

*Comité Négociations Collectives de la CES, 24 octobre 2002*  
*Comité Exécutif de la CES, 19 novembre 2002*

**Troisième Rapport Annuel sur la Coordination de la  
Négociation Collective  
en Europe**

**2002**

*Document préparé par Emmanuel Mermet, Institut Syndical Européen, et Penny  
Clarke, Confédération Européenne des Syndicats  
Octobre 2002*

## Sommaire

Introduction : Trois ans de coordination.....	3
Principales conclusions après trois années de coordination :.....	4
Réponses au questionnaire.....	6
I. Analyse des résultats sur trois ans .....	7
1.1. Evolutions salariales d'un point de vue européen .....	7
1.2. Evolutions salariales d'un point de vue national.....	9
1.3. Cycles de négociations collectives .....	13
II. Déterminants de la ligne d'orientation.....	14
2.1. Inflation.....	15
2.2. Productivité.....	16
2.3. Autres déterminants ? .....	17
2.4. Ligne d'orientation de base .....	18
III. Les aspects quantitatifs : les salaires .....	19
3.1. Salaires nominaux.....	20
3.2. Salaires négociés.....	21
3.3. Salaires des secteurs privés et publics .....	22
3.4. Salaire minimum.....	23
IV. Les aspects qualitatifs .....	24
4.1. Egalité salariale hommes-femmes .....	25
4.2. Bas salaires .....	27
4.3. Formation professionnelle .....	28
4.4. Réduction du temps de travail .....	30
V. Autres initiatives de coordination.....	32
5.1. Groupe de Doorn .....	32
5.2. Fédérations.....	32
5.3. Comités syndicaux interrégionaux (CSI).....	32

## **Introduction : Trois ans de coordination**

En décembre 2000, la Confédération européenne des Syndicats (CES) a adopté la première résolution sur la coordination de la négociation collective. Fruit de plusieurs années de travail au Comité de Coordination de la Négociation collective ainsi qu'à l'Institut Syndical Européen (ISE), cette démarche visait à lancer un processus d'échange d'information et de coordination au niveau de la CES s'appuyant sur les initiatives de coordination prises au niveau des Fédérations sectorielles européennes et d'autres cercles syndicaux (Doorn, Comités syndicaux interrégionaux...), et cherche non pas à remplacer ces initiatives, mais à fournir une vision d'ensemble des stratégies ainsi qu'un cadre commun pour le renforcement de la coordination à l'avenir.

Grâce à cette initiative, le débat sur les salaires qui s'opère dans d'autres cercles (Dialogue macroéconomique, Grandes orientations de politique économique, dialogue avec la Banque centrale européenne...) a pu être étayé sur de nouvelles bases. Cherchant notamment à revenir sur la notion de restriction salariale (*wage restraint*), au sens d'une hausse des salaires largement inférieure en termes réels à la productivité, la Résolution cherche à augmenter la part des gains de productivité du travail allouée à la hausse des salaires. Afin de mettre en place cette stratégie ambitieuse au niveau européen, mais aussi de contrer d'éventuelles formes de dumping salarial dans le contexte de la monnaie unique, la CES a développé un système d'échanges d'informations, première étape d'une stratégie de coordination des négociations collectives. L'arrivée de l'Euro, toute récente et dont on ne mesure pas encore toute la portée, pourrait modifier certaines pressions sur la négociation collective, et la coordination semble une des pistes possibles pour éviter ces aspects négatifs.

A cet effet, ce Rapport Annuel compile les réponses fournies au questionnaire envoyé au début de l'été 2002 sur la coordination des négociations collectives. Il avait été convenu lors de l'adoption des Résolutions sur la coordination de la négociation collective par le Comité exécutif en décembre 2000 et 2001 que la CES recueillerait, avec le soutien technique de l'Institut syndical européen, chaque année des informations sur l'évolution des salaires et sur d'autres aspects qualitatifs des négociations menées au niveau national, données qu'elle confronterait ensuite à la ligne d'orientation. Ceci permet d'améliorer l'échange d'informations sur les cycles de négociation nationale entre syndicats et aide la CES à se positionner plus fermement au Dialogue macroéconomique et dans d'autres débats de niveau européen.

Comme les années précédentes, ce rapport fournit une comparaison des réponses relatives aux déterminants de la ligne d'orientation, les évolutions salariales et des aspects qualitatifs. Après trois ans de stratégie de coordination, nous avons jugé utile d'ajouter des graphiques par pays permettant de voir comment évoluaient les salaires dans le contexte de la ligne d'orientation. D'emblée, le questionnaire et le rapport se positionnent à un niveau davantage macroéconomique, en termes de moyennes nationales et européennes, les informations sectorielles étant collectées par les Fédérations elles-mêmes (une section de ce rapport présente un résumé de leurs activités). Avant de présenter les évolutions salariales en graphiques, le rapport présente les premières conclusions à tirer sur les trois années de coordination.

### **Principales conclusions après trois années de coordination :**

1) *Tous les syndicats de l'Union européenne ont fourni une réponse au questionnaire en respectant le délai prévu, cependant, une meilleure coordination à l'intérieur de certains pays est nécessaire pour éviter des réponses multiples et divergentes entre syndicats. Les aspects quantitatifs sont bien documentés, par contre, les réponses concernant les aspects qualitatifs sont trop peu détaillées et souvent même sans réponse aucune! Serait-ce lié à une préférence pour une coordination portant davantage sur les salaires et moins sur les aspects qualitatifs? Les personnes répondant au questionnaire sont-elles suffisamment informées sur les stratégies liées à la qualité de l'emploi?*

2) Nous avons déjà de nombreuses sources d'informations générales sur la situation dans les aspects qualitatifs, que vous connaissez certainement (EIRO, CEDEFOP, ISE, Eurostat...), mais nous aurions aimé dans ces trois années particulièrement connaître quelles sont les stratégies syndicales que vous privilégiez et quelles initiatives ont été prises dans les domaines qualitatifs en vue de développer une stratégie européenne.

3) *La ligne d'orientation adoptée avec la Résolution de 2000, somme de l'inflation plus la productivité, est définie comme l'objectif à cibler à long terme pour obtenir une distribution équilibrée des richesses créées entre travailleurs et entreprises. Elle ne constitue cependant pas un plafond car il peut y avoir des variations annuelles autour de la ligne d'orientation. A long terme, dépasser durablement la ligne d'orientation augmente les coûts salariaux unitaires réels ainsi que la part des salaires dans le PIB : il serait intéressant de se demander si cette stratégie peut être réalisée sans remettre en cause la croissance économique et créer des tensions inflationnistes tout en maintenant une amélioration des aspects qualitatifs du travail?*

4) *Du côté de l'inflation, certains pensent qu'il faudrait intégrer l'objectif de la BCE (2%) et non les taux nationaux, d'autres qu'il faudrait avoir une vision prospective des taux d'inflation et non basée sur les taux des années précédentes; que pensez-vous de préciser la définition de l'inflation dans la ligne d'orientation?*

5) *Du côté de la productivité, le choix s'est porté sur la productivité globale moyenne nationale. Ceci contribue à maintenir une négociation solidaire entre secteurs (normalement identique à la stratégie conduite au niveau national) ainsi qu'à éviter les différences entre secteurs (qui provoqueraient une course au rattrapage des salaires vers le niveau du secteur ayant la meilleure productivité et pourrait dès lors créer une spirale inflationniste). Il est à signaler d'ailleurs que la Fédération européenne des Métallurgistes a choisi la productivité moyenne bien que son secteur connaisse de fortes hausses de productivité.*

6) *Dans la plupart des pays, l'année 2001 constitue une exception: la contraction plus forte que prévue des gains de productivité conjuguée avec une hausse de l'inflation ont fortement restreint les marges de manœuvre de négociation. Du coup, dans la plupart des pays, les salaires nominaux ont augmenté plus fortement que la ligne d'orientation (inflation plus productivité). Cependant, l'année 2002 devrait marquer un retour à la situation prévalant en 2000: des hausses de salaires inférieures à la somme inflation plus productivité, d'environ un point de pourcentage. Aucun pays ne restera durablement au-dessus de la ligne d'orientation d'après les prévisions tant de la Commission européenne que des syndicats. La hausse des salaires observée devrait retourner sous la ligne d'orientation (tant que les prévisions en termes de croissance se vérifient), laissant des marges de manœuvre qui devraient être utilisées pour les aspects qualitatifs. Etes vous d'accord avec notre analyse selon laquelle les aspects*

*qualitatifs ne semblent pas assez compenser le fait que les salaires soient sous la ligne d'orientation?*

7) *L'analyse agrégée au niveau européen confirme la situation générale observée au niveau des pays, avec des salaires proches de la ligne (zone Euro) ou au-dessus de la ligne (UE dans son ensemble) en 2001. Cependant, 2002 et 2003 devraient voir les salaires revenir sous la ligne d'orientation. On note cependant une hausse des salaires plus élevée qu'avant, comprise entre 3 et 4% contre 2 à 3% à la fin des années 90. Est-ce un signe d'un changement durable par rapport aux années de restriction salariale (wage restraint), ayant notamment pour but de revenir à des hausses salariales stabilisant la part des salaires dans le PIB notamment? Cela correspond-t-il en partie aussi avec des modifications des niveaux d'impositions (taxes et charges sociales...)?*

8) *Même si les différences entre salaires observés et négociés sont faibles, il est intéressant de continuer d'analyser ces deux données. Ceci nous montre les différences entre ce qui est négocié par les syndicats et l'évolution des salaires observés qui peut être sujette à des évolutions des parts non négociées des salaires (liées à la performance, bonus...) mais aussi au wage drift (peut être négocié en partie au niveau de l'entreprise) et à l'évolution des charges de sécurité sociales. Dans les pays où ces données sont disponibles, les salaires négociés évoluent en général avec un point de pourcentage sous les salaires observés, sauf en Allemagne et en Belgique peut-on approfondir cette question afin de vérifier cette situation?*

9) *Du côté des aspects qualitatifs, les réponses sont inégales. Seuls les pays nordiques chiffrent le coût de ceux-ci à entre 0,3 et 0,8% en 2001. Il serait intéressant de savoir comment cette quantification du qualitatif s'opère et pourquoi les autres pays ne le font pas?*

10) *Le contenu des réponses montre que la formation semble être un thème d'importance pour tous ceux qui répondent à ce sujet.*

