



NÉGOCIATIONS COLLECTIVES DANS LE SECTEUR EUROPÉEN DE LA MÉTALLURGIE

-

RAPPORT EUCOB@N 2008

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

de la

European Metalworkers' Federation EMF
Fédération Européenne des Métallurgistes FEM
Europäischen Metallgewerkschaftsbund EMB

Achévé le 14 novembre 2008

Fédération Européenne des Métallurgistes • Boulevard du Roi Albert II, 5 • B – 1210 Bruxelles
Tél.:+32 (0)2/227 10 10 • Fax:+32 (0)2/217 59 63 • E-mail : emf@emf-fem.org • site Internet: www.emf-fem.org
Membre de la CES

Table des matières

(3-5)	1 Introduction et aperçu
(3)	1.1 Préface
(4)	1.2 Le système d'information EUCOB@N
(5)	1.3 Participation au rapport EUCOB@N
(5)	2 Éléments fondamentaux des négociations collectives au niveau européen
(5)	2.1 Calendrier des négociations collectives
(5)	2.2 Niveaux de négociation
(5)	2.3 Couverture des conventions collectives
(6-15)	3 Conventions collectives au niveau des entreprises en France et en Espagne
(6-15)	3.1 France (CFDT-FGMM, CFE-CGC, CFTC, FOM et FTM-CGT)
(15)	3.2 Espagne (MCA-UGT)
(16-20)	4 Négociations collectives européennes – Revendications et résultats
(16-18)	4.1 Aperçu des revendications syndicales
(18-20)	4.2 Résultats des négociations collectives en Europe
(20-23)	5 Évaluation de la règle de coordination de la FEM
(21)	5.1 La valeur de l'accord global (VAG)
(21)	5.2 Le bilan VAG au vu de la règle de coordination de la FEM
(23)	5.3 Évaluation à mi-parcours des conventions collectives
(24)	6 Conclusion

1 Introduction et aperçu

1.1 Préface

Depuis le lancement de la série de RAPPORTS EUCOB@N de la FEM en 2000, le RÉSEAU EUROPÉEN DE CORRESPONDANTS EUCOB@N est devenu l'épine dorsale de l'approche de la coordination européenne choisie par la FEM. Le concept a été adopté par le Comité « Négociations collectives » de la FEM en novembre 1999 et le premier RAPPORT EUCOB@¹ a été présenté en mars 2000. Une section relative à l'évaluation de la règle de coordination de la FEM a été incluse dans tous les rapports suivants.

Dans un souci permanent d'améliorer la qualité du rapport EUCOB@N, plusieurs changements ont fait l'objet de discussions. Il s'agissait entre autres de donner au lecteur une sélection de données relatives aux développements macro-économiques, qui sont utiles d'une part pour comprendre les évolutions salariales, et aux négociateurs au niveau national et au niveau de l'entreprise. Les discussions ont également porté sur l'application de méthodes visant à harmoniser les données collectées, et donc à améliorer leur qualité. Un changement notable a eu lieu en 2007, à savoir le regroupement de la totalité des tableaux dans une annexe distincte, ce qui facilite la lecture du rapport. En conséquence, les différents tableaux auxquels ce rapport fait référence peuvent être consultés dans l'annexe de ce rapport.

Le rapport EUCOB@N 2008 a subi deux changements significatifs. Premièrement, la collecte des informations s'effectue à présent via un système d'enquête en ligne appelé Inquisite. Les coordinateurs EUCOB@N se connectent à un site Internet et répondent en ligne aux questions. Cela a permis d'améliorer la qualité des données ainsi qu'à accroître l'efficacité des ressources utilisées pour produire le rapport.

Deuxièmement, en coopération avec l'ISE/ETUI, un chapitre macro-économique complet a été produit et inclus dans ce rapport sous forme d'annexe, fournissant au lecteur des données sélectionnées relatives aux évolutions macro-économiques, ainsi qu'une analyse de celles-ci. Les informations ont été sélectionnées dans le but d'apporter une aide aux négociateurs des organisations affiliées à la FEM. Le format du chapitre macro-économique ainsi que sa place dans le rapport continueront à être développés à l'avenir.

Bart Samyn
Secrétaire général adjoint

René H. V. Johansen
Coordinateur EUCOB@N

¹ Le nom EUCOB@N a été adopté à un stade ultérieur

1.2 Le système d'information EUCOB@N

Le système d'information EUCOB@N fait partie de la triple approche de coordination de la FEM visant à éviter le dumping social et salarial et à maîtriser la concurrence croissante entre les sites/pays. Les deux autres piliers sont la coordination des politiques nationales de négociations collectives via des règles de coordination et des normes minimales, d'une part, et les réseaux interrégionaux, d'autre part. Le système d'information EUCOB@N est un outil visant à la fois à améliorer et à mettre en avant l'approche de coordination de la FEM ainsi qu'à renforcer les négociations collectives nationales dans toute l'Europe, par le biais d'un processus de consultation et d'échange d'informations structuré et permanent.

Au cœur du système d'information EUCOB@N se trouve le réseau de correspondants EUCOB@N qui est organisé au Secrétariat de la FEM et rattaché à la section « Négociations collectives », à Bruxelles.

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

Les « produits » actuels du système d'information EUCOB@N sont les suivants :

- le réseau de correspondants EUCOB@N : échange quotidien d'informations
- l'archivage d'informations au jour le jour EUCOB@N : l'échange d'informations est stocké et accessible en ligne
- le rapport annuel EUCOB@N
- des études EUCOB@N périodiques sur des questions spécifiques
- la plateforme d'information EUCOB@N, outil d'assistance en cas d'action syndicale
- l'intégration de l'aide pour les actions de solidarité.

De plus, EUCOB@N travaille aussi en coopération et en coordination avec d'autres fédérations syndicales européennes. Il cherche actuellement à renforcer la coopération entre la FSE:THC et l'EMCEF en élaborant et en gérant une page Web conjointe et exclusivement dédiée aux activités EUCOB@N. Il existe aussi une coopération et une coordination avec la CES, l'ETUI-REHS et la FIOM.

1.3 Participation au rapport EUCOB@N

Pour l'édition 2008 du rapport Eucob@n, 44 rapports de 25 pays européens ont été reçus. Au total 45 organisations affiliées ont répondu au questionnaire (voir tableau 1.1). Il s'agit du taux de réponse le plus élevé jamais enregistré pour une enquête Eucob@n.

