



IndustriAll European Trade Union

Rapport Eucob@n

2016

Table des matières

0	Principaux résultats de l'enquête de cette année	4
1	Aperçu économique	5
1.1	Production et croissance économique	6
1.2	Emploi et chômage	7
1.2.1	Emploi	7
1.2.2	Chômage	9
1.3	Prix à la consommation	10
1.4	Salaires et productivité du travail – coûts salariaux unitaires	11
1.4.1	Productivité du travail	11
1.4.2	Coûts salariaux unitaires réels	12
1.4.3	Part et distribution des salaires	14
1.5	Questions relatives au travail qualitatif	17
1.5.1	Emploi temporaire	17
1.5.2	L'écart de salaire entre hommes et femmes	23
2	Systèmes de négociation collective – un aperçu intersectoriel	24
2.1	Niveaux des négociations collectives	24
2.2	L'existence de clauses d'ouverture	26
2.3	Le caractère des conventions	27
2.4	Actions syndicales	30
2.5	Implication des confédérations	32
2.6	Salaires minimum	33
2.7	La règle de coordination des salaires et le VOWA	35
3	Résultats des conventions collectives par secteur	37
4.1	Le secteur de la métallurgie	37
3.1.1	Production	37
3.1.2	Emploi	38
3.1.3	Réponses à l'enquête	39
3.2	Les secteurs de l'exploitation minière, de l'énergie et de la chimie	45
3.2.1	Production	45
3.2.2	Emploi	46
3.2.3	Réponses à l'enquête	47
3.3	Les secteurs du textile, de l'habillement, du cuir et des chaussures (THCC)	49
3.3.1	Production	49

3.3.2	Emploi.....	50
3.3.3	Réponses à l'enquête	50
3.4	Le secteur sidérurgique	52
3.4.1	Production	52
3.4.2	Emploi.....	53
3.4.3	Réponses à l'enquête	54
4	Comparaison intersectorielle	58
4.1	Production	58
4.2	Emploi.....	60

0 Principaux résultats de l'enquête de cette année

Résumé des informations les plus intéressantes recueillies dans le cadre de cette enquête :

- ✓ Les négociations collectives restent sous pression en raison de la situation économique difficile en Europe, des politiques néolibérales, des mesures d'austérité et d'un énorme excédent de main-d'œuvre bon marché en provenance de pays à bas coûts.
- ✓ On note des évolutions positives dans des indicateurs importants tels que la croissance du PIB et l'emploi au cours des dernières années. Cette situation pourrait progressivement conduire à un renforcement de la position des syndicats dans les négociations salariales.
- ✓ Le niveau national reste important pour les négociations collectives, tant sectorielles qu'intersectorielles, ces dernières gagnant apparemment en importance. En outre, nous savons que les négociations salariales sont en permanence décentralisées au niveau de l'entreprise.
- ✓ Des clauses d'ouverture, qui permettent aux entreprises de s'écarter des conventions collectives nationales ou régionales, existent dans neuf des pays qui ont pris part à l'enquête de cette année. En Allemagne, des écarts ne sont possibles que si des critères stricts sont respectés.
- ✓ Les accords *erga omnes*, qui sont universellement applicables, sont de plus en plus fréquents comme instruments permettant d'éviter les avantages concurrentiels pour les entreprises n'appartenant pas à des associations d'employeurs, et d'éviter le dumping social des entreprises étrangères.
- ✓ Des rapports faisant état d'actions syndicales dans un certain nombre de secteurs ont été reçus d'un certain nombre de pays. Les grèves les plus longues ont eu lieu aux Pays-Bas.
- ✓ La Finlande et la Norvège, entre autres pays, ont indiqué une participation des confédérations. Cependant, dans des pays tels que l'Allemagne et l'Italie, les organisations affiliées à industriAll Europe rejettent toute ingérence des confédérations dans les négociations collectives.

1 Aperçu économique

- ✓ L'économie européenne a légèrement rebondi en raison d'une augmentation du volume de production de 2,0% dans l'UE 28 en 2015. Une nouvelle augmentation de la croissance globale de 3,7% est prévue pour les années 2016 et 2017.
- ✓ Les augmentations du volume du PNB ne vont pas de pair avec la création d'emplois. Alors que la production dans l'UE des 28 devrait augmenter de 5,7% de 2015 à 2017, l'emploi ne devrait augmenter que de 3,0%.
- ✓ L'Allemagne, la Suède, l'Estonie et la Lituanie ont atteint l'an passé l'objectif de taux d'emploi d'ici 2020. Tous les autres Etats membres accusent un retard, dans certains cas, important.
- ✓ La situation sur le marché du travail reste très sérieuse avec une moyenne européenne d'environ 9% de chômage en 2016. La Macédoine, l'Espagne et la Grèce ont enregistré des niveaux supérieurs à 20%, alors que l'an passé, seuls cinq pays avaient moins de 5% de chômage.
- ✓ L'inflation dans l'UE et la zone euro a atteint un plancher historique. En 2015, aucune augmentation des prix à la consommation n'a été enregistrée. En 2016, elle a légèrement augmenté.
- ✓ La productivité du travail devrait augmenter progressivement dans les années à venir, reflétant une légère augmentation de la production mais pas une augmentation correspondante de l'emploi.
- ✓ Les coûts salariaux unitaires réels dans l'UE baissent chaque année. Au cours de la période quinquennale de 2013 à 2017, la réduction semble être de 1,8%.
- ✓ Dans le passé, les coûts salariaux européens ont augmenté plus lentement que la production entre la moitié des années 70 et l'année 2005. Depuis 2005, une tendance positive dans la part des salaires résulte de la faible croissance économique plutôt que de fortes augmentations des salaires. A cet égard, les Etats membres de l'Est accusent un retard par rapport à l'Ouest.
- ✓ En 2015, le niveau moyen d'emploi temporaire dans l'UE s'élevait à 14,1%. Le pourcentage de jeunes travailleurs touchés par cette situation s'élevait à 43,3% dans l'UE des 28 et à 52,9% dans l'EE des 19. Les variations entre les différents pays européens étaient très importantes.
- ✓ Le pourcentage d'emplois à temps partiel involontaires est en augmentation constante depuis 2011. Le niveau était d'environ 29,1% en 2015 et était légèrement plus élevé dans la zone euro que dans l'ensemble de l'UE. En 2014, 15,8% des travailleurs à temps partiel involontaire de l'UE étaient menacés par la pauvreté.
- ✓ En 2014, près de la moitié des chômeurs (âgés de 18 ans ou plus) avait un revenu disponible inférieur au seuil de risque de pauvreté.
- ✓ De 2010 à 2014, les écarts de rémunération entre hommes et femmes ont augmenté dans cinq des pays pour lesquels Eurostat dispose de données, et sont restés inchangés dans trois autres. Les différences de salaires entre hommes et femmes sont les plus faibles dans les pays ayant un niveau généralement élevé d'égalité entre hommes et femmes.
- ✓ Le volume de production de produits métalliques (biens d'équipement) dans l'UE a augmenté de 13,7% de 2010 à 2015, mais l'emploi n'a augmenté que de 4,6 %.
- ✓ La production de produits chimiques et l'emploi ont baissé depuis 2010.

- ✓ La production de vêtements a enregistré une assez forte baisse dans l'UE, avec une baisse de 14,8% depuis 2010. De nombreux producteurs tels que la Belgique et l'Italie ont perdu jusqu'à 24%. Cependant, le secteur a enregistré une croissance en Turquie.
- ✓ Le volume de production des métaux de base n'a pratiquement pas augmenté depuis 2010 et l'emploi a baissé.

1.1 Production et croissance économique

L'économie européenne se redresse lentement. En 2014, le volume de production total a augmenté de 1,4% dans l'UE-28 et de 2,0% supplémentaires en 2015. Pour les deux années 2016 et 2017, les prévisions sont assez optimistes car elles indiquent une croissance supplémentaire de 3,7%. Diverses évolutions sont actuellement enregistrées dans les différents pays. L'Irlande a enregistré une augmentation du PIB de 7,8% en 2015, un niveau que l'on a rarement vu en Europe à l'heure actuelle. Les économies de la Finlande, de l'Autriche et de l'Italie ont augmenté de moins de 1,0% tandis que la Grèce continue de souffrir avec une nouvelle baisse de 0,2%. Pour 2016, le volume du PNB devrait croître dans tous les pays européens à l'exception de la Grèce. Le « Miracle irlandais » semble continuer avec un taux de croissance de 4,9%. En 2017, des augmentations du PIB sont prévues dans tous les pays.

Tableau 1 : Volume du PIB en devise nationale, changements de pourcentage. Source : AMECO.

Pays	2013	2014	2015	2016	2017
UE-28	0,2	1,4	2,0	1,8	1,9
EE-19	-0,3	0,9	1,7	1,6	1,8
Belgique	0,0	1,3	1,4	1,2	1,6
Bulgarie	1,3	1,5	3,0	2,0	2,4
République tchèque	-0,5	2,0	4,2	2,1	2,6
Danemark	-0,2	1,3	1,2	1,2	1,9
Allemagne	0,3	1,6	1,7	1,6	1,6
Estonie	1,6	2,9	1,1	1,9	2,4
Irlande	1,4	5,2	7,8	4,9	3,7
Grèce	-3,2	0,7	-0,2	-0,3	2,7
Espagne	-1,7	1,4	3,2	2,6	2,5
France	0,7	0,2	1,2	1,3	1,7
Croatie	-1,1	-0,4	1,6	1,8	2,1
Italie	-1,7	-0,3	0,8	1,1	1,3
Chypre	-5,9	-2,5	1,6	1,7	2,0
Lettonie	3,0	2,4	2,7	2,8	3,1
Lituanie	3,5	3,0	1,6	2,8	3,1
Luxembourg	4,3	4,1	4,8	3,3	3,9
Hongrie	1,9	3,7	2,9	2,5	2,8
Malte	4,1	3,7	6,3	4,1	3,5
Pays-Bas	-0,5	1,0	2,0	1,7	2,0
Autriche	0,3	0,4	0,9	1,5	1,6
Pologne	1,3	3,3	3,6	3,7	3,6
Portugal	-1,1	0,9	1,5	1,5	1,7
Roumanie	3,5	3,0	3,8	4,2	3,7
Slovénie	-1,1	3,0	2,9	1,7	2,3
Slovaquie	1,4	2,5	3,6	3,2	3,3
Finlande	-0,8	-0,7	0,5	0,7	0,7
Suède	1,2	2,3	4,1	3,4	2,9

Royaume-Uni	2,2	2,9	2,3	1,8	1,9
ERY Macédoine	2,9	3,5	3,7	3,5	3,5
Islande	4,4	2,0	4,0	3,5	3,3
Turquie	4,2	2,9	4,0	3,5	3,7
Monténégro	3,5	1,8	3,2	3,6	3,9
Serbie	2,6	-1,8	0,7	2,0	2,5
Albanie	1,1	2,0	2,6	3,2	3,5
Norvège	1,0	2,2	1,6	1,2	1,7
Suisse	1,8	1,9	0,9	1,2	1,5

1.2 Emploi et chômage

1.2.1 Emploi

Les augmentations du volume du PIB en ne vont pas de pair avec la création d'emplois bien que les conditions du marché du travail s'améliorent dans le contexte d'une activité économique un peu plus forte. Bien que la production dans l'UE des 28 devrait augmenter de 5,7% de 2015 à 2017, l'emploi total ne devrait augmenter que de 3,0%. Depuis que l'emploi a commencé à augmenter en 2014, la situation en Espagne s'est améliorée. Elle a enregistré une croissance de 2,9% l'an passé, avec une nouvelle augmentation de 4,7% prévue pour la période de deux ans de 2016 et 2017. D'un point de vue négatif, les chiffres de l'emploi en France et en Italie augmentent à un rythme plus lent.

Tableau 2 : Emploi total (personnes), changements en pourcentage. Source : AMECO.

Pays	2013	2014	2015	2016	2017
UE-28	-0,3	1,0	1,1	1,0	0,9
EE-19	-0,7	0,6	1,0	1,0	1,0
Belgique	-0,4	0,3	0,8	0,8	1,1
Bulgarie	-0,4	0,4	0,4	0,3	0,5
République tchèque	0,3	0,6	1,2	0,4	0,3
Danemark	0,1	0,8	1,1	0,9	0,9
Allemagne	0,6	0,9	0,8	1,1	0,8
Estonie	1,2	0,8	2,9	-0,9	-0,2
Irlande	2,4	1,7	2,6	1,7	1,4
Grèce	-3,6	0,1	1,9	0,5	2,0
Espagne	-2,9	0,9	2,9	2,5	2,2
France	0,0	0,3	0,4	0,5	0,7
Croatie	-2,6	2,6	1,7	1,0	1,4
Italie	-1,8	0,1	0,6	0,7	0,6
Chypre	-6,0	-2,3	0,9	1,0	1,3
Lettonie	2,3	-1,4	1,4	0,3	0,5
Lituanie	1,3	2,0	1,3	0,2	0,1
Luxembourg	1,8	2,5	2,5	2,6	2,5
Hongrie	0,9	4,8	2,8	0,9	0,1
Malte	3,7	5,1	3,5	2,9	2,7
Pays-Bas	-0,9	-0,2	0,9	1,1	1,1
Autriche	0,5	0,9	0,6	0,9	0,9
Pologne	-0,1	1,7	1,4	0,7	0,5
Portugal	-2,9	1,4	1,4	0,9	0,7
Roumanie	-0,9	0,8	-0,9	0,0	-0,1
Slovénie	-1,4	0,6	1,4	0,7	0,7
Slovaquie	-0,8	1,4	2,0	1,8	1,5

Finlande	-0,7	-0,9	-0,3	0,2	0,3
Suède	1,0	1,4	1,5	1,6	1,6
Royaume-Uni	1,2	2,3	1,5	1,0	0,9
ERY Macédoine	5,6	1,7	2,3	2,2	2,0
Islande	3,4	1,6	3,8	2,8	2,5
Turquie	2,8	1,6	2,5	2,7	2,8
Monténégro	1,1	7,1	2,5	1,8	2,1
Serbie	3,7	10,1	0,6	0,2	0,3
Albanie	-4,3				
Norvège	1,1	1,1	0,5	0,3	0,7
Suisse	1,4	1,8	1,5	-1,4	0,8

Dans le cadre de sa stratégie 2020, l'UE a fixé un objectif de 75% de participation au marché du travail pour les personnes âgées de 20 à 64 ans. Pour les Etats membres de l'UE, les objectifs spécifiques varient de 62,9% en Croatie à 80% en Suède, au Danemark et aux Pays-Bas.

L'Allemagne, la Suède, l'Estonie et la Lituanie ont atteint l'objectif en 2015. Tous les autres Etats membres étaient à la traîne. La situation la plus préoccupante est en Grèce où le taux d'emploi est de 15,1 inférieur à l'objectif et ce, à moins de quatre ans de 2020. L'Espagne accuse encore un retard de 12,0 points de pourcentage, mais elle se rattrape. Pour d'autres pays, tels que l'Irlande, le Luxembourg, la Croatie, l'Autriche, le Danemark et les Pays-Bas, les objectifs sont accessibles, à condition que les améliorations de la dernière année continuent. Les taux d'emploi les plus élevés en Europe sont ceux de deux pays non-membres de l'UE, l'Islande et la Suisse.

Tableau 3 : Taux d'emploi par groupe d'âge de 20 à 64 ans, classement 2015. Source Eurostat, indicateurs Europe 2020.

Pays/Année	2012	2013	2014	2015	OBJECTIF
UE-28	68,4	68,4	69,2	70,1	75,0
EE-19	68,0	67,7	68,2	69,0	:
Islande	81,8	82,8	84,9	86,5	:
Suisse	82,0	82,1	82,3	82,8	:
Suède	79,4	79,8	80,0	80,5	80,0
Norvège	79,9	79,6	79,6	79,1	:
Allemagne	76,9	77,3	77,7	78,0	77,0
Royaume-Uni	74,1	74,8	76,2	76,9	:
Danemark	75,4	75,6	75,9	76,5	80,0
Estonie	72,2	73,3	74,3	76,5	76,0
Pays-Bas	76,6	75,9	75,4	76,4	80,0
République tchèque	71,5	72,5	73,5	74,8	75,0
Autriche	74,4	74,6	74,2	74,3	77,0
Lituanie	68,5	69,9	71,8	73,3	72,8
Finlande	74,0	73,3	73,1	72,9	78,0
Lettonie	68,1	69,7	70,7	72,5	73,0
Luxembourg	71,4	71,1	72,1	70,9	73,0
France	:	:	69,4	69,5	75,0
Portugal	66,3	65,4	67,6	69,1	75,0
Slovénie	68,3	67,2	67,7	69,1	75,0
Hongrie	61,6	63,0	66,7	68,9	75,0
Irlande	63,7	65,5	67,0	68,7	69,0
Chypre	70,2	67,2	67,6	67,9	75,0
Malte	63,1	64,8	66,4	67,8	70,0

Pologne	64,7	64,9	66,5	67,8	71,0
Slovaquie	65,1	65,0	65,9	67,7	72,0
Belgique	67,2	67,2	67,3	67,2	73,2
Bulgarie	63,0	63,5	65,1	67,1	76,0
Roumanie	64,8	64,7	65,7	66,0	70,0
Espagne	59,6	58,6	59,9	62,0	74,0
Croatie	58,1	57,2	59,2	60,5	62,9
Italie	60,9	59,7	59,9	60,5	67,0
Grèce	55,0	52,9	53,3	54,9	70,0
Turquie	52,8	53,4	53,2	53,9	:
ERY Macédoine	48,2	50,3	51,3	51,9	:

1.2.2 Chômage

La situation du marché du travail reste grave avec une moyenne d'environ 9% de chômage dans l'UE. En 2015, 24,9% de la main-d'œuvre grecque était au chômage. Seuls cinq pays comptaient moins de 5% de chômeurs, trois d'entre eux étaient des pays de l'AELE.

La tendance annuelle du chômage croissant a été brisée. On observe une légère baisse des niveaux de chômage. Le niveau dans l'UE des 28 devrait atteindre 8,6% en 2017. L'Espagne connaît des baisses substantielles mais partant d'un niveau extrêmement élevé. La Grèce continuera de faire face à des pourcentages bien supérieurs à 20. La France compte parmi les pays qui n'enregistrent pas de baisse de son niveau de chômage. En Norvège et en Suisse, la situation s'aggrave.

Tableau 4 : Niveaux de chômage, classement 2015. Source : AMECO (Enquête sur les forces de travail).

