



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

1/3/2004

## **RAPPORT EUCOB@**

### **Rapport annuel 2003**

**Le Réseau européen d'information sur les négociations collectives**

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

**Politique de négociations collectives dans l'industrie métallurgique  
européenne**

**2003**

**Achevé à l'été 2003**

**Contenu:****PARTIE I: Introduction et vue d'ensemble**

1.	Préface	4
2.	Objectifs de l'Eucob@, participation	4
3.	Thèmes principaux des négociations collectives européennes: un aperçu	4

**PARTIE II: Les négociations collectives européennes en détail**

4.	Structure des conventions collectives en Europe	8
4.1.	Calendrier des négociations collectives pour 2003 et 2004	8
4.2.	Niveaux de négociation	9
4.3.	Couverture	9
5.	Sujets négociés et résultats	10
5.1	Politique salariale	10
5.2.	Temps de travail	16
5.3.	Pensions et préretraite	17
5.4.	Formation professionnelle	18
5.5.	Autres conventions	19
6.	Importance et aspects politiques des négociations collectives	20
6.1.	Importance du dernier cycle de négociation	20
6.2.	Aspects politiques des négociations collectives	20

**PARTIE III: Évaluation de la règle de coordination**

7.	Évaluation de la règle de coordination	23
7.1.	Résultats empiriques 2002/2003	24

**PARTIE IV: Pays d'Europe centrale et orientale**

8.	Les pays d' Europe centrale	29
8.1.	Développement économique	29
8.2.	Politique salariale dans les PECO	30

**Annexe:**

I.	Liste des correspondants du réseau Eucoba	32
----	---	----

**Tableaux:**

Tableau 1: Thèmes principaux 2003	6
Tableau 2: Calendrier des négociations collectives européennes	8
Tableau 3: Niveaux de négociation	..9
Tableau 4: Couverture	9
Tableau 5: Politique des salaires dans la métallurgie européenne 2003	14
Tableau 6: Temps de travail dans la métallurgie européenne en 2003	16
Tableau 7: Plans de pension et préretraite	17
Tableau 8: Formation professionnelle	18
Tableau 9: Autres conventions en vigueur en 2003	19
Tableau 10: Contexte politique et économique	22
Tableau 11: Paramètres macroéconomiques en Europe en 2003	24
Tableau 12: Paramètres macroéconomiques nationaux communiqués	25
Tableau 13: Chiffres de la Vowa pour 2003	25
Tableau 14a: Règle de coordination et p+i 2000	26
Tableau 14b: Règle de coordination et p+i 2001	26
Tableau 14c: Règle de coordination et p+i 2002	26
Tableau 14d: Règle de coordination et p+i 2003	26
Tableau 15: La règle de coordination de la FEM en action: aperçu sur cinq ans	27
Tableau 16: Données macroéconomiques des pays candidats à l'adhésion	29
Tableau 17: Couverture des conventions collectives	30
Tableau 18: Négociations collectives dans les PECO	31

## **PARTIE I: Introduction et vue d'ensemble**

### **1. Préface**

Il s'agit du quatrième rapport eucob@ de la FEM depuis l'an 2000. Aujourd'hui, le réseau d'information eucob@ est la charpente de l'approche syndicale européenne de coordination considérée dans son ensemble. Le concept a été adopté par le Comité « Négociations collective » de la FEM en novembre 1999, et le premier rapport eucob@ a été présenté en mars 2000. Une rubrique consacrée à l'évaluation de la règle de coordination (Partie III) a été incluse dans chacun des rapports qui ont suivi.

Cette année, nous avons reçu 19 rapports en provenance de 14 pays (**Autriche, Belgique, Danemark, Finlande** (Metalli, TL, STL, IL et TEK), **Grèce, Allemagne, Pays-Bas, Italie, Norvège** (Fellesforbundet), **Portugal** (SIMA), **Royaume-Uni, Suède** (SIF et Svenska Metall) et **Suisse**. Certaines conventions ont été nouvellement signées, d'autres sont des conventions déjà en vigueur.

Parmi les futurs pays membres, nous n'avons reçu de rapports qu'en provenance de deux pays (la **République tchèque** et la **Slovénie**).

### **2. Objectifs de l'Eucob@, participation**

Les informations sont échangées par courrier électronique. Le rapport eucob@ est fondé sur deux "piliers": les données d'Eurostat (Commission européenne) et les données communiquées par le biais du questionnaire. Début 2002, nous avons ajouté un troisième "pilier" au système eucob@, un "système d'information ad-hoc". L'idée consistait à obtenir des informations brèves et rapides de la part des organisations affiliées concernant toutes les évolutions dignes d'être signalées. Ce pilier est à présent en place, et il est largement utilisé par les correspondants. L'échange d'informations couvre des demandes concernant le cycle de négociation à venir, les actions industrielles ainsi que des problèmes juridiques tels que les modifications apportées à la législation du travail, etc. Certains correspondants ont demandé des informations sur les expériences enregistrées dans des domaines spécifiques, comme par exemple les conventions communes aux ouvriers et aux employés, les régimes de retraite par capitalisation, ou encore les nouveaux systèmes de formation.

### **3. Thèmes principaux des négociations collectives européennes: un aperçu**

La Commission a déclaré que pour la troisième année consécutive, la croissance sera probablement décevante: le taux moyen de croissance est estimé à un faible 1 % pour 2003 dans la zone euro (contre 1,3 % dans l'ensemble de l'Union européenne). Un taux moyen de croissance plus solide, de l'ordre de 2,3 à 2,4 %, est prévu dans la zone euro et dans l'ensemble de l'Union européenne pour l'année prochaine, lorsque les créations d'emplois reprendront, que les investissements rebondiront et que l'environnement international sera plus favorable. Toutefois, étant donné le niveau élevé d'incertitude, on ne peut pas exclure un nouveau retard dans l'accélération de la croissance. Les forces motrices de la reprise économique se sont décalées vers la demande intérieure, la consommation n'a pas réussi à

se renforcer et elle est restée au niveau de 0,7 % en 2002 dans la zone euro (1,4 % dans l'Union européenne). Il est prévu que le taux de chômage augmente pour passer à 8,8 % (8 % pour l'ensemble de l'Union européenne). Étant donné la lenteur de la reprise, on prévoit seulement un niveau modeste des créations d'emplois pour l'année prochaine. La baisse de l'inflation a été, de manière générale, lente en 2003 et on prévoit qu'elle restera à 2,1 % en moyenne pour la zone euro, contre 2,2 % l'année dernière (« European economy », prévisions de l'automne 2003).

Le déficit public général à l'échelle de la zone euro s'est sensiblement accru, pour atteindre 2,2 % du PIB en 2002 (contre 1,9 % pour l'ensemble de l'UE). Par comparaison avec les prévisions d'automne de la Commission, le déficit français a été revu à 3,1 % du PIB, alors que le déficit portugais a été revu à la baisse en dessous du seuil des 3 %. L'Allemagne conserve un déficit excessif (ibid.).

L'inflation n'est pas un problème dans la zone euro, bien que l'inflation diffère de pays à pays. Néanmoins, dans deux ou trois des économies les plus importantes (l'Allemagne et la France), l'inflation est inférieure à 2,0% alors qu'en Italie, la troisième économie par ordre d'importance, l'inflation est supérieure à 2,0% (2,6% en 2002 et 2,4% en 2003). Toutefois, le principal problème est l'absence de croissance économique, et dans ce cas on est en droit de mettre en doute la déclaration de la BCE selon laquelle « la politique monétaire a fourni une importante contribution à l'amélioration des conditions d'une reprise de la croissance économique. » (BCE, rapport mensuel, juillet 2003).

Dans plusieurs pays européens, les syndicats ont dû faire face, en 2002 et 2003, à des initiatives des gouvernements visant à modifier la législation du travail pour rendre le marché du travail plus flexible, changer la réglementation en matière de sécurité sociale, de systèmes de retraite, etc. Le dénominateur commun de ces initiatives était de modifier le climat de 'bienveillance' de l'environnement institutionnel dans lequel les syndicats agissent. Cela a été le cas en **Autriche**, en **France**, en **Allemagne**, en **Italie**, en **Espagne** (pour 2002), au **Portugal** et dans d'autres pays.

En ce qui concerne la règle de coordination de la FEM en 2002 et 2003, l'évolution constatée ces deux dernières années se poursuit: il est de plus en plus difficile aux organisations affiliées à la FEM de faire face aux changements des paramètres économiques. En 2002 et 2003, la majorité des pays ayant communiqué leurs données étaient en deçà de la règle de coordination, en 2002, la plupart des pays situés en deçà de la règle de coordination se situaient dans une fourchette de -1,0%, mais en 2003 il n'y a qu'un seul pays dans ce cas. Nous craignons que ce panorama général valable pour l'année 2003 ne se soit toujours pas éclairci lorsque nous recevrons les rapports en provenance des pays qui manquent encore à l'appel. En 2002, seuls trois pays (***l'Allemagne**, le **Portugal** et la **Norvège***) étaient au—*essus de la règle de coordination. Tous les autres pays ayant communiqué leurs données étaient en deçà: en 2002 la **Belgique**, le **Danemark**, l'**Autriche**, les **Pays-Bas**, la **Finlande**, l'**Italie**, la **Suède** et la **Grèce**. Toutefois, 6 des 8 pays dont les résultats étaient en dessous de la règle de coordination se situaient dans une fourchette de -1,0% (la Belgique, le Danemark, l'Autriche, la Finlande, l'Italie et la Suède). Les Pays-Bas et la Grèce étaient même en deçà de cette fourchette. En 2003, quatre pays respectent la règle de coordination (**Belgique**, **Autriche**, **Allemagne** et **Norvège**), cinq pays ayant communiqué leurs données sont en dessous (**Pays-Bas**, **Finlande**, **Portugal**, **Suède** et **Grèce**). Seul un pays présentant des résultats inférieurs à la règle de coordination se situe dans une fourchette de -1,0% (les **Pays-Bas**), ce qui n'est pas le cas des autres.*

La Commission signale que la plupart des pays **candidats à l'adhésion** ont connu une croissance solide en dépit d'un climat économique international qui s'était dégradé. La croissance économique ne s'est ralentie que légèrement au cours de l'année 2002. Il est particulièrement intéressant pour les membres de la zone euro de savoir que ce résultat

positif est principalement dû "à une forte demande intérieure, [que] la plupart des pays candidats ont fait preuve d'élasticité [et que] le degré du ralentissement économique est resté limité." (« European economy », Prévisions économiques pour les pays candidats, printemps 2003). Pour ce qui est de la **République tchèque**, la croissance économique s'est progressivement essouffée en 2002, et ce phénomène a été aggravé par les inondations du mois d'août, si bien que le PIB a décliné sur l'ensemble de l'année 2002. La **Slovénie** a dû affronter les mêmes problèmes, mais une augmentation inattendue des exportations ainsi qu'une reprise de la demande intérieure en 2002 l'ont aidée à atteindre une croissance du PIB égale à 3% (ibid.).

Dans notre dernier rapport, nous avons souligné que la politique salariale était au centre des derniers cycles de négociations collectives dans toute l'Europe. Cette fois-ci, nous avons un tableau tout à fait similaire.

EUCOBA Tableau 1: Principaux thèmes pour 2003																		
Thèmes/pays	A	B	DK	FIN	F	D	NL	IRL	I	P	S	E	EL	UK	NOR	CH	CZE	SLO
<b>Salaires</b>																		
Structure salariale																		
Augmentation des salaires	X	X	X	X		X	X		X	X	X		X		X	X	X	X
Augmentation du salaire minimum	X		X															
Rémunération des apprentis																		
<b>Formation</b>																		
Formation professionnelle		X					X		X		X							
Conditions de formation				X			X									X		
<b>Temps de travail</b>																		
Réduction		X	X				X				X			X			X	
Flexibilisation			X	X			X		X					X		X		
<b>Pensions/ retraite anticipée</b>																		
Pensions		X	X								X							
Retraite anticipée		X					X											
Régime de retraite complémentaire																		
<b>Autres conventions</b>		X		X		X	X		X		X			X	X		X	

La plus grande partie des organisations affiliées ayant communiqué des données n'avaient pas prévu de cycle de négociation en 2003, et les conventions conclues en 2002 ou plus tôt sont toujours en vigueur. Par conséquent, nous ne constatons pas de nombreuses différences par comparaison avec le dernier rapport.

Cette année, nous avons:

- 14 mentions concernant les „augmentations de salaire“ et 2 autres concernant l'„augmentation du salaire minimum“;

- 12 mentions concernant le „temps de travail“, dont 6 concernant „la réduction du temps de travail“ et 6 concernant „la flexibilisation du temps de travail“;
- 7 mentions concernant la „formation“: 4 relatives aux „conditions de formation“ et 3 relatives à la „formation professionnelle“ ;
- 5 mentions concernant les „systèmes de pension“ et la „retraite anticipée“, et enfin
- 9 mentions concernant les „autres thèmes“.

