



Europäischer Metallgewerkschaftsbund
Fédération Européenne des Métallurgistes
European Metalworker's Federation

Rapport Eucob@

Rapport annuel : 2001/2002

Le Réseau européen d'information sur la négociation collective

**de la European Metalworkers' Federation/
Fédération Européenne de Métallurgistes/
Europäischer Metallgewerkschaftsbund**

**Politique de négociation collective dans
l'industrie métallurgique européenne**

2001/2002

Achevé en : novembre 2002

Table des matières :**1^{ière} PARTIE : Introduction et vue d'ensemble**

1.	Préface	5
2.	Objectifs de l'Eucob@, participation	5
3.	Thèmes principaux de la négociation collective européenne : un aperçu	6

2^{ième} PARTIE : La négociation collective européenne en détail

4.	Structure des conventions collectives européennes	8
4.1.	Calendrier des négociations collectives 2001/04	8
4.2.	Niveaux de négociation	9
4.3.	Couverture	10
5.	Sujets négociés et résultats	11
5.1.	Politique salariale	11
5.2.	Temps de travail	14
5.3.	Pensions et préretraite	15
5.4.	Formation professionnelle	16
5.5.	Autres conventions	17
6.	Importance, aspects politiques de la négociation collective et étapes ultérieures	18
6.1.	Importance du dernier cycle de négociations	18
6.2.	Aspects politiques de la négociation collective	18

3^{ième} PARTIE : Evaluation de la règle de coordination

7.	Evaluation de la règle de coordination	20
7.1.	Résultats empiriques 1999/2000	21
7.2.	Situation actuelle de la règle de coordination	25

4^{ième} PARTIE : Pays d'Europe centrale et orientale

8.	Les pays d'Europe centrale	27
8.1.	Développement économique	27
8.2.	Politique salariale dans les pays d'Europe centrale	28

Annexe :

I.	Procédures de négociation salariale dans les Etats membres	31
II.	Liste des correspondants du réseau Eucob@	32

Tableaux :

Tableau 1 : Thèmes principaux 2001/2002	7
Tableau 2 : Durée des conventions collectives	8
Tableau 3 : Calendrier des négociations collectives européennes	9
Tableau 4 : Niveaux de négociation	9
Tableau 5 : Couverture	10
Tableau 6 : Politique des salaires dans la métallurgie européenne 2000/2001	12
Tableau 7 : Temps de travail	14
Tableau 8 : Plans de pension et préretraite	15
Tableau 9 : Formation professionnelle	16
Tableau 10 : Autres conventions	17
Tableau 11 : Fondements politiques et économiques	19
Tableau 12 : Paramètres macroéconomiques en Europe 2001/2002	21
Tableau 13 : Rapport des paramètres macroéconomiques nationaux	22
Tableau 14 : Chiffres de la Vowa 2001/2002	22
Tableau 15a : Règle de coordination et p+i 2000	23
Tableau 15b : Règle de coordination et p+i 2001	23
Tableau 15c : Règle de coordination et p+i 2002	23
Tableau 16 : La règle de coordination de la FEM en action : aperçu 2001/2002	24
Tableau 17 : La règle de coordination de la FEM en action : aperçu sur 4 ans	25
Tableau 18 : Données macroéconomiques dans les pays candidats à l'adhésion	27
Tableau 19 : Couverture des conventions collectives	28
Tableau 20 : Négociation collective dans les pays candidats à l'adhésion	30

1^{ière} PARTIE : Introduction et vue d'ensemble

1. Préface

L'un des objectifs politiques majeurs de la FEM depuis 1998 est d'approfondir la coordination des politiques de négociation collective de ses organisations affiliées. C'est pourquoi les membres de la FEM se sont engagés à faire régulièrement le rapport de leurs activités en matière de politique de négociation collective. Le Groupe de travail restreint du Comité Négociations collectives de la FEM a commencé à élaborer un concept Réseau européen d'information sur la négociation collective (EUCOB@), adopté par le Comité Négociations collectives de la FEM en novembre 1999. Le premier rapport Eucob@ a été présenté en mars 2000 et le second à l'été 2001. Nous avons le plaisir de présenter le troisième dans ces pages. Tout comme dans le second, nous nous sommes concentrés sur l'évaluation de la règle de coordination (voir 3^{ième} PARTIE).

Cette année, nous avons reçu 15 rapports en provenance de 13 pays (**Autriche, Finlande, Grèce, Allemagne, Pays-Bas, Norvège** (Fellesforbundet), **Portugal** (Fequimetal), **Royaume-Uni, Suède** et **Suisse**). Deux rapports venaient de **Suède** (SIF et Svenska Metall) et deux de **Finlande** (Metalli et TL, STL, IL, TEK). Trois pays dans lesquels les conventions sont toujours d'actualité (**Belgique, Danemark** et **Italie**) nous ont envoyé une mise à jour de leurs données macroéconomiques.

D'Europe centrale et orientale, nous avons reçu seulement deux rapports en provenance de deux pays : la **République Tchèque** et la **Slovénie**). Nous espérons une plus grande participation de ces pays à l'avenir.

Dans l'ensemble, le degré de participation est satisfaisant, mais il aurait pu (et dû) être meilleur, surtout de la part des PECO. Ces sujets sont en cours de discussion dans le groupe de travail restreint.

2. Objectifs de l'Eucob@, participation

Ces informations ont été échangées par courriel. Le rapport Eucob@ est fondé sur deux "piliers" : les données provenant d'Eurostat et de la Commission et les données reprises dans les réponses au questionnaire. Au début de l'année 2002, nous avons instauré un troisième "pilier" au système Eucob@ : un système "info ad hoc". L'idée en était d'obtenir des informations brèves et rapides, de la part des organisations membres, sur les développements susceptibles d'être intéressants à rapporter, telles que des demandes de participation aux prochains cycles de négociation, des actions industrielles, etc. Un exemple de besoin d'information rapide nous est parvenu d'Allemagne. Lors de leur cycle de négociations collectives en 2002, les employeurs ont commencé les négociations avec IG Metall en énumérant une liste d'augmentations de salaire entrées en vigueur dans les pays voisins, en arguant que les revendications de IG Metall étaient excessives. Les chiffres étaient pourtant partiellement incorrects parce que les employeurs avaient oublié de mentionner les augmentations de salaire au niveau de l'entreprise. D'autres affiliés de la FEM seront probablement confrontés à ce genre d'"européanisation" dans un avenir proche. Il y a dès lors de bonnes raisons de renforcer le système Eucob@ comme plate-forme d'échange d'informations rapide et transnational.

3. Thèmes principaux de la négociation collective européenne : un aperçu

La situation économique en Europe n'a fait que se détériorer depuis 2000 et c'est encore le cas en 2002. Le PIB a diminué dans tous les pays de l'UE, surtout entre 2000 et 2001, et cette tendance se confirme en 2002. Dans des pays comme le **Danemark**, les **Pays-Bas**, l'**Autriche** et la **Suède**, il a chuté de près de 2 % de 2000 à 2001 et reste faible en 2002 (seuls le **Danemark** et la **Suède** redressent la barre). (Pour plus de détails, voir tableau 12 au chapitre 7.2). La situation en **Irlande** et en **Finlande** est encore pire. Le PIB y a perdu 4 % environ. Dans d'autres pays, la baisse est de 1 % par an. C'est l'**Allemagne** qui connaît la pire situation puisqu'elle est entrée en récession à la fin de l'année 2001, bien qu'elle-même utilise un autre terme. La productivité du travail est faible dans toute l'Europe : 11 pays présentent des chiffres négatifs ou extrêmement faibles, autour de 0,0 % en 2001 ou 2002 et seuls trois pays connaissent une situation plus encourageante : la **Grèce**, l'**Irlande** et le **Royaume-Uni**). En même temps, le chômage reste élevé, bien qu'il diminue légèrement dans 6 pays (**Grèce**, **France**, **Italie**, **Finlande**, **Suède** et **Royaume-Uni**). L'ironie de ces misérables données macroéconomiques est que plus d'affiliés de la FEM se sont montrés en phase avec nos directives de coordination que ce que nous attendions il y a un an encore et que, malgré cela, la raison de leur adhésion n'est pas de nature à nous réjouir.

Le climat de négociation collective s'est donc durci en Europe. En 6 mois, quatre grandes grèves ont été organisées par des affiliés de la FEM : deux grèves générales et deux autres sur des sujets de négociation collective. En novembre 2001, nous avons connu une grève générale en **Italie**, en mars 2002, une grève chez Philips aux **Pays-Bas**, en avril/mai, une grande grève en **Allemagne** et, en juin 2002, une grève générale en **Espagne**. L'**Autriche** rapporte pour sa part que "les derniers cycles de négociations ont été assombris par des tentatives du gouvernement de centre-droite d'appliquer les conventions sectorielles du secteur privé au secteur public et de modifier les dispositions légales au détriment des travailleurs, de façon à ce que les partenaires sociaux puissent obtenir des résultats acceptables pour les deux parties". Ce qui est intéressant pour les syndicats européens est le fait que la Commission considère la consommation privée comme la clef de la relance.

Les **pays d'Europe centrale et orientale** ont également souffert de la détérioration de la conjoncture économique internationale. Les Etats membres de l'UE sont les principaux partenaires commerciaux des pays candidats à l'adhésion et ont, pour cette raison, un impact notable sur leur développement. La Commission s'attend à une forte décélération de la croissance du marché des exportations pour les 10 pays en voie d'adhésion ; elle serait de plus de 50 % inférieure aux chiffres attendus. Le ralentissement est particulièrement marqué en **Pologne**. D'autre part, la croissance en **République Tchèque**, en **Roumanie** et en **Slovaquie** sera probablement plus rapide en 2001 et 2002 qu'en 2000 (voir European Economy, Economic reform monitor, édition 2001/4). La **République Tchèque** (acier) a fait état, pour la première fois, de la négociation d'une modification d'une convention collective conclue pour 3 ans. Certaines conventions d'entreprises n'ont pas été conclues dans le secteur de la sidérurgie, ce qui va accroître l'importance de la convention sectorielle. La **Slovénie** a rapporté le fait que le SKEI ait utilisé des armes syndicales.

Manifestement, les problèmes économiques connus en 2001 et 2002 ont causé des difficultés aux syndicats. La BCE et la Commission mettent la pression sur les syndicats (surtout dans les grandes économies) pour maintenir la modération salariale. Pour de nombreux affiliés à la FEM, il est difficile d'établir un rapport positif entre la productivité/inflation et la valeur de l'intégralité de la convention.

Dans notre dernier rapport, nous soulignons que la politique salariale était au centre des derniers cycles de négociations qui ont eu lieu dans toute l'Europe. Les choses n'ont pas réellement changé depuis lors. Toutefois, à côté des "majorations de salaire", les questions de type qualitatif restent importantes, peut-être plus importantes qu'avant. Elles portent, par exemple, sur les structures salariales, telles que l'instauration de conventions communes

pour les ouvriers et les employés. C'est un sujet d'actualité en **Autriche** et l'un des thèmes fondamentaux de la convention en vigueur en **Allemagne**.