Pays	2013	2014	2015	2016	2017
UE-28	10,9	10,2	9,4	8,9	8,6
EE-19	12,0	11,6	10,9	10,4	10,0
ERY Macédoine	29,0	28,0	26,1	24,7	23,5
Grèce	27,5	26,5	24,9	24,7	23,6
Espagne	26,1	24,5	22,1	20,0	18,1
Serbie	22,1	19,4	17,9	17,0	16,2
Monténégro	19,5	18,0	17,6	16,9	16,4
Croatie	17,3	17,3	16,3	15,5	14,7
Chypre	15,9	16,1	15,1	13,4	12,4
Portugal	16,4	14,1	12,6	11,6	10,7
Italie	12,1	12,7	11,9	11,4	11,2
Slovaquie	14,2	13,2	11,5	10,5	9,5
France	10,3	10,3	10,4	10,2	10,1
Turquie	9,0	9,9	10,3	10,6	10,7
Lettonie	11,9	10,8	9,9	9,6	9,3
Irlande	13,1	11,3	9,4	8,2	7,5
Finlande	8,2	8,7	9,4	9,4	9,3
Bulgarie	13,0	11,4	9,2	8,6	8,0
Lituanie	11,8	10,7	9,1	7,8	6,4
Slovénie	10,1	9,7	9,0	8,6	8,1
Belgique	8,4	8,5	8,5	8,2	7,7
Pologne	10,3	9,0	7,5	6,8	6,3
Suède	8,0	7,9	7,4	6,8	6,3
Pays-Bas	7,3	7,4	6,9	6,4	6,1
Hongrie	10,2	7,7	6,8	6,4	6,1

Roumanie	7,1	6,8	6,8	6,8	6,7
Luxembourg	5,9	6,0	6,4	6,2	6,2
Danemark	7,0	6,6	6,2	6,0	5,7
Estonie	8,6	7,4	6,2	6,5	7,7
Autriche	5,4	5,6	5,7	5,9	6,1
Malte	6,4	5,8	5,4	5,1	5,1
Royaume-Uni	7,6	6,1	5,3	5,0	4,9
République tchèque	7,0	6,1	5,1	4,5	4,4
Allemagne	5,2	5,0	4,6	4,6	4,7
Norvège	3,5	3,5	4,4	4,6	4,9
Suisse	4,1	4,2	4,3	4,9	4,6
Islande	5,4	5,0	4,0	3,9	3,7

1.3 Prix à la consommation

L'inflation dans l'UE et la zone euro a atteint un niveau historiquement bas. En 2015, l'augmentation des prix à la consommation atteignait exactement 0,0% dans l'EE-19 et l'UE-28. Ce plancher record est le résultat des faibles prix de l'énergie, du chômage élevé et de la faible demande intérieure. En 2015, on a enregistré une déflation dans douze pays.

L'inflation extrêmement basse est problématique pour toute économie parce qu'elle réduit davantage la demande intérieure. Les consommateurs et les investisseurs ont tendance à attendre de voir si les prix continueront à baisser. De plus, la déflation augmente la valeur des dettes, y compris des dettes souveraines. Donc, même si une faible inflation est positive pour le pouvoir d'achat des travailleurs, nous devrions apprécier la certaine croissance des prix qui a été enregistrée en 2016. Cependant, il y a à peine un an, selon les prévisions, l'inflation pour 2016 devait atteindre 1,5%. Aujourd'hui, l'estimation est de 0,3%. Ce pourcentage est loin de l'inflation cible de la Banque centrale européenne : « inférieur, mais proche de 2,0% ».

Tableau 5 : Indice harmonisé des prix à la consommation, évolution en pourcentage. Source : AMECO, calculs d'industriAll Europe.

Pays	2013	2014	2015	2016	2017
UE-28	1,5	0,5	0,0	0,3	1,5
EE-19	1,3	0,4	0,0	0,2	1,4
Belgique	1,2	0,5	0,6	1,7	1,6
Bulgarie	0,4	-1,6	-1,1	-0,7	0,9
République tchèque	1,4	0,4	0,3	0,5	1,4
Danemark	0,5	0,4	0,2	0,3	1,5
Allemagne	1,6	0,8	0,1	0,3	1,5
Estonie	3,2	0,5	0,1	0,8	2,9
Irlande	0,5	0,3	0,0	0,3	1,3
Grèce	-0,9	-1,4	-1,1	-0,3	0,6
Espagne	1,5	-0,2	-0,6	-0,1	1,4
France	1,0	0,6	0,1	0,1	1,0
Croatie	2,3	0,2	-0,3	-0,6	0,7
Italie	1,2	0,2	0,1	0,2	1,4
Chypre	0,4	-0,3	-1,5	-0,7	1,0
Lettonie	0,0	0,7	0,2	0,2	2,0
Lituanie	1,2	0,2	-0,7	0,6	1,8
Luxembourg	1,7	0,7	0,1	-0,1	1,8
Hongrie	1,7	0,0	0,1	0,4	2,3
Malte	1,0	0,8	1,2	1,4	2,2

Pays-Bas	2,6	0,3	0,2	0,4	1,3
Autriche	2,1	1,5	0,8	0,9	1,7
Pologne	0,8	0,1	-0,7	0,0	1,6
Portugal	0,4	-0,2	0,5	0,7	1,2
Roumanie	3,2	1,4	-0,4	-0,6	2,5
Slovénie	1,9	0,4	-0,8	-0,2	1,6
Slovaquie	1,5	-0,1	-0,3	-0,1	1,5
Finlande	2,2	1,2	-0,2	0,0	1,3
Suède	0,4	0,2	0,7	0,9	1,2
Royaume-Uni	2,6	1,5	0,0	0,8	1,6
ERY Macédoine	2,8	-0,3	0,0	1,1	1,4
Islande	4,1	1,0	0,3	1,8	2,7
Turquie	7,5	8,9	7,7	8,5	8,0
Norvège	2,0	1,9	2,0	3,0	2,5
Suisse	0,1	0,0	-0,8	-0,6	0,2

1.4 Salaires et productivité du travail – coûts salariaux unitaires

1.4.1 Productivité du travail

Dans les années à venir, la productivité du travail devrait augmenter progressivement au niveau de l'UE, reflétant la légère relance du PIB, sans une augmentation correspondante de l'emploi. En 2016, l'augmentation de productivité devrait atteindre respectivement 0,8% et 0,6% dans l'UE et la zone euro. Comme le montrent les tableaux 1 et 2 (ci-dessus), la croissance de la production dans l'UE devrait être de 1,8% en 2016, et la croissance de l'emploi devrait s'élever à 1,0%, ce qui nous donne une différence de 0,8%. Les augmentations les plus importantes de la productivité du travail en 2016 sont prévues en Irlande, en Suisse et dans les pays de l'Est. En 2017, la productivité devrait augmenter dans tous les pays, y compris la Grèce.

Tableau 6 : Productivité réelle du travail, évolution en pourcentage. (PIB réel par salarié). Source : AMECO, calculs d'industriAll Europe.

Pays	2013	2014	2015	2016	2017
UE-28	0,6	0,4	0,9	0,8	1,1
EE-19	0,4	0,3	0,6	0,6	0,8
Belgique	0,4	1,0	0,5	0,4	0,4
Bulgarie	1,7	1,2	2,6	1,7	2,0
République tchèque	-0,8	1,4	3,0	1,7	2,3
Danemark	-0,4	0,5	0,1	0,3	1,0
Allemagne	-0,3	0,7	0,9	0,6	0,8
Estonie	0,3	2,1	-1,8	2,9	2,6
Irlande	-0,9	3,4	5,1	3,1	2,2
Grèce	0,4	0,5	-2,1	-0,8	0,7
Espagne	1,3	0,4	0,3	0,1	0,3
France	0,7	-0,1	0,8	0,8	1,0
Croatie	1,5	-2,8	0,0	0,7	0,7
Italie	0,0	-0,4	0,2	0,4	0,7
Chypre	0,0	-0,2	0,7	0,8	0,7
Lettonie	0,7	3,8	1,4	2,4	2,6
Lituanie	2,2	1,0	0,3	2,6	3,0
Luxembourg	2,5	1,5	2,3	0,7	1,3
Hongrie	0,9	-1,1	0,1	1,6	2,7
Malte	0,3	-1,3	2,7	1,2	0,7
Pays-Bas	0,4	1,2	1,1	0,5	0,8

Autriche	-0,1	-0,5	0,2	0,6	0,7
Pologne	1,3	1,5	2,2	3,0	3,0
Portugal	1,8	-0,5	0,1	0,6	1,1
Roumanie	4,4	2,1	4,7	4,2	3,8
Slovénie	0,3	2,5	1,4	1,0	1,6
Slovaquie	2,2	1,1	1,6	1,3	1,8
Finlande	0,0	0,2	0,9	0,5	0,4
Suède	0,3	0,9	2,6	1,8	1,4
Royaume-Uni	1,0	0,6	0,8	0,7	1,1
ERY Macédoine	-2,5	1,8	1,3	1,2	1,4
Islande	0,9	0,3	0,2	0,7	0,8
Turquie	1,3	1,3	1,4	0,8	0,9
Monténégro	2,4	-4,9	0,6	1,7	1,7
Serbie	-1,1	-10,8	0,2	1,8	2,2
Albanie	5,7				
Norvège	-0,1	1,1	1,0	0,9	1,1
Suisse	0,3	0,1	-0,6	2,7	0,6

1.4.2 Coûts salariaux unitaires réels

Les coûts salariaux unitaires réels (CSUR) indiquent des augmentations des salaires nominaux après déduction de la productivité réelle de la main d'œuvre et d'un indice des prix. Si les CSUR sont négatifs, la part salariale du PIB baisse et la part de capital augmente en conséquence. D'un point de vue syndical, cette situation est clairement négative. Nous rejetons la notion simplifiée selon laquelle une baisse des CSUR signifie une amélioration de la compétitivité des coûts pour les entreprises.

Comme le révèle le tableau 7, les CSUR dans l'UE baissent chaque année. Au cours de la période quinquennale 2013-2017, la réduction semble atteindre 1,8% dans l'UE-28. Dans la zone euro, l'évolution a été positive jusqu'en 2014, lorsque la situation s'est détériorée.

Après un examen de certains Etats membres, il est à noter que l'Irlande a enregistré la plus forte baisse des CSUR, une situation qui est liée à augmentation de la productivité de la main d'œuvre. La Bulgarie et la Turquie ont enregistré les augmentations les plus importantes.

Tableau 7 : Coûts salariaux unitaires réels, économie totale. Source : AMECO, calculs d'industriAll Europe.

Pays	2013	2014	2015	2016	2017
UE-28	-0,5	-0,4	-0,5	-0,2	-0,2
EE-19	0,0	0,1	-0,7	-0,3	-0,2
Belgique	0,8	-0,7	-1,3	-1,1	-0,3
Bulgarie	7,8	3,9	-1,1	1,8	1,1
République tchèque	-0,8	-2,3	-1,3	0,4	0,0
Danemark	0,2	0,6	0,8	0,6	-0,5
Allemagne	0,1	0,2	-0,2	0,1	0,5
Estonie	1,5	1,7	4,3	0,9	-0,3
Irlande	-1,0	-1,7	-9,0	-2,6	-1,3
Grèce	-5,0	-0,4	1,1	0,2	0,0
Espagne	-0,2	-0,6	-0,4	-0,2	-0,6
France	0,2	1,0	-0,9	-0,7	-0,4
Croatie	-3,0	-2,4	-0,6	0,0	-0,1
Italie	0,0	-0,4	-0,4	-0,8	-1,3
Chypre	-2,0	-2,1	-0,3	0,7	0,1
Lettonie	3,0	3,3	4,9	1,7	0,6

Lituanie	1,8	1,6	3,4	0,2	0,1
Luxembourg	-1,2	0,4	-3,0	-1,3	-0,7
Hongrie	-2,2	-1,2	1,4	0,5	-0,9
Malte	-0,8	0,3	-3,5	-1,5	-0,9
Pays-Bas	0,0	0,1	-1,0	0,1	0,6
Autriche	0,8	0,6	-0,1	-0,5	-0,8
Pologne	-0,1	-0,4	0,4	0,6	-0,1
Portugal	-0,5	-1,8	-2,5	-0,3	-1,2
Roumanie	-3,9	1,4	-4,2	0,5	-0,1
Slovénie	-0,6	-2,1	-1,1	-0,5	-1,6
Slovaquie	-0,2	0,9	1,0	2,1	0,8
Finlande	-1,1	-0,4	0,3	-0,1	-0,2
Suède	0,6	-0,3	-0,8	-1,3	0,0
Royaume-Uni	-1,5	-2,4	0,5	0,9	0,3
ERY Macédoine	-5,9	-1,4	-3,0	0,0	-0,1
Islande	1,6	0,7	-1,0	1,6	0,1
Turquie	1,2	1,4	3,4	5,4	2,6
Norvège	2,0	1,8	3,9	-0,2	-0,8
Suisse	0,7	0,5	1,4	-1,7	0,0

Le tableau 8 présente une ventilation des coûts salariaux unitaires en 2016. Le point de départ est l'indemnisation des salariés. L'augmentation dans l'UE devrait atteindre 2,0%. Dans la majorité des pays, l'indemnité par salarié devrait davantage augmenter que la productivité du travail de sorte que les coûts salariaux unitaires nominaux (CSUN) seront positifs, 1,2% au niveau de l'UE.

Cependant, les CSUR devraient baisser dans 16 pays ; en d'autres termes, les augmentations de salaires nominaux sont distancées par la productivité et les prix¹. Cette situation conduit à une baisse des parts de salaire dans le PIB, à une augmentation des parts de capital et à plus d'inégalité. Les plus grandes augmentations des coûts salariaux unitaires réels et de la part des salaires dans le PIB en 2016 ont eu lieu en Turquie. L'Allemagne, le Danemark et le Royaume-Uni font également partie des pays qui ont enregistré des augmentations. Dans ces pays, les travailleurs ont obtenu des indemnités pour l'inflation et la pleine participation aux gains de productivité du travail.

Tableau 8 : Coûts salariaux unitaires pour l'économie totale en 2016 (ventilation). Source : AMECO, calculs d'industriAll Europe.

Pays	Indemnité par salarié	Productivité	CSUN	Déflateur	RULC
UE-28	2,0	0,8	1,2	1,3	-0,1
EE-18	1,5	0,6	0,9	1,2	-0,3
Belgique	0,7	0,4	0,3	1,5	-1,2
Bulgarie	3,6	1,7	1,9	0,1	1,8
République tchèque	3,2	1,7	1,5	1,0	0,4
Danemark	2,0	0,3	1,7	1,0	0,6
Allemagne	2,5	0,6	2,0	1,8	0,1
Estonie	5,6	2,9	2,7	1,7	1,0
Irlande	2,2	3,1	-0,8	1,8	-2,7
Grèce	-0,8	-0,8	0,0	-0,2	0,2
Espagne	0,8	0,1	0,7	0,9	-0,2

¹ L'indice des prix utilisé ici par la Commission n'est pas l'indice des prix à la consommation mais un indice des prix à la production appelé déflateur du PIB.

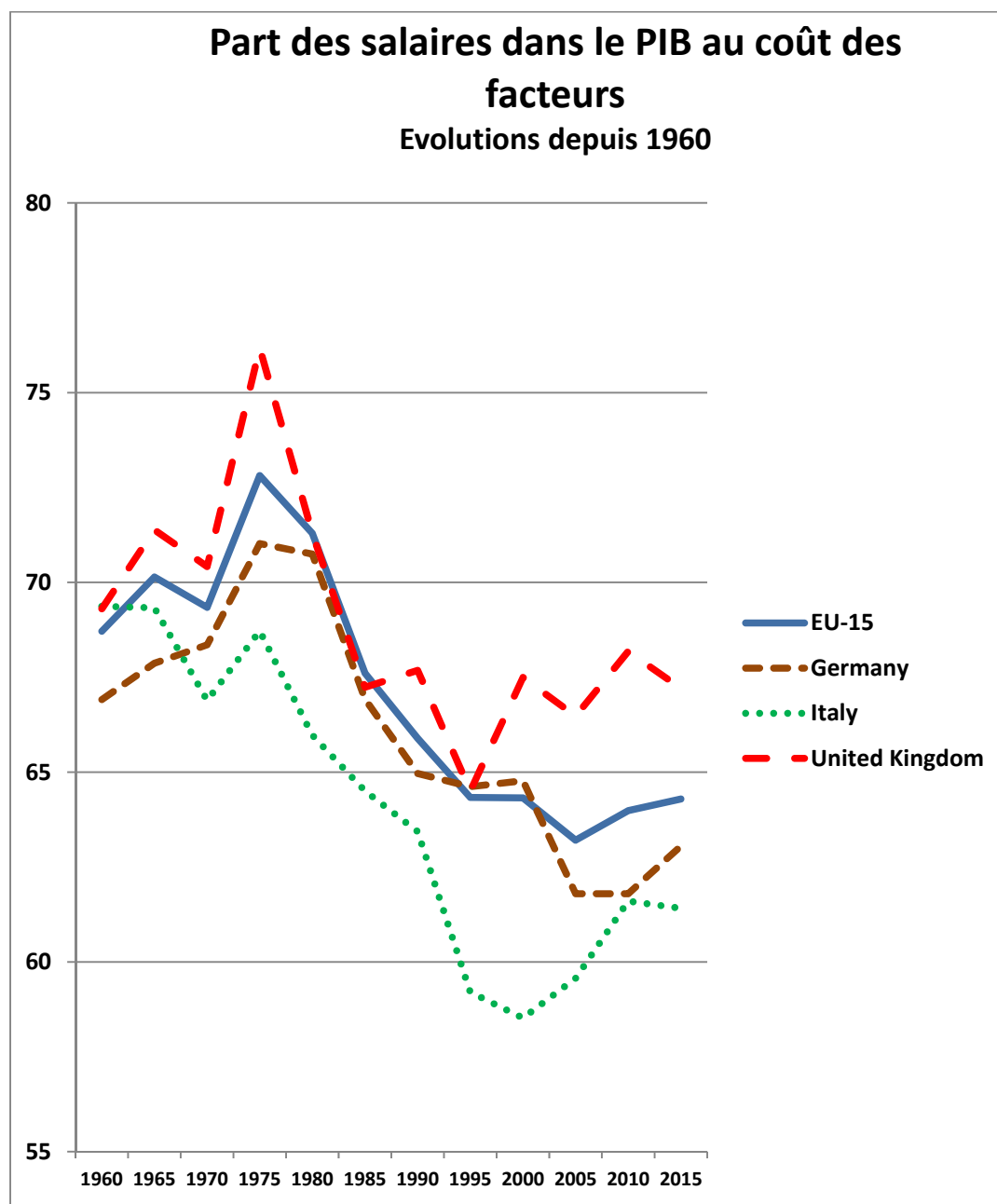
France	1.1	0.8	0.3	1.0	-0.7
Croatie	1.1	0.7	0.4	0.3	0.0
Italie	0.3	0.4	0.0	0.8	-0.9
Chypre	1.1	0.8	0.4	-0.3	0.7
Lettonie	5.2	2.4	2.8	1.0	1.8
Lituanie	4.6	2.6	1.9	1.7	0.2
Luxembourg	0.3	0.7	-0.4	0.9	-1.3
Hongrie	4.6	1.6	3.0	2.4	0.6
Malte	1.9	1.2	0.7	2.3	-1.6
Pays-Bas	1.8	0.5	1.2	1.1	0.1
Autriche	1.4	0.6	0.8	1.3	-0.5
Pologne	3.8	3.0	0.8	0.2	0.6
Portugal	1.6	0.6	1.0	1.4	-0.3
Roumanie	6.9	4.2	2.6	2.0	0.6
Slovénie	1.7	1.0	0.7	1.1	-0.5
Slovaquie	3.5	1.3	2.1	0.0	2.1
Finlande	1.2	0.5	0.7	0.8	-0.1
Suède	3.1	1.8	1.3	2.7	-1.4
Royaume-Uni	3.3	0.7	2.6	1.7	0.9
Macédoine	2.4	1.2	1.1	1.2	0.0
Islande	4.6	0.7	3.9	2.2	1.7
Turquie	15.8	0.8	15.0	9.0	6.0
Norvège	2.8	1.7	1.1	2.0	-1.0
Suisse	0.2	1.8	-1.6	-0.7	-0.9

1.4.3 Part et distribution des salaires

Le graphique ci-dessous est basé sur des données d'AMECO montrant le rapport entre l'indemnité par salarié et le PIB au coût des facteurs². Il reflète le fait que les salaires ont augmenté plus lentement que la production entre le milieu des années 70 et 2005, tant dans l'ensemble de l'UE que dans les trois Etats membres sélectionnés. La tendance positive de la part des salaires depuis 2005 est le résultat d'une faible croissance économique plutôt que de fortes augmentations des salaires. Il subsiste un grand nombre d'incertitudes quant aux évolutions futures.

² Le PIB au coût des facteurs est le PIB moins la TVA et d'autres taxes sur les ventes directes plus les subventions (les mêmes que la valeur ajoutée brute).

