

6^{ème} Conférence de la FEM « Politique de négociations collectives » « Emplois, droits et négociations collectives »

Madrid, 17 & 18 novembre 2009

TENDANCES EN MATIERE DE NEGOCIATIONS COLLECTIVES 2005 - 2009

Conditions économiques cadres des négociations collectives

Croissance économique, augmentation de l'inflation et de l'emploi jusqu'en 2008
 Après une croissance particulièrement faible en 2002 et 2003, 2004 a été une année de relance économique qui, après une courte dégradation en 2005 (croissance de 0,9 % du PIB, contre 1,6 % l'année précédente), a engendré une conjoncture prospère entre 2006 et le premier trimestre 2008. Les Nouveaux Etats-membres (NEM) de l'UE (à l'exception de la Hongrie) ont connu la croissance la plus forte (entre 6 et 7 % en 2007). Cette conjoncture économique favorable, caractérisée par une hausse des taux de croissance, une baisse du chômage et un taux d'inflation stabilisé, nous a laissé présager à de plus fortes augmentations de salaire. Toutefois, un chômage constamment élevé dans certains pays européens et la prolifération des emplois précaires ont freiné les négociations.

Croissance économique (variation du PIB en %)

Land	Durchschnitt 1990-1995	Durchschnitt 1995-2000	Durchschnitt 2000-2005	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008*	2009*	2010*
Belgien	1,6	2,7	1,6	3,7	0,8	1,5	1,0	3,0	1,8	3,0	2,8	1,2	- 3,5	- 0,2
Deutschland	2,2	2,0	0,6	3,2	1,2	0,0	- 0,2	1,2	0,8	3,0	2,5	1,3	- 5,4	0,3
Finnland	- 0,7	4,8	2,5	5,1	2,7	1,6	1,8	3,7	2,8	4,9	4,2	0,9	- 4,7	0,2
Frankreich	1,2	2,8	1,7	3,9	1,8	1,0	1,1	2,5	1,9	2,2	2,2	0,7	- 3,0	- 0,2
Griechenland	1,2	3,5	4,2	4,5	4,2	3,4	5,6	4,9	2,9	4,5	4,0	2,9	- 0,9	0,1
Irland	4,7	9,8	5,6	9,2	5,8	6,4	4,5	4,7	6,4	5,7	6,0	- 2,3	- 9,0	- 2,6
Italien	1,3	1,9	0,9	3,7	1,8	0,5	0,0	1,5	0,7	2,0	1,6	- 1,0	- 4,4	0,1
Luxemburg	3,9	6,1	3,6	8,4	2,5	4,1	1,5	4,5	5,2	6,4	5,2	- 0,9	- 3,0	0,1
Niederlande	2,3	4,0	1,3	3,9	1,9	0,1	0,3	2,2	2,0	3,4	3,4	2,1	- 3,5	- 0,4
Österreich	2,1	3,0	1,7	3,7	0,5	1,6	0,8	2,5	2,9	3,4	3,1	1,8	- 4,0	- 0,1
Portugal	1,7	4,1	0,9	3,9	2,0	0,8	- 0,8	1,5	0,9	1,4	1,9	0,0	- 3,7	- 0,8
Spanien	1,5	4,1	3,3	5,0	3,6	2,7	3,1	3,3	3,6	3,9	3,7	1,2	- 3,2	- 1,0
Eurozone (12)	1,6	2,7	1,5	3,9	1,9	0,9	0,8	2,1	1,7	2,9	2,6	0,7	- 4,1	- 0,2
Malta	.	4,6	1,1	6,4	- 1,6	2,6	- 0,3	1,3	3,7	3,2	3,6	1,6	- 0,9	0,2
Slowakei	.	3,4	4,9	1,4	3,4	4,8	4,7	5,2	6,5	8,5	10,4	6,4	- 2,6	0,7
Slowenien	.	4,4	3,6	4,4	2,8	4,0	2,8	4,3	4,3	5,9	6,8	3,5	- 3,4	0,7
Zypern	.	3,8	3,2	5,0	4,0	2,1	1,9	4,2	3,9	4,1	4,4	3,7	0,3	0,7
Eurozone (16)	.	2,8	1,5	3,9	1,9	0,9	0,8	2,2	1,7	2,9	2,7	0,8	- 4,0	- 0,1
Bulgarien	.	- 0,8	5,3	5,4	4,1	4,5	5,0	6,6	6,2	6,3	6,2	6,0	- 1,6	- 0,1
Dänemark	2,3	2,9	1,3	3,5	0,7	0,5	0,4	2,3	2,4	3,3	1,6	- 1,1	- 3,3	0,3
Estland	.	6,1	7,9	9,6	7,7	7,8	7,1	7,5	9,2	10,4	6,3	- 3,6	-10,3	- 0,8
Großbritannien	1,6	3,4	2,5	3,9	2,5	2,1	2,8	2,8	2,1	2,8	3,0	0,7	- 3,8	0,1
Lettland	.	5,4	8,2	6,9	8,0	6,5	7,2	8,7	10,6	12,2	10,0	- 4,6	-13,1	- 3,2
Litauen	.	4,7	7,8	4,2	6,7	6,9	10,2	7,4	7,8	7,8	8,9	3,0	-11,0	- 4,7
Polen	.	5,4	3,1	4,3	1,2	1,4	3,9	5,3	3,6	6,2	6,6	4,8	- 1,4	0,8
Rumänien	.	- 1,3	5,7	2,1	5,7	5,1	5,2	8,5	4,2	7,9	6,2	7,1	- 4,0	0,0
Schweden	0,7	3,4	2,6	4,4	1,1	2,4	1,9	4,1	3,3	4,2	2,6	- 0,2	- 4,0	0,8
Tschechien	.	1,5	3,7	3,6	2,5	1,9	3,6	4,5	6,3	6,8	6,0	3,2	- 2,7	0,3
Ungarn	.	4,0	4,2	5,2	4,1	4,1	4,2	4,8	4,0	4,1	1,1	0,5	- 6,3	- 0,3
EU (15)	1,6	2,9	1,7	3,9	1,9	1,2	1,2	2,3	1,8	2,9	2,7	0,7	- 4,0	- 0,1
EU (27)	.	2,9	1,8	3,9	2,0	1,2	1,3	2,5	2,0	3,1	2,9	0,9	- 4,0	- 0,1