EUCOB@ Tableau 1 : Thèmes principaux 2001/2002																		
Thèmes/pays	A	B	DK	FIN	F	D	NL	IRL	I	P	S	E	EL	UK	NOR	CH	CZE	SL0
Salaires																		
Structure salariale																		
Augmentation salariale	X	X	X	X			X		X	X	X		X		X		X	X
Majoration du salaire minimal	X	X	X															
Indemnités aux apprentis																		
Formation																		
Formation professionnelle		X					X		X		X							
Conditions de formation	X			X			X			X						X	X	
Temps de travail																		
Réduction			X	X			X			X	X				X			
Assouplissement			X				X		X							X	X	
Pensions/ Préretraite																		
Pensions		X	X								X				X			
Préretraite	X	X					X											
Plans de pension supplémentaires		X																
Autres conventions	X			X			X		X		X						X	X

Nous avons

- 11 mentions de "majoration de salaire" et 2 de "majoration du salaire minimal",
- 11 mentions de "temps de travail", dont 6 de "réduction du temps de travail, 1 d'"assouplissement du temps de travail" et deux pays (Danemark et Pays-Bas) concernés par les deux sujets,
- 9 mentions de "formation", dont 5 de "conditions de formation" et 2 de "formation professionnelle",
- 5 mentions de "systèmes de pensions" et de "préretraite" et enfin
- 7 mentions d'"autres sujets" tels que le maintien de l'indemnité de maladie après les accidents de travail et la réglementation sur les indemnités de déplacement (**Autriche**), l'augmentation de l'allocation de chômage liée aux revenus (**Finlande**), la protection des délégués syndicaux (**Pays-Bas**), l'information sur les contrats à durée limitée, les travailleurs intérimaires et l'égalité de traitement en matière de salaires, les droits syndicaux et le temps de travail (**Italie**), de meilleures conditions de santé et de sécurité sur le lieu de travail (**République Tchèque**).

Notre intérêt principal va à la façon dont les membres de la FEM gèrent les règles de coordination. Tout comme dans notre dernier rapport, nous pouvons constater que **tous les affiliés de la FEM** ont conclu des augmentations supérieures au taux d'inflation en 2001. En parvenant à obtenir des augmentations non seulement égales, mais même légèrement

supérieures au taux d'inflation, les organisations membres ont atteint un des objectifs fondamentaux des cycles de négociations collectives actuels en Europe. La règle de coordination de la FEM fixe que les principaux points de référence devraient être le maintien du pouvoir d'achat et une participation équilibrée aux accroissements de productivité. C'est pourquoi nous devons analyser de taux d'inflation et la productivité du travail. Nous pouvons distinguer les affiliés de la FEM qui ont obtenu une "part équilibrée de la productivité" des pays qui n'y sont pas parvenus.

La plupart des pays ont suivi l'évolution de la productivité/inflation en 1999. Seuls cinq d'entre eux ne l'ont pas fait. En 2000, le paysage est différent : cette fois, seuls deux pays ont suivi la règle de coordination, tandis qu'une grande majorité (13 pays) ne le faisait pas. Nouveau changement en 2001 : 5 pays ont suivi la règle de coordination, contre 7 qui ne l'ont pas fait. En 2002, deux pays à nouveau (**Allemagne** et **Norvège**) sont au-dessus de la règle de coordination. Les autres pays ayant remis un rapport (**Italie**, **Finlande** (tous les syndicats) et la **Suède** (tous les syndicats)) ne sont pas complètement alignés sur la règle de coordination. Si nous examinons les chiffres plus attentivement, nous voyons que ces pays ne sont pas de beaucoup au-dessous ; ils se situent dans une fourchette de +/- 1 %, de sorte que ces différences négatives entre la valeur de l'intégralité de la convention et les chiffres de productivité/inflation ne sont pas trop graves et n'ont rien à voir avec une spirale descendante.

2^{ème} PARTIE : La négociation collective européenne en détail

4. Structures des conventions collectives européennes

Dans ce chapitre, nous entendons donner un aperçu des prochains cycles de négociations collectives prévus par le "calendrier". Les niveaux de négociation et la couverture représentent les principales différences dans les négociations collectives européennes. Une mise à jour des dernières informations figure aux chapitres 5.2. et 5.3.

4.1. Calendrier des négociations collectives 2001-2004

En Europe, nous connaissons des différences considérables sur la durée des conventions : de 9 mois (cette année aux **Pays-Bas**) à 5 ans, comme en **Suisse** et en **Slovaquie** (ingénierie). Une vue d'ensemble réalisée sur la base des deux rapports Eucob@ fait l'objet du tableau 2. Les organisations dont les conventions durent de quatre à cinq ans (**Danemark**, **Italie**, **Suisse**) disposent généralement d'un système à deux niveaux de négociation, avec des négociations annuelles au niveau de l'entreprise. Les conventions mentionnées dans les rapports en provenance du **Royaume-Uni** sont toutes des conventions d'entreprise d'une durée de un à trois ans. D'un point de vue européen, il est important de savoir dans quel pays les négociations vont commencer (voir tableau 2).

Eucob@ tableau 2 : Durée des conventions collectives des affiliés de la FEM	
Moins d'1 an	Pays-Bas (2002)
1 an	Autriche, Portugal (Fequimetal), Rép. Tchèque (sidérurgie/aéronautique)
2 an	Belgique, Allemagne, Pays-Bas, Finlande, Grèce, Norvège, Slovénie, Rép. Tchèque (électronique)
3 an	Irlande, Suède, Rép. Tchèque (acier), Slovaquie (acier/électronique)

4 an	Danemark, Italie
5 an	Suisse, Slovaquie (ingénierie)

Source : Rapports Eucob@ de la FEM 2000/2001 et 2001/2002

EUCOB@ Tableau 3 : Calendrier des négociations collectives européennes (avril 2002)							
Pays / Organisation		Conventions valables de à		Termes (année)	Prochaines négociations : Début.....fin		Situation actuelle
B	<i>CMB, CCMB</i>						
DK	<i>CO-industri</i>	1 mar 00	1 mar 04	4	déc 02 / salaire minimum à fixer en 03	mar03	Encore valable/ cycles de négociations salariales annuels dans l'entreprise
D	<i>IG Metall</i>						
EL	<i>POEM</i>	jan 02	déc 03	2	jan04		
E	<i>CC.OO, UGT</i>						
F	<i>FGMM CFDT</i>						
IRL	<i>ICTU (SIPTU)</i>						
I	<i>FIOM, FIM, UILM</i>	00	04	4	Fin 02 renouvellement de la convention nationale		Encore valable
	<i>Local/niveau entreprise</i>						
NL	<i>FNV</i>	juil00	juin02	2	mai02		Négociation en cours
A	<i>GMT</i>	11/01	indéterminé	négociation annuelle	automne 01		Encore valable
P	<i>Fequimetal</i>	fév 02	fév03				
P	<i>SIMA</i>						
FIN	<i>Metalli</i>	01 fév01	31jan03	2	automne 02		
FIN	<i>STL, TL, IL, TEK</i>	01 fév01	31jan03	2	automne02		
S	<i>Svenska Metall</i>	fév 01	mar 04	3	jan 04	mar 04	
S	<i>SIF</i>	fév 01	mar 04	3	jan 04	mar 04	Chaque partie est habilitée à mettre fin à la convention avant son terme en fév 03, par exemple si l'inflation est plus élevée que prévu.
UK	<i>AEEU, TGWU, GMB, MSF, UCATT</i>						
	<i>Niveau local/entreprise</i>						
CH	<i>SMUV</i>	07.98	06.03	5			
	<i>Niveau local/entreprise</i>						
NOR	<i>Fellesforbundet</i>	04.02	03.04	2	03.04		Encore valable
NOR	<i>NITO</i>						
CZE	<i>OS KOVO-sidérurgie</i>	jan02	déc02	1	automne 02		
CZE	<i>OS KOVO-électro</i>	jan01	déc02	2	automne 02		
CZE	<i>OS KOVO-acier</i>	jan01	déc03	3	automne 03		
CZE	<i>OS KOVO- aérosp</i>	jan02	déc02	1	automne 02		
SLK	<i>OZ KOVO- ingén</i>						
SLK	<i>OZ KOVO- électro.</i>						
SLO	<i>SKEI</i>	juil00	juil02	2	printemps 02		

4.2. Niveaux de négociation

EUCOB@ Tableau 4 : Niveaux de négociation																			
Niveau	A	B	DK	FIN	F	D	NL	IRL	I	P	S	E	EL	UK	NOR	CH	SLO	CZE	SLK
National	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X		X		X	X	X		
Entreprise/local			X					X	X 2131 conv.		X	X		X	X	X	X		X
Sectoriel	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 comprendre les structures de la négociation collective dans les Etats membres. Ces structures n'ont pas changé depuis l'année dernière. Une large majorité de conventions collectives couvertes par les rapports sont des conventions sectorielles pluriannuelles, bien qu'il y ait des exceptions majeures (voir rapport Eucob@ 1999/2000, p. 7).

Dans ce contexte, il peut être utile de savoir comment la Commission considère ces aspects. La Commission a publié un aperçu des systèmes de négociation collective en Europe dans "Economie européenne" (printemps 2002, voir annexe 1). Elle y fait une distinction nette entre la "fixation centralisée des salaires", c'est-à-dire dans laquelle le niveau dominant de négociation salariale est le niveau sectoriel/intersectoriel, la "fixation mixte des salaires", dans laquelle le niveau sectoriel/intersectoriel et le niveau de l'entreprise sont tous deux importants et, enfin, la "fixation décentralisée des salaires", dans laquelle les négociations salariales se déroulent essentiellement au niveau de l'entreprise. Selon certains modèles économiques, elle n'apprécie pas le système de la fixation mixte des salaires, alors que c'est précisément le modèle qui domine en Europe. Dix pays européens sur quinze pratiquent la fixation mixte des salaires (**Belgique, Danemark, Allemagne, Grèce, Espagne, Italie, Luxembourg, Autriche, Portugal, Suède**), trois présentent une structure décentralisée (**France, Pays-Bas et le Royaume-Uni**) et deux une structure centralisée (**Irlande, Finlande**). Comme chacun le sait, il existe des différences fondamentales entre les structures de négociation collective du Danemark et de l'Allemagne, par exemple, du Portugal et de l'Autriche, ou encore de la Grèce et de la Suède. Néanmoins, c'est ainsi que la Commission voit ces structures. Notre système Eucob@ nous donne des informations plus pertinentes et plus détaillées sur les structures de négociation collective en Europe.

