 2004.

Tableau 18 : Valeur de l'accord global (VAG) 2003 (en %)

	Salaire s	Temps de travail	Formation professionnelle	Pensions, retraite anticipée	Égalité de traitement	Autres éléments	Valeur de l'accord global (VAG)
Autriche	2,1% - 4,2					Augmentation salariale minimale 35€	2,1 - 4,2 %
Belgique	1,38 %	-	0,1	-	-	-	1,39
Croatie	Pas de données						
République tchèque	2,5 - 10						2,5 - 10
Danemark	Chiffres individuels pas calculés : VAG est de 1 % au niveau national et de 2,6 % au niveau de l'entreprise						3,6
Finlande	2,7						2,7
Allemagne	3,1	-	-	-	-	-	3,1
Grande-Bretagne							
Grèce	Pas de données						
Hongrie	8,6	-	-	-	-	-	8,6
Italie	2,15					Versement unique 220€ (0,15%)	2,3
Pays-Bas	3,25						3,25
Norvège	4,5	-	-	-	-	-	4,5
Pologne	Pas de données						
République slovaque	Négociations en cours						
Slovénie	2-3 augmentation réelle	-	-	-	-	-	2 - 3
Espagne	Négociations en cours						
Suède	2,7	0,5	-	-	-	-	3,2
Suisse	1,8						1,8

Italiques: Chiffres rapport Eucoba 2003

Tableau 19 : Valeur de l'accord global (VAG) 2004 (en %)

	Salaire s	Temps de travail	Formation professionnelle	Pensions, retraite anticipée	Égalité de traitement	Autres éléments	Valeur de l'accord global (VAG)
Autriche	Négociations en cours						
Belgique	4,02	-	0,1			Premier jour de congé-maladie: 0,1-0,3	4,22 – 4,52
Croatie	Pas de données						
République tchèque	2 - 7,3						2 - 7,3
Danemark	Chiffres individuels pas calculés: VAG de 0,95 % au niveau national plus x % au niveau de l'entreprise (chiffre pas encore disponible)						0,95+x
Finlande	2,2						2,2
Allemagne	3,2	-	-	-	-	-	3,2
Grande-Bretagne							
Grèce	6,5						6,5
Hongrie	Pas de données						
Italie	Pas de données						
Pays-Bas	2,75	-	-	-	-	-	2,75
Norvège	3,5	-	-	-	-	-	3,5
Pologne	Pas de données						
République slovaque	Négociations en cours						
Slovénie	Pas de données						
Espagne	Négociations en cours						
Suède	1,7	-	-	-	-	0,4	2,2
Suisse	Pas de données						

Italiques: Chiffres rapport Eucoba 2003

5.3 Le bilan VAG à la lumière de la règle de coordination de la FEM

La prochaine chose qu'il nous faut entreprendre est l'évaluation des accords conclus à la lumière de la règle de coordination de la FEM.

Cette règle prévoit que les principaux points de référence devraient être le "maintien du pouvoir d'achat" et une "participation équilibrée aux augmentations de la productivité".

La première chose à faire est donc de comparer la VAG avec les taux d'inflation. Pour être dans la ligne de la règle de coordination de la FEM, la VAG doit être supérieure au taux d'inflation.

Ensuite, il nous faut comparer la valeur restante avec la productivité de la main-d'oeuvre. La règle de coordination de la FEM dispose qu'il appartient aux différents

syndicats de décider de la manière d'aborder les négociations; différents éléments sont mentionnés : redistribution des revenus; amélioration des salaires et rémunérations; création d'emplois, y compris via la formation et la réduction du temps de travail; nouvelles formes d'organisation du travail; promotion de l'égalité des chances et départ à la retraite anticipé.

Nous savons que les syndicats ont des interprétations différentes de ce qu'est une "participation équilibrée". Notre démarche consiste cependant à comparer la valeur complète de l'évolution de la productivité avec la VAG et de laisser l'interprétation – est-on parvenu ou non à une participation "équilibrée" – au jugement des syndicats.

En **2003**, la plupart des membres de la FEM ayant fait l'objet de l'enquête ont conclu des accords dont la valeur était supérieure au taux d'inflation (Autriche, Belgique, Danemark, Finlande, Allemagne, Hongrie, Pays-Bas, Norvège, Suède, Suisse et plusieurs secteurs en République tchèque); les exceptions étant l'Italie, la Slovénie et certains secteurs en Autriche et en République tchèque. Dans nos tableaux, le résultat de la soustraction VAG moins taux d'inflation (IHPC) sera désigné sous l'appellation "CTI" (compensation du taux d'inflation).