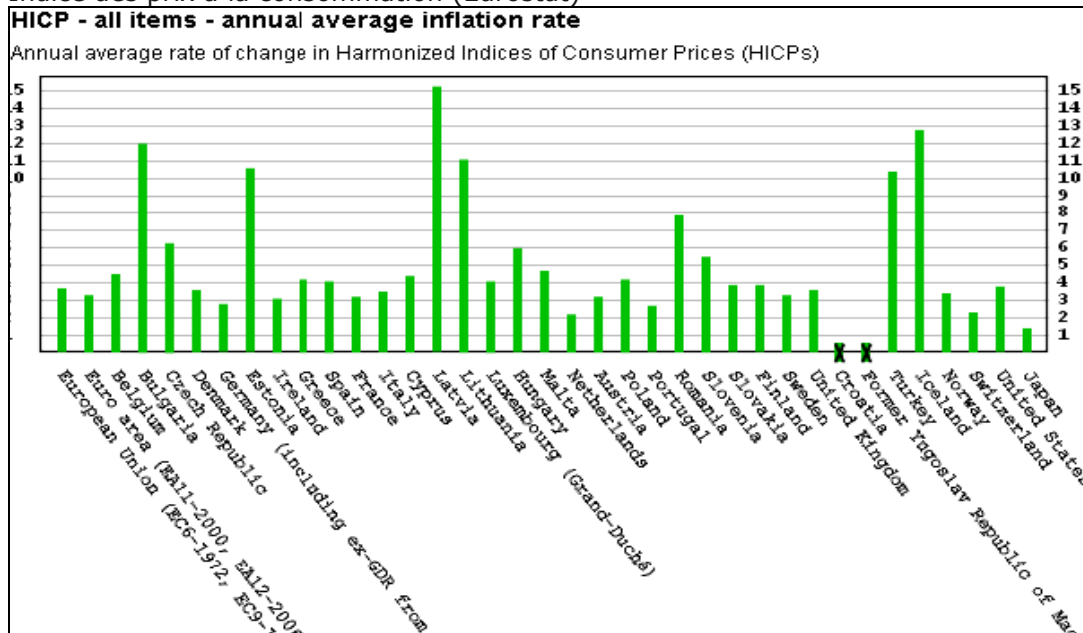
Sources : Commission européenne, Eurostat, OCDE, juillet 2009

Prix et productivité

Au début de la période étudiée, le taux d'inflation (IPCH) était relativement faible dans la majorité des pays européens (2005 et 2006 : 2,1-2,2 % dans l'UE15) et donc conforme à l'objectif (non officiel) fixé par la BCE. Les taux d'inflation extrêmement élevés dans les NEM ont diminué pour progressivement atteindre ceux des « anciens » Etats-membres de l'UE. Toutefois, l'évolution du taux d'inflation en 2008 a été influencée par la volatilité des marchés internationaux des matières premières. Suite à une forte augmentation des prix de l'énergie et des produits alimentaires, le taux d'inflation dans la zone Euro a atteint un niveau record en juin/juillet 2008 avec 4 %. L'accélération des prix a ralenti au cours des mois suivants et le taux d'inflation a chuté et atteint 1,6 % en décembre 2008. Cette même année, le taux d'inflation annuel moyen s'est établi à 3,3 % (3,7 % dans l'UE27). La forte chute de l'inflation s'est poursuivie en 2009. La BCE a répondu à l'accélération des taux d'inflations au premier semestre 2008 par une augmentation du taux d'intérêt directeur jusqu'en octobre 2008. Face à la crise financière et à la récession qui en a résulté, la BCE a ensuite abaissé le taux d'intérêt central, qui est passé de 4,25 % à 2,5 % à la fin de l'année. .

Durant les premiers mois de l'année 2009, la tendance a été à la baisse pour atteindre un taux de 1,25% depuis avril.

Indice des prix à la consommation (Eurostat)



Toutefois, la croissance de la productivité de la main d'œuvre a oscillé entre 1,1 et 1,6 % et ce avant le début de la crise, ce qui laissait déjà présager de la chute de la croissance économique. Les taux de productivité les plus élevés (3-8 %) étaient ceux des NEM.

Sur la base de l'évolution des prix et de la productivité, une marge de distribution allant de 2,9 % (2005), à 3,5 % (2006 et 2007) puis à 4 % (jusqu'à l'été 2008) pouvait être prévue.

Les résultats des négociations collectives reflètent la croissance économique

En cette période de prospérité de l'industrie sidérurgique allemande, il a été prouvé qu'il était possible d'obtenir, lors de négociations, des résultats se distinguant des autres. La précédente convention (datant de septembre 2006) avait permis le paiement d'une somme forfaitaire de 500 €, une augmentation du salaire de 3,8 % et le paiement d'une prime exceptionnelle de 750 €. Cette convention est arrivée à son terme à la fin du mois de janvier 2008. Au vu de la croissance continue dans le secteur sidérurgique, IG Metall a notamment demandé, en 2007, lors du cycle de négociations dans ce secteur en Basse-Saxe, à Brème, en Rhénanie du Nord-Westphalie et en Allemagne de l'Est, une

augmentation des salaires conventionnels de 8 % à compter de février 2008 et pendant une période de 12 mois, une augmentation de 100 € de la rémunération des apprentis et un jour de congé payé supplémentaire par an pour les travailleurs les plus âgés (au delà de 50 ans).

Après des préavis de grève impliquant plus de 40 000 travailleurs, un accord a été trouvé concernant le paiement d'une somme forfaitaire de 200 € en février 2008, une augmentation des salaires conventionnels de 5,2 % à compter du 01.03.2008 et une augmentation de 70 € de la rémunération des apprentis pendant 14 mois, soit jusqu'au 31.03.2009.