11) *Sur l'égalité salariale hommes-femmes et des bas salaires suscitent peu d'intérêt à la vue des réponses: aucun pays n'a appliqué la ligne d'orientation 2001 demandant l'adoption de programmes avec objectifs chiffrés à ce sujet. Il semblerait que certains pays éprouvent un manque de compréhension sur la stratégie de la CES sur l'égalité salariale (Italie et Allemagne). Le nombre peu élevé de travailleurs à bas salaires peut aussi expliquer le faible nombre de réponses (pays nordiques). Dans le domaine de la réduction du temps de travail, l'évolution semble limitée après de grands changements dans les années 90 en Europe et en 2000 en France.*

12) *Le cycle de négociations collectives nationales d'un point de vue européen se concentre sur le printemps, et dans une moindre mesure l'automne.*

13) *Sur les pays candidats, nous n'avons pas encore de conclusions après un premier séminaire à Gdansk (avril 2002) qui a montré le besoin de renforcer les recherches sur la situation salariale dans ces pays. Cette situation est très différente et différenciée, et il serait intéressant de fournir des fiches par pays. Déjà deux pays ont répondu au questionnaire, et nous aimerions que les pays candidats participent pleinement au questionnaire dans les prochaines années. A long terme, l'élargissement pose des défis à notre stratégie de coordination de négociations collectives. Tout particulièrement, la faiblesse continue des structures de relations industrielles établies dans ces pays est un point que nous devons dépasser afin d'inclure les pays candidats dans cette stratégie de coordination, surtout dans le cas d'une participation rapide à la zone euro.*

## **Réponses au questionnaire**

Tous les syndicats de l'Union européenne ont fourni une réponse au questionnaire en respectant les délais impartis. C'est la première fois en trois ans que les réponses au questionnaire sont arrivées en même temps et rassemblent donc des données comparables.

**Tableau : Réponses au questionnaire reçues**

<b>Pays de l'UE</b>	<b>Personne de contact</b>	<b>Organisation</b>	<b>Réponse conjointe</b>	<b>Réponse sur le qualitatif</b>
Autriche	Franz Friehs Peter Korecky	ÖGB GÖD/FSG (public service)	Non	Oui
Belgique	Rafael Lamas Ronald Janssen	FGTB CSC	Oui	Oui
Danemark	Christian Soe	LO-DK	--	Non
Allemagne	Reinhard Dombre Thorsten Schulten	DGB HBS	Oui	Oui
Grèce	Georges Dassis	GSEE	--	Non
France	Laurence Laigo Marie France Boutroue	CFDT CGT	Non	Oui
Finlande	Saraa Lautala	STTK SAK AKAVA	Oui	Oui
Irlande	Tom Wall	ICFTU	--	Non
Italie	Walter Cerfeda Franco Lotito	CGIL UIL	Non	Oui
Luxembourg	Nico Clement	CGT-L	--	Non
Pays-Bas	Erik Pentenga	FNV	--	Oui
Portugal	Fernando Marques Ana Paula Bernardo	CGTP-IN UGT-P	Non	Oui
Espagne	Olatz Alberdi P. San Cristobal, E. Gutierrez Fernando Puig Samper	ELA UGT CC.OO.	Non	Oui
Suède	Mats Morin	LO-S	--	Non
Royaume-Uni	Iain Murray	TUC TUC Brussels Office	--	Oui

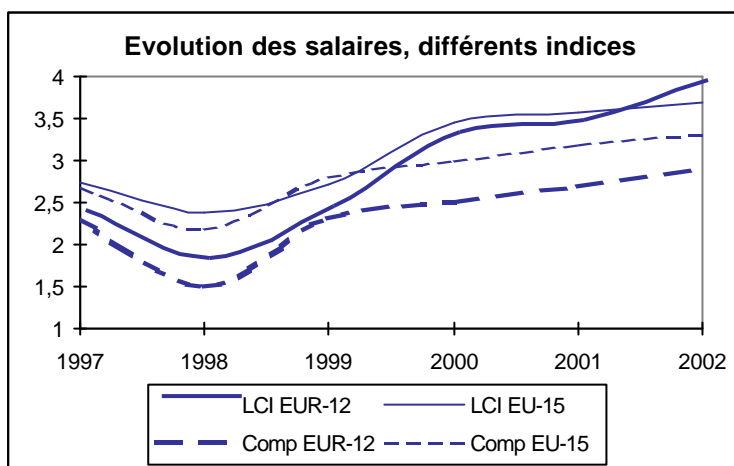
<b>Pays hors UE</b>	<b>Personne de contact</b>	<b>Organisation</b>
Norvège	E. Horneland	LO-NO

<b>Pays candidats</b>	<b>Personne de contact</b>	<b>Organisation</b>
Chypre	Ch Karides	SEK
République tchèque	Jana Valesá	Syndicat des services de santé

## I. Analyse des résultats sur trois ans

### 1.1. Evolutions salariales d'un point de vue européen

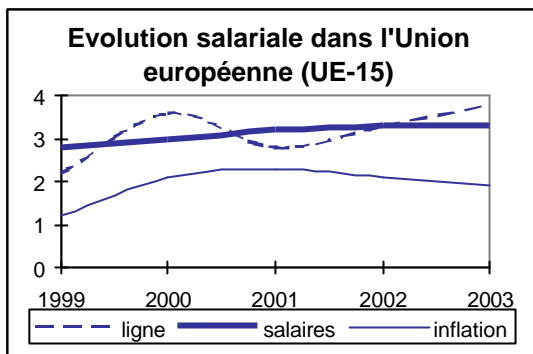
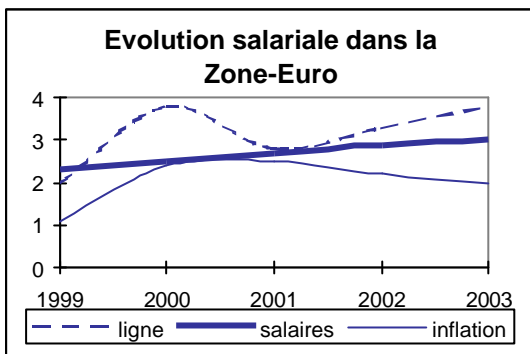
Les différents indices disponibles au niveau européen présentent des évolutions séparées. En effet, pour 2002, on peut noter un écart de plus d'un point de pourcentage entre le maximum et le minimum. Il convient de préciser que les indices du coût du travail sont par heures tandis que la rémunération est par travailleur. Cependant, loin des évolutions trimestrielles, les moyennes annuelles indiquent cependant une tendance de fond : l'appréciation de la hausse des salaires depuis le creux de la fin des années 90. La hausse des salaires semble en effet remonter vers les 3-4% après des années 90 marquées par une hausse autour de 2-3%.



*LCI : Indice du coût du travail (hausse du coût salarial total par heure), Eurostat  
Comp : Rémunération (hausse du coût salarial total par travailleur), Commission européenne*

Le fait d'avoir des données sur 3 années d'observation permet déjà de comparer l'évolution des salaires (hausse de salaire totale nominale) et celle des salaires négociés avec l'inflation et la ligne d'orientation de base inflation plus productivité. Cependant, les années d'observation comprennent l'année 2000, année de forte croissance économique, avec une forte hausse de la productivité par tête (en raison d'une hausse du PIB plus élevée que celle de l'emploi) mais aussi l'année 2001 où au contraire on observe un ralentissement économique (hausse du PIB moins élevée que celle de l'emploi) et donc une forte contraction des gains de productivité. Ceci provoque alors un fort tassement de la ligne d'orientation adoptée avec la Résolution de 2000 définie comme la somme inflation plus productivité (la courbe fine en tirets).

En parallèle, le plancher de la ligne d'orientation est symbolisé par l'inflation, la Résolution de 2000 indiquant que les salaires devraient augmenter plus vite que l'inflation. Ce plancher (inflation) a lui augmenté en 2001 sous l'impact des produits pétroliers et de la dépréciation de l'euro. Il y a donc un resserrement des courbes de plancher (inflation) et de la ligne d'orientation (inflation plus productivité) dans la plupart des pays. Le cas européen montre bien cette évolution. Pour l'année 2002 enfin, il est attendu que la productivité par tête repartira à la hausse, en raison d'une reprise de la croissance du PIB et d'une contraction de l'emploi. On constate par contraste que l'inflation redescend vers l'objectif de 2% fixé par la Banque centrale européenne. Ceci élargit alors la bande entre les courbes plancher (inflation) et de la ligne d'orientation (inflation plus productivité) et donne plus de marge pour les négociations salariales. Cependant, la situation sur le plan de l'emploi risque de porter sur la négociation salariale.



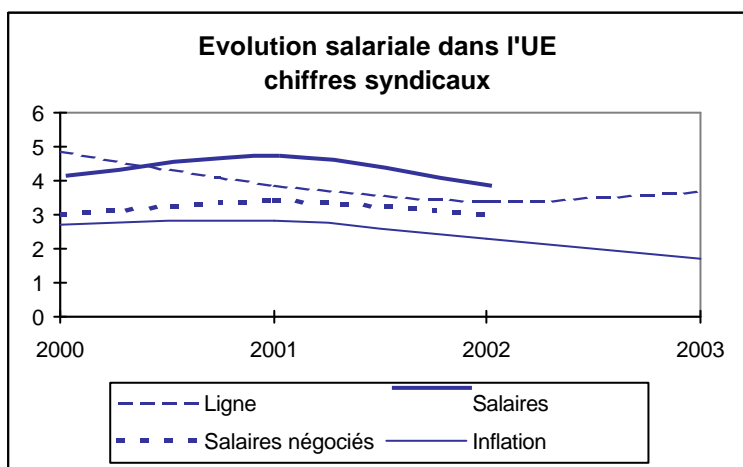
Source : Commission Européenne, calculs propres

Données : Inflation : Indice harmonisé des prix à la consommation (IHCP)

Productivité : PIB par travailleur

Salaires : rémunération (coût salarial total par travailleur)

Dans la zone Euro, les données de la Commission Européenne indiquent que la rémunération (la courbe épaisse) a augmenté et augmentera sous la ligne d'orientation inflation plus productivité. Les salaires n'auront donc pas d'effet inflationniste et restent plus que modérés (une part de productivité n'est pas utilisée, surtout en 2002 et 2003). Dans l'UE dans son ensemble, les salaires sont au-dessus de la ligne d'orientation uniquement en 2001, en raison d'une baisse de la productivité. Il est intéressant de remarquer que la tendance de moyen terme semble indiquer une hausse des salaires stable comprise entre 2 et 3% dans la zone euro comme dans l'UE. Ceci contraste avec les variations des autres indicateurs, inflation comme productivité, un fait que l'on retrouvera dans les situations nationales étudiées cas par cas.