## PARTIE II: Les négociations collectives européennes en détail

### 4. Structure des conventions collectives européennes

Dans ce chapitre, nous donnons une vue d'ensemble des prochains cycles de négociation collective prévus au "calendrier". Les principales différences en matière de négociations collectives en Europe portent sur les niveaux de négociation et la couverture de ces négociations. Nous fournissons une actualisation des informations précédentes aux chapitres 5.2. et 5.3.

#### 4.1. Calendrier des négociations collectives pour 2003-2004

Nous donnons dans le tableau 2 un aperçu basé sur les derniers rapports eucob@.

EUCOBA Tableau 2: Calendrier des négociations collectives en Europe (juillet 2003)							
Pays / organisation		Conventions en vigueur depuis jusqu'à		Durée de validité (année)	Prochaine négociation: Début.....fin		Situation actuelle
<b>B</b>	<i>CMB, CCMB</i>	Jan 03	Déc 04	2	2005		
<b>DK</b>	<i>CO-Industri</i>	1 Mars 2000	1 Mars 2004	4	Déc 2002 / Le salaire minimum doit être fixé en 2003	Mars 03	Toujours en vigueur/ négociations salariales annuelles au niveau de l'entreprise
<b>D</b>	<i>IG Metall</i>	Juin 02	Déc 03	22 mois	Fin 2003		
<b>EL</b>	<i>POEM</i>	Jan 02	Déc 03	2	Jan 2004		
<b>E</b>	<i>CC.OO, UGT</i>						
<b>F</b>	<i>FGMM CFDT</i>						
<b>IRL</b>	<i>ICTU (SIPTU)</i>						
<b>I</b>	<i>FIOM, FIM, UILM</i>	00	04	4	Fin 2002, reconduction de la convention nationale		Toujours en vigueur
	<i>Niveau local/de l'entreprise</i>						
<b>NL</b>	<i>FNV</i>	Juin 02	Juin 04	2	Avril 04		
<b>A</b>	<i>GMT</i>	01/03	Durée illimitée	Renégociations annuelles	Automne 2003		Toujours en vigueur
<b>P</b>	<i>Fequimetal</i>	Fév 02	Fév 03	annuelle			
<b>P</b>	<i>SIMA</i>	Fév 03	Fév 03	annuelle			
<b>FIN</b>	<i>Metalli</i>	01 Fév 03	31 Jan 05	2	Automne 2004		
<b>FIN</b>	<i>STL, TL, IL, TEK</i>	01 Fév 03	31 Jan 05	2	Automne 2004		
<b>S</b>	<i>Svenska Metall</i>	Fév 01	Mars 04	3	Jan 04	Mars 04	
<b>S</b>	<i>SIF</i>	Fév 01	Mars 04	3	Jan 04	Mars 04	Chacune des deux parties est habilitée à mettre fin à la convention pour février 03, par exemple si on prévoit une inflation plus élevée.
<b>UK</b>	<i>AEEU, TGWU, GMB, MSF, UCATT</i>						
	<i>Niveau local/de l'entreprise</i>						
<b>CH</b>	<i>SMUV</i>	07.98	06.03	5			
	<i>Niveau local/de l'entreprise</i>						
<b>NOR</b>	<i>Fellesforbundet</i>	04.02	03.04	2	03.04		Toujours en vigueur
<b>NOR</b>	<i>NITO</i>	04.02	03.04	2	03.04		Toujours en vigueur
<b>CZE</b>	<i>OS KOVO - sidérurgie</i>	Jan 03	Déc 03	1	Automne 2003		
<b>CZE</b>	<i>OS KOVO - électronique</i>	Jan 03	Déc 03	1	Automne 2003		
<b>CZE</b>	<i>OS KOVO - métallurgie</i>	Jan 01	Déc 03	3	Automne 2003		
<b>CZE</b>	<i>OS KOVO- industrie aérospatiale</i>	Jan 03	Déc 03	1	Automne 2002		
<b>SLO</b>	<i>SKEI</i>	Juillet 02	Juillet 04	2	Printemps 2004		

## 4.2. Niveaux de négociation

EUCOBA Tableau 3: Niveaux de négociation																				
Niveau	A	B	DK	FIN	F	D	NL	IRL	I	P	S	E	EL	UK	NOR	CH	SLO	CZE	SLK	SLO
National	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X		X		X	X	X			X
Entreprise/ local			X					X	X 2131 aggr.		X	X		X	X	X	X		X	X
Sectoriel	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X				X	X		X
Intersectoriel								X				X								
Subsectoriel												X						X	X	

Les "niveaux de négociation" sont importants pour bien comprendre les structures de négociation collective dans les pays membres. Ces structures n'ont pas changé depuis l'année dernière. La grande majorité des conventions collectives couvertes par les rapports sont des conventions sectorielles pluriannuelles, mais il y a quelques exceptions majeures (cf. rapport eucob@ 1999/2000, p. 7).

## 4.3. Couverture

Pays / organisation		Membres	Nombre d'employés indirects	Ouvriers/ employés
B	CMB, CCMB		144 000	Ouvriers
DK	CO-Industri		300 000 (100 000)	Les deux
DK	IDA	8 000	80 000	Univ.
D	IG Metall	2 500 000	3 600 000	Les deux
EL	POEM	50 000	150 000	Les deux
E	CC.OO, UGT			
F	FGMM CFDT			
IRL	ICTU (SIPTU)			
I	FIOM, FIM, UILM		655 787 Effectifs totaux: 1 600 000	Pas de différence entre les deux catégories
NL	FNV	29 000	285 000	Les deux
A	GMBE GPA		128 000 ouvriers 61 741 employés Effectifs totaux: 164 308	Les deux Négociations communes, mais conventions séparées
P	Fequimetal	50 500		
P	SIMA			
FIN	Metalli	120 000	130 000	Ouvriers
FIN	STL, TL, IL, TEK	30 000		Employés
S	Svenska Metall	170 051		Ouvriers
S	SIF	80 000	100 000 Effectifs: 380 000	Employés
UK	AEEU, TGWU, GMB, MSF, UCATT			
NOR	Fellesforbundet	40 000	55 000	Ouvriers
INOR	NITO			
CH	FMTH, VSAM, Syna, ASC, SSEC	23 000 (FMTH)	327 000	
CZE	OS KOVO - acier	21 313	29 333	Les deux
CZE	OS KOVO - électronique	5 416	19 286	Les deux
CZE	OS KOVO - sidérurgie	2 503	5 279	Les deux
CZE	OS KOVO - industrie aérospatiale	1 060	2 310	Les deux
SLO	SKEI	80 000	100 000	Les deux

## 5. Thèmes et résultats des négociations

En 2003, nous avons, parmi les pays ayant communiqué un rapport, deux catégories: 1) les pays ayant enregistré la conclusion de nouvelles conventions (6 pays: **Belgique, Finlande, Pays-Bas, Autriche, Portugal et République tchèque**), 2) les pays où des conventions sont déjà en vigueur (8 pays: **Danemark, Allemagne, Italie, Grèce, Suède, Norvège, Royaume-Uni et Slovaquie**).

### 5.1. Politique salariale

En **Belgique**, une convention en deux étapes a été conclue: une augmentation de 1,5% en 2003 en fonction de l'inflation estimée; celle-ci pourra atteindre 1,0% de plus "en fonction de la situation concernant la première journée non payée du congé de maladie". Cette seconde partie sera mise en œuvre au niveau de l'entreprise. Il appartiendra au syndicat et à l'entreprise de décider de quelle manière ils souhaitent que cette seconde partie soit appliquée, c'est-à-dire en ce qui concerne la réduction du temps de travail ou d'autres avantages tels que les tickets restaurant, l'assurance hospitalisation, les pensions complémentaires, etc. En 2004, les salaires augmenteront de 1,6% (estimation de l'inflation pour 2004). Dans la seconde partie de la convention, il pourra y avoir une augmentation de 1,0 %, à laquelle il faudra retrancher ou au contraire ajouter le résultat du calcul suivant: 3,1 % (= estimation de l'inflation au 1<sup>er</sup> juillet 2003 et au 1<sup>er</sup> juillet 2004) – (taux d'inflation réel au 1<sup>er</sup> juillet 2003 + taux d'inflation réel au 1<sup>er</sup> juillet 2004). Notre correspondant admet que cette "composante de l'augmentation salariale est la plus compliquée". Partout, il y aura une augmentation "de 5,4% pour les entreprises dans lesquelles la première journée du congé de maladie était déjà payée, et de 5,1% pour les entreprises qui n'ont jamais remboursé la première journée du congé de maladie."

En **Finlande** (Metalli), nous avons une augmentation des salaires au moins égale à 2,6 % en 2003, et à 1,8 % en 2004. En 2004, "sur la base des conventions locales, une part du salaire sera redistribuée entre les travailleurs, en fonction du nombre d'emplois. Cette part s'élèvera à 4 centimes de l'heure, multipliés par le nombre de travailleurs."

L'organisation syndicale FNV Bondgenoten, des **Pays-Bas**, signale qu'une convention de deux ans a été conclue en juillet 2002. Celle-ci a nécessité "un cycle supplémentaire de négociation (5 au lieu de 4, pour parvenir à un accord de principe) et nous avons dû pour cela menacer d'organiser un mouvement de grève." En 2003, on enregistre une augmentation exceptionnelle de 1,25%, une augmentation structurelle de 3,25% (augmentation-plancher d'au moins 49,58 € par mois), suivie au mois d'avril 2004 par une augmentation de 2,75% (augmentation-plancher d'au moins 43,11 € par mois).

Le syndicat GMT, en **Autriche**, a conclu une convention portant sur une augmentation minimale de 2,3%, une augmentation des salaires effectifs de 2,2% et un paiement de 110 € en une seule fois. Par ailleurs, d'autres augmentations concernant la rémunération des apprentis et les versements supplémentaires ou indemnités pour frais (paiement pour travail posté de nuit de 4%). Ce qui est particulièrement important, c'est la réintroduction de l'"option de répartition", qui permet de redistribuer de manière flexible 0,6% de la masse salariale totale, tout en augmentant cette masse salariale totale d'au moins 1,9%. Une option de répartition peut être convenue au niveau de l'entreprise. *Le 21 octobre 2003, le syndicat autrichien des travailleurs de la métallurgie et du textile (GMT) est parvenu, au sein d'une*

*équipe conjointe de négociation constituée avec le syndicat des employés du secteur privé (GPA) à une nouvelle convention collective concernant environ 180 000 travailleurs, tant ouvriers qu'employés, du secteur de la métallurgie et des mines. L'augmentation du salaire effectif obtenue est d'environ 2,1%, l'option de répartition a été reconduite, une augmentation des paiements supplémentaires ainsi que des indemnités pour frais de 2,1% ont été convenues, et la rémunération des apprentis a été augmentée de 2,1%.*

Dans le secteur automobile du **Royaume-Uni**, la plupart des conventions ont été conclues en 2002, même si certaines conventions conclues en novembre 2001 sont toujours en vigueur (comme chez BMW Oxford, avec une augmentation salariale de 3,0%, et chez Ford avec 3,5% d'augmentation). Pour 2002, on signale cinq conventions dans le rapport IDS (d'octobre 2002): Honda (2,5%), Nissan (3,0%), Peugeot (2,1%), Toyota (2,42%), et Vauxhall (2,0%). La rémunération moyenne a augmenté de 3,6% en 2003 (contre 3,7% en décembre 2002). Dans le secteur privé, l'augmentation des salaires est tombée de 3,5% à 3,2%... ("IDS Report").

L'organisation syndicale SIMA, au **Portugal**, signale une convention sectorielle prévoyant une augmentation salariale de 2,9% dans le secteur de la métallurgie et de 3,6% dans le secteur de l'acier. Dans d'autres secteurs, des négociations sont encore en cours, et il semble qu'elles soient difficiles, comme par exemple dans l'industrie automobile. SIMA a également obtenu la conclusion de plusieurs conventions importantes au niveau des entreprises, comme chez Bombardier (3,5% d'augmentation) et Robert Bosch (37,50 €).

Nous avons reçu une information ad hoc en provenance d'**Irlande**, selon laquelle des négociations relatives au nouveau cycle de négociation ont débuté vers le mois d'octobre 2002. "De nombreux travailleurs ont l'impression d'en avoir assez du système des cycles de négociation salariale, et souhaiteraient que l'on en revienne aux 'négociations collectives libres' à l'échelle du site. Cependant, la récession économique constatée depuis les événements du 11 septembre pourrait servir à modifier quelque peu cette manière de concevoir les choses. Nous avons enregistré en Irlande des pertes d'emplois depuis cette date, notamment dans le secteur technologique."

L'ensemble des autres conventions est toujours en vigueur.