4.3. Couverture

Pays/organisation		Membres	Employé indirect)	Ouvrier/employé
B	<i>CMB, CCMB</i>	70.000	166.000	ouvrier
DK	<i>CO-Industri</i>		300.000 (100.000)	les deux
DK	<i>IDA</i>	8.000	80.000	univ.
D	<i>IG Metall</i>		3.600.000	les deux
EL	<i>POEM</i>	50.000	150.000	les deux
E	<i>CC.OO, UGT</i>			
F	<i>FGMM CFDT</i>			
IRL	<i>ICTU (SIPTU)</i>			
I	<i>FIOM, FIM, UILM</i>		655.787 Main-d'œuvre totale : 1.600.000	pas de différence entre ouvriers et employés
NL	<i>FNV</i>	29.000	285.000	les deux
A	<i>GMBE GPA</i>		104.546 ouvriers 52.757 employés Main-d'œuvre totale : 164.308	les deux, négociations communes mais conventions distinctes
P	<i>Fequimetal</i>	50500		
P	<i>SIMA</i>			
FIN	<i>Metalli</i>	120000	130000	ouvriers
FIN	<i>STL, TL, IL, TEK</i>	30000		employés
S	<i>Svenska Metall</i>	170 051		ouvriers
S	<i>SIF</i>	80.000	100.000 Main-d'œuvre : 380.000	employés
UK	<i>AEEU, TGWU, GMB, MSF, UCATT</i>			
NOR	<i>Fellesforbundet</i>	40.000	55.000	ouvriers
NOR	<i>NITO</i>			
CH	<i>FMTH, VSAM, Syna, ASC, SSEC</i>	23.000 (FMTH)	327.000	
CZE	<i>OS KOVO- acier</i>	28.600	42.886	les deux
CZE	<i>OS KOVO-électro</i>	7.162	21.536	les deux
CZE	<i>OS KOVO-sidérurgie</i>	2.564	4.798	les deux
CZE	<i>OS KOVO- aérosp</i>	1.113	7.182	les deux

SLO	SKEI	80.000	100.000	les deux
------------	------	--------	---------	----------

Comme nous l'avons relevé dans notre dernier rapport, la "couverture" est un bon indicateur de la pertinence politique des conventions collectives et plus encore du pouvoir des syndicats. Cette fois encore, nous sommes face à un schéma très varié d'un pays européen à l'autre.

5. Sujets négociés et résultats

Cette année, nous avons trois groupes de pays rapporteurs :

1. Pays avec conventions en vigueur (6 : **Belgique, Danemark, Italie, Pays-Bas et Royaume-Uni**),
2. Pays avec conventions récemment conclues (et rapportées) (5 : **Autriche, Portugal, {Fequimetal}, Suède, République Tchèque, et Slovénie**),
3. Pays avec négociations en cours (4 : **Allemagne, Irlande, Grèce, et Norvège**).

Nous avons reçu des informations préliminaires de deux pays de ce dernier groupe (**Irlande et Norvège**). Nous demandons aux pays avec conventions en vigueur une mise à jour des données fournies. Etant donné que les pays avec conventions encore en vigueur sont mentionnés dans notre dernier rapport, nous avons noté les conventions concernées en *italique* (comme dans les autres chapitres).

5.1. Politique salariale

Dans le premier groupe, la **Belgique**, comme principaux accroissements salariaux, a obtenu en 2001 une augmentation de 1,16 % et 2,82 % de plus d'indexation automatique. Cette année, l'accroissement est de 1,0 %.

Au **Danemark**, en 2001, le niveau salarial minimal se situe autour de 84,40 DEK, ce qui représente une augmentation globale de 1,0 % et une augmentation salariale moyenne au niveau de l'entreprise de 3,1 %. Au Danemark, près de deux tiers de l'ensemble des coûts salariaux sont négociés au niveau de l'entreprise.

En **Finlande** (Metalli), nous avons une augmentation salariale de près de 2,4 % en 2001 et de 3,2 % en 2002, deux valeurs qui se situent largement au-dessus du p+i du pays. Les syndicats finlandais d'employés (TL, STL, IL, TEK) se sont assurés 2,9 % d'augmentation salariale en 2001 et de 2,2 % en 2002.

En **Italie**, les salaires des entreprises nationales et locales ont été revus à la hausse grâce à un mécanisme alliant résultats de productivité et profit pour l'entreprise. Les chiffres annuels moyens sont de l'ordre de 1.500.000 ITL (774 €). N.B. La convention nationale n'a pas été signée par le plus important syndicat (FIOM), mais bien par la FIM et l'UILM.

En **Grèce**, l'augmentation des salaires a été de 3,0 % (36,14 €) en 2002 et de 4,5 % (38,31 €) en 2003. Une prime spéciale en cas de travail dans des conditions difficiles a été garantie, de même qu'un bonus d'ancienneté pour tous les travailleurs après 10 ans de service.

Dans les pays bénéficiant de nouvelles conventions collectives, il faut mentionner l'**Autriche**, où l'on a obtenu un accroissement du salaire minimal de 3 %, tandis que l'augmentation réelle de salaire s'est montée à 2,9 %, avec une valeur plancher à 43,60 €. Contrairement aux années précédentes, la nouvelle convention collective pour l'industrie métallurgique ne comporte pas d'"option de distribution" (Verteiloption), en vertu de laquelle les entreprises peuvent librement allouer une part de l'augmentation salariale à certains groupes de travailleurs - sur la base d'une convention de travail conclue entre l'administration et le comité d'entreprise - en échange d'un accroissement salarial supérieur.

Le **Portugal** (Fequimetal) a obtenu une augmentation de salaire de 4.1 % mais des améliorations sont possibles au niveau local.

En **Suède**, Svenska Metall a obtenu 2,3 % d'augmentation en 2001 dans la convention nationale et 2,0 % supplémentaires en 2002, tandis que la distribution est laissée à l'appréciation des parties locales. Le syndicat suédois d'employés SIF a obtenu une

augmentation de 1,8 % en 2001 et une révision des salaires privés estimée à 0,7 % au moins. Cette dernière révision sera négociée au niveau local/de l'entreprise par les syndicats locaux et les employeurs privés. Tous les membres se verront garantir une augmentation salariale minimale de 700 SEK aux conditions de la convention et les salaires minimaux seront augmentés de 3 %.

Dans la plupart des pays de l'Europe des 15, nous constatons de légères augmentations des salaires mais elles restent très modérées et la majorité des pays rapporteurs se situaient sous la règle de coordination de la FEM en 2001 (voir détails au chap. 7). Cet état de choses ne changera pas en 2002.

Il importe de garder à l'esprit que de nouvelles améliorations au niveau de l'entreprise sont encore possibles dans la plupart des pays (comme en **Italie**) ou en tant qu'élément de la convention générale (comme au **Danemark**). En **Suisse**, les négociations salariales n'ont lieu qu'au niveau de l'entreprise.

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 de deux tiers au **Danemark**.

Pays d'Europe centrale et orientale :

La **République Tchèque** fait état de quatre conventions :

- Production aéronautique : augmentation des indices de salaire minimum de 5 % et du salaire moyen de 4 %
- Acier : indice de salaire minimum augmenté de 10 %
- Sidérurgie : augmentation du salaire moyen garanti par les employeurs privés, augmentation des indices de salaire minimum de 14 %
- Electronique : augmentation des indices de salaire minimum de 14 %. En complément : 3 % d'augmentation des salaires moyens chez les employeurs privés.

La **Slovénie** rapporte une augmentation des salaires de 9,1 % en 2001 et de 2,7 % en 2002 plus 14,50 EUR, soit près de 3%. Une augmentation supplémentaire est attendue après négociation sous le nouveau système des salaires (voir chap. 8 sur les pays d'Europe centrale et orientale).

EUCOB@ Tableau 6 : Politique des salaires dans la métallurgie européenne 2001/2002						
	M	J	Nat/rég	Local	Autres	Détails
A	Non fixé	11/01-	X/X	Améliorations possibles		Augmentation du salaire minimum : 3% (=1.187,92 €) Augmentation du salaire réel : 2,9% mais au moins 43,60 €. Contrairement aux années précédentes, la nouvelle convention collective pour l'industrie métallurgique ne comporte pas d'"option de distribution" (Verteiloption), en vertu de laquelle les entreprises peuvent librement allouer une part de l'augmentation salariale à certains groupes de travailleurs - sur la base d'une convention de travail conclue entre l'administration et le comité d'entreprise - en échange d'un accroissement salarial supérieur
B	24	01-02	1,5% (5 BEF sur le salaire moyen de 330BEF/h	Améliorations possibles	01 : pension extralégale : 1,25% 02 : 1,5%	01 : 1,5 % augmentation salariale/ 2,82 % (indexation automatique en plus des augmentations de salaire) 02 : 0,9% augmentation salariale + 1,97 % indexation automatique

EUCOB@ Tableau 6 : Politique des salaires dans la métallurgie européenne 2001/2002						
	M	J	Nat/rég	Local	Autres	Détails
DK	48	00-03	Environ 1/3 des coûts salariaux	Environ 2/3 des coûts salariaux : augmentation salariale complète 01 : 3,1%	1% sur tout sauf les salaires	Niveau de salaire minimum : 3/01 : 84,40 DEK 3/02 : 86,40 DEK Salaire des apprentis : 3-4% Allocations 2000 : 5% ; 02 : 2%
F						
FIN-Metalli	24	01-03	Nat./au moins 2,1%	Améliorations possibles		01 : 2,4%
FIN-TL, STL, IL, TEK	24	01-03	2,2-2,7% minimum	Amélioration possible - partiellement distribuée au niveau du site		TL + STL : 2,9% en 01 TL + STL : 2,2% en 02 ; reste dans tableaux jusqu'à 4%
D	24	02-03	Nat./rég.		Impact du nouveau plan pour les ouvriers et employés : 02 ; 0,5 ; 03 : 0,5	2,1% augmentation salariale : mai 01 - fév02 ; A partir de juin 02 : 4,0% ; paiement en une fois de 120 € pour mai 02 03 : 3.1 % à partir de juin 2003.
NL	24	Jul00	juil02	Salaires 20-25% supérieurs aux normes nationales minimales	Nouvelle différenciation au niveau de l'entreprise	3,45 % au 1/10/2001
IRL	33			Partage des bénéfices peut être négocié		
I	24	01-02	3,5% Pour 2 ans	Négociations en cours au niveau de l'entreprise		La FIOM n'a pas signé la convention
NOR	24	02-04	Nat./ Loc.			Augmentation salariale : 00 : 4,5 ; 01 : 4,7 ; 02 : 4,8% (niveaux nat+local ensemble)
P-SIMA	24-36			Révision annuelle des conventions		
P-Fequi-metal	12	02	4,1	4.1% directement/ Améliorations possibles		Salaires : 00 : 3,5 ; 01 : 3,7 ; 02 : 4,1
UK						
EL	24	02-03	Nat.			Augmentation salariale : 02 : 3,0 (33,14 €) 03 : 4,5 (38,31 €)
E						
S-Metall	36	01-04	Nat/loc.	Distribution par les parties locales		2001 : 2,3 % en convention nationale, 2002 : 2,0 % en convention nationale
S SIF + CF	36	01-04		Améliorations possibles		01/02/02 1,8 % + révision des salaires privés établie à au moins 0.7% (note : la révision des salaires du privé s'effectuera au niveau local/de l'entreprise, entre les syndicats locaux et les employeurs privés) Tous les membres se verront garantir une augmentation salariale minimale de 700 DEK aux conditions de la convention et les salaires minimaux seront augmentés de 3 % (01/02/01 – 31/03/04). Les salaires minimaux seront augmentés de 3 %.
CH	60	98-03	Nat./ Loc.	Salaires au niveau de l'entreprise uniquement		
CZE-Aérosp	12	02	Sector			Salaires minimaux augmentés de 5 % et salaire moyen de 4 %.
CZE-Acier	36	01-03	Sector			Indices des salaires minimaux augmentés de 10 %.