La campagne de négociations collectives au sein de **l'industrie métallurgie et électrique allemande** a été lancée en 2008 après les vacances d'été. A cette époque, la majorité des employés avait toujours à l'esprit l'importante augmentation des bénéfices durant la période de croissance et le fait qu'ils n'y avaient pas participé. D'un autre côté, ils étaient victimes d'une explosion des prix, en particulier des prix des produits de consommation courante (par exemple les produits alimentaires ou l'énergie). Les attentes des employés étaient donc grandes et elles avaient même été amplifiées par les conventions salariales conclues au premier semestre (industrie sidérurgique, services publics et industrie chimique), ce qui explique la revendication accrue en termes de salaires (8 %).

Au cours de la campagne de négociations collectives, la conjoncture économique a toutefois connu un tournant. Un par un, les secteurs ont été soudainement frappés par la crise. C'est dans ce contexte particulièrement difficile qu'IG Metall a conclu un compromis acceptable et obtenu une amélioration durable des salaires sous la forme suivante :

- Paiement d'une prime exceptionnelle de 510 €
- Augmentation de 4,2 % des salaires applicable selon l'échelle suivante : 2,1 % pour la période allant du 1er février au 30 avril 2009 et de nouveau 2,1 % pour la période allant du 1er mai 2009 au 30 avril 2010 (additionnées, ces deux augmentations représentent 4,2 % par rapport à la période de référence d'octobre 2008). Il existe une alternative : au niveau des entreprises, le début de la seconde période d'augmentation des salaires (mai 2009 – avril 2010) peut être reporté au 30 novembre 2009, en fonction de la situation économique de l'entreprise. La direction et les comités d'entreprise devront négocier et signer un accord d'entreprise à ce sujet.
- Paiement d'une somme forfaitaire supplémentaire (hors échelle des salaires) de 122 € en septembre 2009.

Cet accord aura une période de validité de 18 mois. Il prendra fin le 30 avril 2010.

Résultats des négociations collectives dans les pays nordiques

La conjoncture économique dans les pays nordiques se caractérise par deux phases distinctes.

Avant la chute des marchés financiers, les pays nordiques connaissaient une conjoncture favorable avec un faible taux de chômage. Mi-2008, la principale source d'inquiétude était la hausse de l'inflation.

Toutefois, la crise économique mondiale a touché les pays nordiques au même titre que le reste du monde. En effet, elle a affecté, et continuera d'affecter pendant encore longtemps, les perspectives des pays nordiques en matière d'emploi et de croissance, tout comme les conditions dans lesquelles se déroulent les négociations.

L'un des aspects intéressants de la crise est la différence entre les mesures prises par les gouvernements nordiques. Les gouvernements conservateurs et libéraux en Suède, au Danemark et en Finlande ont concentré tous leurs efforts sur la baisse des impôts et le

soutien à un secteur financier chancelant. La Norvège, d'un autre côté, a investi dans des politiques industrielles, afin notamment de renforcer le secteur de la construction, durement touché par le resserrement du crédit dans tous les pays.

Les gouvernements suédois, finlandais et danois ont été critiqués par les syndicats parce qu'ils avaient choisi des outils politiques dont les résultats sont plus qu'incertains et dont l'action sera bien trop lente. Les plans de soutien au secteur bancaire n'ont pas entraîné d'amélioration suffisante du crédit, particulièrement pour les petites et moyennes entreprises. Les crédits mis à la disposition de ces entreprises par l'état, par exemple en Suède, disposaient de conditions tellement strictes que cela les rendait inutiles. Les constructeurs automobiles et leurs fournisseurs ont gravement souffert de ce manque de soutien de la part de l'état.

Danemark

La dernière convention collective dans l'industrie manufacturière a été signée en 2007 et le prochain cycle de négociations collectives débutera en décembre 2009 puisque la convention expire en mars 2010. Le système danois de détermination des salaires est un système à deux vitesses comportant d'une part une convention centrale, principalement axée sur les éléments qualitatifs, et d'autre part des négociations locales, régissant principalement les augmentations de salaire.

La dernière convention a permis, au niveau central, une augmentation de 1,2 % en faveur de mesures d'éducation/formation, de retraite et d'égalité entre hommes et femmes. Grâce à la création d'un fonds industriel, les travailleurs ont droit à deux semaines de formation et d'éducation par an dans le domaine choisi par le travailleur. Au niveau local, les résultats pour 2007 et 2008 ont atteint respectivement 4,7 et 4,2 % et ce chiffre devrait atteindre environ 2 % en 2009.

Suède

Dans l'industrie manufacturière, la dernière convention a été signée par les syndicats en mars 2007 et elle expire le 1^{er} avril 2010. Elle a permis une augmentation de 10,2 % répartie sur trois ans : 3,4 % en 2007, 3,8 % en 2008 et 4,2 % en 2009, soit environ 3,4% par an (dont 0,6 % alloués à une épargne-retraite supplémentaire).

L'augmentation au cours de la troisième année aurait pu faire l'objet d'une nouvelle négociation, mais cela n'a pas été le cas.

Norvège

Fellesforbundet a conclu, en mars 2007, une convention stipulant que celle-ci serait intégralement renégociée tous les deux ans et que l'échelle des salaires serait débattue l'année séparant ces négociations. En 2007, les salaires ont augmenté de 4,5 % et des mesures spécifiques ont été prises en faveur de l'égalité salariale et des bas salaires. En 2008, les salaires ont augmenté de 5,4 % et en 2009, leur augmentation devrait atteindre 3,6 %.