Le "plein potentiel" d'inflation et de développement de la productivité a été atteint ou dépassé en Autriche (+0,3 – 0,6), au Danemark (+0,3%), en Allemagne (+1,1%), en Hongrie (+1,5%), aux Pays-Bas (+0,85%), en Norvège (+0,1%) et en Suisse (+1,7%). On trouve en dessous de ce chiffre : la Belgique (-0,11%), la Finlande (-0,8%), la Slovénie (-0,1 - -6,5%), la Suède (-1,0%) et certains secteurs en République tchèque (jusqu'à -1,1%). Le résultat du calcul VAG moins IHPC moins développement de la productivité sera appelé PECP (participation équilibrée à la croissance de la productivité).

La plupart des membres de la FEM ont conclu des accords dont la valeur était supérieure au taux d'inflation en 2004 également (Belgique, République tchèque, Finlande, Allemagne, Hongrie, Italie, Pays-Bas, Norvège, Suède, Suisse et plusieurs

secteurs en République tchèque). Les exceptions pour cette année se limitent à la Slovaquie et à certains secteurs en République tchèque.¹

Par rapport à 2003, la grande différence constatée en 2004 est que seuls l'Allemagne (+0,2%), la Norvège (+0,2%), la Suisse (+0,3%) et plusieurs secteurs en République tchèque et en Slovaquie sont parvenus à atteindre la somme complète du taux d'inflation et de la croissance de la productivité. Tous les autres pays se situent en dessous de cette marge : Belgique (-0,21%), Finlande (-0,2%), Hongrie (-0,9%), Italie (-0,8%), Pays-Bas (-0,45%), Suède (-0,8%), ainsi que certains secteurs en République tchèque (jusqu'à -3,5%) et Slovaquie (jusqu'à -4,7%).

Voici la clé de lecture des tableaux suivants : la CTI (compensation du taux d'inflation) et la PECP (chiffre sur la croissance équilibrée à la croissance de la productivité) figureront en trois couleurs différentes : **vert** pour les chiffres positifs, **rouge** pour les chiffres négatifs et vert pâle pour les chiffres contenant des valeurs positives et négatives du fait d'accords différents.

Vous pouvez donc noter, au tableau 20 par exemple, que la quasi totalité des pays ont obtenu, via leurs conventions collectives, des augmentations salariales au moins supérieures au taux d'inflation (à l'exception de l'Italie et de la Slovaquie). De plus, vous pouvez facilement constater que sept pays ont atteint le niveau de l'inflation plus la productivité (PECP) et que cinq pays n'y sont pas parvenus. En République tchèque, les accords signés atteignent tous le taux d'inflation, mais tous ne sont pas supérieures à la somme de l'inflation plus la productivité.

¹ Les chiffres pour le Danemark ne sont pas encore intégralement disponibles.

Tableau 20 : Bilan VAG-Inflation-Productivité 2003 (en %)

	VAG ⁽¹⁾	moins Indice harmonisé des prix à la consommation ⁽²⁾	CTI (compensation taux d'inflation)	moins Productivité de la main-d'oeuvre (PIB réel par personne active) ⁽²⁾	PECP (Participation équilibrée à la croissance de la productivité)
Autriche	2,1 – 2,4	1,3	0,8 – 1,1	0,5	0,3 – 0,6
Belgique	1,39	+/- 0 ⁽³⁾	1,39	1,5	-0,11
Croatie					
République tchèque	2,5 – 10	-0,1	2,6 – 10,01	3,7	-1,1 – 6,31
Danemark	3,6	2,0	1,6	1,3	0,3
Finlande	2,7	1,3	1,4	2,2	-0,8
Allemagne	3,1	1,0	2,1	1,0	1,1
Grande- Bretagne		1,4		1,3	
Hongrie	8,6	4,7	3,9	2,4	1,5
Italie	2,3	2,8	-0,5	-0,2	-0,3
Pays-Bas	3,25	2,2	1,05	0,2	0,85
Norvège	4,5	2,5 ⁽⁴⁾	2,0	1,9 ⁽⁴⁾	0,1
Pologne		0,7		4,9	
Rép. slovaque		8,5		2,4	
Slovénie	2 – 3	5,7	-3,7 - -2,7	3,8	-0,1 - -6,5
Espagne		3,1		0,6	
Suède	3,2	2,3	0,9	1,9	-1,0
Suisse	1,8	0,6 ⁽⁴⁾	1,2	-0,5 ⁽⁴⁾	1,7