Les chiffres syndicaux confirment les observations faites par la Commission (graphiques ci-dessus). L'année 2001 marque une évolution des salaires supérieure à celle de la ligne d'orientation (inflation plus productivité), formant un rattrapage de l'année 2000 alors que les salaires semblent revenir sur la ligne en 2002. Les observations sur la ligne marquent bien un resserrement pour l'année 2001 sous l'effet conjugué d'une hausse de l'inflation et d'une baisse de la productivité. La tendance pour 2002 et 2003 marque un nouvel élargissement de la ligne d'orientation. Il est intéressant de noter que les salaires négociés évoluent constamment à un point de pourcentage sous les salaires observés.



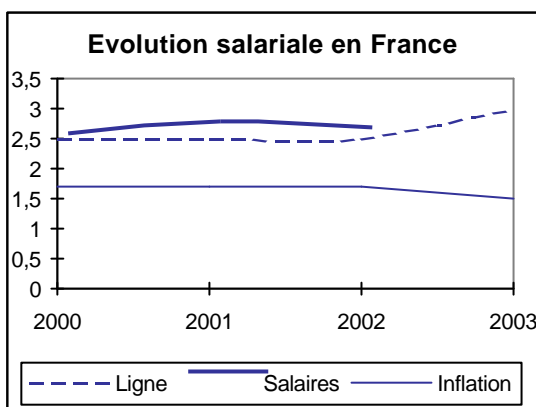
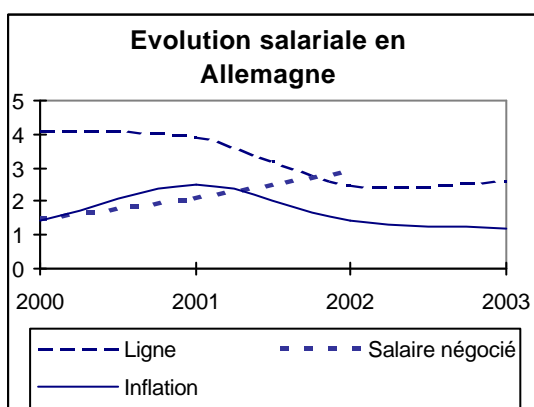
## 1.2. Evolutions salariales d'un point de vue national

source : chiffres syndicaux

### **Introduction:**

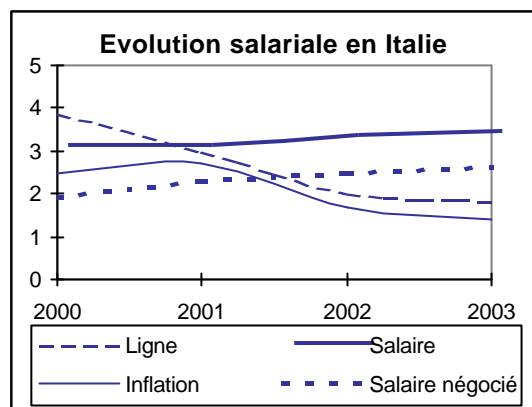
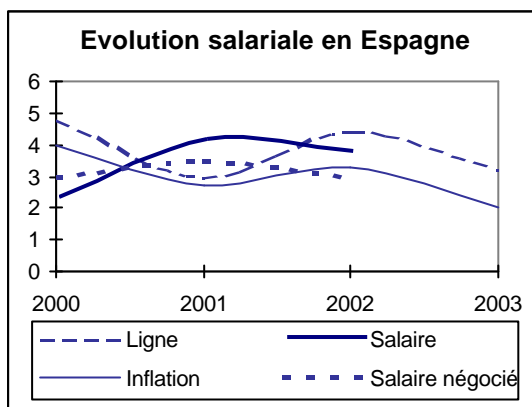
Dans la plupart des pays, l'année 2001 constitue une exception: la contraction soudaine des gains de productivité conjuguée avec une hausse de l'inflation a fortement restreint les marges de manœuvre de négociation. Du coup, dans la plupart des pays, les salaires nominaux ont augmenté plus fortement que la ligne de base inflation plus productivité. Cependant, l'année 2002 devrait marquer un retour à la situation prévalant en 2000: des hausses de salaires inférieures à la somme inflation plus productivité, d'environ 1 point de pourcentage. Aucun pays ne restera durablement au-dessus ou en ligne avec la ligne d'orientation.

Au niveau européen, la situation est identique, avec des salaires proches de la ligne (zone Euro) ou au-dessus de la ligne (UE dans son ensemble) en 2001. Cependant, 2002 et 2003 devraient voir les salaires revenir largement sous la ligne d'orientation.



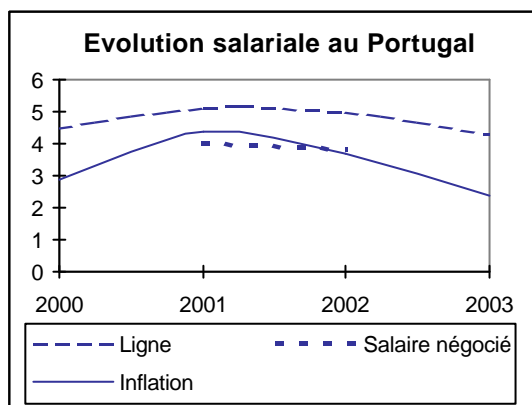
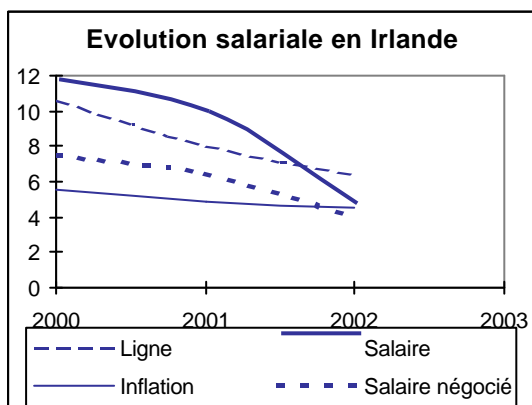
La situation allemande montre que les salaires négociés sont en deçà de la ligne d'orientation en 2000 et 2001 et même inférieurs à l'inflation en 2001. Il faut également remarquer que les salaires ont dans la pratique encore moins augmenté d'après la réponse au questionnaire avec 1,8% de hausse contre 2,1% négociés en 2001, ce qui implique une forte perte de pouvoir d'achat. Cependant, ces mêmes salaires négociés dépassent la ligne inflation plus productivité en 2002, afin de rattraper le retard accumulé les années précédentes. Cependant, il sera intéressant de savoir si un "wage drift" négatif était encore observable comme en 2001.

Dans le cas français, la hausse moyenne des salaires se place en accord avec la ligne d'orientation, ceci notamment en raison de la réduction du temps de travail qui a réduit la productivité par travailleur (puisque le nombre d'emplois augmente, notamment). La situation salariale est donc neutre d'un point de vue inflationniste et maintient la part des salaires dans le PIB.



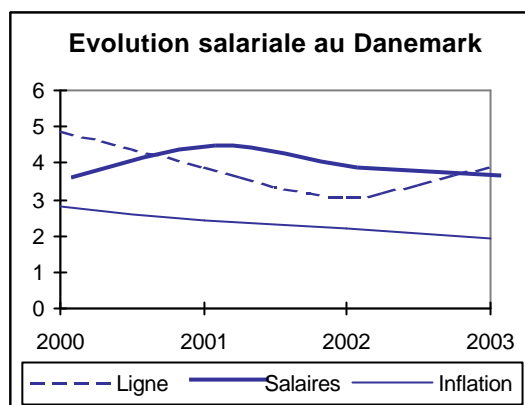
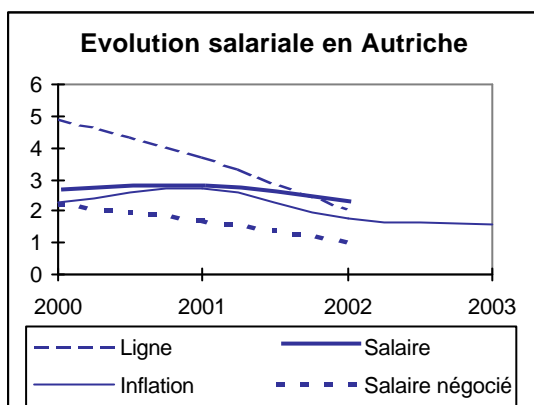
Le cas espagnol montre que les salaires constatés augmentent plus vite que les salaires négociés, et sont supérieurs à la ligne d'orientation en 2001 mais inférieurs en 2002. Le ralentissement de la productivité peut expliquer cette situation.

Dans le cas italien, il apparaît que les salaires constatés et négociés augmentent au-dessus de la ligne d'orientation en 2001, 2002 et 2003. On peut supposer que cela correspond à un rattrapage des années précédentes. On peut penser que la situation observable en 2000 (avec salaires observés inférieurs à la ligne d'orientation et salaires négociés inférieurs à l'inflation) a prévalu dans la fin des années 90 (notamment depuis la mise en place du système à double niveau de négociations collectives en 1993).



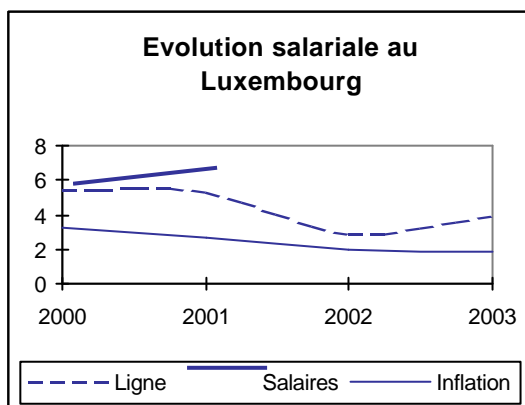
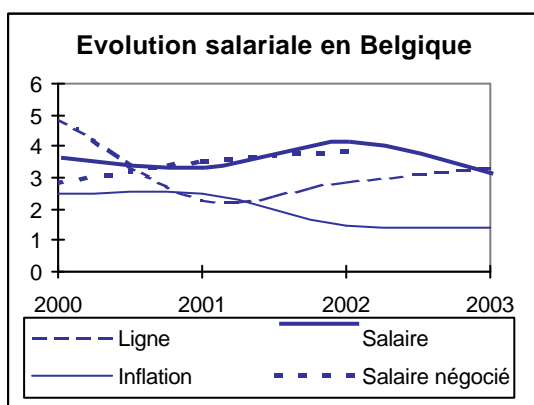
En Irlande, les salaires négociés évoluent entre l'inflation et la ligne d'orientation, tandis que les salaires observés évoluent au-dessus de la ligne d'orientation, marquant ainsi un rattrapage salarial, et une hausse de la part des salaires dans le PIB. Seule l'année 2002 marque un net ralentissement avec des salaires sous l'inflation, cependant, nous ne disposons que de chiffres partiels. Il est à noter que les gains de productivité se réduisent constamment entre 2000 et 2002 et rejoignent la tendance européenne moyenne de 2% (en 2002). Ceci marque peut être une amorce de fin du cycle de rattrapage économique observé en Irlande ces dix dernières années.