EUCOB@ Tableau 6 : Politique des salaires dans la métallurgie européenne 2001/2002						
	M	J	Nat/rég	Local	Autres	Détails
CZE-Sidérurgie	12	02	Sub-sector	Entreprise		Augmentation du salaire moyen chez les employeurs privés, augmentation des indices des salaires minimaux de 14%
CZE-Electro	24	01-02	Sector	Entreprise		Augmentation des indices des salaires minimaux de 14 %. Augmentation du salaire moyen de 3 % chez les employeurs privés.
SLO	24	00-02	Nat./Sector	Entreprise	Nous attendons une augmentation supplémentaire après négociation dans le nouveau système salarial	01 : 9,1 02 : 2,7 % + 14,50 EUR (3%)

5.2. Temps de travail

Pour le dernier rapport Eucob@, nous avons reçu, à ce sujet, 9 rapports en provenance de 7 pays (**Norvège, Finlande, Pays-Bas, Italie, Autriche, Suède** et **Royaume-Uni/Entreprise Ford Motor**). Etant donné que ces conventions sont toujours valables, nous les avons indiquées en *italique*. Cette fois, nous avons reçu 5 rapports, de 4 pays différents. Les conventions fondamentales sont toujours d'actualité, tout comme la convention nationale sur la réduction du temps de travail en **Italie**, conclue en 1999. La situation est analogue en **Autriche**, où la convention collective sur la flexibilité du temps de travail a été prolongée en 1999, pour une période illimitée. En **Finlande**, le nombre annuel d'heure de travail a été réduit d'un jour (8 heures) en 2002. En **Suède**, Svenska Metall fait état d'une réduction du nombre d'heures de travail de 0,2/h par semaine en 2001 et de 0,1/h par semaine en 2002. Le syndicat suédois des employés SIF rapporte une réduction du temps de travail annuel d'un jour. Ce changement fait partie de la dernière convention de 1998, qui prévoyait une réduction du temps de travail de six jours avant 2004.

EUCOB@ Tableau 7 : Temps de travail dans la métallurgie européenne 2001/2002		
P	Réduction	Assouplissement
DK	<i>98 : réduction pour la 2^{ème} et la 3^{ème} équipes de 35 à 34 heures ; 00 : 5 jours de congé supplémentaires pour tous (total, à présent : 6 semaines)</i>	<i>98 : 1 h d'extension du temps de travail quotidien sans bonus Extension de la période de conciliation de 6 à 12 mois ; 00 : le temps de travail peut être fixé sur base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle ; En cas d'expériences : des conventions sur le temps de travail peuvent être convenues</i>
I	<i>Les conventions ont appliqué la nouvelle réduction du temps de travail prévue dans la convention nationale (1999) pour les travailleurs à postes et négocié la "Banque de temps" (pour les heures supplémentaires).</i>	<i>Convention 99 Entreprises >200 : 200 heures supplémentaires payées à mi-tarif Entreprises < 200 : 250 heures payées 25% (jour) et 50% (nuit). Les premières 32 à 40 heures ne font pas l'objet de négociations. Flexibilité hebdomadaire : 32-48h ; 64 h par an seulement pour la production saisonnière</i>
NL	<i>2000 : 1736 heures par an 2001 : 1728 heures par an 2002 : 1728 heures par an</i>	<i>Droit pour les employés de travailler à temps partiel</i>
A	<i>In 2000 : la convention collective sur la flexibilité du temps de travail, signée en octobre 1997, devait prendre fin en 1999 ; elle a été prolongée cette même année, pour une période illimitée. Le temps de travail hebdomadaire peut donc varier de 32 à 45 heures, moyennant l'utilisation d'un "compte temps" requis à partir de la 41^{ème} heure.</i>	
P	<i>La convention collective signée par SIMA a été la première à instaurer la semaine de 40 heures.</i>	<i>La convention collective comprend l'assouplissement du temps de travail</i>
FIN/ metalli	<i>2002 : un jour (8 heures) ; pas de limite aux heures supplémentaires</i>	<i>Pas de limite aux heures supplémentaires</i>
NOR	<i>5 jours de congé supplémentaires</i>	<i>Etabli 0,9 en 00 ; 0,4 en 01</i>
S	<i>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)</i>	
CH		<i>Augmentation de la flexibilité</i>

5.3. Pensions et préretraite

Dans notre dernier rapport, nous nous étions fait l'écho des contributions de 8 pays (**Belgique, Allemagne, Autriche, Pays-Bas, Suède, Danemark, Royaume-Uni**) et avons rapporté l'application des 35 heures en **France**. Toutes ces conventions sont toujours d'actualité, doivent être prises en compte et sont donc indiquées ci-dessous en *italique*. Les nouvelles conventions sur les pensions et préretraites viennent d'**Autriche**, où de nouvelles règles sur le travail à temps partiel pour les travailleurs plus âgés ont été appliquées en 2000. Elles portent sur des 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. La **Suède** fait état de nouvelles options pour les travailleurs, qui peuvent décider d'affecter la diminution du temps de travail à une préretraite ou à une réduction du nombre d'heures de travail.

EUCOB@ Tableau 8 : Pensions et préretraite dans la métallurgie européenne 2001/2002				
P	Ajustement de l'échelle des pensions	Plan de pension supplémentaire	Financement des préretraites	Financement de la réduction pour employés plus âgés
B	<i>Plan de pension extra-légale : (1%) : 0,5% de mieux</i>	<i>Prépension : Niveau nat. : à partir de 58 ans Niveau rég. : à partir de 57 ans Niveau entreprise : à partir de 56 ans</i>		
DK	<i>En 4 indices annuels, la cotisation est passée à 9 % pour un ouvrier et à 8,1 % pour un employé ; 2/3 sont payés par l'employeur et 1/3 par le travailleur</i>			
D			<i>Dès 57 ans, les travailleurs peuvent entamer une procédure de demande de préretraite, pour un maximum de 6 années. , A partir de 57-60 ans, les travailleurs (à temps plein) reçoivent 82 % de leur salaire net (3 ans) ; à partir de 60-63 ans, ils arrêtent de travailler et continuent à recevoir 82 % de leur salaire net durant 3 années supplémentaires. A partir de 63 ans, âge de la retraite ordinaire, les personnes concernées reçoivent une rente unique (calculée sur une base de 450 DEM par mois entre la préretraite et la retraite proprement dite) en compensation de la réduction liée aux pensions normales. Les entreprises concernées sont protégées contre la "surtension" : durant les deux premières années d'application de la convention, 4 % du personnel de l'entreprise peut y prendre part, 5 % la troisième année.</i>	
E			<i>Préretraite à des conditions particulières</i>	
NL			<i>Les travailleurs de plus de 55 ans sont dispensés d'heures supplémentaires et du travail à postes</i>	
A	<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>			
S	<i>Nouvelles options pour les travailleurs, qui peuvent décider d'affecter la diminution du temps de travail à une préretraite ou à une réduction du nombre d'heures de travail.</i>			
UK	<i>Plan de pré-retraite : durant les 13 dernières semaines d'engagement avant le 65ième anniversaire. Les travailleurs reçoivent un jour de travail payé par semaine (restrictions)</i>			
NOR	<i>Les employeurs doivent discuter de la situation en matière de pensions avec les délégués syndicaux locaux, dans le but d'établir une pension collective pour l'entreprise, en complément de plan d'assurance national</i>			
CH	<i>Uniquement convention internes aux entreprises</i>			

5.4. Formation professionnelle

Pour le rapport Eucob@ 1999/2000, nous avons reçu des informations de **Belgique**, du **Danemark**, des **Pays-Bas**, de **Norvège**, de **Suède** et de **République Tchèque**, tandis que, l'année dernière, nous en avons également reçu d'**Autriche**, de **Finlande**, d'**Allemagne** et d'**Italie**. Ces conventions sont toujours d'actualité pour la plupart mais, çà et là, des conventions nouvelles ont vu le jour, qui s'appuient sur celles conclues deux ans plus tôt. C'est le cas en **Suède** : un des résultats de la précédente 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. En **Autriche**, 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 une rencontre entre partenaires sociaux et consacrée à la formation professionnelle et à la formation continue, en juin 2002.

Les autres conventions sont centrées sur l'amélioration des systèmes de formation professionnelle existants (**Suède, Pays-Bas**), des augmentations de salaire (**Allemagne, Pays-Bas**) ou de meilleures occasions professionnelles (**Finlande, Norvège**). Dans certains pays membres, la formation professionnelle ne fait pas l'objet de conventions collectives mais est couverte par la loi, comme c'est le cas au **Portugal**, en **République Tchèque** et en **Slovaquie**.

EUCOB@ Tableau 9 : Formation professionnelle dans la métallurgie européenne 2001/2002		
P	Fond d'éducation	Amélioration des conditions de formation
B		1. Mesure spécifiques de congés payés (3 ans au maximum), entre autres pour raisons de formation personnelle
DK	- Les cotisations de différentes organisations ont augmenté - Les fonds pour ouvriers et employés ont fusionné	
D		Accroissement de salaire de 3 % pour formation professionnelle
F		Accès aux plans et activités de formation professionnelle (Metal bipartite qualification and certificate) pour travailleurs intérimaires + jeunes ; Nouvelle structure de classification des salaires, du temps de travail et de la formation professionnelle
I	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.	
NL		Les entreprises paient 0,81 % de la facture totale des salaires à un fonds pour l'éducation et la politique du marché de l'emploi
A	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 une rencontre entre partenaires sociaux et consacrée à la formation professionnelle et à la formation continue, en juin 2002	
P		
FIN		Certaines mesures de l'état pour augmenter les allocations de formation professionnelle continue et les ressources des universités.
S	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.	
NOR		Le droit des travailleurs à la documentation d'aptitudes a été renforcé
CH	Variable	

CZE	Sidérurgie/acier : Négociation en cours sur les conditions d'amélioration des qualifications des travailleurs et leur requalification.
------------	--

5.5. Autres conventions

Nous avons décidé d'inclure une dernière catégorie reprenant les "autres conventions" car la diversité dans les négociations collectives en Europe n'est pas un vain mot ; c'est une réalité. Les rapports qui nous parviennent concernent des sujets divers : de l'indemnité de maladie (**Autriche**) aux droits à l'information et à l'égalité de traitement (**Italie**), en passant par l'amélioration de la santé et de la sécurité au travail (**Suède, République Tchèque**). Il nous a paru juste de créer cette nouvelle catégorie, pour laquelle nous avons reçu 6 rapports (tableau 10).