Au **Danemark**, l'actuelle convention, qui date de 2001, fixe un niveau minimum de salaire aux alentours de 84,40 Dkr, et une augmentation générale de 1,0%. Au Danemark, les deux tiers environ du total des coûts de main-d'œuvre font l'objet d'une négociation au niveau de l'entreprise. Pour 2003, une négociation spéciale concernant les salaires minimaux et le niveau des avantages a eu lieu: le salaire minimum pour les adultes a augmenté de 2,00 Dkr pour passer à 88,40 Dkr; le salaire minimum pour jeunes travailleurs (âgés de moins de 18 ans) a augmenté de 1,25 Dkr pour passer à 50,60 Dkr, et la rémunération minimum pour les apprentis et les étudiants, les paiements supplémentaires pour changements d'horaire et travail posté, ainsi que d'autres prestations ont également augmenté.

En **Allemagne**, la convention conclue par IG Metall en 2002 est toujours en vigueur, ce qui nous donne une augmentation des salaires de 3,1% jusqu'à juin 2003, puis de 2,6% à partir de juin 2003. De plus, un nouveau régime salarial destiné aux ouvriers et aux employés a produit un résultat de + 0,9% en 2002/2003 et de +0,5% en 2003.

*En Italie, la "caractéristique principale était une grave scission générale au sein du mouvement syndical, qui a exacerbé les différences d'opinion existantes, et a été essentiellement déclenchée par le statu quo qui a suivi l'affrontement avec le gouvernement. Les problèmes opposant la FIM-CISL à l'UILM d'une part, et à la FIOM-CGIL d'autre part, ont persisté. Seule la FIM-CISL et l'UILM ont signé les conventions les plus récentes, que la*

*FIOM-CGIL a rejetées. La nouvelle convention de mai 2003 inclut une augmentation des salaires de 69 € par mois (4,3% sur deux ans) et un paiement en une seule fois de 220 € (la FIOM réclamait environ 8,5% d'augmentation). Malheureusement, nous ne disposons, de la part de la FIOM-CGIL, que d'un document exposant sa position quant à la nouvelle convention, et nous n'avons rien reçu de la part de la FI-CISL ou de l'UILM.*

En **Grèce**, une augmentation des salaires égale à 3,0% en 2002 (soit 36,14 €) et 4,5% en 2003 (38,31 €) a été enregistrée. Par ailleurs, il existe également une bonification pour travaux exécutés dans des conditions difficiles ainsi qu'une bonification pour ancienneté destinée aux travailleurs ayant accompli dix années de service.

En **Suède**: Svenska Metall a obtenu une augmentation de 2,3% en 2001 dans le cadre d'une convention nationale, et deux autres pour cent en 2002, la distribution étant du ressort des parties au niveau local. Nous aurons la même situation en 2003. Le syndicat **suédois** des employés a obtenu une augmentation de 1,8% en 2001 et une révision individuelle des salaires estimée à au moins +0,7%. La révision individuelle des salaires sera négociée au niveau local, ou au niveau de l'entreprise, par les syndicats locaux et les employeurs concernés. Tous les membres se voient garantir une augmentation de salaire minimale égale à 700 SEK aux termes de la convention, et les salaires minimaux seront augmentés de 3 %.

En **Suisse**, la convention en place entre l'organisation patronale ASM, le syndicat de la métallurgie SMUV et d'autres organisations syndicales a été prorogée jusqu'au 31 décembre 2005.

*Une nouvelle fois, nous n'avons malheureusement pas reçu de rapport en provenance de **France** cette année. Si l'on s'en tient à ce qu'affirme un rapport national établi par Christian Dufour (IRES) pour le compte de l'ETUI / ISE, et qui peut être consulté sur le site Internet suivant: [www.etui.org/CBEurope/Creports/default.cfm](http://www.etui.org/CBEurope/Creports/default.cfm), les salaires ont continué d'augmenter en France en 2002, légèrement plus que l'inflation. Après plusieurs années au cours desquelles l'accent était mis sur une réduction du temps de travail, un retour aux questions salariales a eu lieu en 2002. "Un certain nombre de conventions sur la réduction du temps de travail signées depuis 1998 contenaient des clauses de gel des salaires pour certaines périodes, et ces périodes arrivent maintenant à leur terme." (ibid) L'indice de rémunération de base de tous les employés (SMB - salaire mensuel de base) a augmenté de 2,5% en 2002, et la rémunération de base pour les travailleurs manuels (SHBO - salaire horaire de base ouvrier) a augmenté de 3,5% durant l'année.*

La majorité des structures de négociation collective consiste en un système à deux niveaux: la négociation se déroule au niveau national/sectoriel et au niveau de l'entreprise. Les chiffres d'augmentation salariale mentionnés font généralement référence à des conventions conclues au niveau national ou sectoriel. Parfois, la part à distribuer au niveau de l'entreprise est déjà comprise (**Autriche**), parfois non (**Norvège**). Presque toutes les conventions comportent une augmentation du salaire minimum, qui peut encore être revu à la hausse au niveau de l'entreprise. Dans des pays comme l'**Autriche**, la **Belgique**, la **Finlande** et l'**Allemagne**, de nouvelles améliorations au niveau de l'entreprise sont possibles. Aux **Pays-Bas**, entre 20 et 25 % de l'ensemble des coûts salariaux sont négociés au niveau de l'entreprise, contre plus des deux tiers au **Danemark**. En **Suisse** et au **Royaume-Uni**, il n'existe de négociations salariales qu'au niveau de l'entreprise.

En **Espagne**, la CC.OO et l'GT ont signé une convention générale en janvier 2003, qui se composait de différents éléments, tels que l'inflation attendue, la productivité, et d'une "clause de révision", considérée comme très importante "car il s'agit d'un moyen efficace de garantir une augmentation du pouvoir d'achat face à l'incertitude qui affecte les tendances de

l'inflation, et aux prévisions gouvernementales en matière d'inflation, qui manquent de crédibilité." L'augmentation moyenne des salaires en Espagne se situe aux environs de 3,03% si l'on considère l'économie dans son ensemble (cf. rapport d'Amaia Otaegui Jauregui/Elena Gutiérrez Quintana, Rapport sur les négociations collectives en Espagne 2002/2003, à l'adresse suivante: <http://www.etuc.org/ETUI/CBEurope/Creports/default.cfm>)

Parmi les **Pays d'Europe centrale et orientale**, la **République tchèque** a signalé quatre conventions:

- production aéronautique: l'augmentation des salaires a été de 4,0% en 2002, et de 3,0% en 2003;
- métallurgie: augmentation des salaires égale à 6,0 %, plus un « bonus » de 8,0%;
- sidérurgie: augmentation moyenne des salaires égale à 10,0%
- électronique: augmentation de 8,9 % du salaire horaire minimum, augmentation moyenne des salaires égale à 2,5 %.

La **Slovénie** a signalé une augmentation salariale de 2,0% conclue en décembre 2002, *une augmentation des salaires égale à 3,2% en 2003, et une augmentation de 6,5% du salaire minimum.*

EUCOBA Tableau 5: Politique des salaires dans la métallurgie européenne en 2003						
	M	J	Niveau national/régional	Niveau local	Autres	Détails
A	Non Fixé	10/02-	X/X	Améliorations possibles		Salaires minimaux 2,3%; salaires effectifs: 2,2%; paiement de 110 € en une seule fois; rémunérations des apprentis, paiements supplémentaires; réintroduction de l'option de distribution", qui permet une redistribution flexible de 0,6% du total de la masse salariale, moyennant une augmentation d'au moins 1,9% de ce total.
B	24	01-02	x/x	Améliorations possibles		07.03: augmentation salariale de 1,5 % (taux d'inflation attendu); 01.04: augmentation salariale supérieure à l'inflation en fonction de la situation en matière de remboursement de la première journée de congé de maladie (de 0,0 à 1,0%) 07.04: augmentation salariale de 1,6 % (taux d'inflation attendu); augmentation salariale supérieure à l'inflation, - ou + 1%": 3,1% (= taux estimé de l'inflation au 1 <sup>er</sup> juillet 2003 et au 1 <sup>er</sup> juillet 2004) – (taux d'inflation réel au 1 <sup>er</sup> juillet 2003 + taux d'inflation réel au 1 <sup>er</sup> juillet 2004) De manière générale: les augmentations salariales atteindront 5,4 % pour les entreprises où la première journée du congé de maladie était déjà payée, et 5,1 % pour les entreprises qui n'ont jamais remboursé cette première journée
DK	48	00-03	environ 1/3 du coût de la main-d'œuvre	environ 2/3 du coût de la main-d'œuvre: augmentation salariale totale pour 2001: 3,1%	Augmentation de 1% des salaires	En 2003 s'est déroulée une négociation spécifique concernant le salaire minimum et le niveau des différents avantages. Les résultats en sont les suivants: - La rémunération minimale pour les travailleurs adultes est augmentée de 2,00 Kr pour passer à 88,40 Kr - La rémunération minimale pour jeunes travailleurs (âgés de moins de 18 ans) est augmentée de 1,25 Kr pour passer à 50.60 Kr; La rémunération minimale pour les apprentis et les étudiants est augmentée de 4,0%; - Paiements supplémentaires pour changements d'horaire et travail posté sont augmentés de 0,90 Kr; - Les autres avantages sont augmentés de 3,0%
F						
FIN-Metalli	24	01-03	National/au moins 2,1%	Améliorations possibles		1.3. 03: augmentation salariale de 25 centimes de l'heure, et d'au moins 2,6% 1.3.04: augmentation salariale de 17 centimes de l'heure, et d'au moins 1,8% 1.3.04: sur la base de conventions locales, une part de la masse salariale sera répartie entre les travailleurs. Ce montant sera de 4 centimes par heure, multiplié par le nombre de travailleurs.
FIN-TL, STL, IL, TEK	24	01-03	2,2-2,7% minimum	Amélioration possible - partiellement distribuée au niveau du site		TL + STL : 2,2% en 2002 ; reste dans tableaux jusqu'à 4%
D	24	02-03	National/régional		Impact du nouveau plan pour les ouvriers et employés : 2002 : 0,5 ; 2003 : 0,5	2,1% augmentation salariale : mai 2001 – fév 2002 ; A partir de juin 2002: 4,0% ; paiement de 120 € en une seule fois pour mai 2002 03 : 3.1 % à partir de juin 2003.
NL	24	Juillet 2002	Juillet 2004	Salaires supérieurs de 20 à 25% aux normes nationales minimales	Nouvelle différenciation au niveau de l'entreprise	1,25% (augmentation exceptionnelle) à partir de 11/02 3,25% à partir de 01/03 (49,58 €) 2,75% à partir de 04/04 (43,11 €)
IRL	33					
I	24	02-03	4,3% sur 2 ans	Négociations en cours au niveau de l'entreprise		FIM/UJLM: 69 € par mois La FIOM n'a pas signé la convention
NOR	24	02-04	National/Local			Augmentation salariale : 2000 : 4,5 ; 2001 : 4,7 ; 2002 : 4,8% (niveaux national+local ensemble)

P-SIMA	24-36			Révision annuelle des conventions		Métallurgie: 2,9%; acier: 3,6%
P-Feuimetal	12	02	4,1	4.1% directement/ Améliorations possibles		Salaires 2002: 4,1%
UK	12-36	02-03	Entreprise	Négociation au niveau de l'entreprise uniquement		Industrie automobile: entre 2,0% (Vauxhall) et 3,0% (Nissan)*
EL	24	02-03	National			Augmentation salariale : 2002 : 3,0 (33,14 €) 2003 : 4,5 (38,31 €)
E						
S-Metall	36	01-04	National /local	Distribution par les parties locales		2003: 2,0 % par une convention nationale +0,5% au niveau de l'entreprise
S Sif + cf	36	01-04		Améliorations possibles		01/03/03 1,6 % + révision individuelle des salaires estimée à au moins 0,7% (note: la révision individuelle des salaires sera négociée au niveau local et au niveau de l'entreprise par les syndicats locaux et l'employeur concerné) Tous les membres se verront garantir une augmentation salariale minimale de 700 SEK durant la période couverte par la convention (01/02/01 – 31/03/04). Les salaires minimaux seront augmentés de 3 %.
CH	60	98-03	National/Local	Salaires au niveau de l'entreprise uniquement		
CZE-Aérosp.	12	03	Niveau sectoriel			Indices des salaires minimaux augmentés de 5,8 %, et le salaire moyen de 3,0 %.
CZE-Métallurgie	36	01-03	Niveau sectoriel			Augmentation salariale 6,0 %; bonification de 8,0%
CZE-Sidérurgie	12	03	Niveau sous-sectoriel	Entreprise		Augmentation salariale moyenne de 10%
CZE-Electronique	12	03	Niveau sectoriel	Entreprise		Augmentation des indices du salaire minimum égale à 8,9 %. Augmentation du salaire moyen égale à 2,5%
SLO	24	02-04	National/ Sectoriel	Entreprise	Augmentation supplémentaire après négociation sur le nouveau système de rémunération	2003:2,0 %

\*Source: rapport IDS, octobre 2002: conditions salariales et changements sur le marché du travail.