2. Éléments fondamentaux des négociations collectives au niveau européen

Le présent chapitre donne un aperçu de l'évolution des négociations collectives dans les pays étudiés pour la période été 2007-été 2008.

2.1 Calendrier des négociations collectives

Sur la base des informations fournies dans les questionnaires, on peut tirer les conclusions suivantes quant au calendrier des négociations collectives (voir tableau 2.1) :

- Des négociations collectives ont eu lieu dans de nombreux pays européens (Autriche, Bosnie-Herzégovine, République tchèque, Finlande, France, Grèce, Islande, Italie, Pays-Bas, Norvège, République slovaque et Slovénie).
- Plusieurs pays se trouvent engagés dans des négociations, ou les entameront avant la fin de cette année (Autriche, Belgique, Bulgarie, République tchèque, Allemagne, Monténégro, Norvège, Pologne, République slovaque, Slovénie et Turquie).
- En France et en Espagne, les négociations collectives ont principalement lieu au niveau de l'entreprise. Nous en présenterons par conséquent un aperçu dans un chapitre spécifique du présent rapport.

2.2 Niveaux de négociation

Comme indiqué dans le tableau 2.2, la tendance n'a pas changé : les négociations collectives se déroulent au niveau national et/ou de l'entreprise et pratiquement jamais au niveau régional, l'Espagne étant l'exception qui confirme la règle.

2.3 Couverture des conventions collectives

Le poids politique des conventions collectives conclues dépend aussi du champ des relations de travail visées par les textes. Comme le montre l'aperçu figurant au tableau 2.3, il convient de prendre en considération au moins trois faits importants lorsqu'on compare les rapports : premièrement, les différentes descriptions du « secteur » auquel s'applique la convention collective ; deuxièmement, les différentes « catégories d'employés » concernées (ouvriers ou

employés) ; et troisièmement la possibilité de déclarer la convention juridiquement contraignante dans un pays donné.

3. Conventions collectives au niveau des entreprises en France et en Espagne

Dans certains pays européens, les négociations collectives se déroulent principalement au niveau de l'entreprise. Le rapport EUCOB@N de cette année se penche sur les cas de la France et de l'Espagne. Ce chapitre fournit des informations les concernant.

3.1 France (CFDT-FGMM, CFE-CGC, CFTC, FOM et FTM-CGT)²

En France, toutes les conventions collectives (au niveau national, régional ou au niveau des entreprises) sont, en règle générale, conclues pour une période indéterminée (à de rares exceptions près). Une convention est valable à compter de sa date de signature ou de sa date de prise d'effet, et ce jusqu'au moment où il lui est mis fin ou jusqu'au moment où elle est modifiée. En ce qui concerne les salaires négociés au niveau de l'entreprise, il y a une obligation de négocier chaque année. Lorsqu'une convention est signée, elle est valable pour un an.

3.1.1 ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 11 JANVIER 2008 SUR LA MODERNISATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL (accord signé par la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC et FO)

Contrat de travail : il est confirmé que le contrat à durée indéterminée est la forme normale et générale de contrat. Le « CNE » a été supprimé, car tout licenciement doit se fonder sur des raisons réelles et sérieuses, qui doivent être communiquées à l'employé.

Accès des jeunes à la vie professionnelle : la durée du stage de fin d'étude est prise en considération dans la période d'essai. Toute formation se trouve mentionnée dans le « passeport formation ».

Jeunes âgés de moins de 25 ans : des mesures d'accompagnement spécifiques sont possibles, via les services de l'emploi, à l'issue de leur

² Définitions utilisées dans le présent chapitre : le terme « ouvriers » se réfère aux travailleurs ordinaires qualifiés manuels, aux employés administratifs, aux techniciens et aux superviseurs. Le terme « employés » se réfère aux ingénieurs et aux cadres (et pas uniquement aux cadres dirigeants). Par « augmentations générales de salaire » nous entendons que l'ensemble des salariés (ouvriers et/ou ouvriers et employés) obtiendront une augmentation salariale égale à + X % de leur salaire. Par « augmentations individuelles de salaire », nous entendons que ces augmentations de salaire sont réparties de manière sélective, en fonction de l'évaluation professionnelle de chacun des employés, par sa hiérarchie. Un pourcentage de la masse salariale est affecté aux augmentations individuelles.

premier contrat. En cas de perte d'emploi, ils ont droit à une prime fixe s'ils ne perçoivent pas d'allocation de chômage.

Les **branches** rechercheront les moyens de promouvoir l'embauche de jeunes stagiaires, apprentis et de jeunes en général, pour des contrats à durée indéterminée, au titre du plan de contrats de qualification professionnelle.

Période d'essai : 1-2 mois pour les travailleurs manuels et employés, 2-3 mois pour les superviseurs et les techniciens, et 3-4 mois pour les ingénieurs et les employés. Cette période peut être renouvelée une fois. Préavis pour l'employeur : 48 heures pour 1 mois travaillé, 2 semaines après 1 mois, 1 mois après 3 mois travaillés. Préavis pour l'employé : 48 heures.

Droit à l'assurance-maladie : toutes les périodes travaillées au sein de l'entreprise sont prises en considération ; la limite d'âge a été abaissée de 3 ans à 1 an; la période de carence avant le paiement a été réduite de 11 à 7 jours. Les différents secteurs rechercheront d'autres améliorations possibles, notamment sur la base de l'ancienneté au sein de la branche.

Développement des compétences de l'employé

Accord visant à franchir au moins un niveau de compétences au cours de la vie professionnelle. La création d'un plan professionnel et de formation : assistance en vue de fournir des conseils d'orientation et d'établir un projet professionnel au moyen d'un bilan de compétences tourné vers l'avenir, notamment via des entretiens portant sur l'orientation professionnelle et la formation (un accord devrait en clarifier le contenu d'ici à la fin 2008).

Formation professionnelle

La formation professionnelle et l'apprentissage tout au long de la vie doivent être liés à la gestion anticipée des emplois et des compétences et autoriser une mise à niveau des compétences. Les mesures d'accompagnement concernant la validation de l'expérience professionnelle doivent être renforcées et l'utilisation du passeport formation doit être encouragée. Pour les faibles niveaux de compétences et de qualifications : adaptation des entretiens d'orientation professionnelle et de formation, équilibrage des compétences, validation de l'expérience professionnelle, passeport pour la formation. Contrats à durée déterminée : accélérer la mise en œuvre de l'accès au droit individuel à la formation et au congé annuel de formation. Entamer, dans un délai de 12 mois, des négociations

interprofessionnelles nationales en vue de promouvoir l'accès à l'information pour les employés à temps partiel.