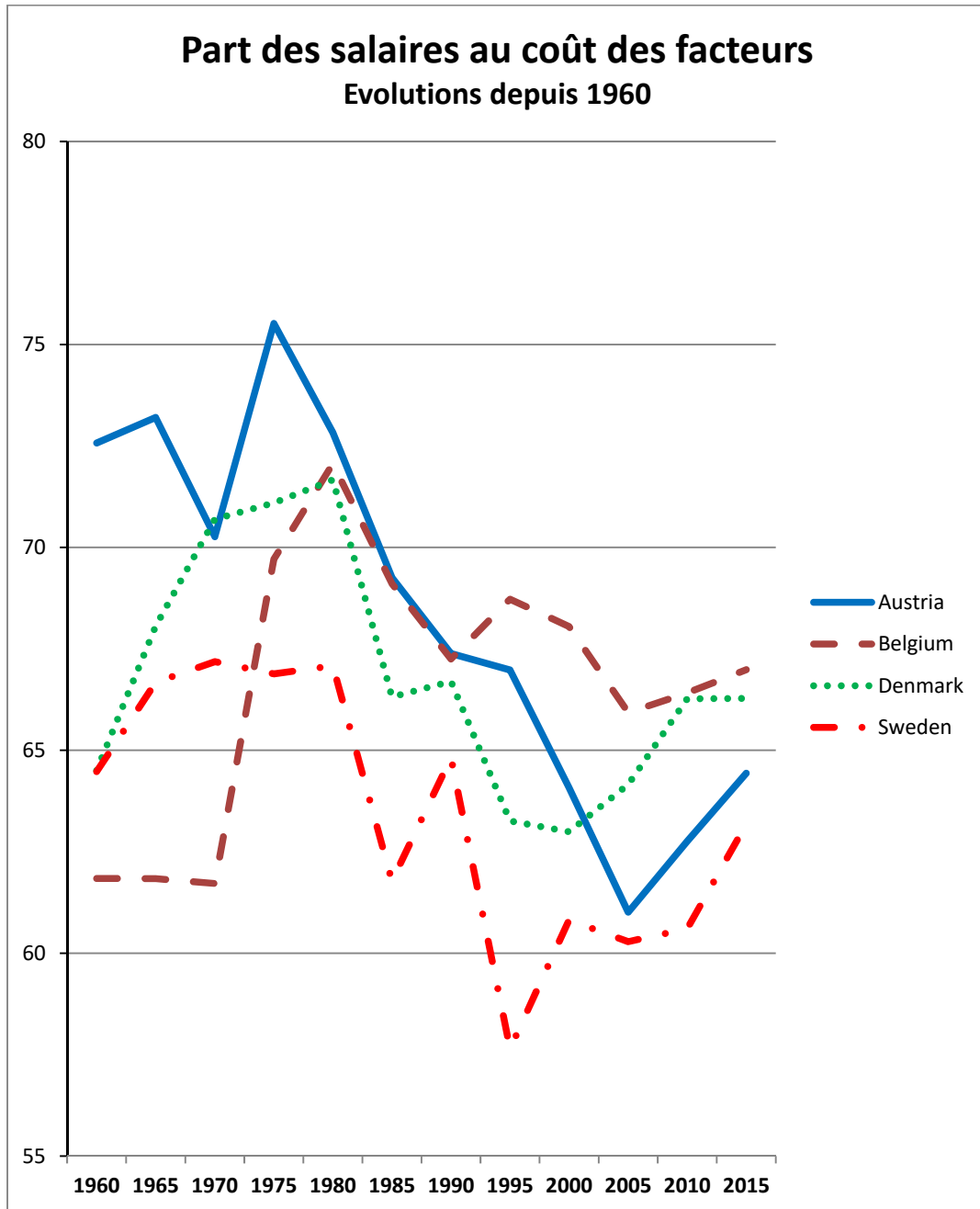
Graphique 1a : Part des salaires du PIB. Source : AMECO



Le tableau est similaire pour un autre groupe de pays industrialisés un peu plus petits d'Europe occidentale (les données historiques de l'AMECO pour les nouveaux Etats membres sur la part des salaires dans le PIB au coût des facteurs débutent en 1995).

En Autriche, en 1975 la part des salaires était en fait supérieure à 75%, avant de commencer à chuter pour atteindre 61% trois décennies plus tard. La courbe de la Suède présente une évolution moins radicale car elle a culminé à 67%. Depuis 2005, la situation s'est améliorée dans tous les pays, même si elle s'est aplanie au Danemark au cours des cinq dernières années.

Graphique 1b : Part des salaires dans le PIB. Source : AMECO

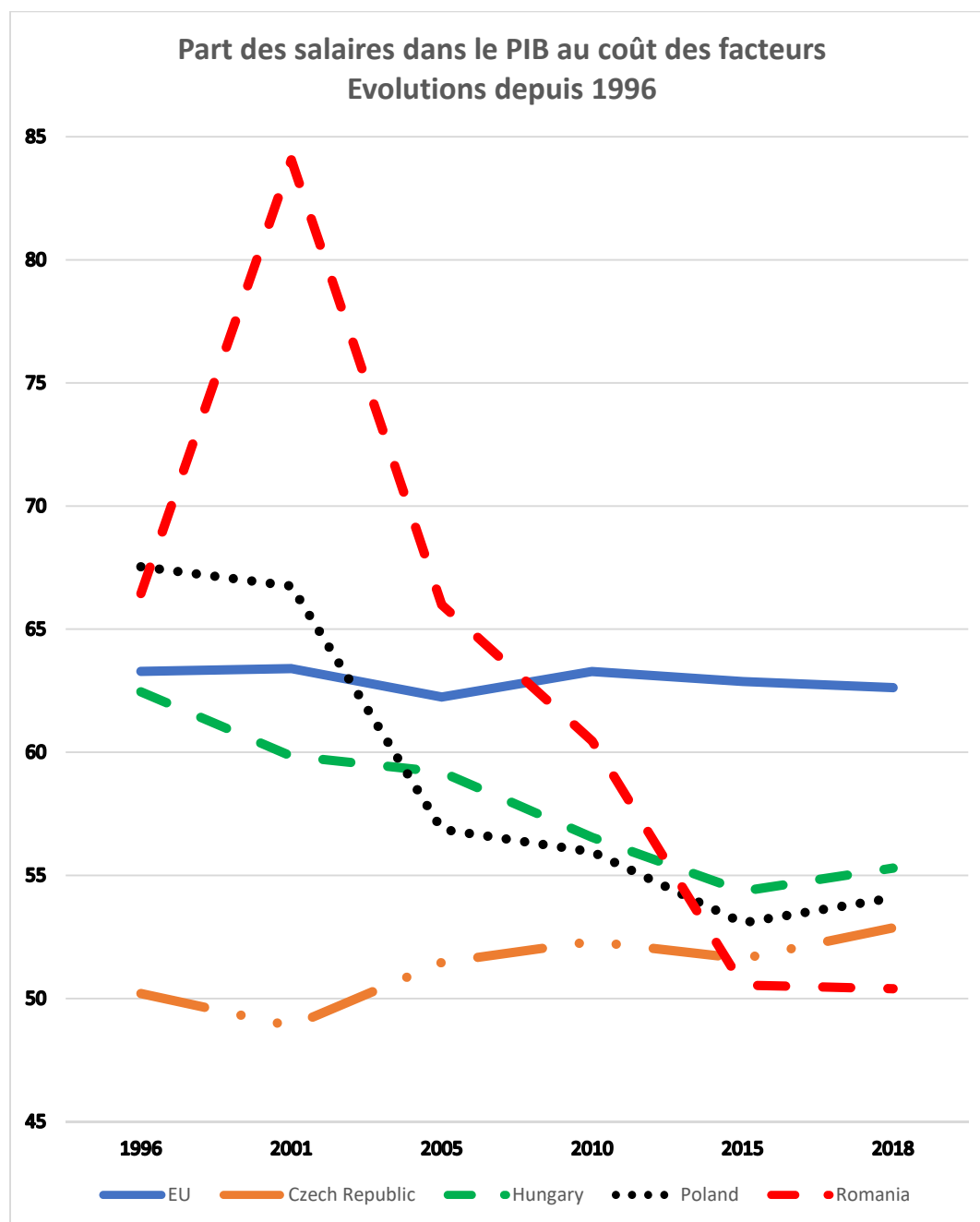


Le graphique 1c ci-dessous compare la part moyenne des salaires dans l'UE avec quatre pays d'Europe de l'Est sélectionnés. On ne dispose de données en la matière que depuis 1996.

Au cours de ces années, la moyenne de l'UE est restée stable, à des niveaux de 62-63%. Les quatre Etats membres de l'Est, la République tchèque, la Hongrie, la Pologne et la Roumanie ont tous des parts de salaires sensiblement inférieures, allant en réalité jusqu'à 10 points de pourcentage en moins. Les parts ont régulièrement baissé en Hongrie et en Pologne jusqu'en 2015 où elles ont été stabilisées. La Roumanie a enregistré la baisse la plus incroyable depuis 2001, à savoir 23,7 points de pourcentage.

La République tchèque est partie d'un faible niveau, mais a connu une légère augmentation après 2001.

Graphique 1c : Part des salaires dans le PIB. Source : AMECO



1.5 Questions relatives au travail qualitatif

1.5.1 Emploi temporaire

En 2015, le niveau moyen d'emplois temporaires dans l'UE était de 14,1%. Ce niveau extrêmement élevé nous révèle que seuls 85,9% des travailleurs et des salariés ont des contrats permanents. Ce

niveau a augmenté depuis 2012, et dans la zone euro depuis 2013. Il existe de fortes variations entre les différents pays d'Europe. La Roumanie, par exemple, connaît peu de problèmes d'emploi temporaire. Seuls 1,4% de ses travailleurs ont des contrats temporaires. De même, les trois Etats Baltes ont fait état de niveaux décents à environ 3,0%. A l'autre bout du classement, nous trouvons la Pologne, l'Espagne, le Portugal, la Croatie et les Pays-Bas, où plus d'un travailleur sur cinq détient un contrat temporaire.

Tableau 9 : Pourcentage de travailleurs âgés de 15 à 64 ans avec des contrats temporaires, économie totale, tri de 2015. Source : Eurostat.

PAYS/ANNEE	2011	2012	2013	2014	2015
UE-28	14,0	13,7	13,6	13,9	14,1
EE-18	15,6	15,0	14,9	15,1	15,4
Pologne	26,8	26,8	26,8	28,3	28,0
Espagne	25,2	23,4	23,2	24,0	25,2
Portugal	22,0	20,5	21,4	21,4	22,0
Croatie	13,5	13,3	14,5	16,9	20,3
Pays-Bas	18,1	19,2	20,2	21,1	20,0
Chypre	14,2	15,1	17,5	19,0	18,4
Slovénie	18,0	17,0	16,3	16,5	17,8
Suède	16,5	15,9	16,3	16,8	16,6
France	15,3	15,2	15,3	15,3	16,0
Finlande	15,5	15,5	15,3	15,4	15,1
Italie	13,3	13,8	13,2	13,6	14,1
Suisse	12,9	12,9	12,9	13,1	13,6
Allemagne	14,6	13,8	13,4	13,1	13,2
Turquie	12,2	12,0	11,9	12,9	13,1
Islande	12,4	13,3	14,4	13,6	13,0
ERY Macédoine	14,8	14,3	15,2	15,5	12,6
Grèce	11,8	10,2	10,2	11,6	11,9
Hongrie	9,1	9,5	10,9	10,8	11,4
Slovaquie	6,5	6,7	6,8	8,8	10,5
Luxembourg	7,1	7,6	7,0	8,1	10,2
République tchèque	8,0	8,3	9,1	9,7	10,0
Autriche	9,6	9,3	9,2	9,2	9,1
Belgique	8,9	8,1	8,1	8,6	9,0
Danemark	8,9	8,6	8,8	8,6	8,7
Irlande	10,2	10,1	10,0	9,3	8,7
Norvège	8,0	8,5	8,4	7,9	8,0
Malte	6,5	6,8	7,5	7,7	7,4
Royaume-Uni	6,0	6,2	6,1	6,3	6,1
Bulgarie	4,0	4,4	5,6	5,3	4,4
Lettonie	6,7	4,7	4,3	3,3	3,8
Estonie	4,5	3,5	3,5	3,1	3,4
Lituanie	2,7	2,6	2,7	2,8	2,1
Roumanie	1,4	1,5	1,4	1,5	1,4

La situation est très alarmante en ce qui concerne le pourcentage d'emplois temporaires chez les plus jeunes travailleurs (15-24 ans). En 2015, les niveaux moyens s'élevaient à 43,3% dans l'UE des 28 et à 52,9% dans l'EE des 19.

L'emploi temporaire est la forme la plus fréquente de travail précaire, avec soit un contrat à durée déterminée avec un employeur, soit un emploi via une agence d'intérim. L'industrie de la fabrication

est le plus grand utilisateur de travailleurs intérimaires. Pour de nombreux employeurs, il est manifestement « habituel » d’attribuer des contrats temporaires au personnel le plus jeune.

Dans des Etats membres tels que la Slovénie, la Pologne et l’Espagne, plus de 70% des plus jeunes travailleurs avaient des contrats temporaires en 2015. Pour ces derniers, ce chiffre était quatre fois aussi élevé que la moyenne de tous les groupes d’âge. Par contre, dans ce groupe d’âge spécifique, ce sont la Bulgarie, la Roumanie et les Etats Baltes qui ont les conditions les plus décentes en la matière.

Tableau 10 : Pourcentage de travailleurs âgés de 15 à 24 ans ayant des contrats temporaires, y compris du travail intérimaire, économie totale, tri de 2015. Source : Eurostat.

PAYS/ANNEE	2011	2012	2013	2014	2015
UE-28	42,5	42,2	42,4	43,2	43,3
EE-18	51,4	50,8	51,2	52,1	52,9
Slovénie	74,5	72,0	73,6	72,7	75,5
Pologne	65,6	66,4	68,6	71,2	72,7
Espagne	61,2	62,2	64,7	69,1	70,4
Portugal	57,8	56,7	61,5	63,0	67,5
Croatie	45,8	47,9	46,6	57,2	60,9
France	55,4	55,9	57,0	56,0	58,0
Italie	50,0	53,2	52,7	56,0	57,1
Suède	56,8	55,7	55,8	56,2	55,7
Allemagne	56,0	53,7	52,9	53,4	53,6
Pays-Bas	47,8	51,3	53,1	55,5	53,3
Suisse	51,5	52,5	51,8	52,6	52,3
Luxembourg	34,5	39,0	30,9	45,4	47,1
Finlande	43,4	42,0	43,0	42,5	41,8
Belgique	34,3	31,4	32,8	34,2	36,6
Autriche	37,2	35,7	34,8	35,1	35,8
Grèce	29,7	25,4	26,4	29,4	33,3
Islande	32,9	32,9	33,7	31,2	33,2
ERY Macédoine	34,9	33,0	38,9	39,5	33,2
Irlande	33,8	34,9	33,1	33,9	32,7
République tchèque	22,4	27,0	28,9	32,3	31,0
Chypre	17,0	18,7	26,1	31,1	29,1
Slovaquie	18,7	19,1	21,3	28,2	29,1
Norvège	24,3	24,4	24,2	24,0	24,8
Hongrie	23,3	22,7	24,7	25,1	24,1
Turquie	18,3	19,3	19,8	21,7	23,2
Danemark	22,1	20,9	20,9	21,3	22,7
Malte	17,6	17,0	19,8	19,0	16,8
Royaume-Uni	13,6	15,0	14,7	15,2	15,0
Bulgarie	7,6	9,5	13,2	14,5	11,7
Estonie	14,1	13,1	12,3	11,2	11,4
Lettonie	11,2	9,7	10,0	8,4	10,9
Lituanie	8,8	9,4	8,0	8,5	6,5
Roumanie	5,4	5,3	6,1	7,0	5,4

Des personnes interrogées dans tous les pays (sauf aux Pays-Bas, en Islande et en Norvège, où le statut à temps partiel est déterminé sur la base du fait que les heures habituelles de travail sont inférieures à 35 heures par semaine) ont été invitées à procéder à une auto-évaluation afin de déterminer si leur emploi principal pourrait être classé comme du temps plein ou du temps partiel. Les personnes travaillant sur une base à temps partiel involontaire sont celles qui déclarent travailler à temps partiel

parce qu'elles sont incapables de trouver un emploi à temps plein. La proportion de travail à temps partiel involontaire est en constante augmentation depuis 2011.

En 2015, le niveau s'élevait à près de 30%, soit légèrement plus élevé dans la zone euro que dans l'ensemble de l'UE. Les Etats membres du Sud l'UE les plus durement frappés par la crise dans le Sud s'avèrent être les pays où de grands nombres de travailleurs ont dû accepter moins d'heures que ce qu'ils voulaient. En Grèce, 72,6% des travailleurs à temps partiel étaient involontaires en 2015. Cela représentait une augmentation de 12,6 points de pourcentage depuis 2011.

Seuls trois pays (les Pays-Bas, la Turquie et la Suisse) avaient moins de 10% de travailleurs à temps partiel involontaire.

Tableau 11 : Travail à temps partiel involontaire, classement 2015. Source : Eurostat.

PAYS/ANNEE	2011	2012	2013	2014	2015
UE-28	26,3	27,7	29,3	29,6	29,1
EE-19	27,7	29,3	30,9	31,7	31,4
Grèce	60,3	64,9	68,2	71,2	72,6
Chypre	49,4	53,1	55,8	64,9	68,9
Italie	54,2	58,5	62,8	65,4	65,6
Espagne	56,0	61,3	63,3	64,0	63,2
Bulgarie	57,1	66,5	61,8	63,2	60,6
Roumanie	51,5	53,0	55,9	56,9	59,0
Portugal	45,1	47,4	48,8	49,3	50,1
France	33,6	34,2	39,4	42,4	43,7
Macédoine	41,1	39,9	35,1	38,6	42,9
Irlande	37,7	41,2	43,1	41,4	37,8
Hongrie	39,9	40,9	43,2	41,1	36,9
Lettonie	42,1	43,5	40,7	38,1	32,7
Lituanie	37,5	33,0	32,7	31,3	31,9
Finlande	28,8	25,7	26,1	29,0	31,4
Pologne	24,5	27,5	30,9	32,3	30,5
Slovaquie	24,4	32,1	32,4	33,4	29,9
Suède	27,8	28,8	29,7	29,8	29,4
Croatie	24,7	22,2	24,8	25,5	26,7
Norvège	18,8	17,1	18,8	20,3	20,6
Royaume-Uni	18,8	19,3	20,3	18,8	17,9
République tchèque	18,8	20,0	16,9	21,1	16,4
Danemark	16,1	17,5	18,3	16,9	15,7
Malte	16,1	16,8	16,0	15,1	15,4
Islande	24,3	22,1	17,6	19,7	14,9
Luxembourg	9,9	13,7	10,6	12,9	14,8
Allemagne	16,8	16,3	15,6	14,5	13,8
Estonie	22,3	20,7	18,5	15,1	13,3
Slovénie	8,0	8,6	10,6	9,6	13,0
Autriche	10,1	10,1	11,8	11,5	12,4
Belgique	10,4	9,5	9,5	10,1	10,0
Pays-Bas	7,2	9,0	9,8	10,9	9,9
Turquie	7,2	6,9	7,0	8,5	9,2
Suisse	7,3	7,6	7,5	7,9	8,2

Le seuil de risque de pauvreté est fixé par Eurostat à 60% du revenu national médian disponible (après prestations sociales). Comme le montre le tableau 12, en 2014, près d'un travailleur à temps partiel involontaire sur six était menacé par la pauvreté dans l'UE.