(1) Source: Syndicats

(2) Source: Commission européenne (2004a), calculs propres

(3) Péréquation automatique de l'inflation

(4) Données OCDE

Tableau 21 : Bilan VAG-Inflation-Productivité 2004 (en %)

	VAG ⁽¹⁾	moins Indice harmonisé des prix à la consommation ⁽²⁾	CTI	moins Productivité de la main-d'oeuvre (PIB réel par personne active) ⁽²⁾	PECP
Autriche	Négociations en cours				
Belgique	1,39	+/- 0 ⁽³⁾	1,39	1,6	-0,21
Croatie					
Rép. tchèque	2,5 – 10	2,8	-0,3 – 7,2	3,3	-3,5 – 3,9
Danemark	0,95+x	1,5		2,0	
Finlande	2,7	0,4	2,3	2,5	-0,2
Allemagne	3,1	1,3	1,8	1,6	0,2
Grande- Bretagne		1,6		2,6	
Grèce	6,5	3,4	3,1	2,3	0,8
Hongrie	8,6	6,9	1,7	2,6	-0,9
Italie	2,3	2,2	0,1	0,9	-0,8
Pays-Bas	3,25	1,4	1,85	2,3	-0,45
Norvège	4,5	0,5 ⁽⁴⁾	4,0	3,8 ⁽⁴⁾	0,2
Pologne		2,3		4,2	
Rép. slovaque		8,2		3,4	
Slovénie	2 – 3	3,6	-1,6 - -0,6	3,1	-4,7 – 2,5
Espagne		2,4		0,6	
Suède	2,2	1,1	1,1	2,2	-1,1
Suisse	1,8	0,2 ⁽⁴⁾	1,6	1,3	0,3

(1) Source: syndicats, calculs propres

(2) Source: Commission européenne (2004), calculs propres

(3) Péréquation automatique de l'inflation

(4) Données OCDE

5.4 Évaluation à mi-parcours des conventions collectives à la lumière de la règle de coordination de la FEM

Maintes raisons plaident pour procéder à la comparaison des chiffres syndicaux en matière de résultats des négociations collectives non pas sur une seule année, mais bien à long terme. En voici un seul exemple : comme nous l'avons vu au chapitre 2.1, la plupart des conventions portent sur plus d'une année. Les syndicats ont pour coutume de tâcher de placer l'augmentation salariale la plus importante au début de la période d'application de la convention. Dès lors, dans le cas d'une convention portant sur deux ans, ils pourraient se situer au-dessus de la règle de coordination de la FEM au cours de la première année et en dessous de la somme "inflation et croissance de la productivité" au cours de la seconde, tout en atteignant en moyenne le "but" fixé par ladite règle de coordination.

5.5 Analyse annuelle distincte pour la période 2000 - 2004

Comme nous pouvons le voir au tableau 22, la plupart des syndicats parviennent régulièrement, dans presque tous les pays, à préserver le pouvoir d'achat de leurs membres (Autriche, Belgique, République tchèque, Danemark, Finlande, Allemagne, Irlande, Norvège et Suisse), mais il semble difficile, dans certains pays, d'atteindre régulièrement cet objectif (Grèce, Italie, Pays-Bas, Pologne, Suède).

Si nous nous penchons sur l'objectif d'une participation équilibrée à la croissance de la productivité, nous obtenons un tableau plus flou. Au cours de la période 2000-2004, seule l'Allemagne s'est régulièrement située au-dessus de la marge "inflation plus productivité". D'autre part, on trouve un seul pays (Pologne) au sein duquel cette marge n'a jamais pu être atteinte au cours de la même période. Pour les autres pays, on ne relève pas de schéma clair en matière de respect intégral de la règle de coordination de la FEM – un respect très variable de surcroît. Cela montre une fois encore très clairement qu'il n'est guère indiqué de sélectionner une année donnée et de la comparer avec une autre. Nous sommes à la cinquième édition du RAPPORT EUCOB@. Cette base de données nous permet de voir si les syndicats ont été en mesure d'atteindre en moyenne, sur ces cinq dernières années, l'objectif de maintien du pouvoir d'achat et de participation équilibrée dans la croissance de la productivité.