Gestion anticipée des emplois et des compétences

Définition des moyens et des objectifs de la gestion anticipée des emplois et des compétences, et développement de mesures incitatives : les branches doivent créer des outils et encourager les entreprises à développer de bonnes pratiques. Les moyens permettant de réaliser ces objectifs feront l'objet d'une clarification dans un accord national interprofessionnel qui sera signé au cours des 6 prochains mois. La gestion anticipée des emplois et des compétences fait partie intégrante du dialogue social, et une série de lignes directrices a été définie. Cette dernière servira d'aide pour les négociations menées au niveau des entreprises.

Établissement d'un cadre et de garanties relatifs à la cessation d'un emploi

Tout licenciement doit être correctement motivé. L'employé(e) doit être informé(e) de tous les droits applicables à son contrat de travail. Les droits ne pouvant être modifiés que par convention doivent être stipulés. Le rôle de médiation du Tribunal du travail (prud'hommes) doit être consolidé.

Indemnité interprofessionnelle unique de licenciement

Doublement de l'indemnité : au moins un cinquième du salaire mensuel par année d'emploi, à partir de 1 an d'ancienneté, s'il n'existe pas un droit collectif plus favorable.

Cessation (rupture) de contrat stipulée par convention collective : cela ne remet en question aucune des autres dispositions existantes concernant la cessation des contrats ou les procédures de licenciement, mais vise à créer une disposition de cessation de contrat par consentement mutuel entre employé et employeur, accompagné par des garanties adéquates. Ce type de cessation de contrat donne lieu à une indemnité compensatoire (exonérée de cotisations sociales et de taxes) et à un droit au versement d'une allocation chômage.

Un contrat à durée déterminée pour un objectif défini, non renouvelable, peut être établi pour les ingénieurs et les employés

Celui-ci peut être établi par convention sectorielle, ou, à défaut, par un accord conclu au niveau de l'entreprise. Cet accord doit clarifier les raisons économiques de ce contrat. Ce contrat a une valeur expérimentale ; une commission de supervision se réunira tous les 6

mois afin d'évaluer ces accords, et de supprimer ce type de contrats si cela se révèle nécessaire.

Il ne peut pas être utilisé en cas d'augmentation temporaire de l'activité. Sa durée peut être comprise entre un minimum de 18 mois et un maximum de 36 mois, et le contrat doit au moins mentionner une idée approximative de la durée. La raison de la conclusion d'un tel contrat doit être spécifiée, ainsi que les conditions d'information de l'employé à propos de la future cessation du contrat, avec une période de préavis minimale de 2 mois. L'employé est prioritaire quant à l'accès à un contrat à durée indéterminée. Si le contrat ne se transforme pas en contrat à durée indéterminée, l'employé a droit à une indemnité de fin de contrat égale à 10% de sa rémunération (exemptée de cotisations sociales et de taxes), à une allocation de chômage et à des mesures d'accompagnement pour demandeurs d'emploi. Il peut être mis fin à ce contrat (par l'une ou l'autre des parties) à la date anniversaire de celui-ci, moyennant un droit à une indemnité.

Ouvrir l'accès à la portabilité de certains droits

En cas de cessation du contrat de travail (sauf s'il s'agit de licenciement pour faute grave) :

- Les garanties supplémentaires en termes de sécurité sociale existant au sein de l'entreprise sont maintenues pour une durée minimale de 3 mois et une durée maximale égale à 1/3 de la durée des allocations de chômage.
- L'habilitation concernant le droit individuel à la formation est utilisée à l'initiative de l'employé, avant tout pendant la première moitié de la période couverte par l'allocation de chômage, ou dans la nouvelle entreprise – avec l'accord de celle-ci – pour une période de 2 ans.

Cela constitue une première phase importante de préservation des droits au-delà de la cessation d'un contrat de travail.

Garantir l'accès des demandeurs d'emploi à la formation

Des moyens spécifiques seront mis en place pour la qualification ou la requalification des demandeurs d'emploi (qu'ils perçoivent ou non les allocations de chômage) et des employés, notamment ceux situés loin de leur lieu de travail qui, en raison de leur manque de formation, ont de grandes difficultés en termes d'accès à l'emploi, de garantie de l'emploi et de développement de l'emploi. Ces moyens seront adaptés selon les bénéficiaires et leurs projets individuels, pour que ceux-ci acquièrent des connaissances ou des compétences de base, ou bien une qualification professionnelle.

Garantir un revenu de remplacement pour les chômeurs

Il est nécessaire de clarifier et de coordonner les différents systèmes d'assurance chômage et de solidarité afin de prendre soin de la population d'aujourd'hui, en garantissant l'indépendance des partenaires sociaux quant à la détermination des paramètres de l'assurance chômage. Mise en place de règles d'allocation d'un revenu de remplacement, avec 4 objectifs : adaptation aux caractéristiques du marché du travail, meilleure compensation pour une durée plus courte, en combinant des mesures d'accompagnement personnalisées et des mesures incitatives au retour au travail, en étendant la durée d'activité des travailleurs plus âgés, simplicité et transparence, amélioration de l'efficacité des mesures d'accompagnement destinées aux demandeurs d'emploi, et révision des outils permettant aux demandeurs d'emploi de perfectionner leurs méthodes de recherche, en bénéficiant d'un soutien après évaluation de la situation. Définir clairement les méthodes d'évaluation de l'efficacité de la recherche d'emploi, ainsi que la notion d'« offre d'emploi valable » correspondant à la personne concernée.

Le contexte

Un accord conclu dans le cadre de la loi Fillon du 31 janvier 2007 a conféré aux partenaires sociaux un rôle « pré-législatif », c'est-à-dire la possibilité de négocier sur toutes les questions concernant l'emploi et le marché du travail, etc., avant que le gouvernement n'adopte des mesures légales sur ces questions. L'échec des négociations aurait donc été interprété comme l'incapacité des partenaires sociaux à proposer des solutions et des réformes.

Cet accord sur la modernisation du marché du travail sera suivi par d'autres aux niveaux interprofessionnel, sectoriel et des entreprises.