Finlande

En juillet 2007, une convention a été signée en vue du paiement d'une prime exceptionnelle de 350 € en août 2007 et d'une augmentation générale d'au moins 3,4 %. Au niveau local, une augmentation comprise entre 0,7 et 1 % devait être négociée. En 2008, cette augmentation a atteint 2,5 % et, en octobre 2008, une augmentation comprise entre 1 et 1,6 % a été négociée au niveau local. Les augmentations prévues en 2009 auraient du être négociées en avril/mai 2009, mais aucun accord n'a été trouvé et la convention a expiré le 30 septembre 2009.

Une nouvelle convention a été signée en août 2009. Elle stipule une augmentation de 0,5 % et la possibilité de déroger aux négociations locales. Les augmentations de salaire seront négociées chaque année au mois d'avril. Cette convention expire en septembre 2012.

Italie

En janvier 2008, après sept mois de négociations et 40 heures de grève, les partenaires sociaux du secteur de la métallurgie ont signé un accord provisoire en vue du renouvellement de la convention collective nationale applicable à toute l'industrie. Elle

comporte plusieurs dispositions majeures et novatrices, notamment une prolongation de 6 mois de la durée de la convention (en échange d'une augmentation de salaire supérieure à l'indice officiel), une augmentation du salaire brut de 127 €, le paiement d'une somme forfaitaire de 300 € et de 260 € pour les travailleurs ne bénéficiant pas d'accord d'entreprise et un système de péréquation entre les ouvriers et les employés en termes de salaire et d'aspects normatifs de la convention (harmonisation du traitement contractuel des employés et des ouvriers).

Résultats des négociations collectives (Eucob@n 2005-2008)

L'évaluation des résultats obtenus dans différentes conditions et structures de négociation et à différents niveaux (national, sectoriel et entreprise) peut s'avérer particulièrement difficile. La méthode d'évaluation la plus efficace est de comparer les résultats grâce au critère de la Règle de coordination salariale de la FEM. Bien qu'une telle analyse économique soit axée sur la valeur empirique de la convention (Vowa – Valeur de l'accord global) et n'inclut pas les processus de négociation eux-mêmes, ni le rôle de la Règle de coordination de la FEM, il a toujours été clair qu'il ne s'agit pas d'une simple formule mathématique, mais d'une approche politique et une partie de la stratégie de coordination globale de la FEM pour l'eupéanisation des négociations collectives.

Evaluation - Compensation du taux d'inflation (CTI) et Participation équilibrée à la croissance de la productivité (PECP) par rapport à la Règle de coordination de la FEM

La Règle de coordination de la FEM stipule que les principaux points de référence de l'évaluation des résultats doivent être le maintien du pouvoir d'achat et une participation équilibrée à la croissance de la productivité. En ce qui concerne le premier point de référence de l'évaluation de la compensation du taux d'inflation (Vowa par rapport aux chiffres de l'inflation), nous constatons que les affiliés de la FEM ont pu bénéficier de l'augmentation de la production et de la demande d'emploi en 2006 et 2007 et ont donc pu obtenir de bons résultats. Toutefois, suite aux importantes augmentations des prix en 2007 et 2008, la valeur globale des conventions a diminué, entraînant un ralentissement substantiel du pouvoir d'achat. La compensation du taux d'inflation a même été négative dans certains pays et a entraîné une baisse du pouvoir d'achat (Hongrie en 2007, Croatie, Suisse et Finlande en 2008). En ce qui concerne les augmentations du taux d'inflation et de la participation à la productivité, des résultats positifs ont été obtenus en 2006 et 2007, ce qui signifie que le volume de distribution a été totalement utilisé. Cela a toutefois changé en 2008, reflété par une valeur négative de la PECP de -1,18 et le volume de distribution n'a pas été totalement utilisé malgré des augmentations de salaire.

	OIR = Offset Inflation Rate (VOWA minus HICP)					BPPG = Balanced participation productivity growth (OIR minus productivity)			
	2005	2006	2007	2008		2005	2006	2007	2008
Austria	n.d.	+0,9 : +1,6	+0,4 : +0,92	+0,1 : +1,41	Austria	n.d.	-0,9 : -0,2	-1,2 : -0,7	-1,1 : +0,21
Belgium	0,0	0,1	0,65	0,35	Belgium	0,46	-1,9	-0,3	-0,44
Bosnia Hercegovina	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	Bosnia Hercegovina	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Bulgaria	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	Bulgaria	n.d.	n.d.	n.d.	6,3
Croatia	3,2	+1,8 : +6,8	1,1	-2,5	Croatia	-1,1	-0,1 : +4,9	n.d.	n.d.
Cyprus	n.d.	0,1	0,5	n.d.	Cyprus	n.d.	-2,2	-1,9	n.d.
Czech Republic	-1,5 : 3,8	+0,35 : +3,0	-0,45 : +0,05	-2,5 : -0,5	Czech Republic	-8,3 - -3,0	-4,25 : -1,6	-5,11 : -4,61	-6,1 : -4,1
Denmark	1,6	2,6	4,1	n.d.	Denmark	-0,15	1,4	2,73	n.d.
Finland	0,8	1,3	+2,62 : +2,82	-0,1 : -0,4	Finland	-0,4	-0,1	-0,46 : -0,26	-3,48 : -3,18
France	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	France	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Germany	0,7	1,3	1,0	0,1	Germany	-0,6	-0,8	0,2	-0,6
Greece	n.d.	0,6	0,0	n.d.	Greece	n.d.	-1,6	-1,6	n.d.
Hungary	3,0	+2,0 : +3,0	-2,2 : +0,3	n.d.	Hungary	-0,7	-1,4 : -0,4	-4,6 : -2,1	n.d.
Iceland	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	Iceland	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Ireland	n.d.	2,3	2,2	n.d.	Ireland	n.d.	0,5	0,7	n.d.
Italy	n.d.	1,7	n.d.	n.d.	Italy	n.d.	0,7	n.d.	n.d.
Macedonia	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	Macedonia	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Malta	n.d.	-2,2	n.d.	n.d.	Malta	n.d.	-3,6	n.d.	n.d.
Montenegro	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	Montenegro	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Netherlands	0,3	0,1	0,4	1,5	Netherlands	n.d.	-1,75	-0,7	0,16
Norway	n.d.	+1,3 : +3,7	+4,68 : +5,28	+1,8 : +2,2	Norway	n.d.	+0,5 : +2,9	+5,28 : +5,88	n.d.
Poland	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	Portugal	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Portugal	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	Poland	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Slovak Rep.	-2,5 : +7,5	-0,9 : +1,8	+4,81 : +5,21	+1,0 : +1,4	Slovak Rep.	-6,3 - +3,7	-3,0 - -5,7	-1,58 : -1,18	-3,33 : -2,93
Slovenia	n.d.	0,5	+4,44 : +6,39	+1,45 : +4,05	Slovenia	n.d.	-2,5	+1,18 : +3,13	-1,6
Spain	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	Spain	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Sweden	1,5	1,3	+1,82 : +2,32	+0,2 : +4,5	Sweden	-0,5	-1,4	+2,37 : +2,87	-1,38 : -0,57
Switzerland	1,1	0,7	+1,5 : +1,92	-0,6	Switzerland	-0,6	-1,0	0,58	n.d.
Turkey	n.d.	1,7	n.d.	n.d.	Turkey	n.d.	-3,1	n.d.	n.d.
UK	n.d.	0,7	+0,8 : +1,6	-1,0	UK	n.d.	-1,9	-1,8 : -1,0	-3,4
Mean / Average	1,71	1,27	2,23	0,47	Mean / Average	-1,05	-1,14	-0,13	-1,18