Au Portugal, l'évolution des salaires négociés est restée sous le niveau de l'inflation en 2001 et juste au même niveau en 2002. Dans ces conditions, le pouvoir d'achat des salariés n'est pas maintenu et la part des salaires dans le PIB devrait baisser à long terme si cette situation continuait. Cependant, des données sur les salaires observés pour 2001 montrent que les salaires ont augmenté de 5,7%, plus que les 4% négociés. Une telle tendance placerait au contraire les salaires au-dessus de la ligne d'orientation.



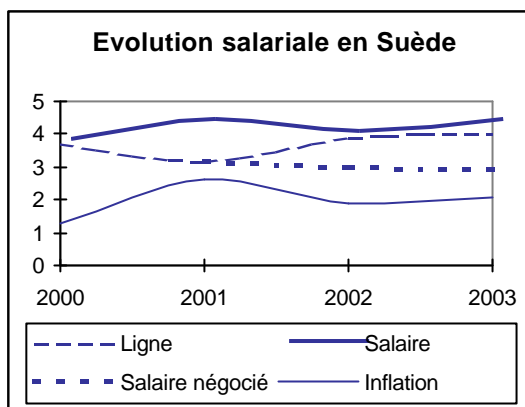
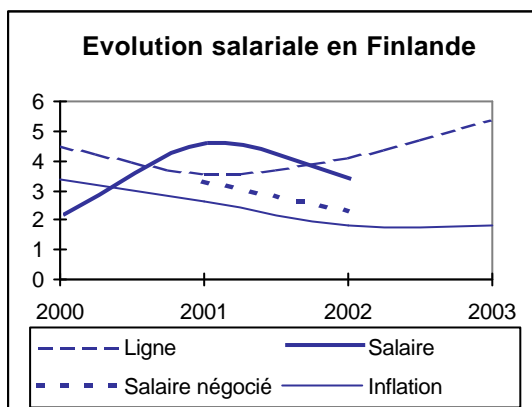
En Autriche, les salaires observés évoluent au plus près de l'inflation, marquant ainsi un maintien juste du pouvoir d'achat. Cependant, des marges de manœuvre supplémentaires existaient en 2000 et 2001. Il faut également constater que les salaires négociés sont restés inférieurs à l'évolution de l'inflation, et ne suivent donc pas la ligne d'orientation de la CES.

Au Danemark, l'évolution des salaires observés est restée supérieure à la ligne inflation plus productivité en 2001 et 2002 et devrait revenir en ligne avec celle-ci en 2003.



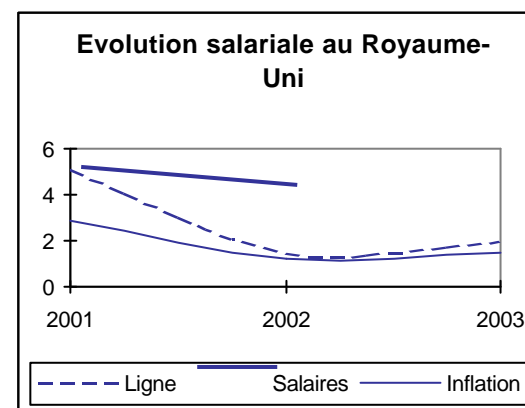
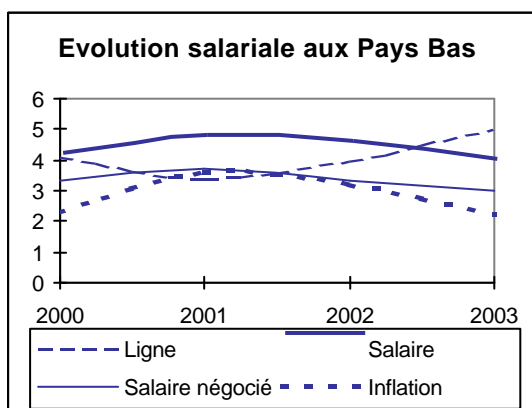
En Belgique, l'évolution salariale observée, inférieure à ligne inflation plus productivité en 2000 et 2003 (prévisions), est passée au-dessus de cette ligne en 2001 et 2002, notamment en raison d'une baisse de productivité en 2001. La tendance moyenne des salaires observés est en fait comprise entre 3 et 4%, et reste parfois inférieure aux salaires négociés, notamment en 2001. Cette tendance, assez stable apparemment sur les 4 années d'observation tranche avec la grande variabilité des autres données, inflation (en baisse) et productivité (erratique).

Au Luxembourg, la tendance est plus élevée avec des gains salariaux nominaux de 5 à 6%, en accord avec la ligne inflation plus productivité.



L'évolution salariale observée en Finlande a franchi la ligne d'orientation en 2001, correspondant donc à un rattrapage après une année 2000 où le pouvoir d'achat semble avoir reculé (salaires inférieurs à l'inflation). En 2002, les salaires devraient revenir sous la ligne inflation plus productivité mais rester supérieurs à l'inflation seule. Il est à noter que les salaires négociés en 2001 et 2002 sont inférieurs aux salaires observés (wage drift positif) et que ces salaires négociés semblent suivre la trajectoire l'inflation plus 1%.

En Suède, les salaires observés dépassent la ligne d'orientation sur toute la période, cependant en restant près de celle-ci sauf en 2001. Quant aux salaires négociés, ils restent en général inférieurs à la ligne d'orientation, ce qui indique l'existence d'un wage drift positif. Là aussi, l'évolution des salaires semble plus stable que celle de l'inflation et de la productivité (avec une évolution des salaires observés comprise entre 4 et 4,4%).



Aux Pays-Bas, l'évolution salariale observée semble suivre l'inflation plus 0,5%, tandis que les salaires négociés se situent juste sous l'inflation. Il convient de noter que la contraction de la productivité observée en 2001 a fortement réduit la ligne d'orientation, alors que les autres années, les salaires observés se situent sur la ligne d'orientation (2000 et 2002), sauf en 2003.

Au Royaume-Uni enfin, les salaires évoluent de façon supérieure à la ligne d'orientation en 2002, sous l'impact d'une forte contraction des gains de productivité, généralement plus faibles que dans le reste de l'Union européenne.

### 1.3. Cycles de négociations collectives

Les cycles majeurs de négociation et signature d'accords collectifs en Europe se situent au printemps dans 7 pays, tandis que l'automne semble être privilégié dans seulement 3 pays ; il s'agit en général de négociations au niveau central. Ailleurs, la négociation est éparpillée et renouvelée dans les entreprises, ce qui donne l'impression d'un cycle de négociations continues d'un point de vue global.

**Tableau : Dates et durées des conventions collectives**

Pays	Données 2000-2001	Données 2001-2002
AU	Conventions d'un an	Avril 2000 – Décembre 2002
BE	Convention 99-2000 (signée déc 98) Convention 2001-2002 (déc 2000)	2001-2002 (sect privé) Nouvelle négociation automne 2002 pour 2003-2004 (sect privé)
DE	Principalement premier semestre 2000 (21,8 mois) et 2001 (la plupart 12 mois)	12 à 24 mois
DK	Février 1999 – mars 2002 (secteur public)	Mars 2000 (dernier accord dans le secteur privé)
EL	Conventions de 2 ans Signée le 23 mai 2000, effective au 1 <sup>er</sup> janvier 2000	Nouvelle convention au 15 avril 2002 pour 2 ans
ES	En moyenne, conventions de 3 ans 5000 négociations par an	Accords sectoriels de 2-3 ans Accord intrepo sur la Négo coll de décembre 2001 couvre 2002 (orientation salariale avec inflation minimum garantie)
FIN	Accord de Politique des Revenus 2001-2002 Signé en décembre 2000	Incomes Policy Agreement 2001-2002
FR	Conventions d'un an	--
IRL	Partenariat avril 2000-2003	9 mois en 2002 dans le Partenariat tripartite
IT	Aspects liés à l'inflation fixés pour 2 ans Aspects liés à la productivité fixés au niveau de l'entreprise	Accord interconfédéral jusque Novembre 2004 (orientation salariale) Accords sectoriels/entreprises à durées variables
LU	Pas de dates fixes	--
NL	Dates et durées différentes	18 mois (durée moyenne)
PT	Durée d'un an, renouvelé le 1 <sup>er</sup> janvier	Durée d'un an, renouvelé le 1 <sup>er</sup> janvier en général
SE	Avril 2001-avril 2004	Fin de l'Accord au 31 mars 2004
RU	Dates et durées différentes	Seul accord national : « Local Authority National Agreement » Avril 2001-Mars 2002 (en négociation en août 2002)
NO	Mai 2000	Avril 2002-2004 secteur privé Mai 2002-2004 secteur public

## **II. Déterminants de la ligne d'orientation**

La suite du document reprend les données statistiques du questionnaire et suit l'ordre des questions. Chaque tableau présente les chiffres nationaux ainsi qu'une moyenne européenne faisant l'objet d'un commentaire.

Les déterminants de la ligne d'orientation couvrent l'inflation, la productivité et les autres déterminants, en accord avec la Résolution de 2000 indiquant que les salaires doivent au minimum augmenter plus vite que l'inflation et essayer d'absorber l'inflation plus productivité. Tous les chiffres sont de source syndicale. Depuis 3 ans, les sources européennes sont proches des chiffres fournis par les syndicats. Cependant, l'intérêt d'avoir les chiffres syndicaux est de connaître avant les prévisions de la Commission publiées généralement en novembre, après la rédaction de ce rapport. Il est toujours intéressant d'avoir les prévisions de l'année en cours, mais comme on le voit en comparant à chaque fois les données de 2001 ex-ante et ex-post dans chacun des tableaux, ceci constitue parfois un exercice périlleux. Les données pour 2003 sont donc données à titre indicatif car autant les données européennes que nationales fournies par les syndicats sont à considérer avec précaution. La situation économique étant particulièrement instable en ce moment, les prévisions seront corrigées, même pour 2002.