En Roumanie, où 59% du travail à temps partiel est involontaire (tableau 11), près de 60% de ces travailleurs étaient menacés par la pauvreté. La Roumanie est manifestement le pays d'Europe qui souffre le plus à cet égard. Un groupe de huit pays – principalement du Sud et de l'Est – suit avec 20% de travail à temps partiel involontaire.

Le travail à temps partiel involontaire semble être moins un problème dans les pays où le niveau de richesse (PIB par habitant) est généralement plus élevé. Dans dix pays, moins de 10% du groupe de travailleurs avaient un revenu annuel disponible inférieur au seuil. Il s'agissait de la Croatie, de l'Autriche, de la Norvège, de la Suisse, du Danemark, de la Finlande, de l'Islande, de la République tchèque, de la Belgique et des Pays-Bas.

Tableau 12 : Travail à temps partiel involontaire et risque de pauvreté, classement 2014. Source : Eurostat.

PAYS/ANNEE	2011	2012	2013	2014	2015
UE-28	13,4	13,7	14,7	15,8	:
EE-19	12,3	12,5	13,4	14,2	:
Roumanie	59,5	59,6	58,5	62,0	59,4
Serbie	:	:	35,6	37,0	44,1
Macédoine	:	32,0	24,3	31,6	:
Portugal	28,3	23,4	28,0	31,1	29,5
Grèce	21,4	27,3	27,0	27,9	28,2
Bulgarie	33,0	27,9	20,9	27,8	30,3
Lituanie	21,7	26,2	24,7	24,2	28,1
Espagne	19,0	21,2	18,7	22,9	27,1
Turquie	23,8	23,5	20,9	:	:
Estonie	11,5	18,9	16,4	20,2	18,1
Hongrie	16,8	15,8	17,9	20,1	18,2
Lettonie	25,1	23,1	20,5	18,7	18,4
Italie	18,6	18,0	19,2	17,4	:
Pologne	17,7	18,1	20,2	17,1	:
Chypre	12,6	15,4	16,6	16,2	:
Royaume-Uni	12,3	14,3	13,6	16,1	13,1
Allemagne	10,5	11,3	13,4	14,9	:
Luxembourg	12,3	12,9	14,0	14,8	:
France	13,7	13,0	13,1	13,3	13,2
Slovénie	10,7	10,2	13,4	13,0	14,6
Malte	13,2	12,8	12,1	12,7	14,9
Suède	11,9	10,2	11,1	12,0	9,6
Slovaquie	18,1	16,4	17,8	11,4	19,0
Irlande	10,2	9,5	7,4	10,6	:
Croatie	25,8	19,7	26,2	9,9	:
Autriche	9,1	10,5	9,5	9,6	11,1
Norvège	7,1	7,0	7,9	9,3	8,9
Suisse	10,9	11,3	9,8	8,8	:
Danemark	8,6	6,0	7,9	8,5	7,6
Finlande	6,5	9,3	10,6	8,5	9,0
Islande	5,6	6,2	9,7	7,6	11,5
République tchèque	8,9	10,0	10,5	6,4	6,3
Belgique	6,4	6,4	5,9	6,2	6,4
Pays-Bas	5,4	4,5	4,5	5,1	4,9

Chômage et pauvreté vont de pair. En 2014, près de la moitié des chômeurs (âgés de 18 ans ou plus) avaient un revenu disponible inférieur au seuil de risque de pauvreté. Et, comme le montre la colonne de droite, c'est le plus grand pays d'Europe, l'Allemagne, qui compte la plus forte proportion de

citoyens qui sont au chômage et menacés par la pauvreté. Près de sept Allemands au chômage sur dix entrent dans cette catégorie. Un autre pays riche – le Luxembourg – a également enregistré un pourcentage de plus de 50%.

Seuls trois pays ont enregistré un niveau (légèrement) inférieur à 30%. D'autres pays nordiques, la France, Chypre, l'Irlande, les Pays-Bas, la Norvège et la Turquie comptent tous des pourcentages de 30% à 40% de chômeurs menacés par la pauvreté. Ce tableau illustre incontestablement que les allocations chômage en Europe sont insuffisantes pour vivre décemment.

Depuis 2011, la tendance est clairement négative. Alors que les niveaux de chômage atteignent des sommets jamais atteints, les chômeurs sont de plus en plus menacés par la pauvreté. Depuis 2011, les pourcentages ont respectivement augmenté de 1,5 et 1,0 dans l'UE des 28 et l'EE des 19.

Tableau 13 : Chômage et risque de pauvreté, classement 2014. Source : Eurostat.

PAYS/ANNEE	2011	2012	2013	2014	2015
UE-28	45,8	46,3	46,5	47,3	:
EA-19	45,9	46,2	46,9	46,9	:
Allemagne	67,8	69,3	69,3	67,4	:
Lituanie	53,0	54,4	61,0	62,6	62,3
Royaume-Uni	47,2	51,3	43,9	57,9	48,3
Estonie	52,1	55,6	54,8	54,7	54,8
Hongrie	47,1	49,6	53,2	54,0	54,4
Lettonie	50,0	51,9	55,9	53,3	55,0
Roumanie	48,1	52,4	54,5	50,8	55,5
Bulgarie	52,2	48,5	47,6	50,2	53,3
Luxembourg	42,3	51,9	53,0	50,0	:
Malte	43,4	48,2	49,6	48,8	55,7
Slovaquie	42,6	44,6	43,8	48,7	45,5
Italie	47,5	45,0	47,0	48,1	:
Espagne	40,5	43,5	44,7	48,0	46,5
République tchèque	46,4	46,7	44,5	47,8	48,7
Serbie	:	:	48,4	47,0	46,2
Finlande	43,5	45,5	37,5	46,8	39,6
Grèce	44,0	45,8	46,3	45,9	44,8
Slovénie	44,6	46,9	46,2	45,3	44,8
Autriche	40,3	45,4	45,8	44,6	41,4
Croatie	42,3	43,2	43,2	43,2	:
Pologne	43,6	42,5	43,7	43,0	:
Belgique	37,9	34,8	46,2	42,9	40,7
Suède	38,4	42,2	42,4	41,3	39,3
Portugal	36,0	38,3	40,3	40,5	42,0
ERY Macédoine	:	46,5	43,7	40,4	:
Turquie	40,8	40,9	38,1	:	:
Norvège	32,9	40,1	39,3	39,8	43,6
Pays-Bas	33,5	33,3	34,2	36,3	36,3
Irlande	31,8	34,0	34,1	35,6	:
Chypre	36,9	31,5	33,6	32,6	:
France	36,7	36,0	35,6	31,1	37,1
Danemark	28,3	27,6	33,1	27,5	37,6
Islande	21,8	20,0	29,6	25,1	22,5
Suisse	30,1	38,9	32,8	24,6	:

1.5.2 L'écart de salaire entre hommes et femmes

Les différences de salaire entre hommes et femmes sont les plus faibles dans les pays où le niveau d'égalité entre hommes et femmes est globalement élevé, comme les pays nordiques et la Belgique. Il est aussi frappant qu'il s'agisse des pays avec la plus forte densité syndicale en Europe et le plus de poids sur le plan syndical dans les négociations collectives. Cependant, de grands pays du Sud, tels que l'Italie et la France figurent aussi dans la deuxième moitié du tableau avec des écarts inférieurs à 15%. La situation de l'Italie s'est nettement améliorée au cours des cinq dernières années.

Les écarts de salaires entre hommes et femmes ont augmenté depuis 2010 dans neuf des pays pour lesquels nous disposons de données. L'Espagne a enregistré une augmentation de 1,2 points de pourcentage. Dans neuf autres pays, l'écart a été réduit de plus de deux points de pourcentage au cours de la même période. Dans ce groupe, nous trouvons des pays de toute l'Europe, ce qui signifie qu'il n'y a pas de modèle clair en termes de tendance vers plus d'égalité entre les hommes et les femmes.

Un écart de salaire moins important entre hommes et femmes signifierait que les femmes sont davantage présentes à des postes de cadres et que la disposition du Traité de fondation de l'UE relative à l'égalité des rémunérations pour un travail de même valeur (Article 157 du TFUE) devient réalité.

Tableau 14 : Différence de pourcentage entre les salaires des hommes et des femmes dans l'industrie manufacturière (NACE C), tri de 2014. Source : Eurostat.

PAYS/ANNEE	2010	2011	2012	2013	2014
Portugal	33,4	28,8	31,1	30,1	30,7
Estonie	31,6	31,2	32,7	32,8	29,2
Chypre	33,4	32,7	30,7	30,0	29,0
Slovaquie	27,4	28,3	28,1	28,9	29,0
République tchèque	28,1	27,8	27,2	27,3	27,3
Allemagne	27,4	27,2	26,3	26,0	26,3
Lituanie	28,8	26,9	26,6	25,7	25,2
Bulgarie	24,1	24,9	25,7	25,8	23,7
Espagne	22,3	24,6	24,3	23,5	23,5
Islande	23,3	22,5	23,5	24,6	22,7
Hongrie	26,4	25,8	26,0	23,2	22,6
Roumanie	22,6	22,4	22,7	22,2	21,9
Pologne	20,9	21,2	21,4	21,2	20,9
Suisse	19,8	19,6	20,2	20,3	
Croatie	18,4	17,7	15,9	18,3	19,2
Pays-Bas	18,6	21,1	20,0	19,1	19,1
Lettonie	18,8	17,5	19,6	19,3	18,5
Royaume-Uni	21,7	20,6	20,5	20,3	18,1
Malte	14,9	15,6	15,5	15,4	14,5
France	16,2	15,2	15,0	15,0	14,4
Luxembourg	16,2	15,4	14,4	14,0	13,8
Danemark	14,0	13,2	13,7	13,0	12,7
Finlande	14,4	13,6	13,0	12,1	11,6
Norvège	13,6	12,6	12,6	11,4	11,5
Italie	16,0	14,4	14,0	13,8	10,9
Slovénie	12,9	12,8	11,9	11,6	10,8
Belgique	11,5	11,2	11,0	10,8	10,6
Suède	8,9	7,7	7,3	6,6	6,0

2 Systèmes de négociation collective – un aperçu intersectoriel

2.1 Niveaux des négociations collectives

Le niveau national et le niveau des entreprises continuent de jouer un rôle important dans les négociations collectives. Les négociations peuvent avoir lieu au niveau intersectoriel pour diverses raisons, par exemple, suite à des fusions de syndicats ou simplement parce que certains syndicats couvrent plusieurs secteurs.

Cependant, les négociations salariales sont décentralisées, et seuls sept pays européens ont aujourd'hui des conventions collectives nationales dans tous les secteurs. Parmi les organisations affiliées à industriAll Europe qui négocient uniquement au niveau de l'entreprise figure Energija (Lettonie). En réalité, un certain nombre de syndicats négocient uniquement au niveau sectoriel sans possibilité d'adaptations locales. Dans un certain nombre de pays, les niveaux sont multiples. Le niveau de dominance de chaque niveau est variable.

Les futures enquêtes Eucob@n auront pour objectif de collecter davantage d'informations sur les négociations collectives qui ont été complètement décentralisées, à savoir la formation des salaires qui est uniquement décidée au niveau de l'entreprise. Si possible, il serait également intéressant de comparer la fixation et la distribution des salaires dans les entreprises sans négociations collectives afin d'évaluer l'impact de la syndicalisation et des efforts collectifs.

Tableau 15 : Niveaux des négociations collectives.

Pays	Syndicat(s)	National		Régional		Local/entreprise
		Inter-sectoriel	Sectoriel	Inter-sectoriel	Sectoriel	
METAL						
Autriche	PRO-GE		X			
Belgique	Quatre syndicats	X	X			
R. tchèque	OS KOVO automobile.	X				
R. tchèque	OS KOVO aéronautique.		X			
R. tchèque	OS KOVO fonderie	X				
R. tchèque	OS KOVO com					X
Danemark	CO-industri		X			
Finlande	Metalli, Pro		X			
Finlande	YTN		X			
France	FGMM-CFDT	X				X
Allemagne	IG Metall		X (Adopte des accords pour des régions pilotes)		X	
Islande	SGS	X				
Pays-Bas	FNV, CNV		X			

Norvège	Fellesforbundet		X			
Norvège	NITO	X				X
Slovaquie	OZ KOVO		(X) les CC couvrent uniquement des parties des secteurs. Deux ont été partiellement étendues.			X
Espagne	FICA		X			
Suède	Unionen		X			
Suède	Engineers		X			
CHIMIE						
Bulgarie	NLF		X		X	X
R. tchèque	OS ECHO		X			X
Finlande	PRO		X			
Finlande	TEAM		X			
Allemagne	IG BCE		X			
Islande	SGS	X				
Lettonie	Energija					X
Espagne	FICA		X			
Suède	Unionen	X				
THCC						
Belgique	METEA, AC CG	X	X			
R. tchèque	OS TOK		X			X
Finlande	PRO		X			
Allemagne	IG Metall		X			
Espagne	FICA		X			
ACIER						
Autriche	GPA-djp		X			
Belgique	METEA, Metaal		X			X
R. tchèque	OS KOVO		X			
Danemark	CO-industri		X			X
Finlande	Metalli		X			
Finlande	PRO		X			
France	FGMM CFDT		X			X
Allemagne	IG Metall				X	X
Italie	FIOM		X			X
Pays-Bas	FNV					X
Slovaquie	OZ KOVO		X (Couvre uniquement 12 entreprises)			X

Suède	IF Metall		X			
Suède	Engineers		X			
Suisse	UNIA		X			

2.2 L'existence de clauses d'ouverture

Les entreprises peuvent déroger aux conventions collectives nationales ou régionales par le biais de « clauses d'ouverture ». Les partenaires sociaux au niveau de l'entreprise peuvent convenir de niveaux de salaire plus élevés ou plus bas ou de différents aménagements du temps de travail. Il faut garder cet élément à l'esprit lorsqu'on évalue les résultats des négociations nationales.

Des clauses d'ouverture – soit dans les conventions collectives, soit dans la législation nationale – existent dans neuf des pays qui ont pris part à l'enquête de cette année, entre autres l'Allemagne. En Allemagne, les dérogations reposent sur l'accord Pforzheim de 2004. L'accord spécifie que des dérogations ne sont possibles que si en retour des emplois sont sauvegardés ou créés et que les accords contribuent à améliorer la compétitivité et la capacité à innover, ainsi que les conditions d'investissement. De même, le rapport des Pays-Bas stipule que l'on ne peut recourir aux clauses d'ouverture que dans des conditions très strictes.

Tableau 16 : Clauses d'ouverture

Pays	Syndicat	Clauses d'ouverture dans la CC	Clauses d'ouverture statutaires	Pas de clauses d'ouverture	Commentaires
METAL					
Autriche	PRO-GE			X	
Belgique	Quatre syndicats			X	
R. tchèque	OS KOVO automobile.			X	
R. tchèque	OS KOVO aéronautique.			X	
R. tchèque	OS KOVO fonderie			X	
R. tchèque	OS KOVO comp				
Danemark	CO-industri				
Finlande	Metalli, Pro			X	
Finlande	YTN	X			
France	FGMM-CFDT				
Allemagne	IG Metall	(X)			Composantes flexibles de l'augmentation des salaires pour les entreprises en difficulté. Si certaines conditions sont remplies, les parties aux négociations peuvent s'entendre sur un tel élément flexible.
Islande	SGS		X		

Pays-Bas	FNV, CNV	X			Uniquement dans le cadre de conditions très strictes.
Norvège	Fellesforbundet		X		
Norvège	NITO				
Slovaquie	OZ KOVO			X	
Espagne	FICA		X		
Suède	Unionen			X	
Suède	Engineers	X			
CHIMIE					
Bulgarie	NLF				
R. tchèque	OS ECHO			X	
Finlande	PRO			X	
Finlande	TEAM	X			
Allemagne	IG BCE			X	
Islande	SGS				
Lettonie	Energija			X	
Espagne	FICA		X		
Suède	Unionen			X	
THCC					
Belgique	METEA, TVD		X		
R. tchèque	OS TOK				
Finlande	PRO, TEAM			X	
Allemagne	IG Metall	(X)			
Norvège	Fellesforbundet				
Espagne	FICA				
Suède	Unionen				

2.3 Le caractère des conventions

Il existe de grandes différences quant au caractère des nouvelles conventions collectives, mais peu d'entre elles ne s'appliquent qu'aux membres de syndicat. Dans l'enquête de cette année, seuls la République tchèque et la Suède ont fait état d'exemples d'accords conclus uniquement pour les membres de syndicat.

Les accords *erga omnes* deviennent plus fréquents et sont utilisés comme instruments permettant d'éviter le dumping social. Les accords sont, dans leur totalité ou partiellement, universellement applicables par des mesures législatives. Les employeurs qui ne sont pas affiliés à une association nationale ne peuvent donc pas bénéficier d'avantages concurrentiels par le biais de salaires inférieurs à ceux fixés dans les conventions collectives.

Un large éventail d'accords s'applique aux travailleurs en col bleu et en col blanc, normalement à l'exception de la haute direction. Unionen et PRO ont fourni des informations sur des accords

uniquement applicables aux cols blancs, alors que l'accord dans la sidérurgie d'IF Metall couvre uniquement les cols bleus.

Tableau 17 : Le caractère des conventions

Pays	Syndicat	Uniquement pour les employeurs membres d'associations patronales	Universellement applicable (<i>erga omnes</i>)	Cols bleus et cols blancs	Uniquement pour les membres de syndicats	Commentaires
METAL						
Autriche	PRO-GE		X			Uniquement cols bleus
Belgique	Quatre syndicats		X			
R. tchèque	OS KOVO automobile.	X			X	
R. tchèque	OS KOVO aéronautique.	X		X	X	Requiert l'approbation des entreprises.
R. tchèque	OS KOVO found	X		X	X	
R. tchèque	OS KOVO com			X		
Danemark	CO-industri					
Finlande	Metalli, Pro		X			
Finlande	YTN		X			
France	FGMM-CFDT		X	X		
Allemagne	IG Metall	X		X		
Islande	SGS		X			
Pays-Bas	FNV, CNV		X			
Norvège	Fellesforbundet					Applicable à tous les travailleurs dans les entreprises avec la CC. Construction navale : contraignant pour tous les travailleurs. Une petite partie aussi pour les cols blancs.
Norvège	NITO					
Slovaquie	OZ KOVO			X		
Espagne	FICA		X			

Suède	Unionen		X		X	Uniquement cols blancs, accord salarial pour les membres.
Suède	Engineers	X			X	
CHIMIE						
Bulgarie	NLF					
R. tchèque	OS ECHO	X				
Finlande	PRO		X			Uniquement cols blancs
Finlande	TEAM		X			
Allemagne	IG BCE	X		X		
Islande	SGS	X		X		
Lettonie	Energija	X				
Espagne	FICA		X			
Suède	Unionen	X				
THCC						
Belgique	METEA, AC CG		X			
R. tchèque	OS TOK	X	X	X		
Finlande	PRO		X			Uniquement cols blancs
Allemagne	IG Metall	X		X		
Espagne	FICA		X			
ACIER						
Autriche	PRO-GE		X			Uniquement cols bleus
Autriche	GPA-djp			X		
Belgique	METEA, Metaal		X			
R. tchèque	OS KOVO		X			
Danemark	CO-industri					L'accord couvre 230 000 membres de syndicats. Applicable à tous les travailleurs qualifiés et non qualifiés dans l'industrie.
Finlande	Metalli					L'accord couvre tous les travailleurs de la métallurgie.