## 5.2. Temps de travail

En 2003, nous avons reçu 12 rapports en provenance de 9 pays (**Belgique, Danemark, Finlande, Pays-Bas, Italie, Suède, Suisse, Royaume-Uni et République tchèque**). Nous avons reçu 7 rapports sur la réduction du temps de travail (**Belgique, Danemark, Finlande, Pays-Bas, Suède, Royaume-Uni, République tchèque**) et 6 rapports sur la flexibilisation du temps de travail (**Danemark, Finlande, Pays-Bas, Italie, Suisse et Royaume-Uni**). Les autres conventions étant toujours en vigueur, nous les mentionnons en les mettant en *italique*.

EUCOBA Tableau 6: Temps de travail dans la métallurgie européenne en 2003		
	Réduction	Flexibilisation
<b>B</b>	Possibilité de réduction du temps de travail ou, si cela est nécessaire pour préserver des emplois, possibilité juridique de mettre en place la semaine de 4 jours	
<b>DK</b>	<i>1998 : réduction pour la 2<sup>ème</sup> et la 3<sup>ème</sup> équipe de 35 à 34 heures ; 2000 : 5 jours de congé supplémentaires pour tous (total, à présent: 6 semaines)</i>	
<b>I</b>	<i>Les conventions ont appliqué la nouvelle réduction du temps de travail prévue dans la convention nationale (1999) pour les travailleurs postés et négocié la "Banque de temps" (pour les heures supplémentaires).</i>	<i>Convention 1999 Entreprises &gt;200 : 200 heures supplémentaires payées à mi-tarif Entreprises &lt; 200 : 250 heures payées 25% (jour) et 50% (nuit). Les 32 à 40 premières heures ne font pas l'objet de négociations. Flexibilité hebdomadaire: 32-48h ; 64 h par an seulement pour la production saisonnière</i>
<b>NL</b>	<i>2002: 1728 heures par an</i>	Système d'épargne de temps de travail: il est déjà possible d'épargner 6 jours et de les utiliser afin d'améliorer votre régime personnel de retraite. A présent, 6 jours de congé supplémentaires (jours de congé en plus des jours fériés légaux) peuvent aussi être mis de côté dans un système d'épargne de temps en vue d'un congé prolongé, ou vendus contre une somme d'argent
<b>A</b>	Par suite de la nouvelle législation sur le travail de nuit (l'interdiction du travail de nuit pour les femmes a été supprimée), qui ne prévoit que des normes minimales, telles que fixées dans la législation communautaire correspondante, la nouvelle convention a tenté de maintenir la réglementation de protection antérieure et de l'étendre de manière à couvrir également les travailleurs masculins, au titre de l'égalité de traitement. Par ailleurs, la nouvelle convention prévoit une augmentation sensible de la rémunération du travail posté de nuit, égale à 4%	
<b>FIN/ metalli</b>	2002: un jour (8 heures); pas de limite aux heures supplémentaires	Un groupe de travail paritaire a été créé par les syndicats, avec pour mission d'établir une réglementation concernant le nombre minimal d'heures de travail ainsi que des accords portant sur les horaires de travail qui favorisent la productivité et la compétitivité des entreprises ainsi que la satisfaction des besoins individuels des travailleurs.
<b>ite</b>	<i>5 jours de congé supplémentaires en 2000 et 2001</i>	
<b>S</b>	Svenska Metall: 2001, 0,2/h de travail en moins par semaine. 2002, 0,1/h par semaine SIF Temps de travail réduit d'un jour = établi. jusqu'à 0,5 % (combiné à la précédente convention de 1998, le temps de travail sera réduit de six jours avant 2004)	
<b>UK</b>	Les entreprises d'ingénierie sont convenues d'une semaine de travail de base plus courte*	Flexibilité du temps de travail essentiel dans les entreprises favorisant la vie de famille*
<b>CH</b>		Augmentation de la flexibilité
<b>CZE</b>	Production aéronautique: réduction du temps de travail hebdomadaire, plus une semaine supplémentaire de congé; électronique: congé supplémentaire; Sidérurgie: réduction du temps de travail à 37,5 heures par semaine;	

\* = rapport IDS, octobre 2002

### 5.3. Pensions et retraite anticipée

Dans ce domaine, plusieurs conventions importantes ont été conclues avant 2003, et sont, en réalité, toujours en vigueur. Pour 2003, nous avons reçu 5 rapports en provenance de 4 pays sur les systèmes de retraite et la retraite anticipée (**Belgique, Danemark, Pays-Bas, Suède**). Les conventions conclues en **Autriche** et en **Suède**, et que nous avons signalées l'année dernière, sont toujours en vigueur.

EUCOBA Tableau 7: Pensions et préretraite dans la métallurgie européenne en 2003				
	Ajustement du barème des pensions	Régime de retraite complémentaire	Financement des préretraites	Financement de la réduction pour employés plus âgés
<b>B</b>	Maintenir le système au niveau atteint en 2002: cela entraîne pour l'employeur un coût de 1,50% par année et par ouvrier		Possibilité de partir en préretraite à partir de l'âge de: 58 ans (après 25 années de service), 56 (après 33 années de service dont 20 dans le travail posté de nuit); 55 (pour un travail à mi-temps); 55 (pour les femmes totalisant 38 années de service); une autre convention d'entreprise prévoit un âge de départ en dessous de 58 (le plus souvent 57 ou 56)	
<b>DK</b>	<i>En 4 indices annuels, la cotisation est passée à 9 % pour un ouvrier et à 8,1 % pour un employé; les 2/3 sont payés par l'employeur et 1/3 par le travailleur</i>			
<b>NL</b>			<i>6 jours de congé supplémentaires (jours de congé en plus des jours fériés légaux) peuvent aussi être mis de côté dans un système d'épargne de temps en vue d'un congé prolongé, ou vendus contre une somme d'argent.</i>	
<b>A</b>	<i>En 2000: application de la nouvelle réglementation sur le travail à temps partiel pour les travailleurs plus âgés ; couverture: éléments tels que les indemnités de licenciement et les boni. Cette année, dans une résolution annexe, les parties signataires demandent au gouvernement de maintenir les réglementations légales existantes en matière de préretraite</i>			
<b>S</b>	<i>Une des nouvelles options, pour les travailleurs, consistait à décider d'affecter la diminution du temps de travail à une préretraite au lieu de le faire à une réduction du nombre d'heures de travail</i>			
<b>UK</b>	<i>Plan de préretraite: durant les 13 dernières semaines d'engagement précédant le 65<sup>ème</sup> anniversaire, les travailleurs reçoivent un jour de travail payé par semaine (restrictions)</i>			
<b>CH</b>	Uniquement conventions internes aux entreprises			

## 5.4. Formation professionnelle

Cette année, nous avons reçu 7 rapports en provenance de 6 pays (**Belgique, Finlande, Pays-Bas, Italie, Suède et Suisse**) sur la formation professionnelle, à savoir 4 portant sur les conditions de formation et 3 sur la formation professionnelle proprement dite. Là aussi, nous devons vous rappeler que les conventions conclues précédemment sont toujours en vigueur.

<b>EUCOBA Tableau 8: Formation professionnelle dans la métallurgie européenne en 2003</b>		
	<b>Financement de l'éducation</b>	<b>Amélioration des conditions de formation</b>
<b>B</b>		Obligation d'affecter à la formation 0,9 % des heures effectivement ouvrées dans l'entreprise à la formation; il s'agit d'un droit collectif (et non individuel) à la formation, qui est évalué annuellement au sein de la Commission paritaire
<b>DK</b>	- Les cotisations de différentes organisations ont augmenté - Les fonds pour ouvriers et employés ont fusionné	
<b>D</b>		Accroissement de salaire de 3 % pour formation professionnelle
<b>F</b>		Accès aux plans et activités de formation professionnelle (dans la métallurgie, qualification et certificat bipartites) pour travailleurs intérimaires + jeunes ; Nouvelle structure de classification des salaires, du temps de travail et de la formation professionnelle
<b>I</b>	Toutes les conventions comportent un engagement des employeurs en faveur de la formation professionnelle durant les heures de travail, suivant les nouvelles qualifications requises pour les travailleurs et l'organisation du travail.	
<b>NL</b>		Apprentissage tout au long de la vie: les employés qui, avec l'accord de leur employeur, débutent des cours d'enseignement secondaire ou supérieur peuvent percevoir jusqu'à 2500 € par an durant une période de deux ans; une expérience de deux ans de reconnaissance des compétences acquises, et un bon d'employabilité: un employé peut percevoir à titre individuel jusqu'à 750 € de la « SchoolingFoundation ».
<b>A</b>	Une déclaration d'intention commune a été signée dans le but d'encourager de nouvelles activités de formation au niveau de l'entreprise et, en complément, les parties signataires se sont mises d'accord sur la constitution d'un groupe de travail chargé d'organiser, en juin 2002, une rencontre entre partenaires sociaux et consacrée à la formation professionnelle et à la formation continue	
<b>P</b>		
<b>FIN</b>	Une recommandation conjointe adressée par les syndicats aux parties locales concernant l'encouragement à passer des examens professionnels	
<b>S</b>	Ajout à la convention existante sur le développement et la formation : "Un plan de développement individuel peut constituer une base importante de développement conjoint des aptitudes et compétences du personnel de l'entreprise. Un plan de développement individuel doit être mis en place pour chaque travailleur qui le demande." Chaque travailleur a plus de droits et d'influence en matière de formation, surtout s'il a bénéficié d'une augmentation de salaire faible ou inappropriée. Un des résultats de la convention était que chaque travailleur avait droit à un plan individuel de développement d'aptitudes et de compétences s'il en faisait la demande à l'entreprise. D'autres changements ont également été apportés aux critères de distribution des salaires, précisant que les travailleurs dont le salaire n'avait que faiblement augmenté devaient faire l'objet d'une attention particulière dans le domaine de la formation.	
<b>CH</b>	Variable	

## 5.5. Autres conventions

Nous avons décidé d'ajouter une dernière catégorie intitulée "autres conventions", car en effet, dans le paysage des négociations collectives européennes, la diversité n'est pas un simple slogan, mais une réalité. Cette année, nous avons 9 cas dans cette catégorie. Les sujets traités par les rapports qui nous sont parvenus vont de l'égalité de traitement (**Belgique**), de conditions de santé et de sécurité améliorées sur le lieu de travail (**Suède**) et de projets spéciaux destinés à prévenir les maladies (**Pays-Bas**) jusqu'à des expériences locales en matière de systèmes salariaux avec l'autorisation des syndicats (**Finlande**), tandis que le **Royaume-Uni** signale (dans le rapport IDS d'octobre 2002) des modifications des droits en matière de congé de maternité et de paternité dans la Loi sur l'emploi adoptée en avril 2002.

<b>EUCOBA Tableau 9: Autres conventions en vigueur en 2003</b>	
	<b>Contenu</b>
<b>B</b>	Suppression du non-remboursement de la première journée de congé de maladie (pour les ouvriers totalisant 3 mois de service dans l'entreprise) (<-> système légal: pour les ouvriers, la première journée du congé de maladie (d'une durée inférieure à 14 jours) n'est jamais payée); Procédure concernant les délégués syndicaux (il s'agit d'une procédure neutre et de protection visant à éviter des licenciements dus au fait qu'un ouvrier veuille devenir délégué syndical) <b>Égalité de traitement:</b> le groupe de travail pour l'égalité entre hommes et femmes sera activé (il n'a pas encore fonctionné jusqu'à présent).
<b>I</b>	Information sur les contrats à durée déterminée et les travailleurs intérimaires. Traitement égal (salaires, droits syndicaux, temps de travail, etc.)
<b>D</b>	Nouveau système de rémunération pour ouvriers et employés
<b>FIN</b>	Il est possible, avec l'autorisation spéciale des syndicats, d'expérimenter au niveau local des systèmes salariaux qui diffèrent des systèmes définis dans la convention collective
<b>S</b>	Svenska Metall : Santé et sécurité. Certains progrès ont été faits dans la convention en matière de santé et de sécurité au travail, par exemple en termes de coopération au niveau local, de formation à l'environnement de travail et de service de santé du personnel. SIF - voir dernier rapport Eucob@ : Environnement de travail / Santé et sécurité : la convention existante a été renforcée par une formation complémentaire sur des sujets touchant à l'environnement et destinée aux responsables et gestionnaires syndicaux. Les partenaires sociaux au niveau national doivent analyser conjointement l'impact de l'organisation du travail, du temps de travail et du recours aux nouvelles technologies sur l'environnement de travail en général
<b>NL</b>	Réinsertion: des avantages supplémentaires seront accordés par l'employeur pour une durée de 2 ans lorsque l'employé reprendra le travail ailleurs que dans sa propre entreprise. Des projets visant à la prévention de la maladie et des handicaps ou de l'incapacité de travail ont été lancés; les accords sur les crèches seront reconduits (0,3% de la masse salariale). A partir du 1 <sup>er</sup> janvier 2008, le recours à un Système d'évaluation des emplois sera obligatoire. Jusqu'à cette date, les employeurs pourront choisir quel système d'évaluation des emplois – à condition que celui-ci soit reconnu par les syndicats – ils souhaitent utiliser, et commencer à l'appliquer.
<b>NOR</b>	Les parties continueront à effectuer un travail de conseil et à aider à l'instauration de pensions collectives d'entreprise
<b>UK</b>	Droits en matière de congé de maternité et de paternité
<b>CZE</b>	<i>Sidérurgie/production aéronautique: conditions de santé et de sécurité sur le lieu de travail, mesures sociales pour les travailleurs, garantie des activités syndicales au sein des entreprises.</i>

## 6. Importance et aspects politiques des négociations collectives

### 6.1. Importance du dernier cycle de négociation

Nous venons de présenter les chiffres spécifiques à la politique salariale. Nous allons à présent nous intéresser à la signification de ces résultats. Nous avons reçu 6 réponses à cette question. L'**Autriche** a rapporté que les “derniers cycles de négociation avaient eu lieu dans le contexte d’une situation économique ambivalente et ont donc été assez difficiles.” La **Belgique** signale qu’elle dispose à présent d’une sorte de formule “tout compris” qui n’affecte pas du tout le mécanisme de l’inflation. Cette formule ne sera pas automatiquement appliquée à l’avenir. Aux **Pays-Bas**, un cycle supplémentaire de négociation a été nécessaire (5 au lieu de 4 pour parvenir à un accord de principe) ainsi qu’une menace de grève. En **Norvège**, c’est l’augmentation des salaires des employés faiblement payés qui a été le principal élément. En **Suisse**, la convention signée en 1998 pour l’industrie métallurgique et qui s’appliquait jusqu’en 2003 a été prorogée de 2 ans et demi.