Opinion de la FTM-CGT sur l'accord national sur la modernisation du marché du travail : en dépit des inflexions de dernière minute imposées aux employeurs, la CGT a considéré que cet accord restait marqué par de nouvelles mesures de flexibilité imposées aux employés. Rien, dans cet accord, ne permet la réduction de la précarité ou facilite la création d'emplois ; les jeunes ne trouvent pas de réponses concrètes quant à leurs perspectives d'avenir et l'introduction de nouveaux droits des employés dans tous les domaines. Nous sommes loin de la création d'une véritable sécurité sociale professionnelle. Même si la possibilité de préserver ses droits pendant les périodes de chômage constitue un pas en avant, celle-ci ne peut pas être considérée comme une véritable transférabilité des droits couvrant tous les risques.

3.1.2 REPRÉSENTATIVITÉ DES SYNDICATS

LOI PORTANT SUR LA RÉNOVATION DE LA DÉMOCRATIE SOCIALE ET RÉFORME DU TEMPS DE TRAVAIL (août 2008)

Aucune loi promulguée au cours des 50 dernières années n'a eu des conséquences aussi lourdes que celle-ci en ce qui concerne les règles du « dialogue social ».

En se basant sur la « position commune » signée par les organisations patronales MEDEF et CGPME et les syndicats CFDT et CGT le 9 avril, le texte a été adopté par le Parlement le 23 juillet, et puis le Conseil constitutionnel a à son tour adopté une large part du texte le 7 août.

Nous indiquons ci-dessous une synthèse des mesures adoptées traitant des négociations collectives aux niveaux sectoriel et des entreprises : outre les conditions qui restent inchangées (respect des valeurs républicaines, transparence, audience, influence, membres), la prétention indiscutable de la CFDT, de la CFTC, de la CFE-CGC, de la CGT et de FO à la représentativité a été abolie et remplacée comme suit par un mécanisme de mesure des voix préalable à la validation des accords:

- 10 % des voix au niveau des entreprises et des sites industriels pour pouvoir négocier
- 8 % des voix au niveau sectoriel pour pouvoir négocier
- 30 % des voix pour pouvoir valider des accords
- 50 % des voix pour pouvoir s'opposer à des accords

Position commune de la CFE-CGC, de la CFTC et de FO :

- La position commune est utilisée pour négocier la représentativité syndicale avec les employeurs, mais pas leur propre représentativité, et elle met par ailleurs un point d'interrogation sur la liberté syndicale au sein des entreprises : la désignation d'un délégué syndical et, par conséquent, sa capacité à participer aux négociations est subordonnée à son élection et, par ailleurs, les moyens des organisations syndicales ont été réduits (heures libérées pour les obligations syndicales des délégués, pouvoir de négociation).

- Le renversement de la hiérarchie quant aux normes de travail constitue une menace de dérégulation, voire même de dumping social : un accord d'entreprise moins favorable qu'un accord sectoriel peut être appliqué, comme nous pouvons le voir avec les récentes modifications apportées au temps de travail (heures supplémentaires, taux fixe journalier, congé de compensation, comptes épargne-temps)

- La « démocratie sociale » au sein des entreprises : une belle idée, mais une idée fautive, de la démocratie du travail fondée sur l'opinion majoritaire au sein d'une entreprise où, en réalité, les travailleurs ne

sont pas libres de s'exprimer, et peuvent même être soumis à un chantage sur le lieu de travail.

Un grand nombre de questions reste non résolues à ce jour, et les effets de ces réformes ne se feront sentir qu'au fil du temps et en fonction des situations rencontrées.

TEMPS DE TRAVAIL

Par différentes lois, le gouvernement a déjà considérablement assoupli les règles relatives au temps de travail, et la dernière, adoptée en août 2008, a confirmé la tendance à remettre en question les règles collectives relatives au temps de travail.

Les toutes dernières mesures législatives sont des mesures néfastes pour les employés, pour l'emploi, pour les conditions de vie et de travail, pour les salaires, pour la négociation collective et pour le dialogue social:

Le temps de travail reste fixé par la loi à 35 heures par semaine.

Le nombre d'heures supplémentaires peut maintenant être fixé librement au sein de l'entreprise, sans le consentement de l'inspecteur du travail. La loi a limité, depuis 2004, les heures supplémentaires à 220 heures par an (220 heures dans le secteur métallurgique par convention collective). Il est maintenant possible d'augmenter le nombre d'heures supplémentaires à 405 heures par an.

Le principe du repos compensatoire pour heures supplémentaires a été aboli.

Le contrat individuel, basé sur un nombre fixe d'heures (nombre d'heures travaillées par travailleur et par an), possède un champ très vaste et est appelé à accentuer davantage encore la tendance à l'individualisation du temps de travail.

Le contrat individuel basé sur un nombre fixe de journées (nombre de journées travaillées par travailleur et par an) est non seulement possible pour les employés, mais aussi pour les ouvriers occupant des postes de supervision. Dans le cadre de ce contrat, le nombre de journées peut être augmenté (via un accord) de 218 jours actuellement à 235 ou 282 jours par an.

SALAIRES

Suivant l'exemple de ce qui se passe dans un certain nombre de pays de l'Union européenne, le pouvoir d'achat est au premier plan des préoccupations salariales, notamment en raison du retour de l'inflation et de la stagnation des salaires. Il y a eu, au niveau des entreprises, une augmentation du nombre d'actions syndicales (comme des

grèves) portant sur des questions salariales, et qui se sont traduits par de nettes progressions des augmentations générales de salaires en comparaison des années précédentes. Néanmoins, ces augmentations salariales n'ont pas entraîné d'amélioration du pouvoir d'achat des travailleurs susceptible de compenser la hausse des prix.

3.1.3 Quelques exemples de négociations salariales menées au niveau des entreprises pour 2007/2008

Exemples d'augmentations salariales individuelles dans les entreprises :

PSA Peugeot-Citroën (85 000 employés) : 1,25% d'augmentation salariale individuelle pour les employés, avec un minimum de 35 €.

Dassault aviation (8000 employés) : Minimum de 3% d'augmentation salariale individuelle pour les employés.

Alcan (3 600 employés) : 0,9% d'augmentation salariale individuelle pour tous les travailleurs.

EADS (résumé de tous les accords salariaux annuels dans le groupe): Augmentation salariale individuelle comprise entre 2,5% et 3,5% pour les employés, avec des augmentations minimales comprises entre 75 et 150 €.