Finlande	PRO					Applicable à tous les salariés.
France	FGMM CFTD		X			
Allemagne	IG Metall			X		Tous les travailleurs sidérurgistes dans le nord-ouest de l'Allemagne, l'Allemagne de l'Est et la Sarre. Exception: 740 travailleurs de Stahlwerk Thüringen (accord d'entreprise).
Italie	FIOM					
Pays-Bas	FNV					
Slovaquie	OZ KOVO		X			
Suède	IF Metall					Tous les cols bleus
Suède	Engineers					Les conditions générales sont applicables à tous les travailleurs en col blanc, mais l'accord salarial est uniquement applicable aux membres de syndicats.
Suisse	UNIA			X		

2.4 Actions syndicales

De nombreuses organisations affiliées en Europe ont organisé une action syndicale durant la période considérée, soit en organisant des grèves traditionnelles, des grèves d'avertissement, des manifestations ou des conférences nationales destinées à faire pression sur les employeurs. Les membres de FNV et de CNV ont organisé de longues grèves dans deux secteurs.

L'Allemagne, l'Islande, la République tchèque et la Finlande ont fait état d'actions syndicales menées dans un certain nombre de secteurs. Fellesforbundet a évité une grève de justesse grâce à une médiation de l'Etat. En Espagne, FICA a émis une menace de grève.

Tableau 18 : Actions syndicales

Pays	Syndicat	Oui	Non	Commentaires
------	----------	-----	-----	--------------

METAL				
Autriche	PRO-GE		X	
Belgique	Quatre syndicats		X	
R. tchèque	OS KOVO automobile.		X	
R. tchèque	OS KOVO aéronautique.		X	
R. tchèque	OS KOVO fonderie			
R. tchèque	OS KOVO com	(X)		Quelques alertes à la grève et recours à un médiateur.
Danemark	CO-industri			
Finlande	Metalli, Pro		X	
Finlande	YTN			
France	FGMM-CFDT		X	
Allemagne	IG Metall	X		Grèves d'avertissement impliquant 800.000 travailleurs.
Islande	SGS	X		2,5 jours à la fin du printemps 2015
Pays-Bas	FNV, CNV	X		Oui, pendant neuf mois dans l'industrie métallurgique et six dans l'ingénierie.
Norvège	Fellesforbundet		X	Arbitrage nécessaire selon la législation norvégienne.
Norvège	NITO			
Slovaquie	OZ KOVO		X	
Espagne	FICA		X	
Suède	Unionen		X	
Suède	Engineers		X	
CHIMIE				
Bulgarie	NLF		X	
R. tchèque	OS ECHO		X	
Finlande	PRO		X	
Finlande	TEAM		X	Une manifestation contre les mesures d'austérité du gouvernement.
Allemagne	IG BCE		X	
Islande	SGS			
Lettonie	Energija			
Espagne	FICA		X	Une menace de grève
Suède	Unionen			
THCC				
Belgique	METEA, AC CG		X	
R. tchèque	OS TOK		X	
Finlande	PRO		X	
Allemagne	IG Metall		X	
Espagne	FICA		X	

2.5 Implication des confédérations

La plupart des organisations affiliées à industriAll Europe sont membres d'une confédération nationale. Le syndicat norvégien NITO et le syndicat tchèque SKP sont deux des rares exceptions.

Dans l'enquête Eucob@n de cette année, de nombreux pays ont fait état de la participation de confédérations, mais sous des formes différentes et à des degrés divers. En France, où la situation était particulière en 2016, les confédérations ont fait de leur mieux pour négocier avec le gouvernement les changements proposés au code national du travail, dont les négociations collectives décentralisées étaient un élément clé. En Finlande, trois confédérations ont accepté un contrat social national qui était la base des négociations collectives. En Norvège, il est de tradition que le deuxième plus grand organe de la confédération socialiste adopte des lignes directrices pour les rounds de négociations collectives avant que ses syndicats affiliés entament des négociations et approuvent ensuite le résultat.

Par ailleurs, dans de grands pays tels que l'Allemagne et l'Italie, seuls les syndicats négocient sans la moindre ingérence des confédérations.

Tableau 19 : Implication des confédérations

Pays	Syndicat	Participation	Pas de participation	Commentaires
METAL				
Autriche	PRO-GE		X	
Belgique	Quatre syndicats		X	
R. tchèque	OS KOVO automobile.		X	
R. tchèque	OS KOVO aéronautique.		X	
R. tchèque	OS KOVO fonderie			
R. tchèque	OS KOVO com		X	
Danemark	CO-industri			
Finlande	Metalli, Pro	X		
Finlande	YTN			
France	FGMM-CFDT	X		La Confédération a essayé de négocier avec le gouvernement les amendements du code du travail.
Allemagne	IG Metall		X	
Islande	SGS	X		A conclu un accord au niveau national.
Pays-Bas	FNV, CNV	X		Soutien pendant la grève et assistance dans les négociations.
Norvège	NITO		X	Pas affilié à la confédération.
Norvège	Fellesforbundet	X		A décidé des lignes directrices générales pour les négociations.
Slovaquie	OZ KOVO		X	
Espagne	FICA		X	
Suède	Unionen		X	

Suède	Engineers		X	
CHIMIE				
Bulgarie	NLF		X	
R. tchèque	OS ECHO		X	
Finlande	PRO	X		Accord national tripartite négocié.
Finlande	TEAM			A convenu d'un contrat social national qui servait de base aux négociations collectives.
Allemagne	IG BCE		X	
Islande	SGS			
Lettonie	Energija		X	
Espagne	FICA		X	
Suède	Unionen			
THCC				
Belgique	METEA, AC CG		X	
R. tchèque	OS TOK		X	
Finlande	PRO			Oui, la confédération a négocié les principes de base, les salaires et l'allongement des heures de travail.
Allemagne	IG Metall		X	
Espagne	FICA			

2.6 Salaires minimum

Les salaires minimum sont appliqués au niveau national et peuvent être fixés par des conventions collectives ou des lois. Il n'existe ni cadres, ni lignes directrices en la matière au niveau européen. Les systèmes diffèrent et il résulte de grandes variations entre les pays. L'Allemagne est le dernier pays à avoir introduit des salaires minimum contraignants au niveau national.

Là où des salaires minimum légaux existent, la consultation des partenaires sociaux est la règle principale. Des exceptions existent en Espagne, par exemple.

Les cinq pays nordiques ont des taux salariaux minimum fixés par les conventions collectives, mais il ne s'agit pas de salaires minimum légaux qui constituent des planchers salariaux nationaux. En Norvège (secteurs sélectionnés) et en Finlande, ils ont été rendus généralement applicables par des mesures législatives.

Tableau 20: Salaires minimum.

Pays	Syndicat	Conventions collectives	Légal avec consultation	Légal sans consultation	Pas de salaire minimum
METAL					
Autriche	PRO-GE	X			
Belgique	Quatre syndicats	X			

R. tchèque	OS KOVO automobile.		X		
R. tchèque	OS KOVO aéronautique.		X		
R. tchèque	OS KOVO fonderie				
R. tchèque	OS KOVO com		X		
Danemark	CO-industri				X
Finlande	Metalli, PRO	X			
Finlande	YTN				X
France	FGMM-CFDT	X			
Allemagne	IG Metall		X (pas important dans le secteur. Les taux dans les CC sont plus élevés.)		
Islande	SGS	X			
Pays-Bas	FNV, CNV		X		
Norvège	NITO				X
Norvège	Fellesforbundet				
Slovaquie	OZ KOVO		X		
Espagne	FICA			X	
Suède	Unionen	X			
Suède	Engineers				X
CHIMIE					
Bulgarie	NLF		X		
R. tchèque	OS ECHO		X		
Finlande	PRO	X			
Finlande	TEAM				X
Allemagne	IG BCE				
Islande	SGS				
Lettonie	Energija		X		
Espagne	FICA			X	
Suède	Unionen				X
THCC					
Belgique	METEA, AC CG	X			
R. tchèque	OS TOK				
Finlande	PRO				
Allemagne	IG Metall	X	X		Le salaire minimum national est de 8,50 € l'heure, 8,25 € dans l'Est.
Espagne	FICA			X	

2.7 La règle de coordination salariale et le VOWA

Le tableau 22 montre le calcul des valeurs des accords globaux moins l'inflation et la croissance en productivité réelle du travail. Ces chiffres correspondent parfaitement aux données que nous avons rassemblées dans l'enquête de l'an passé³. Nous voyons dans la colonne de droite que les chiffres de la PEGP sont positifs pour l'Espagne, la Bulgarie, la Slovaquie, l'Allemagne et le Danemark, ce qui signifie que les conventions collectives (augmentations de salaire et amélioration des droits des travailleurs) compensent l'inflation et reflètent pleinement les augmentations des gains de productivité, en d'autres termes la règle de coordination salariale d'industriAll Europe a été respectée. Aussi longtemps que le taux d'inflation compensé est supérieur à zéro, les travailleurs participent aux gains de productivité. Telle était la situation dans tous les pays dans l'enquête de cette année, sauf la Belgique, où un gel extraordinaire des salaires était en vigueur et où les salaires ont moins augmenté que l'inflation.

Tableau 22 : Calcul PEGP 2015

Pays/syndicat/secteur	Valeur de l'Accord global 2015, VOWA	Inflation, IPCH	Taux d'inflation compensé, TIC	Productivité du travail	Participation équilibrée aux gains de productivité, PEGP
BE - métallurgie	0,3	0,6	-0,3	0,5	-0,8
BE - textile	0,2	0,6	-0,4	0,5	-0,9
BG - chimie	7,0	-1,1	8,1	2,6	5,5
CZ - aéronautique	2,0	0,3	1,7	3,0	-1,3
CZ - automobile	ND	0,3		3,0	
CZ - chimie	1,5	0,3	1,2	3,0	-1,8
CZ - entreprises	ND	0,3		3,0	
CZ - fonderie	ND	0,3		3,0	
CZ - textile	2,6	0,3	2,3	3,0	-0,7
DE - chimie (caoutchouc)	2,8	0,1	2,7	0,9	1,8
DE - chimie	3,0	0,1	2,9	0,9	2,0
DE - métallurgie	3,7	0,1	3,6	0,9	2,7
DE - textile	3,0	0,1	2,9	0,9	2,0
DK - métallurgie, chimie	1,7	0,2	1,5	0,1	1,4
ES - chimie	0,4-1,0	0,2	0,2-0,8	0,1	0,1-0,7
ES - textile	0,5-1,0	0,2	0,3-0,8	0,1	0,2-0,7
ES - métallurgie	0,8	-0,6	1,4	0,3	1,1
FI - métallurgie, chimie, textile	0,5	0,2	0,3	0,9	-0,6
FR - métallurgie	0,7	0,1	0,6	0,8	-0,2
IS - secteurs multiples	3,0	0,3	2,7	0,2	2,5
LV - chimie	ND	0,2		1,4	
NL - ingénierie	0,6	0,2	0,4	1,1	-0,7
NL - industrie métallurgique	0,5	0,2	0,3	1,1	-0,8

³ La différence concernant le chiffre VOWA pour le secteur chimique tchèque est due au fait que nous avons reçu des réponses de deux syndicats différents : OS SKP en 2015 et OS ECHO en 2016.

NO - métallurgie (NITO)	2,6	2,0	0,6	1,0	-0,4
NO - métallurgie, textile	2,7	2,0	0,7	1,0	-0,3
SE - ingénierie	2,4	0,7	1,7	2,6	-0,9
SE - multi (Unionen)	2,4	0,7	1,7	2,6	-0,9
SK - métallurgie	3,0	-0,3	3,3	1,6	1,7
SK – métallurgie et électricité	5,8	-0,3	6,1	1,6	4,5

Le tableau 23 est basé sur des données finales pour l'inflation mais sur des prévisions pour la productivité du travail en 2016⁴. Selon notre enquête, les augmentations de salaire ont été généralement faibles mais elles ont compensé les prix à la consommation à un moment où l'inflation atteignait un niveau historiquement bas. Parmi les pays ayant pris part à l'enquête, seules la Bulgarie et l'Espagne ont eu une inflation négative en 2016. Dans ces pays, le taux d'inflation compensé (l'« augmentation des salaires réels ») a été plus élevé que la Valeur de l'Accord global (« l'augmentation des salaires nominaux »). Des réductions du pouvoir d'achat ont été enregistrées en Belgique (gel des salaires) et en Norvège (inflation plus élevée que prévu en raison de politiques fiscales expansionnistes). La situation était mitigée en ce qui concerne le PEGP, avec la République tchèque, le Danemark, l'Allemagne, l'Islande, les Pays-Bas et l'Espagne affichant encore des valeurs positives, contrairement à la Belgique, la Finlande et la Norvège dont les valeurs sont négatives, les autres pays ont des valeurs proches de zéro. Tous les chiffres de la croissance de la productivité réelle de la main d'œuvre étaient positifs dans toute l'Europe sauf en Belgique et au Danemark.

Tableau 23 : Calcul PEGP 2016 – actualisé en mars 2017

Pays/syndicat/secteur	Valeur de l'Accord global 2016, VOWA	Inflation, IPCH	Taux d'inflation compensé, TIC	Productivité du travail	Participation équilibrée aux gains de productivité, PEGP
AT - métallurgie, acier	ND	1,0			
BE - métallurgie	ND	1,8		-0,1	
BE - textile	0,2	1,8	-1,6	-0,1	-1,5
BG - chimie	ND	-1,3		2,2	
CZ - aéronautique	3,0	0,6	2,4	1,0	1,4
CZ - automobile	ND	0,6		1,0	
CZ - chimie	1,8	0,6	1,2	1,0	0,2
CZ - entreprises	3,2	0,6	2,6	1,0	1,6
CZ - fonderie	ND	0,6		1,0	
CZ - textile	3,5	0,6	2,9	1,0	1,9
CZ - habillement	6,4	0,6	5,8	1,0	4,8
DE - chimie (caoutchouc)	3,3	0,4	2,9	0,9	2,0
DE - chimie	2,2	0,4	1,8	0,9	0,9
DE - métallurgie	2,2	0,4	1,8	0,9	0,9
DE - textile	2,2	0,4	1,8	0,9	0,9
DK - métallurgie/chimie*	2,2	0,0	2,2	-0,5	2,7
ES - chimie	0,4-1,5	-0,3	0,5-1,6	0,3	0,2-1,3

⁴ Les dernières prévisions concernant l'inflation et la productivité ont été introduites en mars 2017. Elles étaient basées sur les données AMECO. Les chiffres finaux n'étaient pas encore disponibles dans Eurostat.

ES - métallurgie	1,2	-0,3	1,5	0,3	1,2
ES - textile	0,9-1,2	-0,3	1,0-1,3	0,3	0,7-1,0
FI - métallurgie, chimie, textile	0,2	0,4	-0,2	1,1	-1,3
FR - métallurgie	0,8	0,3	0,5	0,4	0,1
IS - secteurs multiples	6,3	0,8	5,5	1,6	3,9
LV - chimie	ND	0,1		1,9	
NL - ingénierie	2,3	0,1	2,2	0,6	1,6
NL - industrie métallurgique	1,7	0,1	1,6	0,6	1,0
NO - métallurgie (NITO)	ND	3,9		0,5	
NO - métallurgie, textile	2,4	3,9	-1,5	0,5	-2,0
SE - ingénierie	2,2	1,1	1,1	1,3	-0,2
SE - multi (Unionen)	2,3	1,1	1,2	1,3	-0,1
SK - métallurgie	2,6	-0,5	3,1	0,7	2,4
SK - métallurgie et électricité	3,7	-0,5	4,2	0,7	3,5

3 Résultats des conventions collectives par secteur

3.1 Le secteur de la métallurgie

Les métaux sont essentiels pour tous les services et l'infrastructure qui sont utilisés par la société contemporaine. Le secteur, qui regroupe constructeurs automobiles, aérospatiale, construction navale, défense, machines, etc., est important pour l'économie de l'UE en termes d'emploi et de valeur de production. Alors que le niveau de vie matériel augmente, la demande de métal augmente également. De ce seul point de vue, il est difficile de voir ce qui pourrait arrêter la croissance globale de la demande de métaux dans un avenir prévisible. L'utilisation de métaux est indispensable pour l'économie.



3.1.1 Production

Le tableau 24 ci-dessous montre l'indice de production pour les produits métalliques (biens d'équipement) de 2011 à 2015. Pour l'ensemble de l'UE, la croissance en volume (déflatée des prix à la production) est proche de 14% depuis 2010. Les chiffres de croissance les plus élevés se trouvent dans les Etats membres de l'Est. Les pays suivants ont enregistré un volume de croissance excédant 50% au cours de la période actuelle : Macédoine, Estonie, Slovaquie, Lituanie et Lettonie. L'Allemagne a enregistré une croissance de 17,6% et le Royaume-Uni de 11,3%, alors que la France enregistrerait

seulement une croissance de 2,9%. En Italie et en Espagne, la baisse de production des biens d'équipement a atteint environ deux pour cent.

Tableau 24 : Indice du volume de production dans l'industrie métallurgique (biens d'équipement).

Source : Eurostat, statistiques conjoncturelles sur les entreprises. 2010=100.

PAYS/ANNEE	2011	2012	2013	2014	2015
UE-28	108,3	107,4	107,3	109,8	113,7
EE-19	108,5	107,4	106,8	108,6	112,6
Belgique	111,8	110,2	108,9	113,0	115,5
Bulgarie	105,1	108,8	110,3	122,3	132,1
République tchèque	114,0	113,9	115,2	125,7	135,0
Danemark	108,0	109,0	113,8	112,7	121,3
Allemagne	111,9	113,3	114,0	116,6	117,6
Estonie	152,8	161,4	166,4	176,7	172,0
Grèce	86,5	69,9	69,6	68,1	69,6
Espagne	100,6	89,3	90,5	91,4	98,2
France	104,1	102,3	101,8	102,4	102,9
Croatie	111,3	102,5	91,6	92,0	97,3
Italie	105,1	98,8	93,9	94,3	97,7
Chypre	99,7	87,6	65,7	64,6	68,6
Lettonie	125,2	154,2	155,3	154,1	158,0
Lituanie	113,3	129,5	145,0	157,2	162,6
Luxembourg	106,3	109,6	101,3	105,7	110,3
Hongrie	113,5	115,2	122,1	136,7	149,9
Malte	101,7	102,1	108,7	115,8	118,6
Pays-Bas	108,2	107,0	105,0	107,7	110,1
Autriche	110,9	113,6	117,0	116,3	119,4
Pologne	111,1	109,7	114,5	122,3	135,2
Portugal	97,5	91,5	88,7	93,0	95,5
Roumanie	108,9	114,7	126,6	142,6	147,6
Slovénie	102,2	102,3	95,7	99,0	105,2
Slovaquie	111,3	137,3	144,3	150,2	164,0
Finlande	103,8	105,4	98,8	94,2	93,2
Suède	99,4	93,1	87,2	82,6	87,6
Royaume-Uni	107,0	108,1	109,3	112,6	111,3
Norvège	103,4	113,1	125,3	134,0	126,1
Monténégro	135,8	133,9	122,4	130,6	141,5
ERY Macédoine	156,1	159,8	174,1	258,6	319,6
Serbie	106,1	112,2	143,8	137,4	141,5
Turquie	120,1	118,1	125,2	131,9	142,6
Bosnie et Herzégovine	98,2	97,9	108,0	108,6	106,0

3.1.2 Emploi

Comme indiqué pour l'économie totale ci-dessus, la production et l'emploi ne vont pas de pair. Le nombre de personnes employées dans les biens d'équipement a augmenté de 4,6% depuis 2010, soit un tiers de la croissance du volume de production.

Les pays dans lesquels la hausse de l'emploi a été plus élevée que la hausse de la production sont peu nombreux. L'Allemagne a enregistré une croissance de 11,1% du nombre de travailleurs métallurgistes alors qu'au Royaume-Uni, l'augmentation a atteint 5,0%. L'Espagne a enregistré une légère baisse, tant

au niveau de la main-d'œuvre dans la métallurgie que de la production. On ne dispose pas de données pour l'Italie.

Les résultats de la Turquie ont été les plus positifs de ceux des grands pays, avec une augmentation de 30,5% de l'emploi dans la métallurgie.