Nous pensons qu'il est donc intéressant de continuer de rassembler les données syndicales pour avoir une vision nationale mais aussi plus actualisée qu'au niveau européen.

## **2.1. Inflation**

Les chiffres de l'inflation montrent bien que l'année 2001 a constitué un pic inflationniste, qui n'avait pas été prévu. En effet, les chiffres avancés ex ante pour 2001 sont inférieurs à ceux calculés ex post. Finalement, il en ressort que la moyenne européenne (UE 15) était de 2,80% en 2001 (2,66% de prévision ex ante), contre 2,73% en 2000 et 2,31% prévus en 2002. Ceci a bien sûr eu une incidence sur le plancher de la ligne d'orientation qui s'est élevé en 2001 alors que cela n'était pas prévu. Ceci a dû avoir également une incidence non négligeable sur les négociations collectives.

**Tableau : Inflation 2000-2003, chiffres syndicaux**

<b>Pays</b>	<b>2000</b>	<b>2001 données 2001</b>	<b>2001 données 2002</b>	<b>2002 (source de prévision)</b>	<b>2003 (source de prévision)</b>
AU	2,3	2,6	2,7	1,7	1,4
BE	2,49	1,92	2,5	1,5	1,4
DE	1,4	2,5	2,5	1,4	1,2
DK	2,8	2,5	2,4	2,2	1,9
EL	3,1	2,9	3,4	3,5	3,2
ES	4,0	3,9	2,7	2,0 (prév. gouv) 3,3 (juillet)	2,0 (gouv) --
FIN	3,4-2,6 ex post-ex ante	2,4	2,6	1,8 (gouv)	1,8 (gouv)
FR	1,7	1,8	1,7	1,7 - 2,0	1,5
IRL	5,6	5,4	4,9	4,5	--
IT	2,5	2,3-2,7 Estimation pour l'inflation.	2,7	1,7	1,4
LU	3,2	2,3	2,7	2,0	1,9
NL	2,3 prix à la production	2,6 prix à la production	3,6 prix à la consommation	3,25	2,25
PT	2,9	2,9-3,5	4,4	3,7 (CGTP) 3,3 – 3,6 (gouv)	2,4 (CCE) 2,5 – 2,8 (gouv)
SE	1,3	1,9	2,6	1,9	2,1
RU	2,9	2,1 (août 2001)	1,2 (HICP)	1,5 (1 <sup>er</sup> trim)	--
NO	3,1	3,0	3,0	1,0 (prév)	2,0 (LO-NO)
UE 15	2,73	2,66	2,80	2,31	1,77

## 2.2. Productivité

Les gains de productivité en moyenne européenne (UE 15) pour l'an 2000 se sont élevés à 2,43%. Les prévisions ex ante pour 2001 tablaient quant à elle sur une moyenne de 1,41% en prévision du ralentissement économique (hausse du PIB moindre) alors que la hausse observée ex post n'était que de 0,96%, du fait de l'aggravation du ralentissement économique dans le deuxième semestre 2001. Cette évolution à la baisse de la productivité a contribué à abaisser la ligne d'orientation de base (la somme inflation plus productivité) tandis que l'inflation augmentait le plancher de la ligne, resserrant les marges de manœuvre de la négociation collective. L'année 2002 devrait marquer une reprise légère des gains de productivité à 1,18%, sous l'impulsion de la légère reprise économique (si cela se confirme). Cependant, les récentes évolutions de l'activité en septembre 2002 pourraient encore réduire ce chiffre ex post.

**Tableau : Productivité 2000-2003, Chiffres syndicaux**

Pays	2000	2001 Rapport 2001	2001	2002	2003
AU	2,5	1,1	1,0 / 0,5	1,4 / 0,7	-- / 1,6
BE	<i>2,2 – 2,4 par heure</i>	<i>1,9 – 2,0 par heure</i>	-0,2 - +0,1	1,4 – 1,7	1,9 – 2,2
DE	2,7	0,9	1,4	1,1	1,4
DK	<i>2,1 – 2,1 par heure</i>	<i>2,1 – 2,6 par heure</i>	1,5	1,9	2,0
EL	4,3	3,3	4,2	3,0	2,7
ES	0,8	0,6	0,3	1,1	1,2
FIN	3,8 - 2,3 ex post-ex ante	2,0	1,0	2,3	3,6
FR	<i>0,5 – 2,5 par heure</i>	<i>-0,5 – 0,5 par heure</i>	0,8	0,8 – 1,0	1,5
IRL	5,0	--	3,1	1,9	--
IT	1,4		0,3	0,3	0,4
LU	2,2	0,3	2,6	0,9	2,1
NL	<i>3,5 – 1,8 par heure</i>	<i>2,0 - -0,25 par heure</i>	-0,6	0,0	2,25
PT	1,6	2,3	0,3 – 0,7	1,3 – 1,0	1,9 – 2,0
SE	<i>1,7 par heure</i>	<i>1,5 par heure</i>	0,6	2,0	1,9
RU	2,2	0,9 deux premiers semestres 2001	1,4 – 0,3	0,4 – 0,5	--
NO	<i>1,3 par heure</i>	<i>1,9 par heure</i>	0,7	1,1	1,0
UE 15	2,43	1,41	0,96	1,18	1,83

*Italique : productivité par heure*



### 2.3. Autres déterminants ?

Au Comité Négociations collectives, nous avons eu des discussions sur l'utilisation d'autres déterminants en plus de l'inflation et la productivité. Après trois années, il est surprenant que peu de pays ont fourni des éléments supplémentaires. Seuls 3 pays de l'UE ont fourni des exemples de données complémentaires prises en compte allant de l'emploi à la santé de l'entreprise (profits), par exemple. Pensez-vous que nous devrions garder les autres déterminants dans la ligne d'orientation dans ces conditions puisque la ligne d'orientation n'est pas définie comme un plafond ?

Nous avons eu des discussions sur les différences entre productivité et croissance du PIB. C'est pourquoi nous vous demandons systématiquement ces chiffres. La croissance est un des chiffres qui servent au calcul de la productivité et expliquent partiellement la baisse de la productivité observée en 2001. Le ralentissement observée en 2001 par rapport à 2000 continuera à se faire sentir en 2002, avec des taux de croissance très faibles prévus entre 0,5 et 3,0%, avec une majorité de taux compris entre 1 et 1,7%. En moyenne, le ralentissement de 2001 (1,6% de croissance) semble se confirmer en 2002 (chiffres partiels) alors que la reprise semble être pour 2003 (2,4% de croissance).

**Tableau : Croissance économique et autres déterminants,  
Chiffres syndicaux 2001-2003**

Pays	Croissance du PIB			Autres déterminants
	2001	2002	2003	
AT	1,0	1,2 - 1,5	2,8 – 2,5	Non
BE	1,0	0,7	2,6	Création d'emplois, chômage, formation...Objectifs : passer d'une norme salariale indicative à un tableau d'indicateurs plus large
DE	0,6	0,6	2,0	Non
DK	0,9	1,7	2,5	Non
EL	4,1	3,8	4,0	Non
ES	2,7	2,0	3,0	Emploi, profits, situation économique, inégalités...
FI	0,7	1,6	3,3	Non
FR*	1,2	2,5	--	Santé économique des entreprises, perspectives de croissance
IRL	5,0	3,0	--	Non
IT**	1,7	1,7	1,4	Non
LU	--	--	--	Non
NL	1,3	0,5	1,5	Non
PT	--	--	--	Non
SE	1,2	1,9	3,2	Non
UK	--	--	--	Non
NO	1,2	1,2	1,3	Salaires chez les partenaires commerciaux, situation des entreprises
UE -15	1,6	1,6	2,4	--

\* prévision gouvernementale (sept 2002)

\*\* prévision gouvernementale de l'année précédente

## **2.4. Ligne d'orientation de base**

La ligne d'orientation a été définie par la Résolution de 2000 et confirmée en 2001 comme la somme inflation plus productivité. C'est l'objectif de moyen terme vers lequel la hausse des salaires devrait tendre. En additionnant donc l'inflation nationale plus la productivité moyenne nationale, on trouve la ligne d'orientation, dite de base, car celle-ci peut être augmentée d'autres facteurs, tels que les autres déterminants. Celle-ci ne constitue pas un plafond, mais bel et bien un objectif de moyen terme. On constate que la ligne d'orientation s'est trouvée fortement réduite en 2001 du fait de la contraction de l'activité, le ralentissement de la croissance économique et donc des gains de productivité. C'est ainsi que la ligne d'orientation est passée de 4,9 à 3,9% entre 2000 et 2001. Du fait du ralentissement de l'inflation et d'une faible reprise de la productivité, celle-ci pourrait encore baisser en 2002 et 2003 en moyenne européenne, cependant, certains chiffres syndicaux ne sont pas encore disponibles et empêchent d'avoir une prévision fiable.

### **Ligne d'orientation de base : Inflation plus productivité 2000-2003, Chiffres syndicaux**

Pays	Inflation + Productivité			
	2000	2001	2002	2003
AU	4,9	3,7 ?	2,1 ?	--
BE	4,9	2,3	2,9	3,3
DE*	4,1	3,9	2,5	2,6
DK	4,9	3,9	3,1	3,9
EL	7,4	7,6	6,5	5,9
ES	3,0	3,0	3,3	3,2
FIN	4,5	3,6	4,1	5,4
FR	2,5	2,5	2,5	3,0
IRL	10,6	8,0	6,4	--
IT	3,9	3,0	2,0	1,8
LU	5,4	5,3	2,9	4,0
NL**	4,1	3,4	4,0	5,0
PT	4,5	5,1	5,0	4,3
SE*	3,7	3,2	3,9	4,0
RU	5,1	1,5	2,0	--
NO	4,0	3,7	2,1	3,0
UE-15	4,9	3,9	3,4	3,7

- \* Productivité par heure
- \*\* Prix à la production

### III. Les aspects quantitatifs : les salaires

Après être parvenu à identifier l'évolution de la ligne d'orientation entre 2000 et 2002, il convient d'analyser quelle est l'évolution des aspects quantitatifs, autrement dit l'évolution salariale par pays. Avant de revenir sur l'évolution des salaires observés, puis négociés, de comparer les secteurs publics et privés et ensuite d'analyser l'évolution des salaires minimum, nous revenons sur le concept de valeur totale de l'accord.