Pour ce qui est de l’organisation syndicale **suédoise** des employés SIF, la “convention industrielle” a été couronnée de succès. Ce qui signifie, entre autres, que les négociations collectives se poursuivront au niveau national et au niveau sectoriel au lieu de se dérouler au niveau de l’entreprise, ce qui a toujours été l’objectif des employeurs. Cela signifie aussi que la SIF a développé une coopération étroite entre les syndicats dans plusieurs secteurs. La SIF a également réussi à obtenir une réduction considérable du temps de travail et de meilleures conventions concernant la formation et le développement des compétences ainsi que la santé et la sécurité.

En **République tchèque** (industrie électronique, sidérurgie), il est maintenant possible, grâce à la nouvelle convention, de garantir une couverture étendue des organisations d’employeurs (Siemens, Matsushita, etc.). Cette convention permet une extension, par le ministère du Travail, à d’autres entreprises qui ne sont pas membres d’une organisation d’employeurs.

### 6.2. Aspects politiques des négociations collectives

En 2002 et 2003, plusieurs organisations syndicales ont dû faire face à des initiatives, de la part des gouvernements, visant à modifier la législation du travail en rendant le marché du travail plus flexible, en apportant des modifications à la réglementation en matière de sécurité sociale, de systèmes de retraite, etc. Le dénominateur commun de ces initiatives consistait à rendre moins “bienveillant” l’environnement institutionnel dans lequel les syndicats agissent. Cela a été le cas en **Autriche**, en **France**, en **Allemagne**, en **Italie**, en **Espagne** (pour 2002), au **Portugal** ainsi que dans d’autres pays.

*En **Allemagne**, IG Metall a perdu une grève qui visait à introduire la semaine de 35 heures dans la partie orientale de l’Allemagne. Comme nous l’a communiqué IG Metall: “l’objectif de notre négociation était un plan visant à introduire la semaine de 35 heures en Allemagne de l’Est. En avril nous avons débuté les négociations; le 12 mai, les organisations d’employeurs ont déclaré très clairement qu’elles ne souhaitent pas accepter une réduction du temps de travail, et que la seule option était donc d’organiser une grève. Le 2 juin, nous avons commencé notre grève en Saxe. Quelques jours plus tard, nous avons pu atteindre notre objectif dans le secteur de l’acier. Ensuite, nous avons de grands espoirs d’en faire de même dans le secteur de la métallurgie. Mais même après quatre semaines de grève en Saxe, dans le Land de Brandebourg et de Berlin (Est) nous n’avons pas rencontré de succès. Vendredi 27 juin 2003, les négociations ont repris, mais elles n’ont rien donné. Le Comité exécutif d’IG Metall a décidé, lors de sa réunion des 29 et 30 juin 2003, d’appeler à la fin des grèves.” La grève faisait l’objet de critiques très sévères de la part de l’opinion*

*publique, du gouvernement et des partis politiques. Des discussions très vives ont également lieu au sein d'IG Metall concernant l'échec de cette grève. IG Metall a adressé un rapport sur les résultats de ces discussions, qui doit être examiné à la réunion du Comité « Politique de négociations collectives » de la FEM, qui se tiendra à Bratislava.*

En **Autriche**, le thème central a été la réforme des retraites conduite par le gouvernement. Des informations détaillées à ce sujet ont été transmises via le réseau d'information eucob@. La Confédération des syndicats autrichiens et la Chambre autrichienne des affaires économiques ont mis au point un plan de retraite alternatif à long terme pour tous les groupes sociaux, mais celui-ci a été rejeté par le gouvernement. En avril 2003, l'ÖGB a décidé à l'unanimité d'organiser des actions industrielles et des grèves défensives, avec le soutien de tous les groupes politiques. Néanmoins, la réforme des retraites a franchi les procédures parlementaires, malgré les sévères critiques émises non seulement par les syndicats, mais aussi par les autres institutions, telles que les Églises, la représentation des étudiants autrichiens, la Conférence des évêques, et le mouvement des femmes catholiques.

*Nous avons encore, en **Italie**, une situation très spécifique. Non seulement en raison de la scission au sein du mouvement syndical italien, mais aussi des actions législatives entreprises par le gouvernement Berlusconi, et notamment la nouvelle réforme des retraites. Néanmoins, les trois grands syndicats (CGIL/CISL/UIL) ont organisé, le 24 octobre, une grève générale contre la réforme des retraites. La FEM a exprimé son soutien dans une déclaration de solidarité, en affirmant qu'il était inacceptable que le gouvernement Berlusconi fasse passer en force la réforme des retraites sans consulter le moins du monde les syndicats. Il s'agira d'une réforme qui aura des incidences profondes sur les revenus et les conditions de vie des employés. La FEM a appelé à un dialogue immédiat entre les organisations syndicales et le gouvernement au sujet de cette réforme.*

Au **Portugal**, des grèves et des manifestations ont été organisées en octobre et novembre 2002. Fequimetal a signalé, dans une note d'information ad hoc, que "les travailleurs portugais font face à une offensive grave et étendue contre leurs droits et leurs intérêts, offensive lancée par le gouvernement portugais. Le nouveau code du travail qui est proposé par le gouvernement et qui a d'ores et déjà été présenté au Parlement pour être soumis à son approbation, couvre des thèmes tels que les grèves, les négociations collectives, les contrats à durée déterminée, les licenciements, les congés, l'organisation du temps de travail et vise, entre autres, à renforcer les pouvoirs des employeurs, et également à réduire de manière spectaculaire les droits des travailleurs et la capacité d'action et d'intervention des syndicats. Cette offensive, qui comprend des politiques de privatisation de la sécurité sociale et du système national de soins, ainsi que de réduction des salaires réels, s'est heurtée à une réaction ferme et déterminée de la part des travailleurs, au travers de grèves et de manifestations, à savoir les 1<sup>er</sup>, 14 et 30 octobre, et le 14 novembre."

*En **Belgique**, Ford a annoncé en octobre 2003 que la production de la Ford Focus, qui avait été promise, était annulée. Par suite de la décision de la direction européenne de ne pas attribuer la production partielle de la Ford Focus à Genk, 3000 personnes (2900 ouvriers et 100 employés) vont perdre leur emploi à l'usine Ford située en Belgique. En conséquence de quoi, les travailleurs de chez Ford ont fait grève durant deux jours. Par suite de ces actions, les employeurs et les syndicats sont parvenus le 22 octobre à un accord provisoire. Les conditions auxquelles la grève a pu être suspendue sont la confirmation, de la part de Ford Europe, que la prochaine génération de Mondeo sera construite à Genk et que les outils de production de Transit et les outils destinés à la production de Volvo, qui ont récemment été déménagés, retourneront à Ford Genk.*

La **République tchèque** souligne l'importance d'une couverture plus étendue des organisations d'employeurs. Les négociations collectives acquièrent elle-même un caractère plus professionnel; plusieurs cycles de réunions de travail ad hoc destinées à rechercher des compromis se sont déroulés entre les cycles officiels de négociation. L'organisation **slovène**

SKEI a signalé un cycle de négociation problématique qui a impliqué une réunion de protestation et une grève préventive d'une durée de 2 heures, ainsi qu'une conférence de presse télévisée. *En Slovaquie, les relations entre les organisations syndicales et le nouveau gouvernement se sont détériorées en 2002 en raison des coupes prévues dans les prestations sociales. A la suite de plusieurs actions mineures de protestation menées le 29 septembre, une grève préventive d'une heure, qui a reçu le soutien de presque 500 000 employés, a été organisée.*

Nous avons reçu en provenance de **Turquie**, de la part du Syndicat uni des travailleurs de la métallurgie, une note d'information ad hoc sur la nouvelle législation du travail en vigueur en Turquie. Celle-ci signalait que le débat sur la loi relative à la sécurité de l'emploi était en cours depuis plusieurs mois et que la mise en œuvre de celle-ci avait été lancée en mars 2003. "D'après cette loi, tout travailleur licencié dans une entreprise employant plus de 10 travailleurs peut poursuivre en justice son employeur devant les prud'hommes. En Turquie, aux termes de la loi sur la sécurité de l'emploi, il existe deux raisons pouvant aboutir à la résiliation d'un contrat: 1- Les besoins de l'entreprise, à savoir en cas de restructuration, de mutation technologique, de crise économique et financière, etc. 2- Le comportement personnel et les capacités professionnelles de l'employé. Il est facile pour les employeurs d'abuser de cette seconde option s'il n'y a pas de critères objectifs permettant de mesurer les performances des travailleurs. Les employeurs se battent depuis des mois pour faire modifier ou même abroger cette loi. Même s'il semble qu'ils aient quand même fini par l'accepter, ce sentiment de défaite signifie qu'ils ont à déjà commencé à chercher une autre manière de licencier les employés individuellement. Ces derniers mois, certains employeurs affiliés à l'organisation patronale MESS-Metal ont commencé à envoyer des avertissements aux travailleurs syndiqués, un par un. Tous ces avertissements sont enregistrés sous forme de listes par la direction, et sont liés à ce qu'on appelle "les exigences en matière de performance" telles que le comportement personnel, les relations avec la direction et les autres personnes, les retards, la productivité, etc. Dans ces circonstances, nous estimons qu'il devrait exister des critères et normes juridiques clairs, appliqués conformément aux décisions prises par la Cour d'appel, ce qui peut être considéré comme la principale tendance actuellement constatée dans les pratiques, ainsi que des structures de négociation collective plus solides, afin de pouvoir mesurer les performances personnelles des travailleurs dans toute une série de pays européens."

<b>EUCOBA Tableau 10: Contexte politique et économique en 2003</b>		
	<b>Outils</b>	<b>Implications politiques</b>
<b>B</b>	<i>Bipartite</i>	Au début du cycle de négociation, une négociation bipartite classique au niveau intersectoriel; cette négociation détermine la marge de négociation (2003 – 2004: 5,4 %); Cette procédure n'est pas strictement contraignante, mais l'influence morale est importante pour les deux parties présentes à la table de négociation) (possibilité d'intervention du gouvernement, si nécessaire)
<b>DK</b>	<i>National Sectoriel</i>	* Négociations bipartites et médiation * 2000: scrutin avec 80 % d'approbation * La convention fait référence dans tout le secteur privé
<b>D</b>	<i>Bipartite</i>	<i>Grève de 10 jours en avril 2002</i>
<b>E</b>	<i>Bipartite</i>	<i>Grève générale le 20 juin 2002</i>
<b>I</b>	<i>9 mois de négociation négociations bipartites - médiation par le ministère du Travail - grève de 40 heures</i>	- <i>Convention cadre tripartite nationale intersectorielle fixant les exigences des syndicats</i> - <i>Initialement, employeurs farouchement opposés à une convention collective nationale et demandant la flexibilité totale du temps de travail et des contrats ;</i> - <i>Point le plus controversé : droit à la négociation collective nationale.</i> <i>Grève générale en novembre 2001</i>
<b>NL</b>	<i>Bipartite</i>	<b>Menace de grève</b>
<b>A</b>	<i>Bipartite</i>	<i>Grève sur la réforme des retraites au printemps 2003</i>
<b>S</b>	<i>Bipartite</i>	SIF conformité avec la "Convention sectorielle", signée par les syndicats et les organisations patronales dans le secteur de l'industrie manufacturière
<b>CZE</b>	<i>Bipartite</i>	Des équipes de négociation, dans les deux camps, composées de plus de 10 membres, augmentation substantielle du nombre de membres de l'association des employeurs
<b>SLO</b>		Réunion de protestation et grève préventive de 2 heures, présentations à la télévision et dans la presse, et conférences de presse.
<b>TUR</b>		Les discussions sont en cours au sujet de la loi sur la sécurité du travail

## PARTIE III: Évaluation de la règle de coordination

### 7. Évaluation de la règle de coordination

La règle de coordination de la FEM a été proposée lors de la 3<sup>ème</sup> Conférence de 1998 sur les négociations collectives, et entérinée ultérieurement par le Comité exécutif de la FEM et le Congrès de la FEM de 1999. Il s'agit d'une composante importante de l'ensemble du projet politique de la FEM puisqu'elle consiste à renforcer la coordination des politiques en matière de négociations collectives et à apporter une réponse face à une éventuelle spirale descendante des salaires, en vue de maintenir des coûts compétitifs.