Tableau 25 : Indice de l'emploi (nombre de personnes employées) dans l'industrie métallurgique (biens d'équipement). Source : Eurostat, statistiques commerciales à court terme. 2010=100.

PAYS/ANNEE	2011	2012	2013	2014	2015
UE-28	101,6	102,6	102,4	103,3	104,6
EE-19	101,2	102,0	101,7	102,2	103,0
Belgique	100,6	100,6	99,0	96,0	91,8
Bulgarie	100,5	98,9	97,8	100,7	104,3
République tchèque	102,6	104,8	104,2	106,2	109,8
Danemark	100,4	99,5	95,2	95,4	96,4
Allemagne	102,4	105,8	107,7	109,7	111,1
Estonie	107,0	110,2	115,0	111,6	113,7
Irlande	102,1	103,4	108,6	105,1	109,8
Grèce	91,5	88,8	66,2	70,4	70,4
Espagne	101,5	95,9	90,1	92,0	96,0
France	99,4	99,4	98,5	97,2	95,6
Croatie	98,0	95,7	94,7	92,6	92,1
Chypre	100,3	95,7	84,9	83,0	83,7
Lettonie	111,7	122,7	132,5	128,8	128,0
Lituanie	103,4	106,2	111,2	122,9	133,0
Luxembourg	103,0	101,3	99,5	99,8	102,4
Hongrie	111,1	111,0	112,5	112,6	116,7
Malte	101,1	97,9	96,7	97,5	100,1
Pays-Bas	102,0	101,5	101,0	100,9	102,6
Autriche	103,6	107,1	108,2	107,8	109,2
Pologne	101,3	103,5	104,2	107,6	111,0
Portugal	99,0	96,1	92,6	93,5	94,3
Roumanie	104,8	108,1	111,3	116,0	123,1
Slovénie	99,9	103,8	101,8	104,2	105,5
Slovaquie	106,1	110,7	112,1	111,5	115,0
Finlande	95,6	96,2	95,7	90,0	86,2
Suède	103,0	101,4	99,6	97,9	97,9
Royaume-Uni	101,6	104,0	103,0	103,8	105,0
Islande	107,7	116,4	119,4	122,4	124,6
Norvège	100,2	105,8	110,2	112,5	104,5
Suisse	102,0	102,5	102,0	102,8	74,2
ERY Macédoine	96,7	88,3	86,1	170,3	202,3
Serbie	99,4	103,0	106,1	102,5	101,4
Turquie	110,7	116,1	121,2	126,9	130,5

3.1.3 Réponses à l'enquête

En 2016, nous avons reçu des réponses concernant les négociations collectives menées dans les industries de la métallurgie de 23 syndicats dans 14 pays. Ce chiffre était inférieur à celui des années précédentes.

Tableau 26 : Réponses des pays et des syndicats dans le secteur de la métallurgie les trois dernières années.

Année	Pays	Syndicats
2014	18	32
2015	15	28
2016	14	24

La République tchèque, l'Islande, l'Allemagne, la Norvège, la Slovaquie, l'Espagne et la Suède ont fait état de nouveaux accords.

Autriche

PRO-GE a fait état d'un accord universellement applicable à 180 000 travailleurs en col bleu et en col blanc dans les secteurs de la métallurgie et de la sidérurgie. Au moment de la rédaction de ce rapport, les augmentations de salaire pour 2016 étaient encore inconnues.

Belgique

ACV-CSC METEA, ABVV METAAL, MWB-FGTB et ACLVB ont soumis à nouveau un rapport conjoint de l'an passé sur un accord *erga omnes* concernant le secteur de la fabrication métallique, valable pour la période de deux ans 2015-2016. L'accord est applicable à 123 600 travailleurs.

Un grand nombre d'améliorations ont été obtenues dans le domaine de la qualité de l'emploi, par exemple en termes de possibilités de formation, de conditions de travail, d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, de congé de carrière pour les travailleurs de plus de 50 ans, de développement ultérieur d'un fonds de sécurité d'existence des fabrications, de crédits-temps et d'augmentation des efforts de lutte contre la concurrence déloyale et le dumping social.

Le prochain round de négociations est prévu pour mars 2017.

République tchèque

OS KOVO a soumis quatre rapports : aérospatiale, automobile, fonderie et entreprises.

Dans le secteur de l'aérospatiale, un nouvel accord valable pour toute l'année 2016 a été signé au début de l'année. Il est applicable à 2 240 travailleurs, soit 28% de la main-d'œuvre du secteur. L'association d'employeurs a besoin de l'approbation de chacune des entreprises pour conclure des accords en leur nom. C'est la raison pour laquelle cet accord couvre uniquement une partie des employeurs, à savoir ceux qui l'ont approuvé. En 2016, les salaires nominaux ont augmenté de 2,0%. En ce qui concerne les réglementations sur le temps de travail, aucune augmentation du temps de travail hebdomadaire n'a été conclue par rapport à l'an passé. La convention collective garantit une semaine de congé pour tous les travailleurs en plus du minimum légal. En outre, les employeurs sont obligés de concevoir des plans en matière d'enseignement et de formation professionnels, et de consulter les syndicats concernant le contenu et les heures. L'objectif est de permettre aux travailleurs

de participer à un enseignement systématique, qui est conforme aux besoins et aux objectifs de l'employeur, et d'améliorer ainsi leur employabilité. Enfin, la deuxième revendication commune a été mise en œuvre par le biais d'une coopération entre les partenaires sociaux du secteur. Le travail précaire est compensé par des primes supplémentaires. Un nouveau projet d'accord sera présenté aux employeurs en août 2016.

Dans le secteur automobile, le dernier accord national a été conclu en 1993, avec l'association d'employeurs concernée. L'Association de l'industrie automobile, AutoSAP, refuse d'approuver un accord révisé, établi par OS KOVO. Elle affirme qu'elle n'a pas de mandat de ses entreprises affiliées pour le signer.

Dans le secteur de la fonderie, le dernier accord a été conclu en 2011. Il était valable du 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2015. OS KOVO a présenté à l'association d'employeurs des fonderies un nouveau projet d'accord qui a été rejeté par les employeurs, affirmant qu'elle n'avait pas de mandat de ses membres pour négocier. Cette année, un médiateur national est intervenu et a tenté de résoudre le litige.

OS KOVO a évalué 500 accords d'entreprise. Ils couvrent tous les secteurs – automobile, machines, acier, industries électrotechnique et aéronautique. La plupart d'entre eux sont valables pendant un an. Ils s'appliquent aux cols bleus et aux cols blancs.

- 87 % des accords contenaient des congés supérieurs au niveau minimum légal.
- 77% des accords contenaient des augmentations de salaire.
- 63% des accords contenaient des cotisations de retraite.
- 59% des accords contenaient un temps de travail hebdomadaire de 37,5 heures. (Réduction à partir de 40 heures.)
- 43% des accords contenaient des primes semestrielles ou annuelles.

Les négociations reprendront au quatrième trimestre de 2016.

Danemark

CO-industri n'a pas signé de nouveaux accords au niveau national durant les 12 mois précédant le mois de mai 2016. Les prochains entretiens avec les employeurs débuteront en décembre 2016. Un résultat pourrait être obtenu d'ici la mi-février 2017 car l'accord expire le 1^{er} mars 2017. Au cours des dernières années, les augmentations de salaires ont été modérées. La Valeur de l'Accord global s'élevait à 1,8% en 2014 et à 1,7% en 2015.

Finlande

L'accord de Metalli dans les industries de la métallurgie et de la technologie est valable du 1^{er} novembre 2013 au 31 octobre 2016. Il s'agit d'un accord *erga omnes* applicable à 90 000 travailleurs. Au cours des dernières années, les salaires ont à peine augmenté. Cette évolution est liée à un contrat social national entre le gouvernement et les principales organisations de partenaires sociaux en Finlande. Ce contrat vise à réduire les coûts salariaux globaux de 5%. Une nouvelle convention collective avait été négociée et signée en juin 2016. Elle s'applique à la période de novembre 2016 à octobre 2017 et sera décrite en détail dans le rapport de l'an prochain.

Le syndicat PRO a un accord similaire pour les mêmes secteurs et la même période. Il s'applique à 25 000 salariés. L'organisation négociatrice pour les salariés du secteur privé, YTN, négocie au nom de 70 000 cadres. Ces organisations ont aussi signé de nouveaux accords en juin 2016.

France

La FGMM-CFDT n'a pas conclu de nouveaux accords pendant la période de l'étude. En France, la décision du gouvernement (Ministre du travail El Khomri) de réviser le code national du travail d'une manière qui encourage la flexibilité des travailleurs et renforce la position des employeurs constitue un sujet brûlant. Les plus grandes confédérations nationales françaises ont fait de leur mieux pour rendre la loi proposée moins pénible mais n'y ont réussi que dans une certaine mesure. En France aussi, les augmentations de salaire ont été modestes ces derniers temps.

Allemagne

IG Metall a fait état d'un nouvel accord dans les industries métallurgiques et électriques, valable du 1^{er} avril 2016 au 31 décembre 2017 (21 mois).

Près de 2,3 millions de travailleurs sur 3,7 millions, soit 62,2%, sont couverts par l'accord. Des grèves d'avertissement rassemblant 800 000 travailleurs ont été organisées. Les grèves d'avertissement ont permis d'obtenir de bien meilleures conditions que celles que les employeurs offraient à l'origine.

Les salaires ont augmenté de 2,8 % du 1^{er} juillet 2016 au 31 mars 2017 (9 mois) pour tous les travailleurs en col bleu, les travailleurs en col blanc et les apprentis. En juin 2016, il a été convenu d'accorder un versement unique de 150 € à tous les travailleurs en col bleu et blanc et de 65 € à tous les apprentis, en guise de supplément. Les salaires augmenteront de 2,0% supplémentaires du 1^{er} avril 2017 au 31 décembre 2017 (9 mois).

L'accord ne contient aucune clause d'ouverture standard. Cependant, il contient des composantes flexibles de l'augmentation de salaire pour les entreprises qui connaissent des problèmes économiques. Les éléments flexibles de l'accord salarial sont les suivants :

- Le paiement unique proposé peut être repoussé à une date ultérieure au cours de la période de validité de l'accord sectoriel ou être réduit, mais pas à zéro.
- La deuxième étape de l'augmentation de salaire peut être repoussé du 1^{er} avril 2017 au 1^{er} juillet 2017 au plus tard.

Les entreprises qui veulent appliquer ces éléments flexibles doivent prouver que leur résultat d'exploitation est inférieur à la moyenne ou mauvais. En outre, elles doivent être membres de l'association d'employeurs des industries métallurgique et électrique et couvertes par l'accord sectoriel. Les partenaires sociaux, IG Metall et l'association d'employeurs, ne peuvent parvenir à un accord sur la mise en œuvre de ces éléments flexibles que si ces conditions préalables sont remplies.

IG Metall avait l'intention de mener une campagne sur le temps de travail au cours du deuxième semestre 2016 et de formuler une revendication qualitative basée sur les réactions de l'organisation. Des discussions concernant les revendications salariales devraient être lancées au cours du deuxième semestre 2017. Les négociations reprendront en janvier 2018.

Islande

SGS a fait état d'un accord relatif à un large éventail de secteurs et valable du 1^{er} mai 2015 au 31 décembre 2018. Il couvre les travailleurs du secteur privé en Islande, soit au total 90 000 personnes (95%). Une augmentation de salaire de 6,2% a été accordée à partir du 1^{er} janvier 2016. En outre, les cotisations des employeurs aux caisses de retraite passent de 8,0% à 8,5%. L'accord a été négocié par la confédération nationale. Le prochain round débutera en automne 2018.

Pays-Bas

La FNV et la CNV Vakmensen ont conclu un accord dans les industries métallurgiques, valable du 1^{er} mai 2015 au 1^{er} juin 2018. Il s'applique à 140 000 travailleurs. De longues grèves généralisées ont été nécessaires dans ce secteur afin de faire pression sur les employeurs.

A partir du 1^{er} avril 2016, les salaires ont augmenté de 2,1%. Un paiement unique de 0,5% a été ajouté en juillet 2016. Les jeunes travailleurs (de moins de 23 ans) ont reçu 1,0%. Les cotisations syndicales seront déductibles fiscalement, ce qui représente un avantage de près de 70 € par an et par membre.

En ce qui concerne le temps de travail, des semaines de quatre jours dans le cadre de contrats à temps plein seront possibles, en utilisant les vacances (y compris les jours fériés). Les travailleurs auront davantage le contrôle de leur temps de travail et de leur temps libre. Les employeurs doivent concevoir des plans pour préserver la santé de leurs travailleurs seniors qui travaillent de nuit. Les heures supplémentaires combinées aux postes de nuit doivent être réduites. Les travailleurs seniors ne peuvent être contraints d'effectuer des heures supplémentaires après les postes de nuit.

Les travailleurs disposeront d'un droit à deux jours d'enseignement et de formation individuels dont ils seront libres de choisir le contenu. Des chèques de formation de 1.500 € seront accordés jusqu'à une limite totale de 2.000 000 €.

Des mesures spéciales seront prévues pour les travailleurs handicapés et les chômeurs, afin de leur permettre d'entrer dans le secteur. En outre, l'accord sera adapté à la directive sur le détachement des travailleurs basée sur le principe « A travail égal, salaire égal ». Les travailleurs ayant un contrat à durée déterminée auront droit à un emploi permanent après deux ans ou après deux contrats temporaires.

Le prochain round de négociation dans les industries de la métallurgie débutera en mai 2018.

La convention collective pour la métallurgie et l'ingénierie est valable du 1^{er} mars 2015 au 1^{er} mai 2017. Il s'applique à 295 000 travailleurs. Dans ce secteur, des grèves de six mois ont été nécessaires. Les salaires augmenteront de 1,75% à partir du 1^{er} juillet 2017 après un paiement unique de 0,65% en février 2016. Outre les améliorations qualitatives précitées concernant la formation, le temps de travail, les handicapés, les chômeurs, les travailleurs détachés et les cotisations syndicales, un accord a été obtenu sur la retraite anticipée des travailleurs licenciés de plus de 60 ans (normalement 62 ans) et la parité salariale pour les travailleurs embauchés. Dans ce secteur, le prochain round débutera en mars 2017.

Norvège

Fellesforbundet a fourni des informations sur un nouvel accord couvrant la métallurgie, la technologie et les textile. Il est valable du 1^{er} avril 2016 au 31 mars 2018. Il s'applique aux 28 500 ouvriers et

employés sur les 60 000 que comptent ces secteurs. En 2016, les salaires ont augmenté de 2,4%. Fellesforbundet a initié un processus politique avec le gouvernement norvégien visant à améliorer les régimes de retraite professionnelle. De plus, Fellesforbundet s'efforce de renforcer les mesures d'éducation et de formation dans le secteur ainsi que de renforcer le statut et d'étendre le périmètre de l'accord. Une révision intermédiaire aura lieu en avril 2017. Le prochain round de négociation est prévu pour avril 2018 (révision générale).

NITO, le syndicat pour les ingénieurs qui ont terminé au moins un programme d'études de trois ans, a signalé que les salaires avaient augmenté de 2,2% en 2015. Les négociations pour 2016 n'avaient pas débuté au moment de la rédaction du rapport. Elles ont débuté en septembre 2016.

TEKNA a informé dans un courriel que leur convention collective n'avait pas pris fin, mais prolongeait simplement les deux dernières périodes. En 2016, l'augmentation du salaire nominal a été de 1,8% dans le secteur privé.

Slovaquie

OZ KOVO a fourni des informations sur les négociations collectives dans le secteur de la métallurgie. L'accord n'est contraignant que pour 39 entreprises. Son taux de couverture est de 67% ou 67 000 travailleurs après une extension partielle par le Ministre du travail. Il s'applique aux travailleurs en col bleu et en col blanc dans les entreprises appropriées. L'accord est valable du 1^{er} février 2016 au 31 décembre 2016. Les salaires ont augmenté de 2,6% en 2016. OZ KOVO envisage de soumettre une proposition aux employeurs en septembre 2016 pour l'année de calendrier 2017. Elle portera sur les augmentations de salaire.

Dans le secteur de l'ingénierie, la couverture atteint environ 13% (17 000 travailleurs). Un nouvel accord pour les travailleurs en col bleu et en col blanc a été conclu l'an passé après de longues et difficiles négociations. Il est valable du 1^{er} juin 2015 au 31 mai 2017. Les augmentations générales de salaire ont atteint 2,9%, et légèrement plus aux niveaux les plus bas. Des suppléments ont été conservés pour le travail effectué les samedis et dimanches (25% des salaires moyens). Pour le travail les congés, les primes seront de 100% à partir de maintenant. Les travailleurs qui prennent leur retraite recevront un mois supplémentaire de salaire après dix années d'emploi. Le temps de travail par semaine sera de 40 heures, conformément au code du travail national. Les travailleurs qui ont en charge des enfants de moins de dix ans reçoivent trois jours de congé, un jour pour les baptêmes, les funérailles et le déménagement.

Dans le secteur électrique, le taux de couverture est de 34% (14 800 travailleurs). Le faible nombre d'entreprises est dû à la décomposition des employeurs en diverses associations d'employeurs non-représentatives, ce qui affaiblit la représentativité de la convention collective primaire (de haut niveau). Les taux salariaux minimum ont été majorés de 4,3% en moyenne durant la période allant du 1^{er} mai 2016 au 31 décembre 2016. De plus, pour la première fois dans l'histoire, le nombre de travailleurs intérimaires doit être limité à 25% du nombre total de personnes dans chaque entreprise.

Espagne

FICA a signalé une révision de sa convention collective pour les produits blancs, qui est valable de 2015 à 2017. L'accord, qui est universellement applicable, couvre 6 500 travailleurs, dont 18% sont membres de FICA. Ces dernières années, les augmentations de salaire ont été modérées, y compris dans le

secteur manufacturier espagnol. En 2016, l'augmentation générale des salaires dans ce secteur a été de 1,2%.

Suède

Le syndicat suédois des ingénieurs a fourni des informations sur une convention collective valable du 1^{er} avril 2016 au 31 mars 2017. Elle s'applique uniquement aux membres de syndicats. Les salaires ont augmenté de 2,0% en 2016. Le prochain round débutera en janvier 2017.

Unionen a fait état d'un accord multisectoriel pour les travailleurs en col blanc, avec la même validité que l'accord précité. La métallurgie est le plus grand secteur (70.000 travailleurs). La part des salaires de l'accord couvre uniquement les travailleurs syndiqués. Les salaires, y compris les droits sociaux, ont augmenté d'environ 2,3% en 2016. Le prochain round débutera en janvier 2017.

3.2 Les secteurs de l'exploitation minière, de l'énergie et de la chimie

Les secteurs de l'ancienne EMCEF comprennent l'extraction de matières premières, y compris le pétrole et le gaz, la production d'énergie et un large éventail des produits chimiques tels que le verre, le caoutchouc, le plastique, le parfum et les produits pharmaceutiques. Les productions varient sensiblement, avec les produits chimiques de base produits en grandes quantités (millions de tonnes) et quelques produits chimiques spéciaux produits en petites quantités (kilogrammes), bien que de très grande valeur.



3.2.1 Production

Comme le montre le tableau 27 ci-dessous, la production de produits chimiques n'augmente que de manière marginale depuis 2010. L'indice pour l'UE 28 est remarquablement stable. En 2015, sa valeur était supérieure de 1,5% à six ans plus tôt.

Le Danemark et les Etats membres de l'Est tels que la Roumanie, la Hongrie, l'Estonie et la Turquie ont enregistré les plus fortes augmentations en termes de volumes de production. Parmi les grandes économies, la France (13,2%) et le Royaume-Uni (12,8%) se détachaient.