Tableau 22 : Évaluation à mi-parcours des "Conventions collectives nationales à la lumière de la règle de coordination de la FEM" 2000-2004

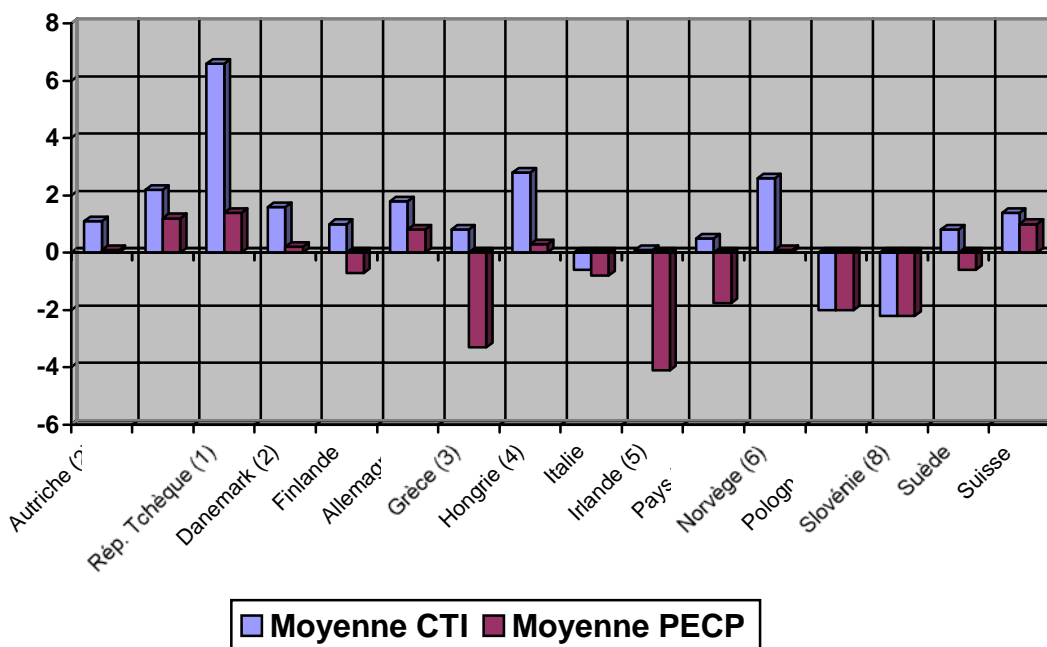
	CTI = Compensation taux d'inflation (VAG moins PECP)					PECP = participation équilibrée à la croissance de la productivité (CTI moins développement de la productivité de la main-d'oeuvre)				
	2000	2001	2002	2003	2004	2000	2001	2002	2003	2004
Autriche	1,5	0,6	0,94	0,8 – 1,1		-0,4	0,5	-0,46	0,3 – 0,6	
Belgique	0,5	3,17	1,6	4,3	1,39	-1,4	3,97	0,6	2,8	-0,21
Croatie	Pas de données									
République tchèque	Pas de données			2,6 – 10,01	-0,3 – 7,2	Pas de données			-1,1 – 6,31	-3,5 – 3,9
Danemark	1,4	1,8	1,5	1,6		-0,9	1,6	-0,1	Pas de données	Pas de données
Finlande	0,8	0	0,65	1,4	2,3	-2,0	0,4	-0,65	-0,8	-0,2
Allemagne	1,9	0,5	2,7	2,1	1,8	0,8	0,1	1,9	1,1	0,2
Grande-Bretagne	Uniquement données d'entreprises									
Grèce	2,1	1,3	-0,9	Pas de données	3,1	-2,1	-3,1	-4,7	Pas de données	0,8
Hongrie	Pas de données			3,9	1,7	Pas de données			1,5	-0,9
Italie	-1,4	-0,55	-0,85	-0,5	0,1	-2,7	-0,45	+0,05	-0,3	-0,8
Irlande	0,2	0	Pas de données			-5,0	-3,1	Pas de données		
Pays-Bas	1,5	-0,1	-1,65	1,05	1,85	-0,1	-1,55	-0,5	0,85	-0,45
Norvège	2,3	2,1	Pas de données	2,0	4,0	0,1	-0,1	Pas de données	0,1	0,2
Pologne	-6,6	-1,6	2,2	Pas de données		-13	-3,3	-1,5	Pas de données	
République slovaque	Pas de données									
Slovénie	Pas de données			-3,7 – 2,7	-1,6 – 0,6	Pas de données			-0,1 – 6,5	-4,7 – 2,5
Espagne	Pas de données									
Suède	1,8	1,1	1,0	-0,9	1,1	-0,1	0,1	-0,9	-1,0	-1,1
Suisse	Pas de données			1,2	1,6	Pas de données			1,7	0,3