Cette valeur totale est sensée recouvrir autant la hausse des coûts du travail induite par la hausse des salaires que celle des aspects qualitatifs. Il est intéressant de constater que 9 pays de l'UE ont donné une estimation. Cependant, certains ont fourni des chiffres correspondant à la hausse de salaire négociée, tandis que d'autres ont fourni des chiffres inférieurs à la hausse des salaires observée. Le cas espagnol a fourni *l'Indice du Coût du Travail* qui peut être une bonne approximation de cette valeur totale de l'accord.

**Tableau : Estimation de la valeur totale de l'accord**

<b>Pays</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>
<b>DE*</b>	2,1	2,9	
<b>DK**</b>	3,71	3,0	3,32
<b>ES***</b>	4,1	4,0	
<b>FIN**</b>	3,1	2,3	
<b>IRL</b>	9,5	5,0	
<b>NL</b>	4,6	4,4	4,0
<b>SE*</b>	3,2	3,0	2,9
<b>NO****</b>	5,7	5,0	

\* Chiffres de la hausse de salaires négociés

\*\* Chiffres inférieurs à la hausse de salaire observée !

\*\*\* Indice du Coût du Travail

\*\*\*\* Ouvriers

### **3.1. Salaires nominaux**

Au niveau de la moyenne européenne (UE-15), les salaires observés ont augmenté de 3,7% en 2000, contre 4,3% en 2001 et une prévision (certains pays ne sont pas couverts) de 3,4% en 2002. Ces chiffres montrent bien une tendance à la hausse en 2001 liée au rattrapage de l'inflation, qui avait augmenté en 2001 plus fortement que dans les prévisions. Cependant, les salaires restent en général dans une hausse comprise entre 3 et 4% par an en moyenne communautaire ; ils retrouvent d'ailleurs cette tendance sur la prévision pour 2002 (3,4%). Il convient également de remarquer que selon les pays, des écarts peuvent se manifester. En effet, par exemple pour l'année 2001 la hausse observée (chiffres syndicaux) va de 1,8% en Allemagne à 9,2 en Irlande, alors que la grande majorité des pays a une hausse contenue entre 2 et 4%. Les écarts devraient quant à eux se réduire en 2002 d'après les chiffres syndicaux, avec des extrêmes compris entre 2,2 et 5%.

#### **Salaires 2000-2003, Chiffres syndicaux**

Pays	Augmentation salariale totale (nominale)			
	2000	2001	2002	2003
AU	2,6 / 3,1	2,7 / 2,5	2,2 / 2,5	--
BE	3,2	2,9	3,7	2,7
DE	1,5	1,8	2,9	--
DK	3,5	4,4	3,8	3,6
EL	2,8	3,3	5,34	(inflation + 1%)
ES	2,3	4,1	3,7	
FIN	2,1	4,5	3,3	
FR	2,4	2,6	2,5	
IRL	11,0	9,2	4,0*	
IT	3,1	3,1	3,3	3,4
LU	5,0	5,9	--	--
NL	3,7	4,3	4,1	3,5
PT	--	5,7 - 4,0	3,8	--
SE	3,8	4,4	4,0	4,4
RU	4,5	3,7 (for lower wages)	--	--
NO	4,5	4,8	5,0	--
EU - 15	3,7	4,3	3,4	

\* Pour 9 mois

*Italique : hausse négociée*

### **3.2. Salaires négociés**

En ce qui concerne les salaires négociés, la hausse est en général inférieure à la hausse observée. Par exemple, en moyenne européenne, la hausse négociée était de 3,09% en 2000, contre une hausse observée de 3,7% (et respectivement pour 2001 et 2002 : 3,38 contre 4,3%, et 2,96 contre 3,4%). Ceci montre qu'il existe un wage drift positif, ou encore que l'impact des charges de sécurité sociale s'accroît, mais aussi que les pays où on ne dispose pas de chiffres négociés ont une hausse salariale plus élevée. Par contre certains pays ont au contraire une hausse observée inférieure à la hausse négociée. C'est le cas de l'Allemagne où la hausse négociée a atteint 2,4% en 2000 et 2,1% en 2001, mais où la hausse observée n'a été respectivement que de 1,5 et 1,8%. Dans la majeure partie des autres pays, l'effet est cependant inverse avec un wage drift positif.

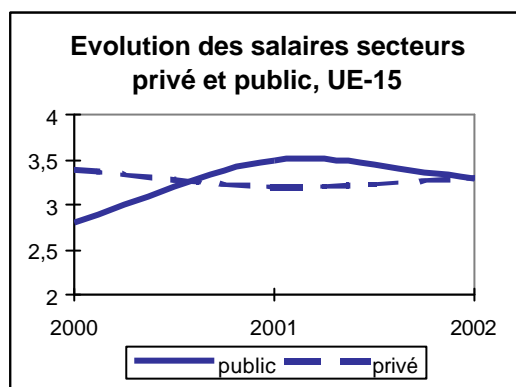
#### **Salaires négociés 2000-2003, Chiffres syndicaux**

Pays	Augmentation salariale négociée (nominale)			
	2000	2001	2002	2003
AU	2,2	1,7 / 2,7	1,0	--
BE	2,8	3,5	3,8	--
DE	2,4	2,1	2,9	--
DK	3,2	--	--	
EL	1,1	-0,09 (mini)	1,77 (mini)	1,55 (mini)
ES	3,0	3,5	3,0	
FIN		3,3	2,3	
FR				
IRL	7,5	6,5	4,0	
IT	1,9	2,3	2,5	2,6
LU		--		
NL	3,3	3,7	3,3	3,0
PT	3,5	4,0	3,8	
SE		3,2	3,0	2,9
RU				
NO	1,7	2,7	3,2	
EU - 15	3,09	3,38	2,96	

*(mini) : hausse minimale dépassée lors des négociations sectorielles/d'entreprise*

### **3.3. Salaires des secteurs privés et publics**

L'évolution des salaires entre secteur privé et public révèle qu'en moyenne européenne, on n'observe pas de décrochage d'un secteur par rapport à l'autre. Les deux courbes présentées ci-dessous se suivent à peu près sur les 3 années d'observations. Cependant, on observe un rattrapage en 2001 dans le secteur public suite à une année 2000 marquée par une hausse nettement inférieure au secteur privé, mais dans les pays, la situation peut être différente. Les chiffres fournis marquent souvent des hausses différentes entre les secteurs. Dans certains cas, le secteur public est constamment au-dessus du secteur privé (Belgique, Italie, Pays Bas, Suède) tandis que dans d'autres c'est le contraire (Espagne par exemple). Cette information est intéressante pour la Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP), peut-être est-ce une information que la FSESP devrait collecter elle-même pour avoir davantage de chiffres précis ?



**Tableau : Evolutions des salaires dans les secteurs public et privé**

Pays	2000		2001		2002		2003	
	public	privé	public	privé	public	privé	public	privé
AT	--	--	2,3 / 0,8	2,8 / 3,9	1,1			
BE	3,5	2,7	3,2	2,9	4,1	3,7	3,2	2,7
DE	2,2		1,8	2,1	3,0	2,9		
DK	2,8	4,0	--					
EL	2,8	2,8	2,5	négo				
ES	2,0	3,0	2,0	3,7	2,0	3,0		
FI								
FR	2,1	2,8	1,9 / 4,0	3,4	2,1 / 2,4	2,5		
IRL	3,0							
IT			5,8	3,0	5,8	3,1	5,8	3,2
LU								
NL	3,3	3,3	4,4	3,9	4,4	3,9	3,0	3,5
PT	2,5	3,5	3,8 / 5,8	4,0 / 5,7	2,8	3,8		
SE	3,7	3,9	4,6	4,3	4,4	3,7	4,9	4,0
RU	3,8		4,8		3,5 - 4	2 - 3		
NO		4,6	4,5	4,5	6,0			
EU-15	2,8	3,4	3,5	3,2	3,3	3,3		

### **3.4. Salaire minimum**

Les salaires minima légaux existent dans 9 pays européens. Ceux-ci varient de 406 Euro au Portugal à 1290 au Luxembourg (Eurostat). Les plus récents à l'avoir adopté sont l'Irlande et le Royaume-Uni. Existe-t-il un lien entre l'existence d'un salaire minimum légal et la faiblesse de la négociation salariale ? Ainsi, un salaire minimum légal existe en Grèce, Espagne, France, Luxembourg, Portugal et Royaume-Uni. Dans les pays où la négociation collective couvre une majorité de travailleurs, il n'existe pas forcément de salaire minimum légal (sauf en Belgique, Pays Bas et Irlande). Ceux-ci sont le plus souvent revalorisés par un arrêté gouvernemental (sauf en Belgique et en Grèce). Leur augmentation peut donc échapper aux syndicats dans de nombreux pays. Ainsi dans les cas espagnols, français, luxembourgeois, hollandais et portugais, l'avis des partenaires sociaux n'est pas forcément pris en compte.

**Tableau : Salaire minimum en Europe**

<b>Pays</b>	<b>Niveau en euro 2001 / 2002</b>	<b>% du revenu moyen ou médian**</b>	<b>Initiatives 2000/2001</b>	<b>Initiatives 2001/2002</b>
BE	1163,00* 1209,33 brut 935,28 net	--	Augmentation de 4-5% via des allègements fiscaux en 2001	2% indexation juin 2001 2% indexation avril 2002
EL	473*	41% * 36,4 – 33,9		Hausse de 3,3 (2001), 5,34 (2002) et 3,9 (2003)
ES	516* 433,45 / 442,20 bruts 405,92 / 414,12 nets	35,8% 38,9%**	2,0 % en 2000 & 2001 (sans prendre l'inflation en compte)	2% en 2002
FR	1126* 39h : 1154,57 Eur 35h : 1035,90 Eur	69% 85%** 62% (35h) 76,5%** (35 h)	+2,2% moyenne annuelle	
IRL	1009*	49%	Introduction en avril 2000	2001 : +6,8% 2002 : +6,4%
LU	1290*	42% *	01/07/2000 : +2,5% 01/01/2001 : +3,3%	01/04/2001 : +2,5%
NL	1207*	44% *	2000 : +3,3 2001 : +4,2	Autour de 4% en 2001 et 2002 Autour de 3% en 2003
PT	406* 334,19 / 348,00 Eur	57% * 52% (2000)	2000 : +4,1%	2001 : +5% 2002 : +4,1%
RU	1124* 4,1£/h / 4,2£/h (6,62 Eur) Niveau jeunes 3,5£/h / 3,6£/h	45% 56%**	01/10/2001 : £4,10 (augmentation de 10,8%) taux jeunes £3,50 (augmentation de 9,4%)	2001 : Hausse de 10,8% 2002 : Hausse de 2,4% Demande du TUC pour 7,97 – 8,45 Eur

\* Source Eurostat (2001 % du revenu et 2002 en EUR) ; \*\* Par rapport à la médiane

#### **IV. Les aspects qualitatifs**

Les aspects qualitatifs peuvent couvrir n'importe quel domaine, cependant la CES a toujours sollicité de l'information sur quatre séries d'initiatives portant sur :

- L'égalité de rémunération
- Les bas salaires
- La formation et l'apprentissage tout au long de la vie
- La réduction du temps de travail

Ceci fait partie de la stratégie syndicale pour l'amélioration de la qualité et pas seulement de la quantité d'emplois. Ceci n'est pas nécessairement lié à la ligne d'orientation bien que nous ayons eu l'idée de quantifier ces initiatives. Nous sommes ici à un carrefour entre le travail du Comité négociations collectives et la stratégie européenne pour l'emploi.