Plusieurs pays d'Europe occidentale ont enregistré une baisse de la production chimique au cours de cette période, par exemple l'Allemagne, la Belgique, l'Italie et les Pays-Bas.

Tableau 27 : Indice de volume de production dans l'industrie chimique. Source : Eurostat, statistiques commerciales à court terme. 2010=100.

PAYS/ANNEE	2011	2012	2013	2014	2015
------------	------	------	------	------	------

UE-28	102,0	100,2	100,1	100,8	101,5
EE-19	101,4	99,3	99,3	99,4	99,3
Belgique	103,5	100,1	96,8	94,5	92,3
Bulgarie	114,1	103,1	97,0	106,1	109,0
République tchèque	95,2	100,0	96,8	106,1	101,6
Danemark	100,3	104,3	108,4	120,6	126,4
Allemagne	100,7	98,3	98,9	97,5	96,8
Estonie	127,6	127,3	132,9	124,4	106,8
Irlande	118,7	134,8	138,4	117,2	122,0
Grèce	97,9	88,7	90,6	91,7	95,1
Espagne	101,5	94,1	93,1	97,4	101,4
France	106,1	104,0	107,9	111,6	113,2
Italie	96,7	91,6	90,3	90,9	91,8
Lettonie	96,4	113,0	102,4	114,2	118,4
Lituanie	105,5	117,5	108,9	119,4	119,1
Hongrie	107,8	107,3	113,3	123,2	126,0
Pays-Bas	98,2	103,6	99,1	98,5	95,9
Autriche	103,3	106,5	105,7	109,6	107,7
Pologne	101,2	110,1	106,9	105,5	109,9
Portugal	99,9	88,4	91,7	94,6	96,6
Roumanie	108,2	105,5	112,6	115,4	109,6
Royaume-Uni	107,2	104,6	103,6	106,5	112,8
Norvège	97,0	82,1	81,8	81,8	83,3
ERY Macédoine	105,9	84,6	83,8	93,2	88,8
Turquie	106,9	108,6	112,6	117,6	121,8

3.2.2 Emploi

L'évolution de l'emploi dans les secteurs de la chimie a aussi été marquée par une forte stagnation. En 2015, le nombre de travailleurs était en fait inférieur à celui de 2010. Il y avait des variations entre les pays. Parmi les plus grands pays, seules l'Allemagne, la Pologne et la Turquie ont enregistré une croissance.

Tableau 28 : Indice de l'emploi (nombre de personnes employées) dans l'industrie chimique. Source : Eurostat, Statistiques commerciales à court terme. 2010=100.

PAYS/ANNEE	2011	2012	2013	2014	2015
UE-28	99,9	99,5	98,9	99,8	99,8
EE-19	99,9	99,6	100,0	101,2	101,4
Belgique	100,8	99,4	98,6	97,6	98,1
Bulgarie	99,7	99,1	101,8	99,2	104,0
République tchèque	99,3	99,8	97,7	99,2	102,0
Danemark	97,9	95,9	97,3	98,4	103,1
Allemagne	102,2	103,1	103,5	104,6	105,6
Estonie	105,9	114,0	114,6	109,8	104,5
Irlande	:	121,1	150,0	142,8	156,3
Grèce	94,9	90,9	80,8	84,0	84,0
Espagne	91,3	86,0	89,0	99,9	99,0
France	99,6	98,7	98,8	98,4	97,9
Croatie	97,8	93,9	86,9	77,1	69,9
Lettonie	107,9	100,8	101,7	108,2	109,3
Lituanie	97,3	96,5	99,6	101,1	103,4
Hongrie	110,8	101,5	102,6	108,9	114,3

Pays-Bas	100,0	100,4	101,0	99,8	98,6
Autriche	101,4	102,1	100,1	99,0	99,3
Pologne	102,5	104,0	103,0	104,1	107,0
Portugal	100,4	97,6	94,7	92,1	93,8
Roumanie	97,4	99,5	93,1	87,4	84,2
Finlande	99,3	111,6	103,9	101,9	103,5
Suède	98,4	97,9	95,0	94,6	94,8
Royaume-Uni	98,5	95,9	91,7	92,7	87,6
Norvège	101,2	95,7	94,4	96,3	96,7
ERY Macédoine	67,1	59,7	56,2	55,2	53,2
Turquie	105,0	108,7	113,9	121,3	122,7

3.2.3 Réponses à l'enquête

En 2016, nous avons reçu des informations de 10 syndicats dans 9 pays. C'est la plus faible participation jamais enregistrée dans ce secteur. La moitié des pays se trouvent dans la région nordique/balte.

Tableau 29 : Réponses des pays et des syndicats dans le secteur de la chimie les trois dernières années.

Année	Pays	Syndicats
2014	13	15
2015	10	18
2016	9	10

La République tchèque, la Finlande, l'Allemagne et l'Espagne ont fait état de nouveaux accords.

Bulgarie

En 2015, la NLF a signé un pacte de partenariat social avec les associations d'employeurs du secteur de la chimie (à l'exclusion des produits pharmaceutiques), qui ressemblait à une convention collective. Aucune convention collective nationale n'a été signée car les négociations collectives ont été bloquées pendant 10 ans par les employeurs dans le secteur. En moyenne, les augmentations de salaire au niveau de l'entreprise ont été de 6,5% en 2014 et de 7,0% en 2015.

République tchèque

OS ECHO a fait état d'un nouvel accord dans le secteur de l'énergie, contraignant pour les employeurs qui sont membres de l'association nationale. En 2016, les salaires ont augmenté de 1,8%. Le prochain round de négociation débute en octobre 2016.

Finlande

Le syndicat PRO a signé un accord *erga omnes* pour plusieurs secteurs de la chimie et pour les services textiles. Il est valable du 1^{er} mars 2014 au 30 novembre 2016 et s'applique à 9 000 salariés. Seuls les salaires ont été négociés en 2016 et le nouvel accord salarial est valable pour les onze premiers mois de 2016. Les augmentations ont été modérées et conformes à l'entente tripartite nationale (contrat social). Le prochain round (révision principale) débute en octobre 2016.

Allemagne

IG BCE a fourni des informations sur un accord adapté et prolongé sur les produits chimiques, valable pendant 24 mois. Il s'applique aux employeurs membres d'associations patronales et couvre 550 000 travailleurs en col bleu et en col blanc. Les salaires augmentent deux fois et d'un total de 5,3%, 3,0% pendant 13 mois et 2,3% pendant 11 mois. Le prochain round débutera en mars 2018.

Un accord révisé sur le caoutchouc brut est valable pendant 24 mois et s'applique à 25 000 travailleurs. Il s'applique aux travailleurs syndiqués en col bleu et en col blanc, dans les entreprises qui sont affiliées à l'association nationale. Les salaires ont augmenté de 5,0% au total, 2,5% depuis le 1^{er} juin 2016, 1,9% depuis le 1^{er} juin 2017 et 0,6% depuis le 1^{er} janvier 2018. Dans ce secteur aussi, le prochain round débutera en mars 2018.

Lettonie

Energija a fourni de brèves informations sur les accords d'entreprise pour 4 500 travailleurs. Il n'y avait pas de données sur les résultats.

Espagne

La FICA a présenté des rapports sur les révisions intermédiaires de quatre accords sectoriels *erga omnes* :

- L'industrie du parfum, accord valable pour les années 2015-2016, applicable aux 23 000 travailleurs, dont 20% sont membres de syndicats, 1,3% d'augmentation de salaire en 2016, négociations en cours au moment de la rédaction du rapport.
- L'industrie du papier, accord valable pour les années 2015-2018, applicable aux 17 000 travailleurs dont 11% sont membres de syndicats, 1,3% d'augmentation de salaire en 2016, prochain round au cours des six derniers mois de 2018.
- Industrie du verre et de la céramique, accord valable pour les années 2015-2016, applicable aux 60 000 travailleurs dont 30% sont membres de syndicats, 1,3% d'augmentation de salaire en 2016, prochain round au cours des six derniers mois de 2016.
- Industrie chimique, accord valable pour les années 2015-2017, applicable aux 243 000 travailleurs dont 12% sont membres de syndicats, 1,5% d'augmentation de salaire en 2016, prochain round au cours des six derniers mois de 2017.

3.3 Les secteurs du textile, de l'habillement, du cuir et des chaussures (THCC)

Les industries THCC s'intéressent avant tout à la conception et à la production de fil, tissu, vêtements, cuir, chaussures, et à leur distribution. Les produits textiles techniques perfectionnés gagnent en importance. Les services textiles font aussi partie du secteur, une branche qui n'est pas affectée par la forte concurrence avec les importations vers l'Europe, venant d'Asie, par exemple. La récession économique depuis 2008 a fortement affecté l'industrie mondiale du textile et de l'habillement. L'industrie THCC doit encore retrouver ses résultats positifs d'avant la crise. En 2015, les graphiques sont toujours en baisse dans la plupart des pays.



3.3.1 Production

La baisse moyenne de production de vêtements dans l'UE-28 s'est élevée à 14,8% de 2010 à 2015 (valeur d'indice 85,2). Dans la zone euro, elle a même été plus élevée, à savoir 19,4%. L'Italie a enregistré une baisse de 23,1%. Par ailleurs, de grands producteurs tels que la Turquie et la Roumanie ont enregistré une croissance. Ce tableau couvre uniquement l'industrie de l'habillement, qui est le plus grand des secteurs THCC.

Tableau 30 : Indice de volume index de production dans l'industrie de l'habillement⁵. Source : Eurostat, statistiques commerciales à court terme. 2010=100.

PAYS/ANNEE	2011	2012	2013	2014	2015
UE-28	96,7	90,8	87,2	86,8	85,2
EE-19	94,6	88,0	83,3	82,9	80,6
Belgique	95,9	87,4	79,8	75,9	76,0
Bulgarie	100,9	94,5	98,6	98,1	95,5
République tchèque	96,4	90,9	86,2	81,2	95,2
Danemark	115,4	90,2	93,2	87,6	81,1
Allemagne	98,6	89,5	87,1	91,8	86,5
Estonie	116,6	121,6	121,4	119,1	100,5
Grèce	80,6	71,6	67,2	62,7	54,3
Espagne	92,7	85,9	89,2	83,4	77,7
France	100,3	97,7	86,3	89,6	81,5
Italie	93,6	85,8	76,9	75,6	76,9
Lettonie	127,9	129,2	131,0	109,3	92,5
Lituanie	119,4	118,0	135,8	144,4	139,4
Hongrie	99,5	97,4	93,0	100,5	88,3
Pays-Bas	99,0	96,3	92,4	91,0	90,7
Autriche	84,0	77,9	71,3	71,5	68,5

⁵ Cet indicateur d'Eurostat ne fournit pas de données pour l'ensemble du secteur TCLF.

Pologne	108,1	109,2	113,7	112,1	114,9
Portugal	95,0	98,4	105,5	110,5	106,9
Roumanie	103,2	101,0	108,6	109,1	101,3
Finlande	99,1	91,9	85,6	75,5	67,2
Royaume-Uni	107,1	104,0	94,3	95,2	103,4
Norvège	97,2	89,9	87,7	86,9	81,1
ERY Macédoine	111,6	103,7	117,8	123,2	131,5
Turquie	98,8	104,6	106,9	107,0	110,6

3.3.2 Emploi

Le nombre de travailleurs a été réduit de 8,9% au cours des cinq années menant à 2015. Les pays les plus durement frappés ont été l'Espagne, la France, l'Autriche, la Belgique et la Pologne.

La Turquie, qui est un très grand producteur, a enregistré une augmentation de 9,6%.

Tableau 31 : Indice de l'emploi (nombre de personnes employées) dans l'industrie de l'habillement.

Source : Eurostat, statistiques commerciales à court terme, calculs d'industriAll Europe. 2010=100.

PAYS/ANNEE	2011	2012	2013	2014	2015
UE-28	98,0	95,4	91,7	91,0	91,1
EA-19	98,4	96,0	90,9	90,7	91,0
Belgique	95,2	88,9	82,7	80,1	76,7
Bulgarie	101,2	98,8	97,5	93,1	88,9
République tchèque	101,2	99,9	93,3	96,8	99,7
Danemark	98,0	98,1	97,5	96,7	94,6
Allemagne	98,8	99,3	97,0	95,2	102,9
Estonie	98,8	101,4	99,9	90,4	95,6
Grèce	87,5	81,1	70,8	87,8	90,6
Espagne	95,6	98,4	78,4	73,6	74,9
France	93,8	88,4	85,3	82,9	80,4
Croatie	97,4	88,6	81,6	81,3	78,1
Lettonie	112,0	108,7	109,8	98,1	90,2
Lituanie	105,0	94,6	95,1	93,7	92,0
Hongrie	95,1	91,5	87,5	86,8	83,0
Pays-Bas	99,6	97,7	99,5	94,9	94,2
Autriche	95,7	92,5	85,3	77,0	73,2
Pologne	97,1	89,6	85,4	81,2	79,6
Portugal	100,0	99,0	99,4	102,1	103,0
Roumanie	99,4	99,7	98,6	97,3	95,3
Finlande	109,0	:	:	:	97,8
Suède	89,0	73,5	74,3	71,7	72,1
Royaume-Uni	82,6	79,2	86,1	96,5	121,5
Norvège	100,0	94,9	91,2	85,0	85,0
ERY Macédoine	99,4	97,3	97,3	97,3	95,9
Turquie	104,5	107,9	111,1	111,2	109,6

3.3.3 Réponses à l'enquête

Dans le secteur THCC, 10 syndicats de 8 pays ont fait état de négociations collectives en 2016. Malheureusement, nous ne disposons que de peu de documents à analyser. Il reste peu de syndicats textiles purs en Europe et les conventions collectives nationales dans le secteur sont rares. Nous avons

reçu dix réponses de cinq syndicats sur des conventions collectives qui couvraient seulement les THCC. Les cinq syndicats restants ont fourni des informations sur des accords multisectoriels.

Tableau 32 : Réponses des pays et des syndicats dans les secteurs THCC au cours des trois dernières années.

Année	Pays	Syndicats
2014	11	16
2015	7	8
2016	8	10

La Belgique, la République tchèque, la Finlande, l'Allemagne et l'Espagne ont fait état de nouveaux accords.

Belgique

La CSC (METEA) et la FGTB (AC CG) ont présenté trois rapports conjoints sur des accords *erga omnes* prolongés et adaptés pour les travailleurs en col bleu dans les secteurs de l'habillement, du textile et des services textiles. Les accords actuels dans les secteurs du textile et des services textiles sont valables pour toute l'année 2015 et 2016, l'accord sur l'habillement uniquement pour 2016.

L'accord dans le secteur du textile s'applique à 15 300 travailleurs. Peu de résultats ont été obtenus récemment en termes de pouvoir d'achat dans la situation extraordinaire belge (gel des salaires). Cependant, les tickets-repas sont passés de 7€ à 8€ par jour. De plus, les employeurs doivent payer un montant journalier aux travailleurs qui sont au chômage partiel. Les régimes d'emplois de fin de carrière et de crédit-temps ont été adaptés. Le prochain round débutera à la fin de 2016. L'accord dans le secteur des services textiles couvre 6 100 travailleurs. Il sera révisé à la fin de 2016 ou au début de 2017. L'accord sur l'habillement s'applique à 7 200 travailleurs. Il sera renégocié en septembre 2016. Les adaptations de ces deux accords en 2015-2016 ont été similaires à celles de l'accord sur le textile.

République tchèque

OS TOK a fait état d'un accord adapté, prolongé, valable pour toute l'année 2016, et qui est applicable à 35 000 travailleurs. Dans les entreprises textiles, les salaires ont été augmentés de 3,5% et dans les entreprises de l'habillement de 6,4%. Des améliorations qualitatives spéciales (temps de travail, éducation, etc.) ont été convenues pour les travailleurs de plus de 55 ans. Le prochain round commence en septembre 2016.

Finlande

PRO a fourni des informations sur un accord destiné aux travailleurs salariés dans les secteurs du textile et de l'habillement. Il s'applique à 1 100 travailleurs (60%). La confédération nationale des universitaires (AKAVA) avait négocié les principaux points. Aucun résultat n'a été obtenu en termes de rémunération plus élevée ou d'améliorations sociales. Au contraire, le temps de travail annuel a été augmenté de 12 heures. Le prochain round débute en automne 2017.

Allemagne

IG Metall a signé un nouvel accord national dans le secteur du textile et des vêtements pour les travailleurs en col bleu et en col blanc, valable pour l'Allemagne de l'Ouest et de l'Est. Il expire fin janvier 2017 à l'Ouest et fin avril à l'Est. L'accord est applicable à près de 100 000 travailleurs (61%). Les salaires ont augmenté de 2,4% à partir du 1^{er} juin 2015 en Allemagne de l'Ouest et de 2,3% à partir du 1^{er} août 2016 en Allemagne de l'Est.

Le prochain round de négociation débute en décembre 2016.

Espagne

FICA a fourni des informations sur les examens intermédiaires de quatre accords sectoriels *erga omnes* :

- Industrie du tannage, accord valable pour les années 2016 à 2018, applicable aux 2 400 travailleurs dont 14% sont membres de syndicats, 1,0% d'augmentation de salaire en 2016, prochain round au cours des six derniers mois de 2018.
- Industrie du textile et de l'habillement, accord valable pour les années 2015 à 2017, applicable aux 78 300 travailleurs dont 20% sont membres de syndicats, 0,9% d'augmentation de salaire en 2016, prochain round au cours des six derniers mois de 2017.
- Industrie du cuir, accord valable pour les années 2015 à 2017, applicable aux 17 000 travailleurs dont 2% sont membres de syndicats, 1,2% d'augmentation de salaire en 2016, prochain round au cours des six derniers mois de 2017.
- Industrie des chaussures, accord valable pour les années 2014 et 2015, applicable aux 24 000 travailleurs dont 36% sont membres de syndicats, pas d'augmentation de salaire en 2016, prochain round en cours au moment de l'établissement du rapport.

3.4 Le secteur sidérurgique

Le secteur sidérurgique transforme le minerai de fer en acier. Cette industrie s'est développée de la nécessité de disposer de métaux plus solides et produits plus facilement. L'acier a joué un rôle essentiel dans la création d'économies modernes dépendant de l'infrastructure ferroviaire, des voitures et autres véhicules motorisés ainsi que d'une série d'autres produits sidérurgiques. La production a fortement augmenté jusqu'à la fin du siècle dernier. Au cours du 20^{ème} siècle, la production d'acier brut a augmenté à un rythme effréné. Au cours des dernières années, nous avons connu des problèmes de surcapacités, des importations en provenance de Chine et des baisses de prix.



3.4.1 Production

En 2015, le volume de production était virtuellement le même qu'en 2010 après avoir baissé de 6,4% de 2011 à 2013. La Turquie, la Pologne, la Hongrie et le Danemark avaient les tendances les plus positives. En Allemagne, l'augmentation s'est élevée à 3,3%. L'Allemagne représente près d'un quart

du volume de production de l'UE. L'Italie, l'Espagne, la France et le Royaume-Uni ont toutes enregistré des baisses.

Le tableau couvre tous les métaux de base, pas simplement l'acier.

Tableau 33 : Indice de volume de production dans les industries métallurgiques de base. Source : Eurostat, statistiques commerciales à court terme. 2010=100.