5.6 CTI et PECP moyennes 2000 – 2004

Comme nous le constatons dans le graphique 3, il est possible d'identifier trois modèles en ce qui concerne les résultats moyens pour les années 2000 à 2004 :

- pays se situant au-dessus de l'inflation et de la croissance de la productivité
- pays se situant au-dessus de l'inflation mais en dessous de la croissance de la productivité
- pays se situant en dessous de l'inflation et de la croissance de la productivité

Graphique 3 : CTI et PECP moyennes 2000-2004



(1) 2003 et 2004; (2) 2000-2003), (3) 2000-2002; (4) 2003-2004; (5) 2000 + 2001; (6) hors 2002; (7) 2000-2002; (8) 2003 + 2004

a) pays se situant au-dessus de l'inflation et de la croissance de la productivité :

En moyenne, la valeur des conventions collectives conclues en Autriche, en Belgique, en République tchèque, au Danemark, en Allemagne, en Hongrie, en Norvège et en Suisse se situait au-dessus de la marge "inflation plus croissance de la productivité" pour les années 2000 à 2004.

b) pays se situant au-dessus de l'inflation mais en dessous de la croissance de la productivité :

Les syndicats finlandais et suédois ont obtenu des accords qui leur ont permis d'atteindre le niveau de l'inflation, mais qui se situent légèrement en deçà (jusqu'à - 2 %) de la somme moyenne "inflation plus productivité" pour la période 2000-2004. La Grèce, l'Irlande, la Pologne et la Slovénie ont signé des accords permettant d'atteindre le taux d'inflation, mais témoignant toutefois d'un écart de plus de 2 % par rapport à la somme "inflation plus productivité".

Dès lors, la plupart des pays (Autriche, Belgique, République tchèque, Danemark, Finlande, Allemagne, Grèce, Hongrie, Irlande, Norvège, Suède et Suisse) ont atteint une CTI positive pour la période 2000-2004.

c) pays se situant au-dessus de l'inflation, mais en dessous de la croissance de la productivité :

Seuls l'Italie, les Pays-Bas, la Pologne et la Slovénie ont obtenu des accords dont la VAG était en moyenne inférieure au taux d'inflation (et à la croissance de la productivité) et n'ont par conséquent pas atteint l'objectif minimum de maintien du pouvoir d'achat au cours de cette période.

Quoi qu'il en soit, la FEM a signalé à diverses occasions qu'il importait de ne pas réduire l'approche de coordination à un ensemble de règles et de formules et préfère insister sur une approche politique. Se situer en dessous de la règle de coordination n'implique pas nécessairement du dumping social. Aucun indicateur fondé sur nos informations EUCOB@ ne montre que tel est le cas dans les pays évoluant en dessous de la règle de coordination. La modération salariale fait très souvent partie des pactes sociaux nationaux et les syndicats peinent parfois tout simplement à voir satisfaites leurs demandes. Ces chiffres sont importants, mais n'en demeurent pas moins qu'une face de la "médaille coordination".

L'autre face de cette médaille consiste en l'impact politique de l'action de la FEM dans son ensemble et des politiques de ses membres. De l'avis de la FEM, l'impact fondamental de la règle de coordination a été l'instauration d'une règle morale qui veut qu'aucune négociation n'est une question strictement nationale, et que toutes les négociations ont des implications au-delà des frontières et procèdent par conséquent d'une responsabilité partagée.

Ces activités prouvent que la coordination au sein de la FEM va fonctionner sur le plan politique.

Cet aspect peut être démontré par l'intensification des échanges d'information via notre RÉSEAU DE CORRESPONDANTS EUCOB@, notamment en matière d'actions syndicales, comme on a pu le constater en Autriche, en Allemagne, au Portugal, aux Pays-Bas, en Espagne, en Italie, en République tchèque et dans d'autres pays ces

dernières années. Ces exemples prouvent également que notre système d'élaboration de rapports devient de plus en plus un élément des négociations nationales également.

Nous avons toutefois aussi constaté l'aggravation de certains problèmes au cours des quelques dernières années : ainsi, nous notons qu'un nombre croissant de syndicats du secteur de la métallurgie doivent faire face à un processus simultané de centralisation des relations industrielles et de décentralisation des activités.