Ces aspects qualitatifs ont été ajoutés à la ligne d'orientation de base pour dépasser la rigidité d'une formule de coordination fondée sur les données salariales. Cette requête était expressément formulée par les syndicats nationaux et nous sommes donc très surpris de constater, encore cette année, que peu de syndicats avaient réellement pris le temps de nous expliquer en quoi consistaient ces aspects qualitatifs. Alors que tous ont répondu aux questions sur les aspects quantitatifs (la partie des déterminants et des salaires), seuls 9 pays ont apporté une réponse complète aux quatre aspects qualitatifs (7 l'année passé). Même si nous demandions des données chiffrées (référence aux « aspects qualitatifs quantifiables » de la Résolution, mention ajoutée par le Comité exécutif de la CES), nous sollicitons également des exemples concrets de programmes avec objectifs chiffrés mais aussi de politiques novatrices concernant ces aspects, et nous espérons recevoir davantage réponses à ce propos à l'occasion des prochains questionnaires.

En effet, l'Article 6 de la Résolution de 2001 prévoyait une révision spécifique des programmes de réduction des inégalités hommes-femmes adoptés en 2002 (à la demande de la Résolution), ainsi que l'adoption d'un objectif quantifiable de réduction du nombre de travailleurs à bas salaires. De même, l'article 7 rappelait la nécessité de développer la formation continue. C'est la raison pour laquelle ces domaines sont couverts par le questionnaire qui a été envoyé aux affiliés pour la réalisation de ces objectifs ambitieux.

Du côté de la quantification du qualitatif, seuls quatre pays ont pu avancer des chiffres. Nous présentons ci-après le tableau récapitulant les pays qui ont fourni des valeurs.

**Tableau : Valeur quantifiée des aspects qualitatifs**

<b>Pays</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>
FIN	--	0,4	--
NL	0,3	0,3	0,5
NO	0,8	--	--
SE	0,5	0,5	0,5



#### **4.1. Egalité salariale hommes-femmes**

Dans le domaine de l'égalité salariale, au moins 9 pays donnent une réponse fournissant des informations intéressantes. Dans ce domaine, beaucoup de réponses montrent que la révision des classifications salariales est un point essentiel. D'autres initiatives font également référence au problème des différences de répartition de l'emploi féminin entre secteurs, et plus particulièrement dans des secteurs où les salaires sont plus bas que dans la moyenne nationale, ou la représentation syndicale moins bonne.

Quatre pays ne donnent pas d'exemple d'initiatives particulières à ce sujet. Enfin, un pays reconnaît même qu'il n'y a pas eu d'initiatives majeures à ce sujet.

Il semble que certains pays aient mal compris ce que la stratégie d'égalité salariale pourrait être. Nous ne demandons pas une description des raisons de l'existence de discriminations, mais plutôt quelles initiatives sont prises pour changer la situation, ceci peut comprendre les révisions des classifications salariales mais surtout d'autres initiatives de type actions positives. Il est intéressant de noter à ce titre que dans le cadre du programme de travail des partenaires sociaux au niveau européen, UNICE précise que ce problème relève des négociations au niveau national. D'où l'intérêt de savoir quelles sont ces négociations nationales !

#### ***Exemple de bonnes pratiques***

**Espagne** : l'UGT avec les syndicats FNV (Pays-Bas), DGB (Allemagne), UIL (Italie) et KETHI (Grèce) a développé un programme «Egalité salariale dans la négociation collective », dont l'objectif principal est la réduction des discriminations salariales. Ceci comprend une première phase de recherches dans les pays concernés sur le contenu des accords collectifs dans une perspective de genre. La deuxième phase prévoit la réalisation d'un *Guide des bonnes pratiques* réalisées au niveau national et international.

**Tableau : Initiatives portant sur l'égalité salariale hommes-femmes**

Pays	Initiatives portant sur l'égalité salariale hommes-femmes
AU	Dernières discriminations retirées des accords collectifs. Sources de discriminations restantes : manque de gardes d'enfants et manque de flexibilité des employeurs (temps partiels)
BE	L'accord interprofessionnel 2001/2002 stimule le recours à des systèmes analytiques ou équivalents de classification des fonctions.
DE	Pas d'initiatives majeures dans ce domaine.
DK	Pas de réponse.
EL	
ES	<p>Modification légale du Statut des Travailleurs (Art. 28) sur « l'égalité de rémunération entre les sexes » et couvre tous les aspects salariaux ainsi que les avantages extra-salariaux.</p> <p>Dans l'accord 2002 de négociation collective : création d'un groupe de travail paritaire pour un paquet de recommandations sur le sujet (obstacles à l'emploi des femmes et égalité salariale).</p> <p>Programme Egalité salariale dans la Négociation collective pour UGT-E en partenariat avec d'autres syndicats européens (cf. bonnes pratiques).</p>
FIN	<p>Groupe central d'évaluation des emplois et de son impact sur l'égalité salariale.</p> <p>Initiatives en 2002 (nouvelle négociation à l'automne) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Indemnité spécifique pour améliorer l'égalité salariale.</li> <li>- Barèmes salariaux basés sur l'évaluation des emplois.</li> <li>- Suivi des différences salariales de genre/statistiques</li> </ul>
FR	Relève de la loi, mais en général peu appliquée.
IRL	Pas de réponse.
IT	Tous les minima contractuels et classifications professionnelles des accords sectoriels ont tous la même classification salariale. L'inégalité viendrait davantage des différences d'heures travaillées et du placement dans les niveaux d'encadrement.
LU	Pas de réponse.
NL	Initiatives de vérification des accords collectifs sur l'égalité salariale. C'est davantage les différences entre branches à fort emploi féminin et autres branches qui causent l'inégalité salariale.
PT	<p>Objectif du Plan National pour l'Emploi, actions sur la révision des catégories professionnelles.</p> <p>Etude CGTP dans le projet NOW pour recueillir des informations pour intervenir dans la négociation collective.</p>
SE	Pas de réponse.
RU	<p>Fonds gouvernementaux au TUC pour fournir une formation sur l'égalité salariale à 500 délégués syndicaux au printemps 2002.</p> <p>Initiative gouvernementale pour encourager les employeurs à mettre en place des audits sur l'égalité salariale (approche volontariste alors que le TUC souhaitait une obligation).</p>
NO	Priorité syndicale. Problème des secteurs à forte concentration d'emploi féminin dans le secteur privé mal couvert par la négociation.

## **4.2. Bas salaires**

Peu de réponses traitent des bas salaires. Les réponses reprennent souvent la hausse du salaire minimum comme un des moyens d'améliorer la situation de cette catégorie de travailleurs. D'un autre côté, les syndicats essaient aussi de contourner l'absence de revalorisation des salaires minima légaux via la négociation collective. Les initiatives relatives aux crédits d'impôts ne sont guère reflétées même si elles peuvent participer également à l'amélioration de la situation de cette catégorie de travailleurs.

Il est clair que certains pays ont davantage de travailleurs à bas salaires que d'autres. Le Danemark a relativement peu de travailleurs à bas salaires d'après Eurostat par exemple, d'autres pays sont plus égalitaires comme la Suède. Le salaire minimum joue aussi un grand rôle dans la protection de ces travailleurs. Nous sommes cependant surpris qu'il n'y ait pas beaucoup d'exemples de stratégies pour réduire l'écart salarial en général. L'importance de cet objectif se serait-il réduit dans l'agenda syndical ?

**Tableau : Initiatives portant sur les bas salaires**

<b>Pays</b>	<b>Initiatives portant sur les bas salaires</b>
AU	Salaires minima conventionnels plus augmentés que les autres. Objectif de 1000 EUR pour le salaire minimum (proche).
BE	Problématique vue au travers du salaire minimum, et la réduction des cotisations sociales des employeurs sur les bas salaires.
DE	Pas de réponse.
DK	Pas de réponse.
EL	
ES	Les syndicats essaient de dépasser le salaire minimum interprofessionnel dans les négociations, qui n'augmente qu'au niveau de l'inflation prévue par le gouvernement.
FIN	Réglementation du salaire minimum dans les accords collectifs, solutions fiscales pour les bas salaires dans l'accord de politique de revenus, soutien aux travailleurs étrangers de la part des syndicats.
FR	Problème des multiples salaires minimum (SMIC) en fonction des heures travaillées (35h à 39h) et des modalités de RTT.
IRL	Pas de réponse. (Hausse du salaire minimum)
IT	Les syndicats essaient de développer des conventions communes entre l'entreprise donneuse d'ordre et les sous-traitants pour éviter les bas salaires. Problème du travail illégal.
LU	Pas de réponse.
NL	Pas de réponse.
PT	De plus en plus de conventions collectives fixent des minima en Euros ainsi que des hausses en Euros, au-delà des % de hausse. Reconnaissance gouvernementale du fait que le salaire minimum devrait augmenter plus vite que les salaires moyens, ce qui n'est pas respecté.
SE	Pas de réponse.
RU	Augmentation à taux fixe des bas salaires visant à davantage augmenter les bas salaires que les autres cf. Accord des autorités locales d'août 2002, plus politiques active sur le salaire minimum.
NO	Pas de réponse.