Timken (476 travailleurs) : +0,3% d'augmentation salariale individuelle pour tous les travailleurs.

Aker Yards (2 600 employés) : 1% d'augmentation salariale individuelle pour les ouvriers, et 3,5% d'augmentation salariale individuelle pour les employés.

Renault Douai (4 500 employés) : Pas d'augmentation salariale individuelle.

Renault Trucks (10 000 employés) : 1% à 1,15% augmentation salariale individuelle pour tous les travailleurs.

Snecma propulsion solide (550 employés) : Un budget de 1,30% pour les augmentations salariales individuelles pour les ouvriers, avec un minimum garanti de 0,60%. Les employés ont reçu une augmentation salariale individuelle de 3,20%, avec un minimum de 1,70% et un maximum de 5%.

Thales (Résumé de tous les accords salariaux annuels dans le groupe) : Augmentations salariales individuelles comprises entre 0,60 à 1,60% pour les niveaux de 1 à 4. Pour les travailleurs de niveau 5, les augmentations individuelles varient de 0,5% à 3%. Pour les employés : augmentation salariale individuelle comprise entre 2,70% et 4,50%, et révision de la part variable de la rémunération allant de 4 à 20%.

Zodiac Automotive Division (65 employés) : Pas de budget pour des augmentations salariales individuelles.

Solstis Sas Axian (38 employés) : Pas d'augmentation salariale individuelle.

Dans un certain nombre d'entreprises, aucun accord salarial n'a été signé entre la direction et les syndicats, et par conséquent, conformément à la législation française, les directions de ces entreprises appliqueront les augmentations qu'elles auront décidées unilatéralement (comme IBM, etc...).

Salaires minimaux et SMIC (croissance nationale et interprofessionnelle du salaire minimal)

Depuis le début de l'année, le SMIC (salaire minimal à l'échelle nationale) a suivi le niveau d'inflation (il existe une indexation automatique du SMIC pendant l'année : si le taux d'inflation atteint ou dépasse 2%, une augmentation a lieu au début du mois qui suit la publication des chiffres). Le SMIC a connu deux augmentations depuis le début de l'année : +2,25% le 1^{er} mai, et +0,9% le 1^{er} juillet. Dans le secteur de la métallurgie, il existe pourtant des conventions collectives « territoriales » prévoyant des salaires minimaux inférieurs au SMIC en fonction d'un ou de plusieurs coefficients. Cette situation limite le champ des négociations collectives au niveau sectoriel.

3.1.4 CONTEXTE ACTUEL DES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES DANS LE SECTEUR DE LA MÉTALLURGIE

La principale caractéristique, depuis le deuxième semestre 2007 jusqu'à aujourd'hui, a été l'absence totale de négociation collective au niveau sectoriel entre l'organisation patronale (UIMM) et les syndicats nationaux de la métallurgie (FGMM-CFDT, FTM-CGT, FO Métallurgie, Métallurgie CFTC et Métallurgie CFE-CGC).

Ce fait est principalement dû aux batailles internes qui ont ébranlé les employeurs, et plus particulièrement leur branche métallurgique, pour le contrôle des mandats revenant à la puissante industrie des mines et de la métallurgie, qui couvre plus d'une centaine de délégations dans tous les domaines, et notamment des aspects sociaux tels que l'assurance-chômage ou les négociations portant sur la formation. Un capital à hauteur de 600 millions d'euros si l'on compte les intérêts, alimenté par des entreprises et groupes de taille moyenne, s'était accumulé au cours des dix dernières années. Des sommes d'argent considérables avaient été régulièrement prélevées pour le « lobbying » des députés et des sénateurs afin de faire en sorte que les lois correspondent aux attentes des employeurs. Ces sommes auraient également servi à alimenter une caisse noire destinée à aider les entreprises à ne pas répondre aux revendications des travailleurs au

moment de grèves importantes. Les retraits en espèces étaient effectués par le Secrétaire général de l'UIMM, et de nombreux dirigeants du secteur métallurgique ont depuis lors été mis en examen.

Une nouvelle équipe est en place au sein de l'organisation patronale depuis fin avril 2008, et cette équipe souhaite tourner la page et établir de nouvelles relations avec les organisations syndicales nationales du secteur de la métallurgie. Une première réunion est prévue pour le début du mois d'octobre, en vue de fixer un calendrier de négociations et de définir les thèmes devant être traités. Cette réunion nous montrera si la volonté de changement annoncée par les nouveaux dirigeants de l'organisation patronale est sincère.

3.2 Espagne (MCA-UGT)

Les informations en provenance d'Espagne ont été, dans la mesure du possible, introduites dans le système d'enquête en ligne et sont reproduites en annexe. Certaines informations supplémentaires ne cadraient pas avec le format du questionnaire utilisé. Ces informations sont disponibles dans la présente section.

En Espagne, 50 accords provinciaux sectoriels différents sont en cours de négociation dans le secteur de la métallurgie. À la date où ce questionnaire a été complété, le nombre total d'accords conclus s'élevait à 44, 6 accords restant encore à négocier. La majeure partie des accords (32) sont des accords révisés, c'est-à-dire des accords conclus les années précédentes, mais qui incluent l'année 2008 dans leur période de validité.

Au cours des sept premiers mois de 2008, 13 accords au total ont été conclus, à savoir ce que l'on appelle les « nouveaux accords ».

Depuis plusieurs années déjà, la plupart des accords sont conclus avec une durée de validité supérieure à un an. La validité des différents accords se présente donc comme suit:

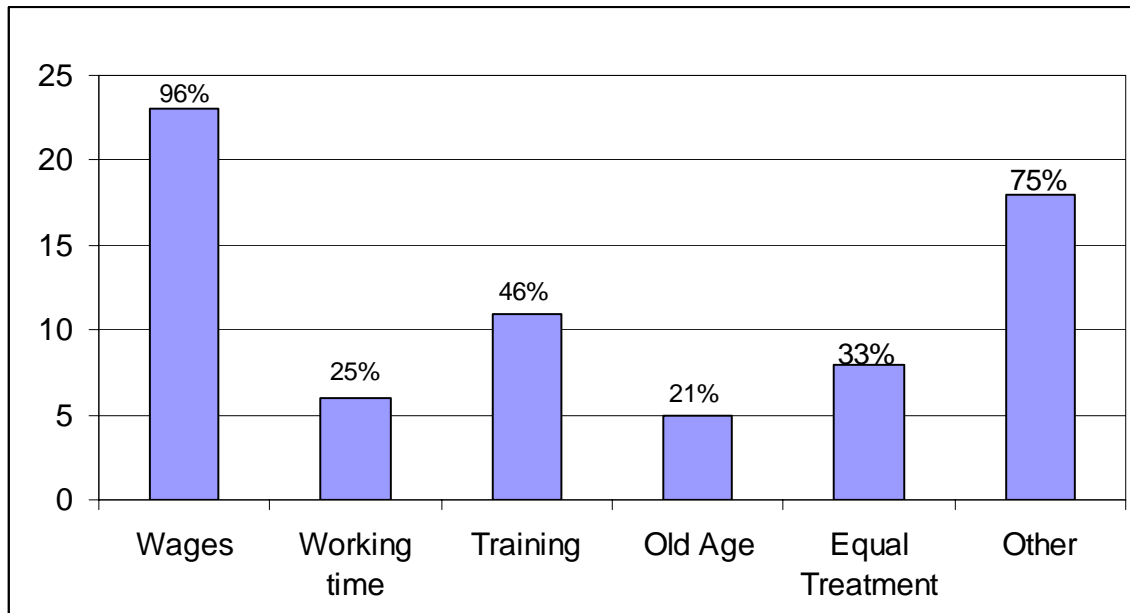
VALIDITÉ	NOMBRE D'ACCORDS
1 an	1
2 ans	2
3 ans	23
4 ans	12
5 ans	4
6 ans	2

4 Négociations collectives européennes – revendications et résultats

Afin de couvrir l'intégralité du processus suivi par les rounds de négociations collectives en Europe, nous présentons les résultats des accords conclus ainsi que les revendications des syndicats auprès des organisations patronales. Cela nous permet d'obtenir une « image » plus claire des situations auxquelles les syndicats doivent faire face dans leurs pays respectifs, et cela peut contribuer à identifier des tendances générales en Europe.

4.1 Aperçu des revendications syndicales

Aperçu des revendications syndicales par catégorie et en pourcentage du nombre total de négociations (nombre total de négociations = 24)



Graphique : Salaires Temps de travail Formation Travailleurs plus âgés Égalité de traitement Autres

Comme il ressort du graphique ci-dessus, les salaires représentent le domaine pour lequel le plus grand nombre de revendications est formulé, ce qui n'est pas surprenant. La formation est également une revendication très populaire, et la catégorie « Autres » continue de progresser.

Les revendications formulées sont expliquées de manière plus détaillée dans les sections suivantes.

4.1.1 Revendication : salaires

Pour l'essentiel, les revendications des syndicats européens en matière d'augmentation salariale portent sur l'augmentation des rémunérations et salaires minimum ainsi que sur la hausse de la rémunération / du salaire conventionné(e) (voir tableau 4.1).

4.1.2 Revendication : temps de travail

Traditionnellement, la réduction du temps de travail est une autre question importante inscrite à l'ordre du jour des négociations collectives des syndicats. Toutefois, le nombre de revendications concernant le temps de travail a diminué ces dernières années. Certains syndicats ont formulé une revendication spécifique dans ce domaine, en demandant une semaine de travail comprise entre 35 et 45 heures, ce qui montre bien qu'il existe encore à travers l'Europe d'énormes différences en termes de temps de travail hebdomadaire. (Voir tableau 4.2).

4.1.3 Revendication : formation

Pour l'essentiel, la formation est organisée au niveau de l'entreprise. Les revendications syndicales visent donc à l'intégration dans les conventions collectives sectorielles de réglementations susceptibles d'améliorer les possibilités pour les employés de suivre des formations professionnelles et continues. La première revendication commune de la FEM sur le droit individuel à la formation garanti par des conventions collectives a encore un impact sur les rounds de négociations collectives, des revendications concernant l'éducation et la formation continuant d'être formulées (voir tableau 4.3).

4.1.4 Revendication : travailleurs plus âgés

Les accords conclus par négociations collectives quant aux réglementations applicables aux travailleurs plus âgés couvrent au moins trois domaines possibles : tout d'abord, « l'organisation du travail » pour les travailleurs plus âgés - il peut s'agir d'un aménagement du temps de travail ou de la possibilité de travailler à temps partiel afin de tenir compte de leur condition physique ; deuxièmement, la mise en place de conditions de départ décentes pour les personnes plus âgées qui décident de se retirer de la vie professionnelle ; et troisièmement, la mise en place d'une protection spécifique en cas de restructuration ou de licenciement massif. Parmi les revendications, nous voyons des exemples concernant la protection accrue de l'emploi en cas de problèmes de santé réduisant la capacité à travailler (voir tableau 4.4).

4.1.5 Revendication : égalité de traitement

L'égalité de traitement est une revendication syndicale récurrente. Les syndicats exigent la non-discrimination en ce qui concerne les échelles de salaires et l'ensemble des autres conditions de travail. Parmi les revendications formulées récemment, nous voyons des demandes spécifiques concernant le congé de maternité, le risque de perte de salaire, ainsi que l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de rémunération (voir tableau 4.5).