Comme déjà signalé, il importe donc d'intégrer les procédures en vigueur au plan national et au niveau des entreprises dans notre SYSTÈME D'INFORMATION EUCOB@, ainsi que dans notre approche de coordination des négociations collectives en général.

6 Quelques résultats empiriques suggérés

Nous tâcherons, dans ce chapitre, d'identifier quelques tendances empiriques qui influencent l'approche de coordination de la FEM en tant que telle et/ou son évaluation et, en outre, de déterminer si ces conclusions empiriques pourraient être intégrées à la discussion au sein du groupe de travail restreint, du Comité "Politique de négociations collectives" et du Comité exécutif.

a) Durée des conventions

Par rapport à une période de référence à moyen terme, il semblerait que les pays qui ont pour tradition de conclure des conventions annuelles (p.ex. Autriche, Allemagne) tendent à signer de plus en plus souvent des textes d'une durée plus longue, portant sur deux ans ou plus.

b) Niveaux de négociation

Même en se limitant à la brève période 2000-2004, on peut constater que tant le niveau national que celui des entreprises gagnent en importance au sein du système de négociations collectives du secteur de la métallurgie. Nous pouvons le constater en prenant les exemples des Pays-Bas, où a été signée une convention collective nationale qui a des effets immédiats sur le niveau sectoriel, et ceux des conventions collectives additionnelles conclues au niveau des entreprises SIEMENS et DaimlerChrysler.

c) Demandes syndicales

Au cours des années 2003 et 2004, les augmentations salariales ont été les demandes les plus souvent mentionnées par les syndicats. Environ la moitié de ceux-ci ont également mentionné le temps de travail et des demandes autres. Cela pourrait indiquer que, cette fois-ci, le gâteau à partager est très petit et que les syndicats doivent dès lors se concentrer sur les demandes essentielles.

d) Résultats des conventions collectives

Au cours des rounds de négociation collective 2003 et 2004, la plupart des syndicats européens sont parvenus à la "marge de distribution neutre" (inflation et croissance de la productivité) ou au-delà. La raison n'en est toutefois pas une politique salariale

particulièrement étendue, mais plutôt un développement très faible en termes de croissance économique et de la productivité, couplé à un taux d'inflation faible. On peut s'attendre à ce que le taux de distribution soit à nouveau négatif en cas de reprise conjoncturelle. Nous pouvons donc affirmer qu'en général, les syndicats signent des conventions collectives qui respectent la "politique de modération salariale" régulièrement prônée par la Commission européenne. Signalons incidemment que c'est également le cas dans l'ensemble des autres secteurs (cf. rapport de l'EIRO sur l'évolution des salaires en 2003).

e) Nouveaux États membres

En ce qui concerne les NEM, on peut affirmer qu'ils font montre, en moyenne, de taux de croissance économique et de la productivité bien supérieurs, mais aussi d'un taux d'inflation supérieur à celui des "anciens" États membres. Néanmoins, la Commission européenne les pousse à satisfaire à son objectif de modération salariale, ce qui pourrait avoir pour effet de contrarier les économies émergentes des pays concernés.

7 Annexe

Tableau 23 : CORRESPONDANTS EU COB@ (mise à jour août 2004)