EUCOB@ Tableau 10 : Autres conventions	
P	Contenus
I	Information sur les contrats à durée déterminée et les travailleurs intérimaires. Traitement égal (salaires, droits syndicaux, temps de travail, etc.)
A	En modifiant la disposition légale d'indemnité continue de maladie à la suite d'accidents de travail, le gouvernement a prolongé la période de droit à l'indemnité de maladie mais a surtout réduit de 6 semaines le droit aux allocations de maladie supplémentaires collectivement convenues. Pour compenser la perte de revenu, une allocation complémentaire de maladie après accident de travail a été convenue, de même qu'un règlement communément convenu en matière d'indemnités de déplacement en voiture et qui constitue un progrès par rapport aux dispositions légales en vigueur, ainsi qu'une augmentation des indemnités quotidiennes de déplacement à l'étranger
FIN	Metalli : augmentation de l'allocation de chômage liée au revenu (rapport entre l'allocation de chômage quotidienne et le dernier revenu). Groupe de travail pour un développement commun (employeurs et syndicats) destiné à collecter et à échanger des expériences en matière d'amélioration de la compétitivité de l'entreprise et du bien-être du personnel, ainsi que d'autres projets de formation et de développement
S	Svenska Metall : Santé et sécurité. Certains progrès ont été faits dans la convention sur la santé et la 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
NL	Nouvelle décentralisation de la négociation collective, différenciation au niveau de l'entreprise, possibilités de gain de temps au niveau de l'entreprise, protection des délégués syndicaux, jours de congé aux fêtes religieuses et étude de la modernisation du système de hiérarchisation des emplois
CZE	Sidérurgie/Aéronautique : Conditions de santé et de sécurité au travail, exigences sociales des travailleurs, protection des activités syndicales dans les entreprises.
SLO	Défense des emplois existants et des droits syndicaux dans le norm part

6. Importance, aspects politiques de la négociation collective et étapes ultérieures

Au chapitre 5, nous avons présenté les résultats des derniers cycles de négociations qui se sont déroulés dans l'industrie métallurgique en Europe. Dans le présent chapitre, nous allons rendre compte de l'opinion des affiliés de la FEM sur des points caractéristiques spécifiques des conventions conclues. Nous avons ajouté une question spéciale (6.1.) à ce sujet. Nous souhaitons aussi avoir des informations sur le "climat" dans lequel les négociations se sont déroulées, s'il s'agissait d'une procédure "normale" ou s'il avait fallu l'accompagner d'actions industrielles (6.2).

6.1. Importance du dernier cycle de négociations

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 négociations avaient été assombrés par des tentatives du gouvernement de centre-droite d'appliquer les conventions

sectorielles du secteur privé au secteur public et de modifier les dispositions légales au détriment des travailleurs, de façon à ce que les partenaires sociaux puissent obtenir des résultats acceptables pour les deux parties". Pour le syndicat **suédois** des employés SIF, le plus important a été la garantie d'une augmentation de salaire pour tous, la flexibilité du temps de travail et le niveau des augmentations salariales. En **Norvège**, le Fellesforbundet a souligné l'importance du fait que les employeurs soient obligés de discuter de la situation des pensions pour les employés avec les délégués syndicaux locaux dans le but d'établir une pension d'entreprise collective complémentaire à la pension légale nationale. Aux **Pays-Bas**, à côté des augmentations de salaire, les rapporteurs ont attiré l'attention sur les différents aspects de la formation professionnelle tels que l'encouragement à la participation à des cours et formations, l'amélioration de la qualité de ces cours et le partage équitable des frais de formation.

La **République Tchèque** (acier) a fait état, pour la première fois, de la négociation d'une modification d'une convention collective conclue pour 3 ans. Certaines conventions d'entreprises n'ont pas été conclues dans le secteur de la sidérurgie, ce qui va accroître l'importance de la convention sectorielle. La **Slovénie** a rapporté le fait que le SKEI ait utilisé des armes syndicales.

6.2. Aspects politiques de la négociation collective

Comme nous l'avons dit, le climat de négociation collective s'est tendu en Europe. **L'Italie** a connu une grève générale de protestation contre les profonds changements affectant toutes les politiques du marché de l'emploi. A la fin du mois de septembre 2001, une Assemblée Nationale générale de 5000 délégués de la FIOM, à Vérone, a pris la décision d'entamer une grève générale sur les sites métallurgiques, avec manifestation nationale à Rome, le 16 novembre. C'était la seconde grève depuis la grève nationale de 8 heures, qui avait eu lieu le 6 juillet, doublée de manifestations au niveau local. La manifestation organisée en soutien à la négociation collective nationale et à la démocratie sur le lieu de travail, c'est-à-dire le droit pour tous les travailleurs d'influencer les négociations collectives, fut donc une prise de position contre le "Livre Blanc" du gouvernement, qui constitue un appel en faveur de la négociation collective nationale, de la différenciation salariale en fonction des régions, de la flexibilité totale en matière de marché de l'emploi et des salaires, de l'abandon du processus décisionnel tripartite entre les partenaires sociaux et le gouvernement. Le Livre Blanc en appelle enfin à une nouvelle loi sur l'immigration, qui stipulerait que le permis de séjour des travailleurs immigrés prenne fin à l'échéance de leur contrat de travail, après quoi ils seraient obligés de quitter le pays. Nos collègues de la FIOM ont également rapporté que la manifestation nationale à Rome était un signe que les métallurgistes et la FIOM elle-même refusaient un tel dictat de la part des employeurs, souhaitaient reprendre les négociations nationales à zéro et prendre parti en faveur de la démocratie et contre toute forme de coercition.

En **Espagne**, une grève générale a été organisée également, en juin 2002. Elle est considérée comme "une mobilisation de l'entreprise dans son ensemble" contre la suppression de certains droits des travailleurs et la baisse des allocations de chômage, contre l'imposition d'un nouveau modèle de production fondé sur les emplois instables et de faibles coûts salariaux, ainsi que contre le pouvoir arbitraire des employeurs et la détérioration des conditions de travail. Avec une telle politique, le gouvernement espagnol met en danger l'équilibre de la croissance économique et de la cohésion sociale annoncé au Sommet de Lisbonne et ratifié à Barcelone. Les affiliés espagnols à la FEM ont donc organisé cette grève pour faire bouger l'entreprise espagnole vers plus de convergence avec l'Europe, dans la justice et la cohésion sociale et pour de meilleures conditions de vie et de travail.

La première grande grève menée après l'introduction de l'Euro s'est déroulée en **Allemagne**. Après 10 jours de grève, IG Metall a conclu un accord d'environ 4 % pour 2002 et de 3,1 % en 2003. Grâce au système Eucob@, tous les affiliés de la FEM ont su quelles entreprises étaient parties en grève. En raison de la nouvelle loi sur le travail en vigueur en Allemagne, IG Metall a remplacé ses longues grèves traditionnelles, dirigées contre certains employeurs, par des arrêts de travail soudains et de courte durée (une journée seulement). Tous les correspondants d'Eucob@ ont été informés jour après jour des entreprises visées, de sorte que les actions des briseurs de grève ont pu être prévenues. La FEM a lancé un plan d'action en soutien aux actions de grève de IG Metall. La FEM et IG Metall ont organisé une conférence de presse commune le 10 mai et ont adopté la "Déclaration de Francfort". Nous pensons que ces actions entreprises par la FEM ont prouvé l'efficacité du système d'information d'Eucob@. La FEM fera une analyse des grèves en Allemagne, en rapport avec les dynamiques de l'eupéanisation des relations industrielles.

A la fin du mois de mars 2002, aux **Pays-Bas**, les syndicats FNV Bondgenoten et CNV Bedrijvenbond ont organisé une grève chez **Philips** pour obtenir une nouvelle convention collective. La raison de cette grève massive était le refus par Philips d'une augmentation de salaire de 3,5 % pour une convention collective de 15 mois, chiffre qui aurait permis de maintenir le pouvoir d'achat des travailleurs au niveau des autres consommateurs néerlandais. L'offre de Philips était de 2,5 %. Aux Pays-Bas, l'entreprise négocie traditionnellement une convention collective nationale, distincte de la convention collective nationale générale "métal-électro".

EUCOB@ Tableau 11 : Fondements politiques et économiques 2001/2002		
P	Outils	Implications politiques
DK	National Sect oral	* Négociations bipartites et médiation * 2000 : scrutin avec 80 % d'approbation * La convention fait référence dans tout le secteur privé
D	Bipartite	10 jours de grève en avril 02
E	Bipartite	Grève générale le 20 juin 02
I	9 mois de négociations bipartites -Médiation du Ministère de l'Emploi -grève de 40 heures	- Convention cadre tripartite nationale intersectorielle fixant les exigences des syndicats - Initialement, employeurs farouchement opposés à une convention collective nationale et demandant la flexibilité totale du temps de travail et des contrats ; - Point le plus controversé : droit à la négociation collective nationale. Grève générale en novembre 01
NL	Bipartite	Grève chez Philips
A	Bipartite	Partout, les négociations ont été très difficiles à cause du contexte économique ambigu et du conflit permanent entre le gouvernement de centre-droite et les syndicats
S	Bipartite	En Suède, nous avons une convention entre les parties du secteur industriel, qui précise que les parties, au niveau sectoriel, doivent débiter le cycle de négociations 3 mois avant la date d'échéance de la convention en cours. Les parties, au niveau sectoriel, ont donc 2 mois pour convenir d'une nouvelle convention. Si elles échouent, il y a médiation au cours du dernier mois, avec deux médiateurs contractuels. SIF : Arbitrage dans la ligne de la "Convention industrielle", signée par les syndicats et les associations d'employeurs dans l'industrie manufacturière.
SLO	4 syndicats du côté des travailleurs, 3 associations et 3 sections du côté des employeurs	Nous avons entrepris une grève d'avertissement de 2 heures et annoncé une grève générale d'1 jour dans le secteur.

3^{ème} PARTIE : Evaluation de la règle de coordination

7. Evaluation de la règle de coordination

La règle de coordination de la FEM a été proposée lors de la 3^{ème} 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.

Dans le dernier rapport Eucob@, nous avons discuté *en détail* 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 texte se poursuit en disant que le recours à cette marge de manœuvre demeure entièrement du ressort de chacun des syndicats et 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 **Etats membres de l'UE**, nous utilisons les données contenues dans le rapport sur les tendances de l'économie (dans "European Economy", supplément A) publié au printemps 2002. Ces données peuvent être téléchargées à l'adresse : [www.http://europa.eu.int/comm/economy_finance](http://europa.eu.int/comm/economy_finance).

Pour les **Etats européens non-membres, tels que la Norvège et la Suisse**, nous devons nous fier aux données de l'OCDE. Nous nous sommes servi 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 manquent de cohérence.

Pour les **pays candidats à l'adhésion à l'UE**, nous utilisons à nouveau les données de la Commission Européenne publiées dans "European Economy", supplément C, paru en mai 2002 ("Résultats des prévisions économiques de la Commission pour les pays candidats au printemps 2000"), document qui peut également être téléchargé sur le site ci-dessus.