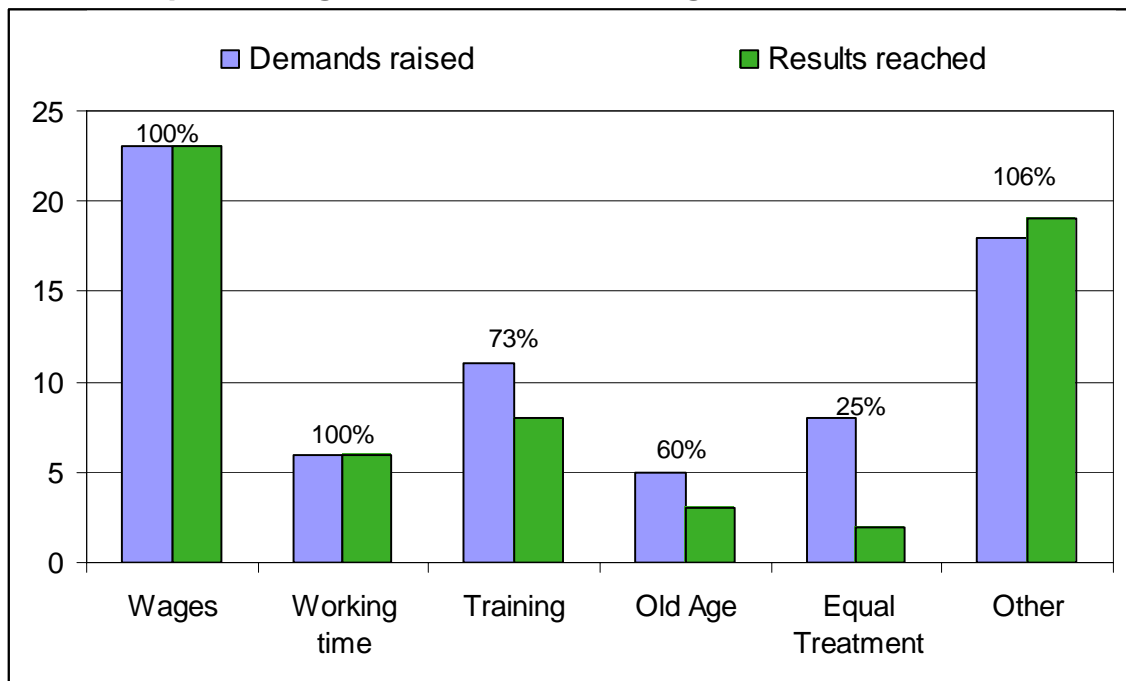
4.1.6 Revendication : autres

La liste des « autres » revendications syndicales ne cesse de s'allonger avec notamment une augmentation des revendications concernant l'accès aux services de santé et aux fonds de santé (voir tableau 4.6).

4.2 Résultats des négociations collectives en Europe

La crise financière et la crise économique générale actuelles vont commencer à avoir des répercussions sur les prochains rounds de négociations, mais certains signes indiquent même que cela a déjà été le cas lors de rounds de négociations récents, notamment si l'on considère les augmentations de salaires obtenues.

Aperçu des revendications syndicales, résultats et « taux de succès » par catégorie (nombre de négociations = 24)



Graphique Revendications formulées

Résultats obtenus

Salaires Temps de travail Formation Travailleurs plus âgés Égalité de traitement
Autres

Comme il ressort du graphique ci-dessus, des résultats ont été obtenus à chaque fois que les salaires et le temps de travail ont été évoqués à la table des négociations. Les revendications concernant l'égalité de traitement ne donnent pas beaucoup de résultats à la table des négociations. La catégorie « Autres » présente davantage de résultats obtenus que de revendications formulées. Cela peut s'expliquer par le fait que, lors des rounds de négociations, certains points ont été transformés, par exemple, d'« Égalité de traitement » ou « Travailleurs plus âgés » en « Autres revendications », domaine pour lequel des résultats peuvent être obtenus.

Les sections suivantes donnent plus de détails sur les résultats obtenus lors des rounds de négociations.

4.2.1 Résultats : salaires

Les résultats obtenus par les différentes organisations affiliées dans les différents pays sont récapitulés dans le tableau 4.7.

4.2.2 Résultats : temps de travail

Certaines organisations affiliées ont obtenu satisfaction quant à leur revendication de diminuer le temps de travail, mais en contrepartie d'autre chose. D'autres ont malheureusement échoué (voir tableau 4.8).

4.2.3 Résultats : formation

De nombreuses organisations affiliées ont obtenu satisfaction quant à leur revendication en matière de formation. Ces résultats vont d'une semaine de temps de préparation rémunérée destinée aux apprentis avant leurs examens à l'élaboration de projets éducatifs élaborés destinés aux employés, en passant par la création d'un fonds pour l'éducation et par l'affectation, chaque année, d'un certain nombre d'heures à la formation (voir tableau 4.9).

4.2.4 Résultats: travailleurs plus âgés

Certains résultats ont été obtenus pour les travailleurs plus âgés. Ils consistent pour la plupart en une amélioration des droits des travailleurs plus âgés (voir tableau 4.10).

4.2.5 Résultats : égalité de traitement

L'égalité de traitement est un champ d'action politique aussi vaste qu'important. L'harmonisation des conditions de travail, pour les hommes et les femmes, ou en ce qui concerne l'intégration des personnes handicapées, connaît une amélioration progressive dans le cadre des conventions collectives. Bien que les revendications syndicales dans ce domaine soient un peu plus nombreuses que ces dernières années, ce sujet ne gagne pas en importance lorsqu'il s'agit des résultats des processus de négociation (voir tableau 4.11).

4.2.6 Résultats : autres

Les résultats afférents à ce chapitre étant très étendus et très diversifiés, nous n'avons pas tenté d'en livrer une synthèse. Nous vous invitons à consulter les résultats figurant dans le tableau 4.12.

5. Évaluation de la règle de coordination de la FEM

La règle de coordination de la FEM a été proposée par la 3^e conférence « Négociations collectives » qui s'est tenue en 1998. Elle a ensuite été confirmée par le Comité exécutif de la FEM et le Congrès de la FEM, en 1999. Elle constitue une part importante du projet politique global de la FEM : renforcer la coordination des politiques de négociations collectives et apporter une réponse à l'éventuelle spirale négative des négociations salariales du fait de la concurrence sur les coûts.

Nous souhaitons simplement rappeler que la règle de coordination de la FEM stipule que « le principal point de référence pour les organisations affiliées à la FEM doit être le maintien du pouvoir d'achat et une participation équilibrée aux hausses de la productivité ». Sa mise en œuvre est du ressort des différents syndicats. Elle mentionne, entre autres, la redistribution des revenus, l'amélioration des salaires et rémunérations, la création d'emplois, y compris via la formation et la réduction du temps de travail, de nouvelles formes d'organisation du travail, la promotion de l'égalité des chances, et le départ en préretraite. La règle de coordination doit être interprétée comme un concept intégrant « l'ensemble des points des négociations collectives » – et pas seulement les éléments salariaux.

Nous maintenons que :

1. Le chiffre issu des négociations collectives à prendre systématiquement pour point de comparaison est celui mentionné au plan national pour l'ensemble des points des négociations collectives. Dans le présent rapport, ce chiffre est désigné sous le terme de « valeur de l'accord global » (VAG).