PAYS/ ORGANISATION	NOM	E-MAIL	TÉLÉPHONE
A – Autriche			
GMT	Anderle, Manfred	Manfred.Anderle@metaller.at	Tel: +43 1 501 46 213 Fax: +43 664 26 22 30
B – Belgique			
ACLVB	Roelandt, Johan	johan.roelandt@aclvb.be	Tel: +32 2 558 51 50 Fax: +32 475 39 89 55
CCMB	Diesbecq, Nathalie	Nathalie.Diesbecq@acv-csc.be	Tel: +32 2 62 77 411 Fax: +32 2 62 77 490
CMB	Biebaut, Frans	Fbiebaut@abvmetaal.org	Tel.:+32 2 627 74 13 Fax: +32 2 627 74 90
CNE	Keirsbilck, Felipe van	felipe.vankeirsbilck@acv-csc.be	Tel: +32 2 53 89 144 Fax: +32.02.538.58.39
LBC-NVK			
SETCA-BBTK	Polenus, Carlos	cpolenus@bbtk-abvv.be	Tel: +32 475 41 96 28 Fax: +32 25 11 05 08
BUL – Bulgarie			
TU METALICY – CITUB	Renata Metodieva Pertova	metalicy@netbg.com	Tel: +359 29 88 48 21 Fax: +359 29 88 27 10
TUOFEMI			
NFTINI			
CH – Suisse			
SMUV	Ambrosetti, Renzo	Jolanda.nasi@smuv.ch	Tel: +41 31 350 23 66 Fax: +41 31 350 22 22
SYNA			
CY – Chypre			
OVIEK-SEK	Panayiotis, Frangos	sek@sek.org.cy	Tel: +35 72 28 49 849 Fax: +35 72 28 49 850
CZ – République tchèque			
OS KOVO	Soucek, Jaroslav	Studnicna.Lucie@cmkos.cz	Tel.:+420 23446 2138 Fax: +420 234 46 22 65
D – Allemagne			
IGM	Welzmüller, Rudolf	Rudolf.Welzmueller@igmetall.de	Tel.:+49 69 66 93 26 44 Fax:+49 69 66 93 22 00
DK – Danemark			
CO-Industri	Bundvad, Jens	JB@co-industri.dk	Tel: +45 33 63 80 00 Fax: +45 33 63 80 90
IDA	Wallin, Lotte	low@ida.dk	Tel.:+45 33 18 46 18 Fax: +45 33 18 48 92
E – Espagne			
CC.OO	Blanco, Juan	jblanco@fm.ccoo.es	Tel: +34 91 30 81 181 Fax: +34 91 31 92 543
FTM-ELA	Llabori, Jon Ander	eladonosti@maptel.es	Tel: +34 94 40 37 700 Fax: +34 94 40 37 711
MCA-UGT	Magán Moreno, Isabel	gtecnico@mca.ugt.org	Tel: +34 91 58 97 50 807 Fax: +34 91 58 975
EIR – Irlande			
SIPTU	McCartney, John	jmccartney@siptu.ie	Tel: +353 18 74 97 31 Fax: +353 18 74 96 39
SIPTU	Kelly, Barbara	BKELLY@SIPTU.ie	
F – France			
FGMM-CFDT	Landas, Blandine	Blandine.landas@fgmm.cfdt.fr	Tel: +33 1 56 41 50 70 Fax: +33 1 56 41 50 96
FEAE-CFDT			
FOM			
FO DÉFENSE			
FM-CFTC	- CORREA, Patrick	p.correa@cftcmetallurgie.com	Tel: + 33 1 43 65 56 95

	- MARCANTONI, Marc-Antoine	Marc- Antoine.MARCANTONI@fr.thalesgro up.com	Fax: + 33 1 43 65 98 71 Tel: +33 1 46 13 35 08 Fax: +33 1 46 13 33 79
FTM-CGT			
FNTE-CGT			
FIN – Finlande			
Metalli	Löhman, Jorma	jorma.lohman@metalliliitto.fi	Tel.: +358 9 770 7233 mobile: +358 400 500 820
TU			
IL	Joint correspondent: Pertti Porokari	pertti.porokari@insinoriliitto.fi	Tel: +358 201 801 801 mobile: +358 40 583 3476
TEK			
GB – Grande- Bretagne			
AMICUS	Hayward, Jonathan	Jonathan.Hayward@amicustheunion.o rg	Tel: +44 20 74 20 89 62 Fax: +44 20 74 20 89 98
TGWU			
GMB			
ISTC			
GR – Grèce			
POEM	Markatos, Stavros	poem@otenet.gr	Tel: +30 14 17 41 59 Fax: 30 14 17 47 81
H – Hongrie			
VASAS	Bálint, Adrienn	- balint.a@vasasszakszervezet.hu - vasaszaksz@mail.datanet.hu	Tel: +36 13 33 41 75 Fax: +36 13 33 83 27
I – Italie			
FIOM-CGIL	Petrucci, Sabina	s.petrucci@fiom.cgil.it	Tel: +39 06 85 26 21 Mobile : +39 33 57 50 11 18
UILM	Patrizia Pitrouaci	UILM@UIL.it	Tel: +39 06 85 26 21 Fax: +39 34 87 81 05 89
FIM-CISL	Gianni Alioti	gianni.alioti@cisl.it	Tel: +39 06 852621 Fax: +39 348 9026909
IS – Islande			
Samiðn samband iðnfélaga			
L – Luxembourg			
OGB-L	Interim: Clement, Nico	Nico.clement@secec.lu	Tel: +352 29 68 941 Fax: +352 40 63 61
LCGB			
M – Malte			
GWU			
N – Norvège			
Fellesforbundet	Sjovoll, Hallstein	hallstein.sjovoll@fellesforbundet.no	Tel: +47 23 06 31 00 Fax: +47 23 06 31 01
Handel og Kontor i Norge - HK			
EL & IT Forbundet	Andersen, Jan O.	jan.andersen@elogit.no	Tel: +47 23 06 34 00 Fax: +47 23 06 34 01
Norges Ingeniørorganisas jon – NITO	Breen, Lasse	lasse.breen@nito.no	Tel: +47 90833573 Fax: +47 22 17 24 80
NL – Pays-Bas			
FNV Bondgenoten	Stigt, Jacqueline	JacqStig@bg.fnv.nl	Tel.: +31 65 10 17 964 Fax: +31 30 27 38 690
CNV- Bedrijvenbond	Wevers, Jan	j.wevers@cnv.net	Tel. : +31 30 6 348 209 Mob: +31 06 51 60 21 43 Fax: +31 30 63 48 200
De Unie	ter Halle, Han	hll-h@unie.nl	Tel: +31 345 85 10 86 Fax: +31 652 52 086
VHP – Metalektro			
P – Portugal			
SIMA	Simoes, José	simap@net.vodafone.pt	Tel: +35 12 18 40 10 36 Fax: +35 12 14 09 851
FEQUIMETAL	Balecho, José	fequimetal@mail.sitepac.pt	Tel: +35 12 18 81 85 61