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

- Le tableau 12 concerne les données économiques de base telles que le PIB, la productivité du travail, le taux d'inflation (HIPC), les coûts salariaux unitaires et les taux de chômage. Ces chiffres sont importants pour pouvoir comprendre l'ensemble de la situation économique dans le cadre de laquelle se déroulent actuellement les

- cycles de négociations.
- Le tableau 13 concerne les négociations collectives européennes, y compris les chiffres d'augmentations salariales et la valeur de l'intégralité de la convention (vowa).

7.1. Résultats empiriques 2001/2002

**Eucob@ Tableau 12 : Paramètres macroéconomiques en Europe 2000/2001/2002
(Eurostat/données Commission Européenne) ^{1) 2}**

		Inflation IHPC	Prod. du travail	PIB	Coûts salariaux unitaires	Chômage
B	00	2,7	2,1	3,7	0,4	6,9
	01	2,4	-0,4	0,8	4,0	6,6
	02	1,6	0,8	0,7	2,8	6,8
DK	00	2,7	2,2	3,0	1,6	4,4
	01	2,3	0,8	1,0	3,7	4,3
	02	2,4	1,6	1,7	2,3	4,2
D	00	2,1	1,1	2,9	1,0	7,8
	01	2,4	0,1	0,6	1,5	7,7
	02	1,4	0,9	0,4	1,1	8,1
EL	00	2,9	4,4	4,2	1,7	11,1
	01	3,7	4,4	4,1	0,9	10,5
	02	3,8	3,1	3,5	3,2	9,9
E	00	3,5	0,8	4,2	2,9	11,3
	01	2,8	0,3	2,7	3,8	10,6
	02	3,6	0,5	1,9	3,6	11,4
F	00	1,8	1,4	3,8	0,7	9,3
	01	1,8	-0,2	1,8	2,9	8,5
	02	1,9	0,3	1,0	2,4	8,8
IRL	00	5,3	5,0	10,0	3,6	4,2
	01	4,0	2,6	5,7	6,4	3,8
	02	4,8	2,0	3,3	5,8	4,4
I	00	2,6	1,0	2,9	2,0	10,4
	01	2,3	0,1	1,8	2,6	9,4
	02	2,6	-0,6	0,4	3,5	8,9
L	00	3,8	3,1	8,9	1,5	2,3
	01	2,4	-4,3	1,0	9,1	2,0
	02	1,9	-2,6	0,1	6,3	2,3
NL	00	2,3	1,1	3,3	3,5	2,8
	01	5,1	-0,6	1,3	5,7	2,4
	02	3,9	-0,1	0,2	5,2	3,1
A	00	2,0	2,8	3,5	-0,6	3,7
	01	2,3	0,0	0,7	1,7	3,6
	02	1,9	0,6	0,7	1,6	4,3
P	00	2,8	1,8	3,5	4,4	4,1
	01	4,4	0,0	3,5	5,0	4,1
	02	3,5	0,0	0,7	4,8	4,6
FIN	00	3,0	3,9	6,1	-0,2	9,8
	01	2,7	-0,4	0,7	5,0	9,1
	02	1,9	1,2	1,4	2,1	9,1
S	00	1,3	1,5	3,6	5,8	5,8
	01	2,7	-0,6	1,2	4,4	4,9
	02	2,1	1,5	1,6	2,5	4,9
UK	00	0,8	1,9	3,1	3,0	5,4
	01	1,2	1,4	2,0	3,9	5,0
	02	1,2	0,9	1,6	2,6	5,0
CH*	00	1,6		3,0		
	01			1,7		
	02			1,1		
NOR*	00	3,1		2,3		
	01	2,7		1,7		
	02	2,25***	1,75***	2,1		

Source : European Economy, n° 2/ 2002

* Source : OCDE, Perspectives économiques, décembre 2001

*** Source : estimations de la Norvège Bank

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 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, 1961 à 2002 ; Chômage :

pourcentage de personnes sans emploi par rapport à la main-d'œuvre occupée, 1964 à 2002

Eucob@ Tableau 13 : Rapport des paramètres macroéconomiques nationaux																	
	Année	B	DK	D	EL	E	F	IRL	I	NL	A	P	FIN	S	UK	CH	NOR
Inflation	00	<i>1,5</i>	2,8		2,7				1,2	210	2,3	2,2	3,3	1,3	3,0	1,6	3,1
	01	2,5	2,4		3,4				1,7	3,3	2,6	2,8	2,5	1,7	2,8	1,0	3,0
	02	-	1,8	2,0	3,5				-	2,5	1,9	2,5	-	2,0	-	-	1,5
Prod.	00		2,1		4,6					1,8	2,5		3,5	2,7	2,1		2,1
	01		0,8		3,3					-0,75	1,6		3,5	2,5	-		2,8
	02		1,8	2,0	3,0					1,0	1,1		-	-	-		-
Chômage	00				11,1					3,6	3,7			4,7		2,7	3,4
	01				10,5					3,25	3,6			4,0		2,0	3,6
	02				10,5					3,75	3,6			4,3		2,7	3,9

Le tableau 12 comporte les données macroéconomiques de base selon les données de la Commission ; le tableau 13 présente les données rapportées par les correspondants d'Eucob@. Les chiffres en *italique* sont ceux du rapport d'Eucob@ de l'année dernière et donnent une idée des différences existant entre les chiffres nationaux et les chiffres européens.

Eucob@ Tableau 14 Vowa 2001/2002					
C		Augmentation salariale	Autres éléments	Explications	Valeur de l'intégralité de la convention
B	01 02	1,5 % (5 BEF sur le salaire moyen de 330 BEF/heure)	2,82 % (indexation automatique en plus des augmentations salariales)	Système de pension extra-légal : 1,25 %	01 : 4,57 % 02 : 3,87%
DK	01 02	1,0 Non disponible	3,1 local	1% impact dû aux congés supplémentaires	01 : 4,1
D	01 02 03	2,1 3,5 3,5	330 DEM 2x taux fixe (3%) Impact sur la nouvelle structure salariale commune ouvriers+employés : 02 : 0,5 ; 03 : 0,5	2,1% d'augmentation de salaire : mai 01-fév 02 ; à partir de juin 02 : 4,0% ; paiement en une fois de 120 € pour mai 02 03 : 3,1 % à partir de juin 2003.	01 : 2,4 02 : 4,0 03 : 4,0
EL	02 03	3,0 4,5			02 : 3,0 03 : 4,5
I	01 02	1,75 1,75			01 : 1,75 02 : 1,75
A	01 02	2,9	Indemnités de maladie supplémentaires ; Réglementation sur les indemnités de déplacement en voiture		01 : 2,9
P	01 02	3,7 4,1			01 : 3,7 02 : 4,1
FIN/ Metall	01 02	2,4 3,2	Réduction du temps de travail de 8 heures en 02	= 0,4%	01 : 2,4 02 : 3,2
FIN/ TL/STL /IL/TEK	01 02	2,9 2,2	Réduction du temps de travail de 8 heures en 02	= 0,4%;	01 : 2,9 0,2 : 2,6
S/ Svenska Metall	01 02	2,3 2,0	0,5 + 1,3 0,5 + 0,5	0,5%= réduction est. du temps de travail 1,3 en 01= chiffre de l'augmentation salariale localement distribuée en 2001 0,5% 02 = chiffre estimé par les parties fondamentales sur la base de l'augmentation salariale localement distribuée en plus de la convention nationale.	01 : 4,1 02 : 3,0
S/ SIFI	01 02	2,8 2,5	0,5 0,5	Réduction du temps de travail Réduction du temps de travail Pas d'estimation. La formation professionnelle est un investissement et non un coût	01 : 4,36 02 : 3,0

NL	01 02	3,45 -	Formation professionnelle, congés religieux		01 : 3,45 02 : -
CH	01 02		Négociations salariales uniquement au niveau de l'entreprise		
NOR	01 02	5,1 4,8	En 01 : 0,4% car plus de congés		01 : 5,1 02 : 4,8

EUCOB@ Tableau 15a : 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/ SIFI	UK	CH	NOR			
P + i	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					
Vowa	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 : FEM, Rapport Eucob@ 2000/2001 ; le p+i a été mis à jour les prévisions économiques de la Commission en décembre 2001

EUCOB@ Tableau 15b : 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			
P + i	2,0	3,1	2,5	8,1	3,1	1,6	6,6	2,4	4,5	2,3	4,4	2,3	2,3	2,1	2,1	2,6					
Vowa	4,57	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 15c : 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/ Metall	S/ SIFI	UK	CH	NOR			
P + i	2,4	4,0	2,3	6,9	4,1	2,2	6,8	2,0	3,8	2,5	3,5	3,1	3,1	3,6	3,6	2,1		4,0*			
Vowa	3,87		4,0	3,0				1,75	3,4	2,6/ 2,5	4,1	3,2	2,6	3,0	3,0			4,8			

* Sur la base des chiffres de la Norve Bank

L'étape suivante est celle de l'évaluation de la règle de coordination. Tout d'abord, nous pouvons établir que toutes les organisations affiliées à la FEM ont conclu des conventions se situant au-dessus des taux d'inflation. Elles ont réussi à conclure des conventions correspondant non seulement aux taux d'inflation, mais aussi, parfois, bien au-dessus de ceux-ci. Par conséquent, dans les cycles de négociations collectives se déroulant en Europe, l'un des objectifs fondamentaux a pu être atteint. En 2002, le schéma est analogue, exception faite de l'Italie, par exemple, qui n'est pas complètement alignée sur l'accroissement de l'inflation.

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 16 :
La règle de coordination de la FEM en action : aperçu 2001/2002

an/règle	vowa \geq p+i	vowa $<$ p+i
2001	Belgique, Danemark, Allemagne, Autriche, Finlande, Suède, (Norvège)	Pays-Bas, Grèce, Italie, Irlande, Portugal
2002	Belgique, Allemagne, Autriche, Finlande (Metalli), Portugal, Norvège	Finlande (S, STL), Pays-Bas, Italie, Grèce, Suède

Pas de chiffres pour la France et l'Espagne en 2001 ; pas de chiffres disponibles pour le Danemark en 2002

Les données relatives à l'inflation et à la productivité proviennent toutes de la prévision automne 2002 de la Commission (publiée en novembre 2002), de sorte que nous avons une image légèrement différente de celle de notre dernier rapport. Selon ces données, en 2001, 7 pays étaient alignés sur la règle de coordination et 5 autres ne l'étaient pas. L'**Italie** (-0,6) et le **Portugal** (-0,7) se situaient toujours dans une fourchette de $-1,0\%$, tandis que les **Pays-Bas** (-1,0), la **Grèce** (-3,1) et l'**Irlande** (-2,6) restaient en-dessous. La catégorie des pays situés dans cette fourchette ne fait pas officiellement partie de la politique de coordination de la FEM. Nous les avons toutefois mentionnés, dans ce cas, pour montrer que le fait de ne pas satisfaire à la règle de coordination n'est pas nécessairement dramatique. Cela est dû à une modification des paramètres économiques après la conclusion des conventions. En l'occurrence, la cause en est le ralentissement de l'économie européenne. A cause de ces effets, les améliorations attendues l'année dernière n'ont pu voir le jour en **Italie**. Il n'en reste pas moins qu'avec plus d'1 % d'écart par rapport à la règle de coordination, l'Italie est bel et bien **en-dessous** de cette dernière.