2. La VAG est ensuite comparée aux chiffres de l'inflation et de la productivité.

3. Pour garantir la comparabilité des chiffres à l'échelle européenne, les résultats des négociations nationales sont ensuite comparés aux chiffres Eurostat / AMECO de l'inflation des prix à la consommation pour l'ensemble de l'économie ainsi qu'aux chiffres relatifs à la croissance de la productivité. Il convient d'observer que les statistiques harmonisées utilisées pour ce rapport peuvent différer des données obtenues par des sources statistiques nationales (c'est par exemple le cas en ce qui concerne les chiffres de l'inflation pour certains pays).

Le présent rapport EUCOB@N entend poursuivre la bonne tradition de l'évaluation « économique » des conventions collectives nationales au vu de la règle de coordination de la FEM. Nous savons qu'une évaluation de type économique telle que celle-là ne peut être qu'un élément de l'évaluation de la règle de coordination de la FEM, car elle se concentre exclusivement sur le « résultat » des négociations collectives et n'est pas en mesure d'inclure les « processus » de négociation ni le rôle de la règle de coordination à cet égard. Toutefois, il a toujours été clair que la règle de coordination de la FEM constitue une « règle politique » et pas seulement une formule mathématique.

5.1 La valeur de l'accord global (VAG)

Les valeurs indiquées dans les tableaux 5.1 et 5.2 se basent entièrement sur les chiffres communiqués par les organisations affiliées qui participent au rapport EUCOB@N de cette année. En dépit des demandes spécifiques de présenter un rapport détaillé sur la VAG et de la mise en place d'une ligne directrice VAG, les rapports présentés ne contiennent pas tous des informations relatives à la VAG et/ou relatives à la valeur de ces différents composants ; la seule exception étant les salaires – point sur lequel de nombreuses organisations communiquent des données – mais la VAG ne se résume pas aux seuls salaires.

5.2 Le bilan VAG au vu de la règle de coordination de la FEM

Notre prochaine étape consiste à évaluer les accords conclus au vu de la règle de coordination de la FEM. Cette règle prévoit que les principaux points de référence soient le « maintien du pouvoir d'achat » et une « participation équilibrée aux augmentations de la productivité ».

La première chose à faire est donc de comparer la VAG aux taux d'inflation. Pour être en conformité avec la règle de coordination de la FEM, la VAG doit être au moins supérieure au taux d'inflation.

Deuxièmement, il nous faut comparer la valeur restante à la productivité de la main-d'œuvre. La règle de coordination de la FEM stipule que selon le principe de souveraineté, il appartient aux différents syndicats de décider de la manière d'aborder les négociations. Différents éléments sont mentionnés : redistribution des revenus, amélioration des salaires et rémunérations, création d'emplois, y compris par le biais de la formation et la réduction du temps de travail, de nouvelles formes d'organisation du travail, la promotion de l'égalité des chances et le départ à la retraite anticipé.

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

5.2.1 Bilans 2007 et 2008

En 2007, presque toutes les organisations affiliées à la FEM qui ont envoyé des chiffres pour le rapport EUCOB@N de cette année faisaient état d'une CTI (compensation du taux d'inflation) positive, ce qui signifie que la VAG était supérieure au taux d'inflation (la CTI est comprise entre -0,45 et +6,39). La valeur de la PECP (participation équilibrée à la croissance de la productivité) oscille entre -5,11 et +5,88. Au Danemark, en Allemagne, en Norvège, en Slovénie, en Suède et en Suisse, la valeur de la PECP est positive (voir tableau 5.3).

Pour l'année 2008, la hausse inattendue de l'inflation a entraîné une valeur négative de la CTI pour certaines organisations affiliées, mais la majorité des accords en cours de validité en 2008 sont quand même parvenus à accorder aux travailleurs une augmentation des salaires réels (les valeurs de la CTI sont comprises entre -0,6 et +4,05, voir tableau 5.4). La valeur de la PECP oscille quant à elle entre -6,1 et +1,0. Il a été impossible de prédire le taux d'inflation en 2008, et celui-ci est constamment révisé. On peut dire en conclusion qu'en 2007-2008, les pays ayant participé au rapport EUCOB@N de 2008 ont atteint le but fixé par la règle de coordination de la FEM, même si certains d'entre eux ont enregistré des valeurs négatives de la CTI.

5.3 Évaluation à mi-parcours des conventions collectives

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

5.3.1 Analyse annuelle pour la période 2000-2008

Comme nous pouvons le voir dans le tableau 5.5, la plupart des pays sont en mesure d'atteindre des valeurs CTI positives au fil du temps. Seules la République tchèque, la Croatie, la Finlande, l'Italie, Malte et la Suisse présentent une valeur moyenne négative de la CTI pour la période 2000-2008. Les valeurs négatives de la CTI pour l'Italie concernent la période 2000-2003 et ces valeurs ont, depuis lors, été positives. Une seule observation est disponible pour Malte, et il est donc impossible de déterminer s'il s'agit ou non d'une tendance. Pour les pays restants, la valeur négative de la CTI ne concerne que 2008 et se base encore sur une prévision des chiffres de l'inflation et est bien entendu affectée par la hausse inattendue de cette même inflation qui influe sur tous les accords à long terme signés avant 2008.

En ce qui concerne la PECP, plusieurs pays (Belgique, Croatie, Danemark, Allemagne, Norvège et Suisse) atteignent des valeurs moyennes supérieures à zéro ; en Autriche, à Chypre, en République tchèque, en Finlande, en Grèce, en Hongrie, en Irlande, en Italie, à Malte, aux Pays-Bas, en République slovaque, en Slovénie, en Suède, en Turquie et au Royaume-Uni, elles sont inférieures à zéro (voir tableau 5.6.)

6 Conclusion

La FEM a souligné à plusieurs reprises l'importance de ne pas réduire l'approche de coordination à des règles et des formules et tient plutôt à adopter une approche politique. Le fait de ne pas atteindre le niveau équivalent à la somme totale de l'inflation et de la hausse de productivité ne signifie pas nécessairement que les syndicats « enfreignent » la règle de coordination de la FEM ou qu'il y ait automatiquement un dumping social.

La règle de coordination salariale de la FEM stipule que les syndicats, par le biais de leurs conventions collectives, doivent au moins couvrir l'évolution des prix. En outre, ils devraient atteindre une « participation équilibrée à la croissance de la productivité », abrégé en « PECP » dans le présent rapport. Du point de vue de la FEM, aucune des informations EUCOB@N ne laissent supposer actuellement d'un dumping salarial.