Nous avons discuté *en détail*, dans les rapports précédents, des problèmes méthodologiques liés à la comparaison, au niveau européen, des données nationales. Nous n'avons pas besoin de les répéter ici, mais nous aimerions simplement rappeler que la règle de coordination de la FEM précise "que le principal point de référence pour les affiliés à la FEM doit consister à maintenir le pouvoir d'achat et à assurer une participation équilibrée aux gains de productivité". Le recours à cette marge de manœuvre demeure entièrement du ressort de chaque syndicat, et la règle mentionne d'autres éléments tels que la redistribution des revenus, l'amélioration des salaires, la création d'emplois, y compris la formation et la réduction du temps de travail, les nouvelles formes d'organisation du travail, la promotion de l'égalité des chances et des départs en préretraite. La règle de coordination doit donc s'étendre à "l'ensemble des éléments inclus dans la négociation collective" et non pas seulement à ses aspects salariaux.

Nous avons opté pour les solutions suivantes :

- Les chiffres entrés à des fins de comparaison doivent toujours être les données nationales signalées pour l'ensemble des points négociés. Dans ce rapport, c'est ce que nous désignons par la "valeur de l'intégralité de la convention" (**Vowa**),
- Pour garantir une comparabilité européenne des chiffres, les résultats nationaux des négociations doivent être mis en parallèle avec les données Eurostat se rapportant à l'inflation des prix à la consommation ainsi qu'à l'évolution de la productivité pour l'ensemble de l'économie.

Dans le présent document, pour les **États membres de l'UE**, nous utilisons les données contenues dans le rapport sur les tendances de l'économie (dans "European Economy", prévisions du printemps 2003). Ces données peuvent être téléchargées à l'adresse : [http://www.europa.eu.int/comm/economy\\_finance](http://www.europa.eu.int/comm/economy_finance).

Pour les **États européens non membres, tels que la Norvège et la Suisse**, nous devons nous fier aux données de l'OCDE. Nous nous sommes servis du dernier numéro des "Perspectives économiques de l'OCDE" de décembre 2002. En réalité, ce n'est pas une solution satisfaisante car les données d'Eurostat et de l'OCDE ne se recoupent pas.

En ce qui concerne les **pays candidats à l'adhésion à l'UE** nous utilisons également les données de la Commission européenne publiées dans "Économie européenne", documents sur l'élargissement, "prévisions économiques pour les pays candidats, printemps 2003", qui peuvent être téléchargées à partir de l'adresse suivante:

[http://www.europa.eu.int/comm/economy\\_finance](http://www.europa.eu.int/comm/economy_finance).

Nous avons choisi de présenter quatre tableaux du rapport Eucob@:

- Le tableau 11, qui concerne les données économiques de base telles que le PIB, la productivité du travail, l'inflation (IHPC), les coûts salariaux unitaires et les taux de chômage.
- Le tableau 12, qui concerne les négociations collectives européennes et comprend les chiffres d'augmentations salariales et la valeur de l'intégralité de la convention (vowa).

## 7.1. Résultats empiriques 2002/2003

**Eucob@ Tableau 11: Paramètres macroéconomiques en Europe en 2002-2003**  
(données de la Commission, « European economy », prévisions du printemps 2003) <sup>1)2</sup>

		Inflation IHPC	Prod. du travail	PIB	Coûts unitaires du travail	Chômage	P+i
<b>B</b>	02	1,6	1,0	0,7	3,2	7,3	<b>2,6</b>
	03	1,5	1,0	0,8	1,1	8,2	<b>2,5</b>
<b>DK</b>	02	2,4	2,7	2,1	1,2	4,5	<b>5,1</b>
	03	2,3	1,5	0,8	2,2	5,5	<b>3,8</b>
<b>D</b>	02	1,3	0,8	0,2	0,7	8,6	<b>2,1</b>
	03	1,1	1,6	0,0	0,3	9,4	<b>2,7</b>
<b>EL</b>	02	3,9	3,7	3,8	4,5	10,0	<b>7,6</b>
	03	3,6	3,0	4,1	3,4	9,5	<b>6,6</b>
<b>E</b>	02	3,6	0,5	2,0	3,3	11,3	<b>4,1</b>
	03	3,1	0,6	2,3	3,5	11,3	<b>3,7</b>
<b>F</b>	02	1,9	0,5	1,2	2,3	8,8	<b>2,4</b>
	03	2,1	0,3	0,1	2,4	9,4	<b>2,4</b>
<b>IRL</b>	02	4,7	5,5	6,9	-0,3	4,4	<b>10,2</b>
	03	4,1	0,7	1,6	4,3	4,8	<b>4,8</b>
<b>I</b>	02	2,6	-0,7	0,4	3,1	9,0	<b>1,9</b>
	03	2,8	-0,5	0,3	3,5	8,8	<b>2,3</b>
<b>L</b>	02	2,1	-1,8	1,3	5,1	2,8	<b>0,3</b>
	03	2,2	-0,5	1,2	3,2	3,7	<b>1,7</b>
<b>NL</b>	02	3,9	0,0	0,2	4,9	2,7	<b>3,9</b>
	03	2,4	0,2	-0,9	3,9	4,4	<b>2,6</b>
<b>A</b>	02	1,7	1,4	1,4	0,8	4,3	<b>3,1</b>
	03	1,3	0,8	0,9	1,7	4,5	<b>2,1</b>
<b>P</b>	02	3,7	0,2	0,4	5,1	5,1	<b>3,9</b>
	03	3,4	0,2	-0,8	2,5	6,6	<b>3,6</b>
<b>FIN</b>	02	2,0	1,8	2,2	0,4	9,1	<b>3,8</b>
	03	1,4	1,7	1,5	1,4	9,3	<b>3,1</b>
<b>S</b>	02	2,0	1,7	1,9	2,1	4,9	<b>3,7</b>
	03	2,3	1,6	1,4	2,1	5,7	<b>3,9</b>
<b>UK</b>	02	1,3	1,6	1,7	2,6	5,1	<b>2,9</b>
	03	1,4	1,4	2,0	2,9	4,9	<b>2,8</b>
<b>CH*</b>	02	0,6		-0,2		2,7	
	03	0,5		1,4		3,0	
<b>NOR*</b>	02	1,2		2,0		3,9	
	03	2,3		1,6		4,0	

Source : European Economy, printemps 2003

\* Source : OCDE, Perspectives économiques, décembre 2002

1 Les abréviations des pays sont celles généralement utilisées par l'UE, ce qui signifie que la première lettre est celle employée dans la langue du pays : Autriche (A), Belgique (B), Grèce (EL), Danemark (DK), Finlande (FIN), France (F), Allemagne (D), Pays-Bas (NL), Irlande (IRL), Italie (I), Luxembourg (L), Portugal (P), Espagne (E), Suède (S), Royaume-Uni (UK), Norvège (NOR), Suisse (CH) et les pays candidats: Bulgarie (BUL), République Tchèque (CZE), Estonie (EST), Hongrie (HUN), Lettonie (LAT), Lituanie (LIT), Pologne (POL), Roumanie (ROM), Slovaquie (SLK), Slovénie (SLO).

2 PIB : évolution du volume du PIB par rapport à l'année précédente, de 1961 à 2002 ; Productivité du travail : PIB réel par personne au travail ; Coûts unitaires du travail : coûts salariaux unitaires pour l'ensemble de l'économie, de 1961 à 2002 ; Chômage : pourcentage de personnes sans emploi par rapport à la main-d'œuvre occupée, de 1964 à 2002

<b>Eucob@ Tableau 12: Paramètres macroéconomiques nationaux communiqués</b>																	
	année	B	DK	D	EL	E	F	IRL	I	NL	A	P	FIN	S	UK	CH	NOR
<b>Inflation</b>	02 03	1,5 1,6	2,4 2,2	1,4 1,3					1,15 2,5		1,7 1,4		1,6 1,6	2,0	1,4	0,6 1,0	1,3 3,0
<b>Prod.</b>	02 03		2,2 2,3	1,2 1,8					0,6 0,6		1,2 2,1		1,7 2,0		2,1*		
<b>Chômage</b>	02 02		5,1 5,4	9,5 8,8							4,0 3,9		9,1 9,4	4,3	5,2 5,0	2,8 3,9	3,9 4,4

Le tableau 11 comporte les données macroéconomiques de base, selon les données de la Commission ; le tableau 12 présente les données communiquées par les correspondants d'Eucob@. Les chiffres en *italique* sont tirés du rapport eucob@ de l'année dernière.

<b>Eucob@ Tableau 13: chiffres de la Vowa pour 2003</b>					
		Augmentation salariale	Autres éléments	Explication	Valeur de l'intégralité de la convention
<b>B</b>	02 03	1,5 3,9	Formation professionnelle: 0,1% Formation professionnelle: 0,1%		<b>02: 1,6 %</b> <b>03: 4,3%</b>
<b>DK</b>	02 03	2,9 Non disponible	1,0 temps de travail		<b>02: 3,9</b>
<b>D</b>	02 03	3,5 3,5	02:0,5 03: 0,5	Incidence de la nouvelle structure commune de rémunération pour les ouvriers et employés	<b>02: 4,0</b> <b>03: 4,0</b>
<b>EL</b>	02 03	3,0 4,5			<b>02: 3,0</b> <b>03: 4,5</b>
<b>I</b>	02 03	1,75 2,15	2003: paiement en une seule fois: 220€		<b>02: 1,75</b> <b>03: 2,3</b>
<b>A</b>	02 03	2,2 2,1	Salaire minimum: 2,3 paiement	Paiement en une seule fois: 110€ Paiements supplémentaires: 2.1%	<b>02: 2,64</b> <b>03: 4,2</b>
<b>P</b>	02 03	4,1 2,9			<b>02: 4,1</b> <b>03: 2,9</b>
<b>FIN/ Metalli</b>	02 03	2,7 2,2			<b>02: 2,7</b> <b>03: 2,2</b>
<b>FIN/ TL/ST/ IL/TEK</b>	02 03	2,2	Réduction du temps de travail 8 heures en 2002	= 0,4% ;	<b>0,2: 2,6</b>
<b>S/ Svenska Metall</b>	02 03	2,0 2,0	0,5 + 0,5 05, + 0,5	0,5% en 2002= C'est la proportion de l'augmentation salariale, estimée par les parties au niveau national, qui sera distribuée au niveau local en plus de ce qui est prévu dans la convention nationale	<b>02: 3,0</b> <b>03: 3,0</b>
<b>S/ SIF</b>	02 03	2,5 2,5	0,5 0,5	Réduction du temps de travail	<b>02: 3,0</b> <b>03: 3,0</b>
<b>NL</b>	02 03	3,4 3,25	Augmentation exceptionnelle: 1,25		<b>02: 3,4</b> <b>03: 4,5</b>
<b>CH</b>	02 03	Négociations salariales au niveau de l'entreprise uniquement			
<b>NOR</b>	02 03	5,5 4,5			<b>02: 5,5</b> <b>02: 4,5</b>

EUCOBA Tableau 14a: Règle de coordination de la FEM et p+i : 2000

	B	DK	D	EL	E	F	IRL	I	NL	A	P	FIN/ Metal	FIN TL, STL	S/ Metall	S/ SIF	UK	CH	NOR		
<b>P + i</b>	5,1	4,9	3,4	7,3	4,5	2,7	11,6	3,6	3,4	4,5	4,4	6,6	6,6	2,8	2,8	2,8				
<b>Vowa</b>	3,2	4,1	3,3	5,0			5,5	1,2	3,8	2,9	3,5	3,8	3,8	2,8	3,5			5,4		

Source: EMF, rapport eucob@ 2000/2001; p+i a été mis à jour dans les prévisions économiques de la Commission en décembre 2001