### **4.3. Formation professionnelle**

Les réponses sur la formation professionnelle sont plus nombreuses que pour les autres aspects. Cependant, seules 6 réponses donnent des explications plus ou moins détaillées sur les actions mises en oeuvre pour promouvoir la formation. Il convient aussi de constater que les négociations sur le sujet n'ont pas abouti en France. En parallèle, les exemples les plus détaillés fournissent des indications quant aux meilleures pratiques pour développer la formation. Seules la Belgique et l'Italie indiquent des objectifs en termes de pourcentage de la masse salariale totale. Dans nombre d'autres pays, les réponses se limitent à indiquer que des actions de promotion de la formation sont prises, notamment dans les accords collectifs. Davantage de précisions pourraient être fournies à l'avenir sur le sujet.

#### **Exemples de bonnes pratiques**

**Belgique** : Depuis deux accords interprofessionnels, il est spécifiquement prévu un *objectif quantifié pour les efforts de formation*. L'objectif est de rattraper la moyenne des trois principaux partenaires commerciaux (Allemagne, France et Pays-Bas) tel qu'indiqué par les enquêtes Eurostat. L'accord 2001-2002 prévoit de passer l'effort de formation en Belgique de 1,2 à 1,4% de la masse salariale. Cependant, la moyenne des trois pays partenaires commerciaux ne cesse d'augmenter et atteint maintenant 2%. Un effort supplémentaire de 0,1% est également prévu pour les *groupes « à risques »*.

#### **Autres initiatives belges :**

*Crédit formation global* pour les travailleurs (garantie d'un jour ou plus de formation par an) (Commerce du métal, garages, employés)

Augmentation de *l'indemnité* pour suivre des formations complémentaires dans certains secteurs (pétrole, bois...)

Réservation à la formation d'un *pourcentage des heures travaillées* (industrie alimentaire, papier-carton...).

#### **Italie** : Tous les accords doivent maintenant inclure les provisions suivantes :

*Montant disponible pour la formation* de 0,30% de la masse salariale totale italienne cofinancé par les employeurs et les travailleurs

Hausse du *montant d'heures disponibles* pour la formation (plus de 150 heures).

**Portugal** : L'accord tripartite de février 2001 établit un *droit à 20 heures de formation par an en 2003* (pour les travailleurs allant vers les 35h ?) ainsi qu'un droit à 40% de temps de formation pour les jeunes ayant moins de 18 ans.

**Royaume-Uni** : Nouveaux droits statutaires accordés pour les « Union learning representatives » depuis juillet 2002 incluant un droit de congé pour les délégués syndicaux dans le but de se former pour être un « délégué syndical spécialiste de la formation », avec possibilité d'informer les travailleurs sur leurs droits, de mener des enquêtes sur les besoins de formation et d'organiser la formation.

**Tableau : initiatives de formation professionnelle**

<b>Pays</b>	<b>Initiatives</b>
AU	Pas de grands progrès malgré l'engagement gouvernemental.
BE	Cible d'atteindre la moyenne des trois pays voisins (FR, DE, NL), notamment 1,4% de la masse salariale. (cf. bonnes pratiques) Efforts supplémentaires de 0,1% par an pour les groupes en difficulté.
DE	Alliance pour l'emploi (2001) : recommandation pour de nouveaux accords collectifs pour renforcer la formation au niveau de l'entreprise. Accord secteur métal (Baden Württemberg) autorise les employés à déterminer leurs besoins de formation lors de consultations avec les employeurs.
DK	Pas de réponse.
EL	
ES	Conseils pour la négociation collective d'inclure des droits à la formation (pas seulement pour les plus formés)...
FIN	Accord de politique de revenus 2001/2002 : comprend la promotion et le développement de la formation continue. Possible négociation en 2002 (prochain accord de politique de revenus) sur un programme pour soutenir l'emploi par la formation, plus un nombre de mesures pour motiver employés et employeurs.
FR	Echec de la négociation collective sur ce sujet.
IRL	Pas de réponse.
IT	Accord sur 0,30% de la masse salariale totale en Italie à affecter à la formation (plus selon les secteurs) (cf. bonnes pratiques)
LU	Pas de réponse.
NL	Tout accord collectif contient des provisions pour la formation.
PT	Accord de concertation sociale comprend des mesures sur la formation, à mettre en application. Accord tripartite de février 2002 (cf. bonnes pratiques)
SE	Pas de réponse.
RU	Nouveaux droits statutaires accordés pour les « Union learning representatives » depuis juillet 2002 (cf. bonnes pratiques)
NO	Pas de réponse.

#### **4.4. Réduction du temps de travail**

Il ressort des réponses au questionnaire que peu d'évolutions significatives se sont déroulées dans la plupart des pays européens. Ainsi, malgré l'introduction d'une loi sur les 35 heures en France en 2000, le nouveau gouvernement a décidé d'augmenter les heures supplémentaires afin de permettre de maintenir les 39 heures, notamment dans les petites et moyennes entreprises. Seulement en Belgique, la RTT continue vers les 38 heures, alors qu'en Allemagne, la situation reste stable. Il faut également souligner que des éléments de réponses indiquent également une tendance continue à l'individualisation. Il existe en plus maintenant certaines formations d'encadrement de cette individualisation ou temps de travail "à la carte" (notamment en Belgique et aux Pays-Bas).

Nous considérons ici le temps de travail des travailleurs à temps plein. Cependant, le nombre de travailleurs à temps partiel varie en fonction des pays alors que de nombreux travailleurs dans cette situation souhaiteraient augmenter leur nombre d'heures travaillées.

La situation des heures supplémentaires tant pour temps plein que partiel mériterait davantage d'attention.

#### **Exemples de bonnes pratiques :**

**Allemagne :** *Flexibilité du travail négociée* chez un sous-traitant de Volkswagen :

Sur la base d'une moyenne de 35 heures hebdomadaires

- travail par trois équipes (three-shift-system),
- un maximum de 30 samedis soirs travaillés par an, soit 10 samedis par travailleur,
- un maximum de temps de travail hebdomadaire de 42 heures,
- un compte épargne temps dans lequel 200 heures annuelles peuvent être épargnées, compensées par du temps libre supplémentaire.

Ceci a permis d'éviter un découplage entre salaire et temps de travail souhaité par la direction.

**Belgique :** *La réduction individuelle du temps de travail négociée collectivement*, dans l'accord interprofessionnel 2001/2002 donne droit à un crédit-temps avec les possibilités suivantes :

- Interruption de carrière 1/5<sup>e</sup> pendant 5 ans
- Une occupation à mi-temps ou 4/5<sup>e</sup> pour les plus de 50 ans
- Un crédit temps d'un an, à temps plein ou à temps partiel avec une durée minimale de 3 mois par travailleur (ancienneté d'un an, 5% maximum des effectifs de l'entreprise).

Les secteurs peuvent compléter et allonger la durée du crédit-temps de 1 à 5 ans sur l'ensemble de la carrière

**Espagne :** Initiative législative populaire lancée par l'UGT-E pour une loi sur les 35 heures, particulièrement dans les secteurs à haut risque, comme première étape. Certains pactes régionaux incluent déjà les 35 heures pour les fonctionnaires régionaux.

**Tableau : initiatives de réduction du temps de travail (RTT)**

<b>Pays</b>	<b>Initiatives</b>
AU	Plus de 40% des travailleurs ont moins de 40 h hebdomadaires.
BE	Accord interprofessionnel 2001/2002 : Réduction du temps de travail à 38 h hebdomadaires (cf. meilleures pratiques)
DE	La RTT ne fait pas partie des thèmes majeurs de ces dernières années Moyenne de 37,7 h hebdomadaires
DK	Pas de réponse.
EL	
ES	Moyenne de 39,30 h hebdomadaires, 37% des travailleurs couverts par la négociation collective ont bénéficié d'une RTT en 2001 Initiative populaire législative pour les 35 h (UGT)
FIN	Accord de politique de revenus 2001/2002 : jour de l'Ascension = congé supplémentaire
FR	RTT avec un coup d'arrêt en 2002 pour les PME (assouplissement avec le nouveau gouvernement de droite, hausse des heures supplémentaires)
IRL	Pas de réponse.
IT	En moyenne sous les 40 h hebdomadaires (37,20 à 39 h en fonction des secteurs). Hausse des jours de congés. Utilisation de main d'œuvre intérimaire pendant les pics de production.
LU	Pas de réponse.
NL	Pas de nouveaux accords. Cependant, possibilités pour les travailleurs d'avoir plus d'influence sur leurs horaires (accord collectif à la carte : moins d'heures, ou plus de congés, ou une retraite plus tôt).
PT	Pas de RTT, mais hausse du nombre de jours de congés dans certains accords.
SE	Pas de réponse.
RU	Peu de modifications, la clause d'opt out des 48h (directive européenne) est largement utilisée (4 millions de travailleurs). Campagne du TUC pour abolir le opt-out (en cours de révision par la Commission européenne) et réduire les heures de travail excessives 41% des travailleurs sont à 37 h hebdomadaires, ce qui est le plus souvent négociés (39% des accords collectifs), sinon moyenne de 43h hebdomadaires.
NO	Pas de réponse

## **V. Autres initiatives de coordination**

### **5.1. Groupe de Doorn**

(to follow)

### **5.2. Fédérations**

(to follow)

### **5.3. Comités syndicaux interrégionaux (CSI)**

Dans le cadre du programme d'action des C.S.I. de l'année 2000, la CES a coordonné un projet à l'intention de 8 C.S.I. dont l'objectif premier était de fixer des pistes d'orientation communes pour éviter le dumping social et salarial, tout en faisant le lien avec le travail réalisé au niveau de la CES sur la coordination des négociations collectives. Le projet a permis à 3 C.S.I. de réaliser une étude portant sur la comparaison de conventions collectives dans certains secteurs.

Ainsi, l'Interrégionale syndicale des trois frontières (Belgique, France, Luxembourg) a réalisé en juillet 2001 une étude comparant les salaires bruts et nets mensuels entre les trois régions frontalières. Il est intéressant de constater que cette étude montre que, au niveau des minima conventionnels, le salaire d'un facteur statutaire (5 ans d'ancienneté) gagne 1450 EUR bruts en Belgique, 1250 en France et 2200 au Luxembourg, un chef d'équipe de chimie (10 ans d'ancienneté) gagne respectivement dans les trois pays 1550 (B), 1350 (F) et 2600 (L) EUR bruts mensuels. Par contre dans d'autres activités, un magasinier de grande surface (10 ans d'ancienneté) gagne 1250 (B), 1100 (F) et 1250 (L) EUR bruts mensuels.

Cette Inter-régionale a d'ailleurs déposé un projet pour constituer une banque de données sur les accords collectifs applicables dans les trois régions transfrontalières (Wallonie belge, Lorraine française et Luxembourg).