PAYS/ANNEE	2011	2012	2013	2014	2015
UE-28	105,0	100,2	98,6	100,9	100,9
EE-19	104,2	98,9	97,3	100,0	100,0
Belgique	99,5	96,4	96,4	96,1	105,6
Bulgarie	106,7	98,3	102,0	103,8	98,5
République tchèque	105,6	97,2	95,4	98,8	97,6
Danemark	107,1	95,8	102,3	108,5	121,3
Allemagne	104,4	100,8	100,5	103,3	103,0
Estonie	95,3	84,5	88,2	97,7	93,8
Grèce	107,2	101,8	96,8	101,9	105,7
Espagne	101,3	93,5	92,2	95,8	95,8
France	102,6	94,2	92,7	94,4	90,0
Italie	105,4	97,8	91,3	94,0	91,5
Lettonie	100,1	133,3	58,9	30,0	
Lituanie	127,7	141,5	158,6	84,0	83,1
Hongrie	108,3	102,2	105,8	109,2	113,1
Pays-Bas	98,0	99,4	101,2	106,6	107,2
Autriche	111,7	108,0	108,8	110,9	116,1
Pologne	116,8	114,2	110,9	117,7	117,8
Portugal	101,7	97,6	99,8	103,5	113,8
Roumanie	109,3	100,7	93,1	97,4	101,2
Finlande	103,6	98,8	97,5	102,6	105,3
Suède	104,7	97,6	92,6	92,3	110,4
Royaume-Uni	108,6	110,9	110,7	107,8	97,2
Norvège	92,2	88,2	84,3	87,3	80,9
ERY Macédoine	115,3	102,4	91,7	92,9	98,8
Turquie	111,0	116,8	122,9	123,1	122,8

3.4.2 Emploi

La réduction de l'emploi dans les métaux de base dans l'UE des 28 a été de 3,0 pour cent de 2010 à 2015 et légèrement supérieure dans l'EE des 19. La Belgique, par exemple, a perdu 17,3% de sa main-d'œuvre dans le secteur sidérurgique, la Finlande 26,1% et l'Espagne 13,0%.

Sur un plan positif, l'Allemagne, l'Autriche, la Pologne, le Royaume-Uni, le Danemark et l'Estonie ont vu le nombre de leurs salariés augmenter de 27 à 30%, soit sensiblement plus que le volume de production durant la même période. En Turquie, l'emploi dans le secteur sidérurgique a augmenté de 20,3%.

Tableau 34 : Indice de l'emploi (nombre de personnes employées) dans les industries des métaux de base. Source : Eurostat, statistiques commerciales à court terme. 2010=100.

PAYS/ANNEE	2011	2012	2013	2014	2015
UE-28	101,4	99,6	97,3	96,6	97,0
EE-19	100,2	99,0	96,9	95,4	95,7

Belgique	100,2	96,9	89,2	84,9	82,7
Bulgarie	91,7	85,7	82,8	88,5	82,6
République tchèque	105,1	98,3	100,8	99,6	101,2
Danemark	107,9	114,3	109,6	115,2	116,2
Allemagne	102,7	104,1	103,1	103,1	102,9
Estonie	127,0	111,2	107,7	129,8	130,0
Grèce	98,7	94,5	87,3	86,9	92,3
Espagne	93,9	86,1	81,6	79,4	87,0
France	98,6	98,3	96,8	95,3	93,1
Croatie	90,5	68,9	73,1	74,9	71,2
Lettonie	102,6	110,6	97,6	39,0	44,0
Lituanie	105,6	117,4	125,6	71,2	72,6
Hongrie	100,6	99,1	97,0	101,7	104,6
Pays-Bas	100,3	96,5	94,5	92,8	92,9
Autriche	103,5	105,1	105,8	107,2	109,0
Pologne	105,8	106,1	103,8	104,0	104,4
Portugal	98,7	94,7	91,9	91,5	95,5
Roumanie	101,0	100,0	91,5	88,9	88,4
Finlande	99,1	87,9	84,8	73,6	73,9
Suède	108,2	105,3	99,5	96,5	96,1
Royaume-Uni	104,3	101,1	99,3	104,7	107,6
Norvège	97,0	91,3	88,0	89,5	90,6
ERY Macédoine	110,6	108,4	107,4	106,2	102,8
Turquie	109,1	114,6	116,4	119,9	120,3

3.4.3 Réponses à l'enquête

L'enquête annuelle sur l'acier, qui a été lancée en 2010, a généralement eu un taux de réponse élevé. En 2016, 19 syndicats de 13 pays ont formulé des commentaires sur cette enquête.

Tableau 35 : Réponses des pays et des syndicats dans le secteur sidérurgique au cours des trois dernières années.

Année	Pays	Syndicats
2014	18	22
2015	12	15
2016	13	19

L'Autriche, la Belgique, le Danemark, l'Allemagne, la Slovaquie et la Suède ont fait état de nouveaux accords.

Autriche

PRO-GE a fait état d'un accord universellement applicable pour 180 000 travailleurs en col bleu et en col blanc dans les secteurs de la métallurgie et de la sidérurgie. Le prochain ROUND débute le 26 septembre 2016. Au moment de la rédaction du rapport, les augmentations de salaire pour 2016 n'étaient pas connues.

GPA-djp a fourni des informations sur un accord national applicable à tous les salariés du secteur sidérurgique (6 200). Les principales revendications portaient sur le pouvoir d'achat, des taux de salaire minimum plus élevés, une rémunération plus élevée pour les apprentis, la possibilité de temps libre

optionnel, un temps de travail plus court pour le travail continu en équipe et une indemnisation plus élevée pour le déplacement dans d'autres Etats de l'UE. Les salaires, les primes et les dédommagements ont été majorés de 1,5% (tableau des salaires envoyé en pièce jointe). Un accord sur un nouveau compte épargne-temps a également été conclu (document séparé). Le prochain round débutera en septembre 2016 et portera sur la réduction du temps de travail.

Belgique

Metaal et Metaal ont conjointement fait état d'un accord sectoriel applicable à toutes les entreprises (*erga omnes*). Le nombre de travailleurs est de 11 500. L'accord a été signé en novembre 2015 pour les années 2015 et 2016.

Les principales revendications étaient :

- Augmentations de salaire de 2,0% plus sommes forfaitaires
- Pérennisation de l'emploi
- Clause de sécurité de l'emploi. Pas de licenciements individuels ou collectifs pendant la durée de l'accord.
- Droit à des emplois de fin de carrière à partir de 55 ans, après 35 ans de carrière
- Temps de formation à considérer comme du temps de travail
- Limitation stricte du nombre de contrats temporaires (contrats à durée indéterminée après six mois de travail dans une période d'au moins 12 mois, pas de nouvelle période d'essai)

Des négociations ont eu lieu au niveau de l'entreprise. Aucune information n'a été reçue concernant les résultats.

Le prochain round débute vers la fin de 2016.

République tchèque

Le dernier accord tchèque dans le secteur de la sidérurgie a été conclu en 2000 et était valable pour les années 2001-2003. Chaque année, un nouveau projet d'accord a été présenté à la fédération des employeurs qui a refusé de négocier au motif qu'elle n'avait pas de mandat de ses membres. Cette année, une nouvelle tentative a été menée avec l'aide d'un médiateur. Les syndicats n'ont pas eu gain de cause. L'employeur n'a pas modifié son attitude négative à l'égard des négociations collectives.

Les principales revendications étaient :

- Augmentation du salaire nominal moyen d'au moins 3% par rapport à 2015
- Annonces de vacance de poste interne avant la procédure externe
- Temps de travail : 37,5 heures par semaine
- Droits de formation basés sur des accords avec les travailleurs individuels
- Droits de formation pour les responsables syndicaux

OS KOVO met en place des mesures visant à faire pression sur les employeurs (Fédération sidérurgique nationale) afin de modifier son attitude négative à l'égard des négociations collectives sectorielles.

Danemark

CO-industri a un accord sidérurgique qui est valable du 1^{er} mars 2014 au 1^{er} mars 2017. L'accord global est négocié au niveau national. Les taux salariaux minimum sont convenus dans l'accord national et sont ensuite utilisés comme référence dans les négociations salariales au niveau de l'entreprise.

Considérant la fragile reprise après la crise financière, il a été décidé que l'augmentation de salaire compenserait uniquement l'inflation.

- Le taux salarial minimum, qui est aujourd'hui de 108,70 DKK (14,6 €) a été majoré de 1,50 DKK (0,20 €) à partir du 1^{er} mars 2014, de 1,65 DKK (0,22 €) à partir du 1^{er} mars 2015 et de 1,80 DKK (0,24 €) supplémentaires à partir du 1^{er} mars 2016.
- La contribution des employeurs aux comptes de rémunération optionnels des travailleurs a également augmenté chaque année, de 5,0% depuis 2014.
- Les dédommagements ont augmenté de 4,8%.
- Les travailleurs licenciés reçoivent une formation d'une semaine supplémentaire avec le soutien du fonds de développement des compétences de l'industrie.
- Le temps de travail reste de 37 heures par semaine
- La rémunération des apprentis et des étudiants augmente chaque année.
- Les représentants des travailleurs reçoivent davantage d'informations sur les conditions accordées au personnel engagé et de meilleures possibilités d'éviter les abus
- Les parents du même sexe ont des droits égaux en matière de congé parental. Le congé parental payé passe de 11 semaines à 13 semaines, chaque parent a droit à cinq semaines, et les 3 semaines restantes sont accordées à l'un ou l'autre parent.

Le prochain round commencera au début de 2017.

Finlande

Metalli et PRO ont donné des informations similaires sur les accords sidérurgiques qui sont entrés en vigueur en novembre 2014 et ont expiré le 31 octobre 2016. Ils ont été renégociés en mai 2016 et seront décrits dans le rapport d'enquête de l'an prochain. En 2014 et 2015, les augmentations de salaire ont été très modérées.

France

La FGMM CFTD n'a pas signé de nouvel accord dans le secteur sidérurgique en 2016. Les barèmes salariaux minimum et la gestion des développements des compétences avaient fait l'objet de négociations. Cependant, rien n'a été convenu ou signé. L'accord existant est applicable aux 45 entreprises de 18 000 salariés dont 3 000 sont des cadres. Les prochaines négociations sur les salaires minimum auront lieu à partir du troisième trimestre de 2017 et au-delà.

Allemagne

IG Metall négocie des accords sectoriels pour les travailleurs en col bleu et en col blanc plus les apprentis et ce, dans trois régions : le nord-ouest de l'Allemagne (75 000), l'Allemagne de l'Est (8 000) et la Sarre (15 000). Dans l'ensemble, les conditions sont les mêmes partout en Allemagne. Des accords d'entreprise sont appliqués dans les deux usines RIVA d'Allemagne de l'Est, qui adopte les mêmes

conditions que l'accord sectoriel de l'industrie sidérurgique d'Allemagne de l'Est, et à Stahlwerk Thüringen (740 travailleurs) qui a des normes inférieures à celles de l'accord sectoriel.

Fin 2015, de nouveaux accords ont été signés dans le nord-ouest de l'Allemagne. Leur contenu portait principalement sur :

- Des augmentations de salaire de 2,3% (14 mois)
- Des augmentations forfaitaires de 200 €, 80 € pour les apprentis
- Le remboursement des frais de déplacement à l'école pour les apprentis
- L'élargissement de l'accord sur la retraite partielle jusqu'en février 2016
- La prolongation de l'accord sur la sécurité de l'emploi (TV Besch) jusqu'en janvier 2019. Cet accord inclut la possibilité d'une réduction du temps de travail de 35 à 28 heures par semaine avec une compensation salariale destinée en partie à éviter des pertes d'emploi, ainsi qu'une garantie d'emploi illimité des apprentis après l'achèvement de leur apprentissage
- Prolongation de l'accord sur les conditions de travail et utilisation de sous-traitants

Un nouvel accord a été conclu dans la Sarre en janvier 2016. Il a conduit à:

- Des augmentations de salaire de 2,3% (16 mois)
- Des augmentations des indemnités forfaitaires (200 €, 160 € pour les apprentis)
- L'amélioration de la situation des apprentis
- L'extension de l'accord sur les conditions et l'utilisation de sous-traitants, y compris de sous-sous-traitants jusqu'en février 2017
- Une plus forte protection des délégués syndicaux.

Les négociations dans les régions de négociations collectives du nord-ouest de l'Allemagne et d'Allemagne de l'Est débiteront probablement au cours de la dernière semaine de février ou de la première semaine de mars 2017. La Sarre suit généralement trois mois plus tard. Les principaux sujets seront les augmentations de salaire et la retraite partielle, probablement à un moment de restructuration massive et de consolidations, qui pourraient avoir un impact sur les revendications.

Italie

La FIOM n'a pas signé de nouvel accord dans le secteur sidérurgique durant la période concernée. L'accord actuel est un accord multisectoriel destiné à 1,8 millions de travailleurs dont 40 000 sont des métallurgistes. Au moment de la rédaction du rapport, des négociations avaient lieu au niveau national.

Pays-Bas

La FNV n'a pas non plus signé d'accord sidérurgique durant la période considérée d'un an. L'accord actuel expire en avril 2017 et les négociations doivent commencer au début de l'année.

Slovaquie

OZ KOVO a fourni des informations sur un accord révisé de haut niveau relatif à la métallurgie et aux métaux de base qui avait été négocié pour la période de mai 2016 à avril 2018. Il ne s'applique pas

automatiquement à toutes les entreprises mais couvre toujours 15 500 travailleurs (soit plus de 70%). Après une extension par le Ministre du travail, il s'applique à 20 000 travailleurs (soit 90%, c'est-à-dire proche d'*erga omnes*).

Les salaires ont été majorés de 2,7%, une hausse moins élevée que la revendication, en partie en raison de la baisse des prix des matières premières et de la réduction des profits dans le secteur. Les instruments visant à sécuriser l'emploi, le temps de travail, les droits à la formation, etc. sont inchangés par rapport à 2015. OZ KOVO a réclamé 35 heures par semaine dans toutes les entreprises, et pas simplement dans certaines d'entre elles.

En ce qui concerne les futures négociations, un supplément à l'accord relatif aux salaires sera présenté aux employeurs en 2017.

Suède

IF Metall a indiqué que du fer et de l'acier sont produits dans 13 usines en Suède. Il y a également 15 usines de traitement de l'acier. L'industrie sidérurgique suédoise emploie 16 000 travailleurs directs et 26 000 travailleurs indirects. Un nouvel accord a été conclu en mars 2016, valable pendant 12 mois. Il s'applique à tous les travailleurs en col bleu du secteur. Les salaires ont augmenté de 2,2%. La revendication était de 2,8%. Un groupe de travail entre le syndicat et les employeurs a été créé afin d'analyser la situation de l'égalité hommes-femmes. Le prochain round de négociations collectives débutera en automne 2016 parce qu'un nouvel accord devrait être conclu d'ici avril 2017. En novembre 2016, le Conseil d'IF Metall adoptera vraisemblablement les revendications relatives aux augmentations de salaire et la sécurité de l'emploi.

Le syndicat suédois pour les ingénieurs avait conclu un nouvel accord pour la période allant du 1^{er} avril 2016 à mars 2017 avec les mêmes revendications salariales et les mêmes résultats que ci-dessus. Une demande de réduction du temps de travail réduit à partir de 60/62 ans a été lancée. Le résultat prévoit que 0,2% de l'augmentation prévue aille à la retraite à temps partiel. Des groupes de travail sur l'égalité hommes-femmes et la santé et la sécurité ont été créés. Le prochain round débute au début du printemps 2017, les salaires et les retraites à temps partiel seront probablement les questions prioritaires.

Suisse

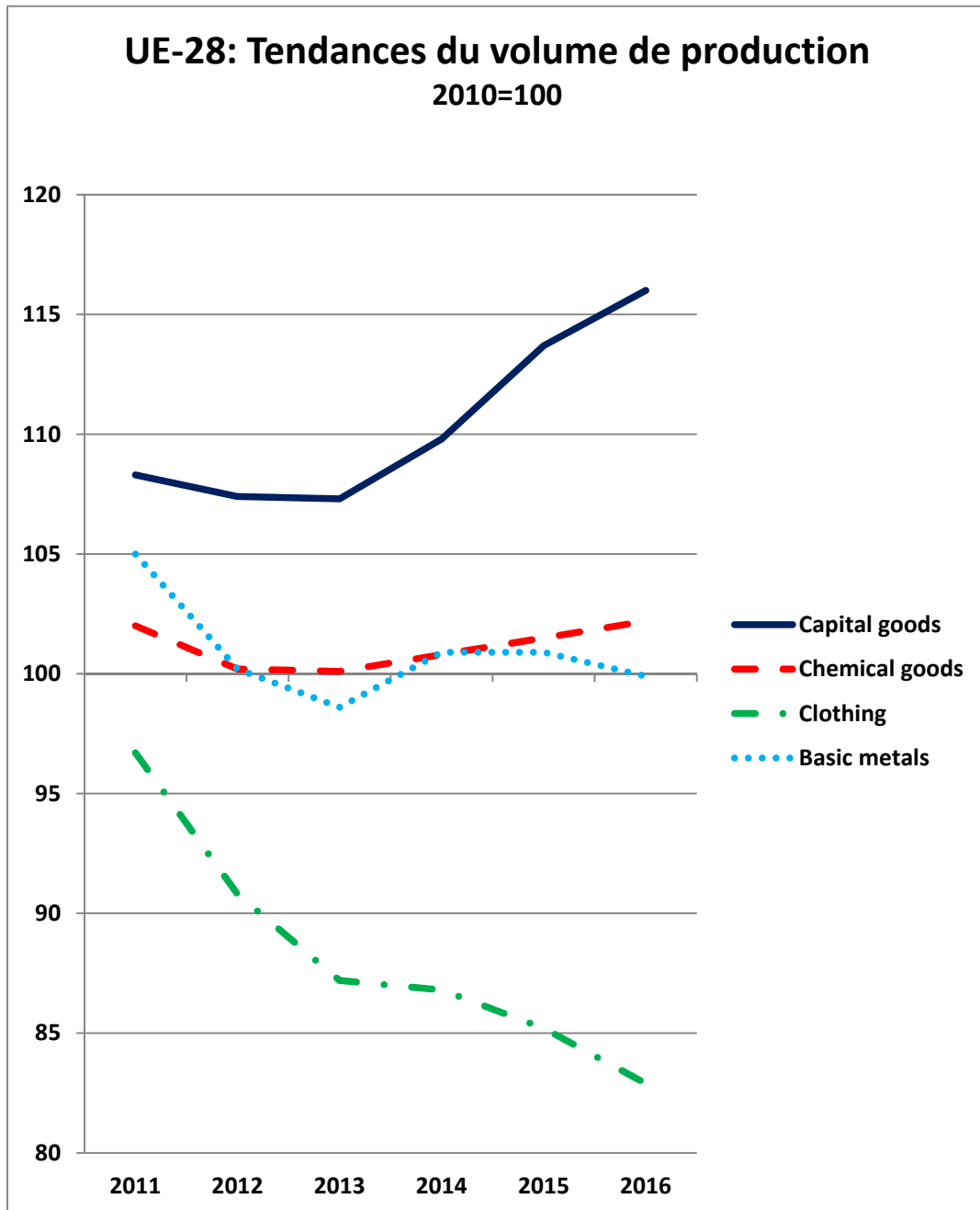
UNIA a brièvement indiqué qu'elle n'avait entamé aucune négociation dans le secteur sidérurgique durant la période couverte par le rapport. Le prochain round de négociation aura lieu en 2018. Les augmentations de salaire avoisinaient zéro en raison de la forte devise (franc suisse).

4 Comparaison intersectorielle

4.1 Production

Le graphique ci-dessous illustre clairement que la production de métal a bénéficié d'une évolution positive au cours des cinq dernières années. Par ailleurs, la production de vêtements a souffert d'une évolution négative continue. Le volume de produits chimiques et de produits sidérurgiques a été stable et a augmenté marginalement en 2015.

Graphique 4 : Indices du volume de production. Source : Eurostat, Statistiques commerciales à court terme.



4.2 Emploi

La situation est similaire pour l'emploi, mais on note la forte baisse du secteur des métaux de base jusqu'en 2014. L'emploi dans l'industrie du vêtement s'est équilibré en 2015.

Graphique 5: Indices de l'emploi. Source : Eurostat, Statistiques commerciales à court terme