EUCOBA Tableau 14b: Règle de coordination de la FEM et p+i : 2001

	B	DK	D	EL	E	F	IRL	I	NL	A	P	FIN/ Metal	FIN TL, STL	S/ Metall	S/ SIFI	UK	CH	NOR		
<b>P + i</b>	2,3	2,7	2,8	7,9	3,5	1,9	7,7	2,5	4,1	3,1	4,5	2,2	2,2	1,9	1,9	3,4				
<b>Vowa</b>	5,57	4,1	2,4	5,0			4,0	1,75	3,45	2,9	3,7	2,4	2,9	4,1	3,36			5,1		

EUCOB@- Tableau 14c: Règle de coordination de la FEM et p+i 2002

	B	DK	D	EL	E	F	IRL	I	NL	A	P	FIN/ Metal	FIN TL, STL	S/ Metal I	S/ SIF	UK	C H	NO R		
<b>P + i</b>	2,6	5,1	2,1	7,6	4,1	2,4	10,2	1,9	3,9	3,1	3,9	3,8	3,8	3,7	3,7	2,9				
<b>Vowa</b>	1,6	3,9	4,0	3,0				1,75	3,4	2,64	4,1	2,7	2,6	3,0	3,0					

EUCOBA Tableau 14d: Règle de coordination de la FEM et p+i : 2003

	B	DK	D	EL	E	F	IRL	I	NL	A	P	FIN/ Metal	FIN TL, STL	S/ Metall	S/ SIFI	UK	CH	NOR		
<b>P + i</b>	2,5	3,8	2,7	6,6	3,7	2,4	4,8	2,3	2,6	2,1	3,6	3,1	3,1	3,9	3,9	2,8				
<b>Vowa</b>	4,3		4,0	4,5				2,3	3,4	4,2	2,9	2,2	2,2	3,0	3,0					

L'étape suivante est celle de l'évaluation de la règle de coordination. En 2002 la plupart des organisations affiliées à la FEM ont conclu des conventions se situant au-dessus des taux d'inflation, à l'exception de l'Italie, de la Grèce et des Pays-Bas. En 2003, le Portugal se trouve en dessous du taux d'inflation, mais il nous manque les données de plusieurs organisations affiliées pour 2003.

La règle de coordination de la FEM mentionne que le principal point de référence doit consister à maintenir le pouvoir d'achat et à assurer une participation équilibrée aux gains de productivité". Dès lors, nous avons, au cours d'une seconde phase, analysé les taux d'inflation (i) et la productivité du travail (p). Si nous additionnons les deux chiffres (p+i), nous obtenons une base de comparaison par rapport à la "valeur de l'intégralité de la convention" (vowa). La règle de coordination de la FEM mentionne aussi que chacun des syndicats décide souverainement de la façon dont il entend utiliser les marges de manœuvre dont il dispose, et cite différentes composantes : redistribution des revenus, augmentations salariales, création d'emplois, formation, réduction du temps de travail, nouvelles formes d'organisation du travail, promotion de l'égalité des chances et préretraites.

#### Eucob@ tableau 15:

##### La règle de coordination de la FEM en action: aperçu sur cinq ans

année/ règle	vowa $\geq$ p+i	vowa $<$ p+i
1999	Autriche, Belgique, Danemark, Finlande, Allemagne, Pays-Bas, Norvège, Portugal, Suède, Royaume-Uni	Grèce, Italie, Irlande, Espagne, Suisse
2000	Pays-Bas, Norvège, Suède (SIF)	Autriche, Belgique, Danemark, Finlande, France, Allemagne, Grèce, Italie, Irlande, Portugal, Suède (Svenska Metall), Suisse, Royaume-Uni
2001	Belgique, Danemark, Finlande, Suède, (Norvège)	Allemagne, Pays-Bas, Grèce, Italie, Irlande, Portugal, Autriche
2002	Allemagne, Portugal, Norvège	Belgique, Danemark, Finlande, Pays-Bas, Italie, Autriche, Grèce, Suède
2003	Belgique, Allemagne, (Norvège), Autriche, Pays-Bas, Italie	Finlande, Grèce, Portugal, Suède

Pour 2002, nous obtenons un panorama légèrement différent de celui que nous avons dans notre dernier rapport, les données concernant l'inflation et la productivité étant tirées du rapport "European economy" du printemps 2003.

En 2002, trois pays (l'**Allemagne**, le **Portugal** et la **Norvège**), contre deux dans le rapport précédent, étaient au-dessus de la règle de coordination. Tous les autres pays étaient en deçà: la **Belgique** (-0,8), le **Danemark** (-0,8) l'**Autriche** (-0,4), les **Pays-Bas** (-1,6%), la **Finlande** (tous les syndicats: -0,7 oui -0,8), l'**Italie** (-0,1), la **Suède** (pour les deux syndicats: -0,8) et la **Grèce** (-5,0). Sur les 8 pays situés en deçà de la règle de coordination étaient dans une fourchette de -1,0% (Belgique, Danemark, Autriche, Finlande, Italie, Suède). Les Pays-Bas et la Grèce se trouvaient même en deçà de cette fourchette.

En 2003 nous avons à peu près affaire au même tableau qu'en 2002. Cinq pays (**Belgique**, **Allemagne**, **Autriche**, les **Pays-Bas** et **Norvège**) sont au-dessus de la règle de coordination. Quatre pays ayant remis un rapport se situent en dessous: ce sont: la **Finlande** (Metalli: -1,9%), le **Portugal** (-1,1%), la **Suède** (pour les deux syndicats: -1,2%) et la **Grèce** (-2,6%). Nous ne disposons pas, pour 2003, des données en provenance du Danemark, d'Espagne, de France, d'Irlande, d'Italie et d'Autriche.

La situation que nous avons décrite dans notre dernier rapport perdure: il devient de plus en plus difficile pour les organisations affiliées à la FEM de faire face au changement des paramètres économiques au moment des cycles de négociation. En 2002 et 2003, la majorité des pays ayant remis un rapport se trouvent en dessous de la règle de coordination; en 2002 la plupart des pays dont les résultats étaient inférieurs à cette règle de coordination se situaient dans une fourchette de -1,0%, mais en 2003 il n'y a plus qu'un seul pays dans ce cas. Nous craignons très fort que ce panorama général ne se soit toujours pas éclairci en 2003, lorsque nous recevront les rapports nationaux manquants. Nous devons également garder à l'esprit que la productivité spécifique au secteur de la métallurgie dans les pays européens est généralement supérieure à la productivité générale, en raison de la productivité plus faible enregistrée dans le secteur des services. Toutefois, nous utilisons les données relatives à la productivité générale, et cette méthode a récemment été critiquée par Franz Traxler et Emmanuel Mermet ("Coordination of Collective Bargaining: the case of Europe", in: Transfer No. 2/2003, p. 244).

La FEM a souligné à plusieurs reprises l'importance de ne pas diminuer l'importance de l'approche de coordination vis-à-vis des règles et des formules, et d'insister sur une approche politique. Lorsqu'un pays se retrouve en dessous des règles de coordination, cela ne signifie pas obligatoirement qu'il y a dumping social. Nous ne disposons pas d'indice provenant de notre réseau d'information eucob@ indiquant que cela soit le cas dans les pays situés au-dessous de la règle de coordination. La modération salariale fait le plus souvent partie des pactes sociaux nationaux, ou bien il est parfois tout simplement difficile pour les syndicats de faire accepter leurs revendications. Ces chiffres sont certes importants mais ils ne représentent qu'une face de la "médaille de la coordination". Le revers est constitué par leur impact sur la politique de la FEM dans son ensemble et sur les politiques de ses organisations affiliées en particulier. L'impact fondamental de la règle de coordination de la FEM a été d'instaurer une obligation morale en vertu de laquelle aucune négociation ne peut se dérouler au seul niveau national mais qu'en revanche, toutes ont des implications qui dépassent ce niveau national et, par conséquent, la responsabilité doit en être partagée. Ces activités prouvent que la coordination fonctionne bien à la FEM au *sens politique*. Cet aspect peut être illustré par l'intensification des échanges d'informations via notre réseau eucob@, notamment en ce qui concerne les actions sectorielles comme en Autriche, en Allemagne, au Portugal, aux Pays-Bas, en Espagne, en Italie, en République tchèque et dans d'autres pays au cours des deux dernières années. Ces exemples prouvent également que notre système de rapports devient également, de manière croissante, un élément des cycles de négociation collective au niveau national.

## PARTIE IV: Pays d'Europe centrale et orientale

### 8. Les pays d'Europe centrale

Nous n'avons reçu de rapports qu'en provenance de deux pays (**République tchèque** (4 rapports sectoriels) et **Slovénie**). Nous espérons que cela changera dans un proche avenir. Comme dans notre dernier rapport, nous vous invitons à consulter les publications de l'Institut syndical européen (ETUI / ISE) et notre dernier rapport eucob@.

#### 8.1. Développement économique

Dans les prévisions du printemps 2003 pour les pays candidats, la Commission signale que ceux-ci ont enregistré, en moyenne, une croissance solide en dépit d'un climat économique international qui s'était dégradé. La croissance économique ne s'est que légèrement ralentie en 2002. Grâce à une forte demande intérieure, les pertes d'emplois ont été compensées par des créations d'emplois plus nombreuses, ce qui devrait amener une légère amélioration de la situation générale du marché du travail en 2003 et 2004. On s'attend à une légère accélération de l'inflation en 2003, car les déficits publics restent relativement élevés.

<b>Eucob@ tableau 16: Données macroéconomiques des pays candidats à l'adhésion 2002-2003</b>				
<i>Pays</i>	<i>Année</i>	<b>PIB</b>	<b>Inflation</b>	<b>Chômage</b>
<b>Bulgarie</b>	02	4,3	5,8	17,8
	03	4,5	4,5	16,5
<b>République tchèque</b>	02	2,0	1,4	7,3
	03	2,8	1,5	7,0
<b>Estonie</b>	02	5,6	3,6	10,3
	03	4,9	3,5	10,0
<b>Hongrie</b>	02	3,3	5,3	5,8
	03	3,7	5,0	6,2
<b>Lettonie</b>	02	6,1	1,9	12,3
	03	5,5	2,5	11,1
<b>Lituanie</b>	02	5,9	0,3	16,9
	03	4,5	1,0	16,2
<b>Pologne</b>	02	1,3	1,9	20,0
	03	2,5	1,1	20,6
<b>Roumanie</b>	02	4,9	22,5	8,4
	03	4,9	16,0	8,7
<b>Slovaquie</b>	02	4,4	3,3	18,5
	03	3,7	8,8	18,2
<b>Slovénie</b>	02	3,0	7,5	6,4
	03	3,4	6,0	6,3
<b>Chypre</b>	02	2,0	2,8	3,3
	03	2,0	4,3	3,4
<b>Malte</b>	02	3,0	2,2	6,9
	03	3,1	2,7	6,6
<b>Turquie</b>	02	7,8	45,0	10,6
	03	3,7	25,9	10,3

Source: « European economy », prévisions économiques pour les pays candidats, automne 2003

## 8.2. La politique salariale dans les PECO

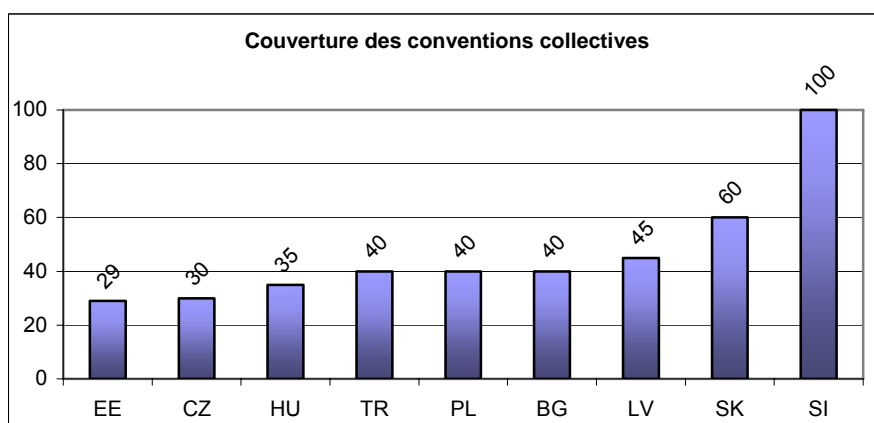
Nous avons déjà inclus ce chapitre dans notre dernier rapport, mais il donne une bonne vue d'ensemble de la situation en matière de négociations collectives dans les PECO. L'ETUI / ISE a publié deux rapports sur la formation des salaires dans les pays candidats à l'adhésion (un recensement bibliographique de *Béla Galgóczi*, et un rapport analysant les réponses à un questionnaire, rédigé par *Emmanuel Mermet*). Nous nous intéressons à quatre aspects (conformément à la structure du rapport eucob@ de la FEM): les principaux types de conventions et de couverture, les discussions avec le gouvernement sur des questions salariales, l'importance de la formule "inflation plus productivité", et enfin les effets de l'élargissement de l'UE sur le dialogue social et les négociations collectives.