¹ Voir note de bas de page

Source : RAPPORT PROVISOIRE EUCOB@N 2005 - 2008

Mise en œuvre de la première revendication commune relative au droit individuel et conventionnel à la formation

Bien que la formation ne puisse pas à elle seule solutionner tous les maux, il est clair que l'industrie européenne ne peut pas rester compétitive sans une main d'œuvre hautement qualifiée. Les gouvernements, les entreprises, les employés et les gens en général reconnaissent tous et sont tous d'accord pour dire qu'il est urgent d'agir. Ils conviennent aussi du fait que les compétences de la main d'œuvre actuelle ne satisfont pas tous les besoins. Il s'agit d'un élément majeur de la Stratégie de Lisbonne dans la mesure où la formation tout au long de la vie est reconnue comme son facteur-clé.²

Suite à la discussion et à l'adoption de la première revendication commune de la FEM en faveur du droit individuel à la formation garanti par une convention collective et le lancement de cette campagne en 2005, les objectifs de la FEM en matière de formation ont été mis en œuvre lors des cycles de négociations collectives nationales. Des plans concrets ou « feuilles de route » indiquant la méthode de mise en œuvre de cette revendication ont été soumis par les affiliés au Secrétariat de la FEM jusqu'à fin 2006. De rapides évaluations ont été menées en 2006, 2007 et 2008 par le Comité exécutif de la FEM.

La première revendication commune a été mise en œuvre dans les différents pays conformément aux méthodes et traditions nationales en matière de négociations collectives.

Exemples concrets de revendications :

- Champ d'application de la formation (par ex. en nombre de jours par an et par employé)
- Contributions à la formation de groupes spécifiques (chômeurs de longue durée, travailleurs non qualifiés, migrants, jeunes)

¹ En 2005 en Autriche, la CTI était de 0.8% et la PECP de -0.4%

Les chiffres de la CTI pour l'Italie étaient de 1.9, 2.1, 1.8 et 3.3. Les chiffres de la PECP étaient de 2.2, 2.3, -2.4 et -0.4.

² Brochure Revendication commune, p.4.

- Participation aux plans annuels de formation d'une entreprise
- Attention particulière portée à la formation en cas de licenciement
- Certification de la formation.

Selon cette évaluation, les résultats des revendications en matière de formation ont connu une augmentation sensible sur la période analysée (de 22 % en 2005 à 46 % en 2008).³ Outre le congé payé de formation (5 jours), les affiliés ont obtenu la participation active des syndicats aux programmes de formation au sein des entreprises, la reconnaissance de la formation par les employeurs et la certification ou la création de fonds spéciaux de formation pour les travailleurs temporaires (GMTN, Autriche ; Danemark).

Attaques législatives et patronales contre les droits aux négociations collectives 2005 - 2008

Des arrêts de la CJCE bafouent les droits des travailleurs : Sur la période visée, des décisions de la CJCE ont bafoué les droits fondamentaux des travailleurs, tels que le droit aux négociations collectives et le droit de grève. Pour les syndicats, ces décisions constituent un défi et font craindre que cela n'ouvre la voie à un dumping salarial et social. En 2008, l'arrêt concernant l'affaire « Ruffert » annulait, dans la pratique, les « Tarifreuegelungen » dans les Etats fédéraux en Allemagne. Ces « Tarifreuegelungen » sont des dispositions qui stipulent, qu'en vertu de la loi sur les offres publiques, les contrats ne peuvent être octroyés qu'aux entreprises qui paient des salaires applicables sur le lieu où le travail est effectué. La CJCE a décrété que l'offre publique ne peut prescrire que les modalités et conditions établies à travers des salaires minimums légaux ou des conventions collectives généralement applicables. Autrement dit, en Allemagne, les travailleurs détachés bénéficient d'un niveau de protection inférieur. L'affaire Ruffert fait partie d'une série d'arrêts juridiques (conjointement avec les affaires Viking, Laval, et la Commission contre le Luxembourg), selon lesquels la directive sur le détachement des travailleurs établissait les conditions maximales, de sorte qu'un niveau de protection supérieur à celui stipulé dans la directive ne peut être offert, alors que la liberté économique des entreprises prime sur les droits des travailleurs.

Ces attaques législatives ont été accompagnées d'attaques patronales contre les conditions de travail, notamment par le biais de revendications en vue d'une augmentation du temps de travail, des baisses de salaires, d'emploi précaire, de réduction de la portée des conventions et d'une dérogation aux conventions nationales.