En 2001, la vowa de la **Belgique** s'élevait à 4,57 %, ce qui est largement supérieur au p+i de 2,0 %. Nous avons une situation analogue au **Danemark**, où la vowa se montait à 4,1 % et le p+i à 3,1 %. De tels chiffres étaient essentiellement dus à une augmentation moyenne opérée au niveau des entreprises. En **Finlande**, tous les syndicats se situaient au-dessus de la règle de coordination (Metalli +0,1 ; TL, STL, IL and TEK: +0,6). L'**Allemagne** était juste alignée sur la règle de coordination (2,4 - 2,5 %). L'**Autriche** la dépasse de 0,6%. En **Suède**, la vowa des deux syndicats était largement supérieure au p+i (+2,0 Svenska Metall, +1,2 % SIF). Nous ne disposons pas de données précises sur la **Norvège** mais, avec une vowa de 5,1, elle satisfait nettement à la règle de coordination.

En 2002, six pays (**Belgique, Autriche, Allemagne, Finlande (Metalli), Portugal et Norvège**) dépassent la règle de coordination (dans le cas de la Norvège, nous avons repris les chiffres de la banque centrale norvégienne, qui diffèrent des données Eurostat, mais la **Norvège** se situe largement au-dessus de la règle de coordination, de toute façon). Cinq pays ne l'atteignent pas : **Pays-Bas, Finlande/TL, STL, IL et TEK, Italie, Grèce et Suède**, mais seulement un pays (**Grèce** - 3,9 %) reste en-dessous de la fourchette de $-1,0\%$.

Les résultats sont certes meilleurs que ce à quoi nous nous attendions il y a un an mais, rappelons-le, ces améliorations résultent d'une détérioration des données macroéconomiques. C'est là la seule raison pour laquelle l'**Allemagne** est alignée sur la règle de coordination en 2001, de même que l'**Autriche**. Pour d'autres pays, la situation empire (comme aux **Pays-Bas**, avec plus de -1,0 %). En 2002, ces changements sont plus graves : alors que nous n'avions que trois pays qui satisfaisaient à la règle de coordination (**Belgique**, **Allemagne** et **Norvège**), nous en avons 6 à présent. Cela veut dire que l'**Autriche**, la **Finlande** (Metalli) et le **Portugal** sont à présent alignés sur la règle de coordination en raison d'une détérioration des données macroéconomiques. Nous ne devons pas perdre de vue que les raisons de ces changements ne sont pas de celles qui peuvent réjouir un syndicat. La détérioration de l'environnement économique en Europe va probablement poser problème lors des négociations collectives de l'année prochaine.

7.2. Situation actuelle de la règle de coordination

Le présent rapport rend compte des premières années d'application de la règle de coordination et, bien que nous ayons conclu ci-dessus que, d'un point de vue global, elle avait été un succès, un certain nombre d'initiatives s'imposent encore si nous voulons maintenir l'élan du processus de coordination.

Eucob@ table 17 :
La règle de coordination de la FEM en action : aperçu sur 4 ans

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

1999 : Pas de chiffre pour la France ; 2000 : pas de chiffre pour l'Espagne.

Nous pouvons résumer nos premières années d'expérience en matière de règle de coordination comme suit :

- En **1999**, la plupart des pays (10) étaient alignés sur l'évolution de la productivité et de l'inflation, tandis que 5 ne l'étaient pas.
- En **2000**, le paysage avait changé. Trois pays satisfaisaient à la règle de coordination mais la majorité des 13 pays rapporteurs n'y satisfaisaient pas. En **Suède**, la situation était différente pour les ouvriers et les employés. Dans certains pays, les chiffres de la vowa étaient inférieurs au p+i, mais de peu, comme, par exemple, au **Danemark** et en **Allemagne**.
- En **2001**, 7 pays respectaient la règle de coordination et 5 autres non. Trois pays (**Italie**,

Pays-Bas et Portugal) se situaient dans une fourchette de $-1,0$ pour cent, tandis que la **Grèce** et l'**Irlande** la dépassaient.

- En **2002**, 6 pays sont alignés sur la règle de coordination et 5 autres non (en **Finlande**, le syndicat des métallurgistes (Metalli) l'est, tandis que les syndicats d'employés ne le sont pas). Les autres pays rapporteurs se situent en-deçà de la règle de coordination, mais un seul (**Grèce** – 3,9 %) reste au-dehors de la fourchette de $-1,0\%$.

Nous attirons à nouveau l'attention sur le fait que si les chiffres ont évolué vers un mieux en 2001 et 2002, cela est uniquement dû à une détérioration de l'environnement économique européen. C'est une bonne nouvelle pour notre règle de coordination mais manifestement, la situation n'est pas réjouissante. En général, ces données tendent à refléter les problèmes que rencontrent les syndicats dans une Europe dominée par une seule monnaie. 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 affiliés en particulier. Dans notre rapport sur l'évaluation de la règle de coordination, présenté à la Conférence sur la Négociation collective, qui s'est tenue à Oslo en 2001, nous soulignons que "l'idée de recourir à la règle de coordination au cours des négociations collectives menées par chacune des organisations affiliées à la FEM n'a été que peu suivie. La règle de coordination n'a été utilisée que très rarement, si ce n'est en tant qu'argument clef pour une série de revendications bien particulières". Mais nous notons également que "cette façon d'envisager la règle est toutefois beaucoup trop limitée".

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. Le baptême du feu de la politique de coordination de la FEM fut la grève qui s'est déroulée en **Allemagne** au printemps. A cette occasion, nous avons organisé un échange immédiat d'informations par l'intermédiaire du système Eucob@, de même qu'une conférence de presse conjointe FEM/ IG Metall à Francfort. La FEM a également lancé un plan d'action en soutien aux grévistes de IG Metall. Ces activités prouvent que la coordination au sein de la FEM fonctionne bien *d'un point de vue politique* mais il reste beaucoup à faire pour parvenir à une politique de coordination européenne.

D'autres exemples montrent que notre système de rapports devient de plus en plus un élément des cycles de négociations au niveau national. Dans ce sens, l'**Autriche** rapporte qu'à un moment crucial du cycle de négociation, les correspondants belges et italiens d'Eucob@ ont fourni à leurs collègues autrichiens des informations fiables sur la réglementation en matière de travail à postes en vigueur dans leur pays respectif. Ces exemples sont autant de preuves qu'Eucob@ est un système qui ne se contente pas de garantir que la règle de coopération sera opérationnelle mais qui préserve également la solidarité européenne.

4^{ième} PARTIE : Pays d'Europe centrale et orientale

8. Les pays d'Europe centrale

Deux pays seulement nous ont fait parvenir des rapports (**République Tchèque** (4 rapports sectoriels) et **Slovénie**). Nous espérons qu'il en sera autrement dans notre prochain rapport annuel. Heureusement, nous disposons de données fiables. L'institut européen des Syndicats a organisé un séminaire sur la formation salariale dans les pays candidats, en avril 2002. Deux rapports ont été publiés à cette occasion : une revue bibliographique de *Béla Galgóczi* et une analyse des réponses données à un questionnaire (par *Emmanuel Mermet*), analogue au présent rapport d'Eucob@. Ces deux excellents rapports donnent une idée correcte de ce qui se passe dans les PECO. Dans le chapitre 8.1, nous proposons un bref aperçu des données macroéconomiques et, dans le chapitre 8.2, un résumé de l'analyse d'*Emmanuel Mermet*.

8.1. Développement économique

la Commission a dû revoir ses prévisions économiques en raison de la grave détérioration de l'environnement économique international. La croissance du PIB dans les pays candidats a notablement ralenti en 2001 et 2002 mais on s'attend à un retour à de meilleurs chiffres en 2003.

Eucob@ tableau 18 : Données macroéconomiques dans les pays d'Europe centrale et orientale et les pays en voie d'adhésion 2001-2002				
<i>Pays</i>	<i>Année</i>	<i>PIB</i>	<i>Inflation</i>	<i>Chômage</i>
Bulgarie	01	4,2	7,5	18,3
	02	3,6	5,5	18,6
République Tchèque	01	3,5	4,6	8,4
	02	3,8	4,5	7,9
Estonie	01	5,3	5,9	13,5
	02	4,7	4,2	13,2
Hongrie	01	3,8	9,1	5,9
	02	3,2	5,7	5,8
Lettonie	01	7,9	2,5	12,9
	02	4,5	3,0	12,4
Lituanie	01	4,5	1,4	12,5
	02	3,5	2,8	12,4
Pologne	01	1,5	5,6	18,6
	02	1,9	4,7	19,3
Roumanie	01	4,6	34,1	6,9
	02	4,4	26,0	7,2
Slovaquie	01	2,7	7,4	18,8
	02	3,5	6,3	18,5
Slovénie	01	3,7	8,5	6,8
	02	3,3	6,5	6,8
Pays en voie d'adhésion				
Chypre	01	4,0	1,8	4,8
	02	3,3	3,5	4,8
Malte	01	2,4	2,2	6,0
	02	3,3	2,2	6,1
Turquie	01	-6,8	54,5	10,8
	02	2,7	54,0	11,1

Source : European Economy, Economic Reform Monitor, Edition 2001/4, novembre 2001, prévision automne 2001

8.2. Politique salariale dans les PECO

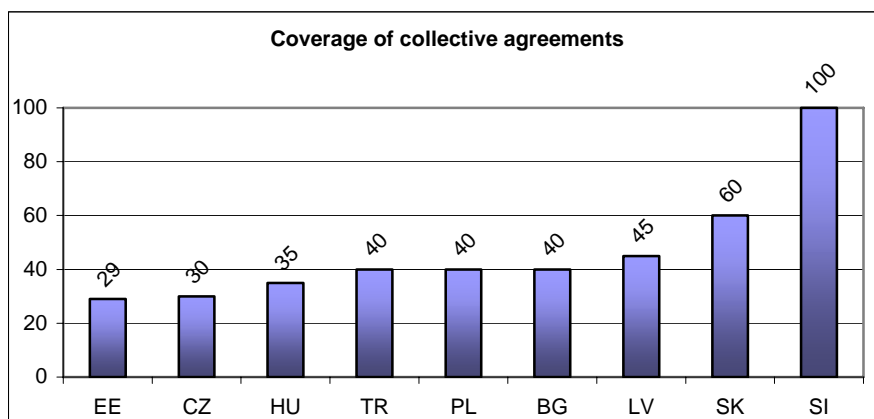
L'analyse de l'IES se fonde sur un questionnaire soumis à tous les PECO en voie d'adhésion (à l'exception de la Lettonie et de la Roumanie) et à Malte. Nous nous sommes intéressés à quatre aspects de ce questionnaire, qui s'inscrivent dans la structure du rapport de l'Eucob@ : les principaux types de conventions et de couvertures, les discussions avec le gouvernement sur les questions salariales, l'importance de la formule "inflation plus productivité" et les effets de l'élargissement sur le dialogue social et la négociation collective.