### Principaux types de conventions, couvertures

Le rapport de l'ISE définit trois niveaux de négociation : un niveau national interprofessionnel (centralisé), un niveau sectoriel et le niveau de l'entreprise (décentralisé). Dans les PECO, le principal niveau de négociation est celui de l'entreprise. Ce qui est important pour les organisations affiliées à la FEM, c'est la "faible importance du niveau sectoriel dans les pays candidats" (Mermet 2002 : 8). Comme nous le savons tous, la caractéristique première des autres organisations membres de la FEM est le système à deux niveaux (national/sectoriel et de l'entreprise). Il convient de ne pas l'oublier lorsque nous comparons les systèmes de négociation collective.

Dans la plupart des PECO, il n'y a pas de cadre national pour les négociations collectives. En **République tchèque**, ce cadre est remplacé par des réglementations en matière de salaire minimum. La situation est presque identique en **Slovaquie**, où la négociation sectorielle est pourtant relativement indépendante. En **Slovénie**, une des caractéristiques frappantes est la hiérarchisation des conventions; elle compte déjà des conventions relatives à la politique salariale pour 1999-2001 et 2002-2004.

**Eucob@ tableau 17: Couverture des conventions collectives**



BG: 83% de membres du CITUB

PL: au niveau sectoriel: 20%, au niveau de l'entreprise: 40-50%

CY: De 30% (agriculture) à 60% (tourisme), 75% (habillement), 99% (banques)

Source: Mermet 2002.

Dans presque tous les PECO, "les syndicats discutent des salaires en organes tripartis formels (Commissions, Conseils, etc.) ou lors de réunions tripartites informelles. Toutefois, ces réunions ou ces organes se soucient essentiellement du salaire minimum au lieu de viser une augmentation optimale ou maximale des salaires au niveau macroéconomique" (Mermet 2002 : 6)

### Rôle de la formule "inflation plus productivité"

La formule « productivité + inflation » est importante pour la politique de la FEM parce qu'elle est la base de la règle de coordination depuis 1998. L'ETUI / ISE arrive à la conclusion qu'"il n'existe actuellement aucune autre formule de ce type qui soit correctement définie. Néanmoins, la plupart des syndicats utilisent l'inflation comme argument en faveur des hausses de salaire, au même titre que d'autres indicateurs: PIB, productivité, efficacité, situation financière de l'entreprise." (ibid). D'autre part, les syndicats tchèques et slovènes se montrent particulièrement favorables à cette formule.

### Effets de l'élargissement de l'UE sur le dialogue social et les négociations collectives

L'ETUI / ISE relève deux évolutions, par ailleurs contradictoires. La première, et la plus fréquente, est que les syndicats utilisent les normes sociales de l'UE comme référence et que les "acquis communautaires" de l'Union ont une incidence sur la législation des pays candidats. La reconnaissance des conventions de l'OIT et de (certaines parties de) la Charte Européenne est également importante, de même que les projets à fondement communautaire en faveur de l'instauration d'un dialogue social sectoriel (ibid). L'autre évolution, négative celle-là, est que les effets du Modèle social européen sur les relations industrielles dans les PECO est, jusqu'à présent, plus que limité. Il est fait état d'une pression exercée sur les conditions de travail dans le but de satisfaire aux critères d'harmonisation de l'UE.

En **République tchèque**, l'adhésion à l'Union européenne et l'application des "acquis communautaires" ont un impact considérable sur la législation: nouvelles dispositions sur l'information et la consultation des travailleurs ou de leurs représentants, participations aux organes décisionnels, comités d'entreprise avec représentants non syndiqués." (ibid)

En **Slovénie**, le modèle social européen exerce une influence positive mais il n'y a pas de conventions juridiquement contraignantes. Il y est fait état d'une pression en faveur de la compétitivité et d'une diminution de la protection des travailleurs en raison de l'harmonisation européenne.

*Cette année, nous avons reçu des rapports en provenance de deux pays (République tchèque et Slovénie). La République tchèque a signalé que la convention conclue a eu pour conséquence une couverture plus étendue de l'organisation patronale. Cette convention permet l'extension, par le ministère du Travail, à d'autres entreprises qui ne sont pas membres d'une organisation d'employeurs. Le syndicat SKEI, de Slovénie, signale que sur la base de la convention sur la politique des salaires pour la période 2002 – 2004, les salaires de départ ont été augmentés de 3,2% au 1<sup>er</sup> août 2003.*

<b>Eucob@ tableau 18: Négociations collectives dans les PECO</b>					
Pays	Organisation	Année	Politique salariale		Détails et autres éléments
			Nat.	loc./entr.	
<b>Bulgarie</b>					
<b>République tchèque: aéronautique</b>	OS KOVO	2002 2003		4,0 3,0	Négociation d'une réduction du temps de travail
<b>Métallurgie</b>	OS KOVO	2002 2003		10,0 6,0	Négociation d'une réduction du temps de travail
<b>Sidérurgie</b>	OS KOVO	2002 2003		14,0 10,0	Négociation d'une réduction du temps de travail
<b>Électronique</b>	OS KOVO	2002 2003		3,0 2,5	
<b>Estonie</b>					
<b>Hongrie</b>					
<b>Lettonie</b>					
<b>Lituanie</b>					
<b>Pologne</b>					
<b>Roumanie</b>					
<b>Slovaquie</b>	OZ KOVO				
<b>Slovénie</b>	SKEI	02-04	03:2,0 %		Augmentation supplémentaire possible au niveau de l'entreprise

Données concernant la Slovaquie: voir rapport Eucob@ 2002

Annexe

**UPDATE**

EUCOB@-Correspondents (10. 0March 2004)

<b>COUNTRY / ORGANISATION</b>	<b>NAME</b>	<b>E-MAIL</b>	<b>TELEPHONE</b>
<b><u>A - Austria</u></b>			
GMT	Anderle, Manfred	Manfred.Anderle@metaller.at	+43 1 501 46 213 +43 664 26 22 30
<b><u>B - Belgium</u></b>			
ACLVB	Roelandt, Johan	johan.roelandt@aclvb.be	+32 2 558 51 50 +32 475 39 89 55
CCMB	Diesbecq, Nathalie	Nathalie.Diesbecq@acv-csc.be	
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	02/538.91.44
LBC-NVK			
SETCA-BBTK	Polenus, Carlos	cpolenus@bbtk-abvv.be	+32 475 41 96 28
<b><u>BUL - Bulgaria</u></b>			
TUOFEMI			
NFTINI			
<b><u>CH - Switzerland</u></b>			
SMUV	Ambrosetti, Renzo	Jolanda.nasi@smuv.ch	Tel: +41 31 350 23 66 Fax: +41 31 350 22 22
SYNA			
<b><u>CY - Cyprus</u></b>			
OVIEK-SEK			
<b><u>CZ - Czech Republic</u></b>			
OS KOVO	Soucek, Jaroslav	Studnicna.Lucie@cmkos.cz	Tel.:+420 23446 2138
<b><u>D – Federal Republic of Germany</u></b>			
IGM	Welzmüller, Rudolf	Rudolf.Welzmueller@igmetall.de	Tel.:+49 69 66 93 26 44 Fax:+49 69 66 93 22 00
<b><u>DK - Denmark</u></b>			
CO-Industri	Bundvad, Jens	JB@co-industri.dk	Tel.:
IDA	Wallin, Lotte	low@ida.dk	Tel.:+45 33 18 46 18
<b><u>E - Espania</u></b>			
CC.OO	Moreno Preciado, Rita	josette@fm.ccoo.es	
FTM-ELA	Llabori, Jon	eladonosti@maptel.es	
MCA-UGT	Magàn Moreno, Isabel	gtecnico@mca.ugt.org	

<b>EIR - Ireland</b>			
SIPTU	McCartney, John	jmccartney@siptu.ie	
SIPTU	Kelly, Barbara	BKELLY@SIPTU.ie	
<b>F - France</b>			
FGMM-CFDT	Landas, Blandine	Blandine.landas@fgmm.cfdt.fr	+33 1 56 41 50 70
FOM			
FO DÉFENSE			
FEAE-CFDT			
FM-CFTC	- CORREA, Patrick - MARCANTONI, Marc-Antoine	p.correa@cftcmetallurgie.com  Marc- Antoine.MARCANTONI@fr.thalesgroup.com	Tel: + 33 1 43 65 56 95 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			
<b>FIN – Finland</b>			
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@insinooriliitto.fi	Tel: +358 201 801 801 mobile: +358 40 583 3476
TEK			
<b>GB – Great Britain</b>			
AMICUS	Hayward, Jonathan	J.Hayward@headoffice.aeeu.org.uk	Tel.:
TGWU			
GMB			
ISTC			
<b>GR - Greece</b>			
ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ			
ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΤΟΥΠΙΑΛΛΗΛΩΝ ΜΕΤΑΛΛΟΥΥ – ΠΟΕΜ	Tsioumpris, Dimitrios	poem@otenet.gr	
<b>H - Hungary</b>			
VASAS		vasaszaksz@mail.datanet.hu	
<b>I - Italy</b>			
FIOM-CGIL	Petrucci, Sabina	s.petrucci@fiom.cgil.it	Tel : +39 06 85 26 21 Mobile : +39 33 57 50 11 18
UILM-UIL	Patrizia Pitronaci	UILM@UIL.it	Tel : +39 06 85 26 21 Fax : +39 34 87 81 05 89
FIM-CISL	Gianni Alioti	gianni.alioti@cisl.it	+39 06 852621 +39 348 9026909

<b>IS - Iceland</b>			
Samiðn samband iðnfélaga			
<b>L - Luxembourg</b>			
OGB-L			
LCGB			
<b>M - Malta</b>			
GWU			
<b>N - Norway</b>			
Fellesforbundet	Sjovoll, Hallstein	hallstein.sjovoll@fellesforbundet.no	
Handel og Kontor i Norge - HK			
EL & IT Forbundet	Andersen, Jan O.	jan.andersen@elogit.no	
Norges Ingeniørorganisasj on – NITO	Breen, Lasse	lasse.breen@nito.no	+47 90833573
<b>NL - Netherlands</b>			
FNV Bondgenoten	Stigt, Jacqueline	JacqStig@bg.fnv.nl	Tel.: +31 65 10 17 964
FNV Bondgenoten	Paulides, Lineke	linepaul@bg.fnv.nl	
CNV- Bedrijvenbond	Jan Wevers	j.wevers@cnv.net	Tel. : +31 30 6 348 209 Mob: +31 06 51 60 21 43
De Unie			
VHP – Metalektro			
<b>P - Portugal</b>			
SIMA	Simoès, José	simap@net.vodafone.pt	+35 121 84 010 36
FEQUIMETAL	Balecho, José	fequimetal@mail.sitepac.pt	
<b>PL - Poland</b>			
NSZZ Solidarnosc		solidmet@silesia.top.pl	
<b>RO - Romania</b>			
NTUF METAROM	Ms. Oana Mirea	- metaromimagine@cartel-alfa.ro - oana_mirea@k.ro	Tel/fax: +4 021 12 66 39 Mobile: +4 0721 858 151
F.N.S. U Metal			
F.N.S. Solidaritatea 90			
<b>S - Sweden</b>			
Svenska Metall	Nilson, Roger	roger.nilsson.fk@metall.se	
SIF	Sellgren, Tore	tore.sellgren@sif.se	Tel: +46 8 508 972 42, Mobile: +46 70 589 72 42
CF	Anders Tihkan	anders.tihkan@cf.se	Tel: +46-8-613 81 64
<b>SK - Slovak Republic</b>			
Odborovy ZVÁZ KOVO	Mifka, Anton	hrusecka@ozkovo.sk	Tel :+421 2 555 653 83 Fax: +421 2 555 653 87
<b>SLO - Slovenia</b>			
SKEI		lidija@sindikatskei.si	

<b>TU - Turkey</b>			
Birlesik Metal-IS DISK			
<b><u>Nordiska- Metall</u></b>	Börgö-Etaat, Anna- Lena	post@nordiskametall.org	+46.8 786 8340
<b><i>ASSOCIATED MEMBERS</i></b>			
<b>HR - Croatia</b>			
Sindikata Metalaca Hrvatske - SMH		smh@smh.tel.hr	
<b>YU - Serbia</b>			
GSM Nezavisnost			
<b><i>Further (passive) members of the mailing list</i></b>			
NL – FNV Bondgenoten	Douma, Kris		
D – IG Metall	Schild, Armin	Armin.Schild@igmetall.de	
D -	Weinert, Rainer	weinert.berlin@t-online.de	
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	
EMF	Samyn, Bart	BSAMYN@EMF-FEM.ORG	
IMF	Mureau, Anne- Marie	ammureau@imfmetal.org	