Travail précaire

Au cours de ces dernières décennies, le travail précaire a augmenté de manière exponentielle dans l'ensemble des pays d'Europe, voire du monde. Il est la conséquence de pratiques patronales visant à limiter ou réduire la main d'œuvre permanente à un niveau minimum, à maximiser sa flexibilité et à faire supporter tous les risques aux travailleurs afin de maximiser les bénéfices. Les emplois qui en résultent sont généralement temporaires, informels, sans protections et limités. Les travailleurs occupant ces emplois sont rarement protégés par le droit du travail et la sécurité sociale. De nombreux gouvernements nationaux et institutions financières internationales ont permis la propagation de ce type d'emploi grâce à des politiques qui ont affaibli les droits des travailleurs au lieu de les renforcer. En Europe, l'érosion des emplois typiques a été favorisée par des réformes du marché de l'emploi destinées à accroître la flexibilité des contrats standards tout en supprimant les obstacles liés au travail temporaire.

Selon une Enquête de la FIOM sur l'évolution des pratiques de l'emploi et le travail précaire⁴ menée en 2006, neuf syndicats affiliés sur dix ont répondu que la part des emplois précaires dans le secteur de la métallurgie a augmenté au cours des cinq dernières années et les industries électrique et électronique sont considérées comme les secteurs les plus touchés. Les résultats de cette enquête démontrent d'autant plus que des conditions précaires agissent de manière disproportionnée sur les groupes d'employés les plus vulnérables, tels que les jeunes, les femmes, les employés

³ Rapport provisoire Eucob@n 0408

⁴ Enquête de la FIOM sur l'évolution des pratiques de l'emploi et le travail précaire/publication

possédant des compétences limitées ou aucunes compétences et les travailleurs migrants.

L'adoption de la Directive relative aux conditions de travail des travailleurs temporaires en 2008 a, au final, créé un cadre juridique européen en matière de travail temporaire, garantissant l'égalité de traitement des travailleurs temporaires en termes de salaire et de conditions de travail dès le premier jour de leur mission.

Les travailleurs temporaires comptent parmi les premières victimes de la crise et le risque est réel de voir le patronat utiliser les premiers signes de reprise pour remplacer les emplois permanents par des emplois précaires. L'impact de la crise financière mondiale sur les travailleurs précaires a été le thème de la semaine internationale pour le travail décent organisée par la FIOM et la FEM à partir du 3 octobre 2009. L'élaboration de la seconde revendication commune de la FEM contre le travail précaire en Europe est l'une des actions prévues.

Dialogue social et négociations collectives au niveau national au sein des différents Etats-membres⁵

La plupart des pays disposent d'associations industrielles pour les agences de travail temporaire. Elles existent afin de promouvoir et d'autoréguler cette activité ou des organisations patronales qui, outre ces activités, participent aussi aux négociations collectives. Les représentants de ces associations industrielles peuvent aussi exercer un rôle de lobbying lors de l'élaboration de lois. Dans certains cas (Bulgarie, Irlande et Lituanie), elles participent officiellement aux discussions tripartites sur le thème de la réglementation légale du travail temporaire. Seuls quatre pays ne disposent pas d'association patronale collective : Chypre, la Lettonie, Malte et la Roumanie. A l'opposé, les organisations syndicales sont relativement démunies, même si les conventions collectives constituent un important moyen de réglementation dans de nombreux pays. Le recrutement de membres et la représentation des travailleurs dans ce secteur restent à ce jour encore des questions capitales pour les syndicats. Il est évident que les négociations collectives ne peuvent jouer aucun rôle dans la réglementation du travail temporaire au sein des NEM. Par comparaison, 10 pays de l'UE15 disposent de négociations sectorielles qui, dans la plupart des cas, sont complétées par des conventions collectives aux niveaux inférieurs. Plusieurs pays ont aussi un rôle à jouer dans le dialogue social intersectoriel.

Ci-dessous, vous trouverez quelques exemples majeurs de conventions collectives à différents niveaux. Cela concerne des points tels que :

- la durée de la mission (Belgique, Italie)
- la part de travailleurs temporaires autorisée (Autriche, Allemagne, Irlande, Espagne, Suède)
- le recours aux travailleurs temporaires durant les grèves (Danemark, Lituanie, Norvège, Suède)
- le contrat de travail (Pays-Bas, Suède)
- la sécurité sociale et les prestations sociales (Belgique, France, Pays-Bas)

Dans le domaine majeur que représente l'égalité de traitement, les négociations collectives contribuent à un certain nombre d'éléments-clé :

- la réglementation de l'égalité salariale (Autriche, Danemark, Allemagne, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Suède) ;
- la formation (Autriche, Belgique, Danemark, France, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Espagne) ; la représentation (Belgique, Danemark, Italie) ;
- Les autres conditions d'emploi (Pays-Bas, Italie).

⁵ Etude comparative de l'EIRO Online, Temporary agency work and collective bargaining in the EU (Travail temporaire et négociations collectives au sein de l'UE), publiée en mai 2009

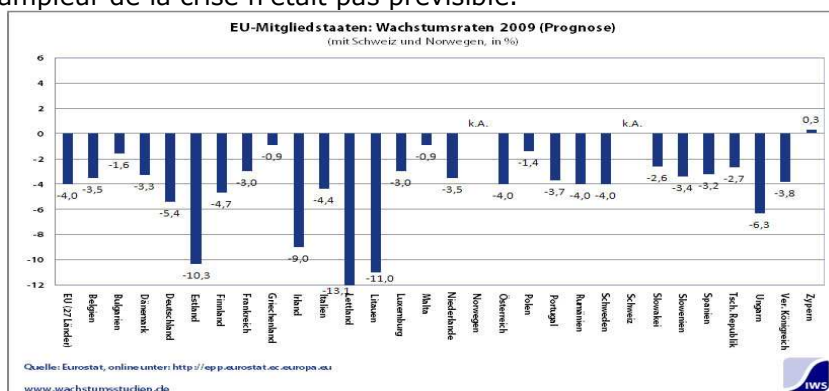
Décentralisation/réduction de la couverture