			Fax: +35 12 18 81 85 55
PL – Pologne			
NSZZ Solidarnosc		solidmet@silesia.top.pl	Tel: +48 32 25 38 723 Fax: +48 32 25 38 723
RO – Roumanie			
NTUF METAROM	Ms. Oana Mirea	- metaromimagine@cartel-alfa.ro - oana_mirea@k.ro	Tel: +4 021 12 66 39 Mobile: +4 0721 858 151
F.N.S. U Metal			
F.N.S. Solidaritatea 90			
S – Suède			
Svenska Metall	Ingrid Hansson	ingrid.hansson.fk@metall.se	Tel: +4687868435 Fax: +46 82 08 170
SIF	Sellgren, Tore	tore.sellgren@sif.se	Tel: +46 85 08 972 42 Mobile: +46 70 589 72 42 Fax: +46 85 08 97 019
CF	Anders Tihkan	anders.tihkan@cf.se	Tel: +46 86 13 81 64 Fax: +46 87 96 71 02
SK – République slovaque			
Odborovy ZVÄZ KOVO	Mifka, Anton	hrusecka@ozkovo.sk	Tel: +421 2 555 653 83 Fax: +421 2 555 653 87
SLO – Slovénie			
SKEI	Ivanovic, Bogdan	Ivanovic.skei.mb@siol.net	Tel: +386 24 61 26 24 Mobile: +386 41 73 54 38 Fax: +386 61 32 29 73
TU – Turquie			
Birlesik Metal-IS DISK	1- Gaye Yilmaz 2- Mehmet Beseli	- gaye@birlesikmetal.org - info@birlesikmetal.org	Mobile: 0090 532 445 05 56 Mobile: 0090 535 670 61 76 Tel: +90 21 63 80 85 90 Fax: +90 21 63 73 65 02
MEMBRES ASSOCIÉS			
HR – Croatie			
Sindikata Metalaca Hrvatske - SMH		smh@smh.tel.hr	Tel: +385 14 65 50 18 Fax: +385 14 65 50 23
YU – Serbie			
GSM Nezavisnost			Tel: +381 11 32 38 226 Fax: +381 11 32 44 118
Autres membres sur la liste d'envoi			
FNV Bondgenoten	Paulides, Lineke	linepaul@bg.fnv.nl	
D – IG Metall	Schild, Armin	Armin.Schild@igmetall.de	
D	Weinert, Rainer	weinert.berlin@t-online.de	
Nordic Metal	Börgö-Etaat, Anna-Lena	post@nordiskametall.org	+46.8 786 8340
S - Svenska Metall	Persson, Gina	gina.persson.fk@metall.se	
S - Svenska Metall	Nilsson, Göran	goran.nilsson.fk@metall.se	
S - Svenska Metall	Olsson, Jan-Ake	jan-ake.olsson.fk@metall.se	
EMF	Kuhlmann, Reinhard	RKUHLMANN@EMF-FEM.ORG	Tel: +32 22 27 10 10 Fax: +32 22 17 59 63
EMF	Samyn, Bart	BSAMYN@EMF-FEM.ORG	
IMF	Mureau, Anne-Marie	ammureau@imfmetal.org	