Principaux types de conventions, couvertures

Le rapport de l'IES 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 affiliés 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 à la négociation collective. En **République Tchèque**, il 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 19 : Couverture des conventions collectives



BG : 83 % de membres du CITUB

PL : Secteurs : 20 %, Niveau de l'entreprise : 40-50 %

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

Source : Mermet 2002.

Dans la plupart des 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 de 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'IES 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 la négociation collective

L'IES 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 un impact sur la législation des pays candidats. La reconnaissance des conventions de l'OIT et de (certaines parties de) la Charte Européenne est importante également, 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'accession à l'UE 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 **Slovaquie**, la loi est le principal instrument susceptible d'encourager au dialogue social mais on ne constate aucun impact notable jusqu'à présent.

En **Slovénie**, le Modèle social européen exerce une influence positive mais il n'y a pas de conventions à force de loi. 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. (ibid.)

Par conséquent, ces rapports ne nous donnent pas de vue d'ensemble de la négociation collective mais ils devraient ouvrir des débats politiques sur l'impact de l'harmonisation européenne sur les PECO.

Comme nous l'avons mentionné ci-dessus, seuls deux pays nous ont envoyé leurs rapports (**République Tchèque** et **Slovénie**), sans oublier le dernier rapport de la **Slovaquie**. La **République Tchèque** (acier) a fait état, pour la première fois, de la négociation d'une modification d'une convention collective conclue pour 3 ans. Certaines conventions d'entreprises n'ont pas été conclues dans le secteur de la sidérurgie, ce qui va accroître l'importance de la convention sectorielle. La **Slovénie** a rapporté le fait que le SKEI ait utilisé des armes syndicales.

<u>Eucob@ tableau 20 : Négociation collective dans les PECO</u>					
<i>Pays</i>	Organisa- tion	A	Politique salariale		Détails et autres éléments
			Nat.	Local/Soc.	
Bulgarie					
Rép. Tchèque : Prod. aéron.	OS KOVO	02	4,0		Augmentation des indices de salaire minimum de 5 % et du salaire moyen de 4 %.
Acier	OS KOVO	01-03	5,5		10% d'augmentation du salaire minimum
Sidérurgie	OS KOVO	01			Augmentation du salaire moyen dans les entreprises privées, 14% d'augmentation inf. aux indices de salaire minimum
Electronique	OS KOVO	01-02			Augmentation des indices de salaire minimum de 14 %. Augmentation du salaire moyen de 3 % dans les entreprises privées.
Estonie					
Hongrie					
Lettonie					
Lituanie					
Pologne					
Roumanie					
Slovaquie : Electro	OZ KOVO	99-01	Entre 5 et 10,5		
Métall	OZ KOVO	99-01	8,0		
Ingénieur.	OZ KOVO	99-01	8,0 - 11,0		Augmentation du salaire minimum de 11%
Slovénie	SKEI	00-02	01 : 9,1 02 : 2,7 % + 14,50 EUR (3%)		

Données de Slovaquie : voir rapport Eucob@ 2000/2001

Annexe 1

Procédures de négociation salariale dans les Etats membres

Fixation centralisée des salaires : Le niveau dominant de négociation salariale est le niveau sectoriel/intersectoriel.

Fixation mixte des salaires : les deux niveaux de négociation salariale (sectoriel/intersectoriel et niveau de l'entreprise) sont importants.

Fixation décentralisée des salaires : Les négociations salariales se déroulent essentiellement au niveau de l'entreprise.

Belgique *Fixation mixte des salaires* - La nouvelle convention cadre interprofessionnelle de décembre 2000, augmentation capitale des salaires nominaux pour atteindre 6,4 % pour 2001-2002, contre 5,9 % lors de la dernière convention de 1999-2000. Elle offre également plus de flexibilité dans l'adaptation des salaires aux spécificités du secteur.

Danemark *Fixation mixte des salaires* – Les conventions du secteur privé comportent un accord complémentaire sur les congés payés et un accroissement des cotisations patronales à la sécurité sociale. Des négociations salariales dans le secteur public se sont déroulées au printemps 2002.

Allemagne *Fixation mixte des salaires* - En 2002, les conventions salariales prennent fin dans presque tous les secteurs. De difficiles négociations sont en cours dans la métallurgie, l'électronique, la chimie et la construction. Le syndicat des métallurgistes (IG Metall) et celui des mineurs et de l'industrie chimique (IGBCE) vont respectivement demander des augmentations salariales de 6,5 % et 5,5 %. Des négociations sectorielles dans le secteur public auront lieu en automne.

Grèce *Fixation mixte des salaires* – Les conventions sectorielles et régionales sont fondées sur la convention cadre de deux ans et fixent les augmentations du salaire minimum. La référence est la revendication du secteur public de 3,3 % en 2002.

Espagne *Fixation mixte des salaires* – Une convention salariale nationale a été conclue en décembre 2001 entre les syndicats et l'association nationale des employeurs, dans le but de contenir la croissance des salaires, lors des négociations collectives, dans une limite de 2 à 3 % durant l'année en cours.

France *Fixation décentralisée des salaires* - Le dernier cycle de négociations salariales du secteur public s'est terminé sans qu'un accord ait été trouvé entre les syndicats et le gouvernement. Ce dernier a annoncé une augmentation du salaire des fonctionnaires de 1,2 % pour 2001 et 2002. Les syndicats réclamaient une plus forte augmentation.

Irlande *Fixation centralisée des salaires* – Une convention nationale conclue avec les syndicats prévoit une augmentation de 17 % du salaire de base sur une période de 33 mois, d'avril 2000 à décembre 2002 pour le secteur privé et d'octobre 2000 à juillet 2003 pour le secteur public.

Italie *Fixation mixte des salaires* – En janvier 2002, le pourcentage de conventions salariales à renouveler, mesuré en termes d'indemnités contractuelles, est monté à 65,5 %, en partant de 4,7 % en décembre. Pour toute l'année 2002, les salaires contractuels vont vraisemblablement augmenter de 2,5 à 3 %.

Luxembourg *Fixation mixte des salaires* – Les salaires par travailleur ont augmenté de 5,3 % en 2001, contre 4,3 % en 2000. L'augmentation pourrait être moins élevée en 2002, en raison du ralentissement de l'inflation et du fait que les salaires sont formellement liés à l'indice des prix à la consommation.

Pays-Bas *Fixation décentralisée des salaires* – Des conventions collectives ont d'ores et déjà été signées pour toute l'année 2000, pour quelque 25 % des travailleurs du secteur privé ; elles offrent une augmentation moyenne des salaires contractuels de 4,0 % par an.

Autriche *Fixation mixte des salaires* – Pour 2002, conventions salariales entre 0,8 % dans le secteur public et 2,9 % dans l'industrie métallurgique.

Portugal *Fixation mixte des salaires* – Pour 2002, les échelles des salaires dans le secteur gouvernemental ont été augmentées de 2,75 %. Le salaire par travailleur doit augmenter d'environ 4,5 % en 2002.

Finlande *Fixation centralisée des salaires* – En décembre 2000, les partenaires sociaux ont conclu une convention salariale de deux ans prévoyant une augmentation générale de 3,1 % en 2001 et 2,3 % en 2002 et concernant près de 95 % des salariés. Un dérapage de salaire de plus de 1 % a entraîné une augmentation salariale moyenne de 4,5 % en 2001.

Suède *Fixation mixte des salaires* – Les conventions salariales de 2001, assistées par l'Autorité de Médiation, sont en place sur presque tout le marché du travail jusqu'en 2004. Les salaires devraient augmenter d'environ 4 % en 2002.

Royaume-Uni *Fixation décentralisée des salaires* – Les salaires par travailleur devraient augmenter d'environ 4,5 % en 2002.

Annexe II : Liste des correspondants du Réseau Eucob@

Pays	Organisation	Nom	e-mail
A	GMBE	Anderle, Manfred	Manfred_Anderle@gmbe.oegb.or.at
B	CMB	Biebaut, Frans	fbiebaut@abvmetaal.org
B	CCMB	Diesbecq, Nathalie	ccmb@acv.csc.be
CZE	OS KOVO	Soucek, Jaroslav	Studnicna.Lucie@cmkos.cz
DK	CO-Industri	Bundvad, Jens	jb@co-industri.dk
DK	IDA	Ostergaard, Christel	COE@IDA.DK
FIN	Metalli	Löhman, Jorma	jorma.lohman@metallilitto.fi
F	FGMM CFDT	Landas, Blandine	blandine.landas@fgmm.cfdt.fr
D	IG Metall	Schroeder, Wolfgang	Wolfgang.schroeder@igmetall.de
NL	FNV	Berghuis, Jan	linepaul@bg.fnv.nl
IRL	SIPTU	McCartney, John	jmccartney@SIPTU.ie
I	FIOM	Petrucci, Sabina	FIOM.INTERNAZIONALE@MAIL.CGIL.it
I	FIM	Martinelli, Paola	FIMCAE@tin.it
NOR	Fellesforbundet	Sjovoll, Hallstein	hallstein.sjovoll@fellesforbundet.no
NOR	NITO	Breen, Lasse	lasse.breen@nito.no
NOR	EL&IT	Andersen, Jan O.	jan.andersen@elogit.no
P	SIMA	Simoes, José	SIMA@net.vodafone.pt
P	Fequimetal	Balecho, José	Fequimetal@mail.sitepac.pt
SLK	OZ KOVO	Mifka, Anton	adriana@ozkovo.sk
E	CC.OO.	Moreno Preciado, Rita	josette@fm.ccoo.es
E	ELA-Metal	Llabori, Jon Ander	fundm001@sarenet.es
E	UGT-MCA	Magán Moreno, Isabel	sgeneral@mca.ugt.org
S	Metall	Nilsson, Roger	roger.nilsson.fk@metall.se
S	SIF	Sellgren, Tore	tore.sellgren@sif.se
S	CF	Brandt, Mikael	mikael.brandt@cf.se
CH	SMUV	Ambrosetti, Renzo	jolanda.nasi@smuv.ch
UK	AEEU	Methven, Ian	I.Methven@headoffice.aeeu.org.uk
Membres non actifs de la mailing-list :			
NL	FNV	Jacqui van Stigt	JacqStig@bg.fnv.nl
D	IG Metall	Schild, Armin	Schild.armin@igmetall.de
S	Metall	Persson, Gina	gina.person.fk@metall.se
	Metall	Nilsson, Göran	goran.nilsson.fk@metall.se
	Metall	Olsson, Jan-Ake	jan-ake.olsson.fk@metall.se
FEM		Samyn, Bart	bsamyn@emf-fem.org
		Kuhlmann, Reinhard	rkuhlmann@emf-fem.org
IMF		Mureau, Anne-Marie	ammureau@imfmetal.org