Dans la convention sectorielle de l'industrie électrotechnique, le syndicat OS KOVO (République tchèque) a demandé aux employeurs individuels une augmentation moyenne des salaires de 5 %. Les négociations ont été extrêmement difficiles et les parties ne sont pas parvenues à un accord. Conformément à la législation tchèque, relative aux problèmes du suivi des conventions collectives, l'institut de médiation et d'arbitrage a été consulté. Il en a résulté une augmentation moyenne des salaires de 4 %. Il faut ajouter que cet accord ne couvre pas l'intégralité du secteur, mais un pourcentage relativement faible des employeurs, d'où l'érosion continue que connaissent actuellement les conventions sectorielles en République tchèque. La raison essentielle étant la baisse du nombre d'affiliations ainsi que le désengagement des entreprises à ce niveau de négociation (le taux de couverture par des conventions au niveau sectoriel est de 24 % contre 9 % dans l'industrie de la métallurgie).

En Allemagne, près de 60 % des emplois sont couverts par des conventions collectives. Le Luxembourg et le Royaume-Uni indiquent que les employés couverts par des conventions collectives sont encore moins nombreux mais, dans les autres anciens Etats-membres de l'UE, les taux de couverture sont non seulement plus élevés mais aussi plus stables. Ils varient de 70 % au Portugal à 99 % en Autriche, voire 100 % en Italie. L'attachement presque universel aux conventions collectives en Autriche s'explique par l'affiliation obligatoire de l'ensemble des employeurs à des « chambres ». L'un des principaux facteurs est l'extension générale des Conventions collectives (AVE - Allgemeinverbindlicherklärung), un instrument qui existe en Allemagne, mais dont l'utilisation s'est récemment faite plus rare. Seulement 1,5 % des conventions collectives conclues a été déclaré généralement exécutoire en Allemagne en 2005.⁶ Les experts de l'Institut Economique et Social WSI (Hans Böckler Foundation) demandent la mise en place d'une réforme juridique qui permettrait renforcer l'importance institutionnelle de l'extension des conventions collectives.

Négociations collectives en période de crise économique

Alors que le dernier trimestre 2008 subissait l'impact de la crise financière, le premier semestre 2009 a vu la crise se propager à l'économie réelle. La récession économique mondiale a dépassé les prédictions les plus pessimistes puisqu'au départ, seul un ralentissement temporaire de l'économie avait été prédit pour 2009 et 2010. La véritable ampleur de la crise n'était pas prévisible.



Selon les prévisions d'Eurostat ci-dessus, le PIB dans l'UE27 va diminuer de 4,0 % en 2009 (par rapport à l'année précédente). L'activité économique dans la zone Euro a diminué de 4,6 %. La production industrielle a connu une baisse historique. En mai

⁶ Voir Reinhard Bispinck, Thorsten Schulten : Re-Stabilisierung des deutschen Flächentarifvertragsystems, WSI-Mitteilungen 4/2009

2009, la production industrielle a chuté de 17 % dans la zone Euro et de 15,9 % dans l'UE27 par rapport à mai 2008.⁷

Cycle de négociation de printemps 2009 – protection de l'emploi

Bien que la crise économique semble se prolonger jusqu'à mi-2009, la politique de négociations ne semble pas avoir été victime de la récession au même rythme. La protection de l'emploi figure bien évidemment en tête de la liste des priorités. Un débat a suivi l'accord de crise que le syndicat suédois IF Metall a conclu avec trois fédérations patronales couvrant les secteurs de la métallurgie, de l'ingénierie, de la chimie, du textile et autres afin de tenter d'empêcher les licenciements massifs dans l'industrie manufacturière. Cet accord d'une année permet, au niveau des usines, aux employeurs et aux syndicats de conclure des accords spécifiques, tels que la réduction du temps de travail ou un congé de formation afin d'éviter les licenciements. Grâce à ces accords, les travailleurs ont pu conserver leur emploi tout en percevant 80 % de leur salaire habituel grâce au complément versé par les employeurs en plus des allocations chômage officielles. Cet accord a été conclu au niveau national mais des arrangements doivent être négociés au niveau local. La conclusion de cet accord a été rendu nécessaire par l'absence évidente de mesures de lutte contre la crise de la part du gouvernement suédois afin d'empêcher le chômage massif (chômage partiel). Dans d'autres pays européens tels que l'Allemagne ou l'Autriche, il s'est avéré possible d'éviter une augmentation dramatique du taux de chômage grâce à des comptes épargne-temps et un recours au chômage partiel et autres dispositions similaires. Ces mesures de lutte contre la crise ont jusque là permis de freiner un ralentissement de l'emploi comparable au déclin économique.

Les effets de la crise économique sur les négociations n'ont été que partiellement ressentis jusqu'à la mi-2009.⁸ Toutefois, des répercussions doivent être observées dans les conventions collectives (clauses d'ouverture, paiement d'une somme forfaitaire en lieu et place d'une augmentation de salaire constante, avec un effet durable sur le futur salaire, « zéro mois sans salaire »), ce qui prouve que les employeurs profitent de la crise pour limiter les augmentations de salaire.

Industrie sidérurgique allemande

Suite à un important déclin des commandes en novembre 2008 (environ 40 %), la situation de l'industrie sidérurgique allemande a connu un bouleversement, affectant dans son sillage la position de négociations.

Le 1er avril 2009, le syndicat allemand de la métallurgie IG Metall et l'association patronale de l'industrie métallurgique allemande (Arbeitgeberverband Stahl) ont signé un nouveau groupe de conventions collectives applicables à près de 91 000 employés de l'industrie métallurgique du nord-est de l'Allemagne (Rhénanie du Nord-Westphalie, Basse-Saxe et Brème). Ces conventions stipulent le paiement d'une prime exceptionnelle de 350 € pour la période allant d'avril à décembre 2009 et une augmentation de salaire de 2 % à partir du 1er janvier 2010.

Selon l'évaluation d'IG Metall, cet accord signé rapidement et en dernière instance a permis d'obtenir une prolongation de la convention relative à la protection de l'emploi jusqu'en 2011. Le temps de travail peut être réduit de 35 à 28 heures par semaine pour empêcher les licenciements. Un paiement supplémentaire progressif devra être effectué en compensation (au maximum 1,75 %).

Espagne – le dialogue social est au point mort à cause de la récession/de l'appel à la révision des négociations collectives

⁷ Communiqué de presse Eurostat, 14 juillet 2009

⁸ En juin 2009, l'Institut de Recherche Economique et Sociale a présenté son rapport intermédiaire sur le cycle de négociations collectives en Allemagne en 2009. Cette étude évalue les conventions collectives signées au premier semestre 2009. Elles affectent environ 25 % des employés couverts par ces dispositions. Sur une base annuelle, l'augmentation moyenne des salaires atteint environ 3 % en 2009, ce qui est légèrement supérieur à l'augmentation annuelle des salaires qui a représenté 2,9 % en 2008.

En Espagne, le dialogue social et les négociations collectives ont été éclipsés par les répercussions de la crise économique. Les négociations en vue du renouvellement de l'accord plurisectoriel sur les négociations collectives en 2009 (accord-cadre qui fixe les augmentations de salaires en fonction de l'inflation prévue, de la participation à la productivité et des clauses de révision des salaires) sont au point mort à cause des divergences d'opinion au sein des partenaires sociaux. Les syndicats prétendent que les dispositions des conventions collectives à long-terme ne sont pas respectées dans de nombreuses sociétés et dans de nombreux secteurs. Des augmentations de salaires inférieures à 2 % sont appliquées – conformément à l'inflation prévue en 2009 par le gouvernement – parce qu'elle a diminué et atteint 1,4 % en décembre et parce que les experts ont prévu une augmentation de 0,1 % cette année.⁹ L'emploi en Espagne a connu une importante détérioration : les travailleurs dans les secteurs industriels représentaient 11,1 % de la main d'œuvre en 2005 alors qu'ils ne représentent plus que 8,4 % de celle-ci en 2009.¹⁰ Etant donné la situation actuelle, les syndicats sont convaincus qu'il est essentiel de maintenir le pouvoir d'achat afin de relancer la demande nationale. Ils sont donc opposés aux « clauses de salaire inverse » proposées par le patronat dans les secteurs métallurgique et bancaire. Ces clauses stipulent que si l'inflation réelle en décembre (mois où la plupart des conventions sont révisées) est inférieure aux prévisions du gouvernement, la différence devrait être déduite du salaire l'année suivante.

Dans le secteur de la métallurgie, les syndicats ont réussi à conclure un accord sur la question de la formation, de la classification professionnelle et de la santé/sécurité. Le patronat bloque les négociations visant à rendre cet accord national, y compris la question du salaire minimum.

Autriche – Industrie électrique et Electronique

La crise économique a nui au processus de négociations de printemps 2009 en Autriche, entraînant une paralysie des négociations dans plusieurs secteurs économiques. L'objectif du GMTN, pour le cycle de négociations de printemps dans ce secteur, était de garantir des augmentations décentes du salaire réel auprès de 50 000 employés dans l'industrie électrique et électronique. Après l'échec d'une série de cycles de négociations, non seulement dans ce secteur mais aussi dans plusieurs autres secteurs économiques en avril et mai 2009, une stratégie patronale concertée visant à paralyser les négociations salariales du cycle de printemps est devenue évidente. A la mi-mai, les pourparlers dans environ 10 secteurs (soit quelques 400 000 travailleurs) se sont trouvés dans une impasse. Le 13 mai, cinq des principaux syndicats ont donc organisé une manifestation qui a rassemblé 25 000 personnes. Cette action devait forcer le patronat à revenir à la table des négociations. Après quatre réunions, un accord a finalement été trouvé le 5 juin 2009 dans le secteur électrique et électronique concernant des augmentations des salaires de 2,2 et de 1,4 % au sein des sociétés qui ont du faire face à des baisses du chiffre d'affaires supérieures à 15 % au premier trimestre 2009. Au 1er mai 2010, les salaires et les rémunérations des apprentis connaîtront une augmentation réelle de 1,1 %.

Italie – négociations concernant la « Cassa Integrazione »

L'industrie métallurgique italienne a été durement touchée par la crise. Mi-2009, près de 512 000 ouvriers métallurgiques s'étaient déjà inscrits à la Cassa Integrazione, le système de chômage temporaire italien. Ce système permet de percevoir près de 60 % de son ancien salaire pendant une période maximale de 12 mois. Auparavant, ces allocations atteignaient 80 % du salaire, mais le premier gouvernement Berlusconi a ramené le taux à 60 %, tout en instituant un plafond de 750 € par mois. Les fédérations de la métallurgie ont entamé le round de négociations national avec des politiques de négociations différentes. Une division qui a résulté en un accord à part avec la FIM et UILM, et que la FIOM n'a pas signé. La FIOM-CGIL poursuit toutefois ses politiques de négociations destinées, entre autres, à empêcher les licenciements, notamment chez les

⁹ Espagne : Dialogue social

¹⁰ Information fournie par Alvaro Garrido, Industria CC OO

travailleurs précaires, à en modifier le recours par l'alternance des travailleurs à la Cassa Integrazione, à étendre la durée des droits à 24 mois et porter le taux à 80 % et à étendre les contrats de solidarité.

La politique salariale comme facteur de stabilisation de l'économie

En période de récession économique, la politique salariale est un facteur majeur de stabilisation des revenus et de prévention de la déflation. Dans sa position sur l'impact de la crise économique sur la politique de négociation, le Comité « Politique de Négociations Collectives » de la FEM s'est engagé en faveur d'une politique salariale active. Outre la protection de l'emploi, une politique salariale active permet, pour des raisons économiques, de stimuler le marché intérieur.