

Négocier notre futur !

Stratégies syndicales dans un
contexte de crise économique



Vienne, 12-13 juin 2014
Conférence « Politique de négociations
collectives et Politique sociale »

Contenu

- 1 Préface
- 3 Tendances en matière de négociations collectives
- 15 *Annexe I: Les rapports Eucob@n 2009-2013*
- 41 *Annexe II: Les revendications communes 2005-2014*
- 64 Garantir un travail décent : Accroître le taux de couverture des conventions collectives en Europe
- 68 Stratégies de négociations collectives dans le contexte de la crise actuelle
- 74 Chômage des jeunes et évolution démographique

Préface

L'effondrement du secteur financier en 2008 a très vite précipité le monde dans une crise mondiale d'une ampleur catastrophique. Même si elle a commencé dans le secteur bancaire, la crise a eu un impact immédiat sur l'économie mondiale, et force est de constater qu'à ce jour, une sortie de crise n'est toujours pas en vue. Les effets dévastateurs pour l'économie se sont traduits par des licenciements massifs, des fermetures d'usines – parfois temporaires – une explosion des chiffres du chômage et des politiques néolibérales ayant un seul et même objectif : diminuer les salaires, les conditions de travail et les prestations sociales dans un vaste effort de réduction des dépenses.

Les syndicats et certains économistes avaient d'emblée averti que ces politiques d'austérité néolibérales ne seraient d'aucune aide et que la crise était en fait la preuve même de l'inefficacité de ces politiques. Nous observons les résultats depuis plus de 10 ans : des efforts continus pour flexibiliser le marché du travail, visant à créer de nouveaux emplois dans les secteurs à bas salaires de l'économie, et une politique générale de hausses modérées voire faibles des salaires. Cette politique a été menée jusqu'à ralentir la consommation à un tel niveau – notamment aux Etats-Unis – que pour la relancer et ainsi soutenir l'économie, il a fallu développer des solutions créatives afin de ne pas devoir augmenter les salaires....c'est ainsi que le système de seconde hypothèque est né ouvrant des sources accrues de financement.

Cette situation, comme nous le savons tous, a créé une nouvelle bulle qui ne pouvait qu'éclater et nous plonger dans cette crise mondiale.

La crise a eu et continue d'avoir un effet dévastateur sur notre marché du travail européen, nos systèmes de prestations sociales, nos systèmes de négociations collectives et l'évolution de nos salaires. Les conséquences n'ont pas été identiques dans tous les pays : certains ont été frappés plus durement que d'autres. Mais le plus choquant est qu'afin de sauver le secteur financier et la monnaie européenne, la Troïka (appelée à juste titre dans l'un de nos documents « l'alliance non-légitimée ») a forcé plusieurs pays à prendre des mesures effroyables qui ont créé un bain de sang social. Les conséquences de la crise continueront de nous accompagner encore de nombreuses années.

Le monde syndical en Europe doit rester uni face à ces enjeux. Même si les effets ne sont pas ressentis avec la même sévérité dans tous les pays, le résultat final pèsera sur nous tous. Les mesures prises dans un pays auront des répercussions sur d'autres, et nous pourrions facilement nous laisser entraîner dans une spirale à la baisse. C'est pourquoi notre Conférence « Négociations collectives et Politique sociale », des 12 et 13 juin à Vienne, est si importante. Cette brochure rassemble l'ensemble des documents de la conférence, qui traitent tous les sujets mentionnés ci-dessus.

Mai 2014



Bart Samyn
*Secrétaire général adjoint
industriAll Europe*



Manfred Anderle
*Président du Comité
« Politique de
négociations collectives
et politique sociale »
d'industriAll Europe*



Tendances en matière de politique de négociations collectives et de politique sociale au cours des dernières années

Négociations collectives

L'autonomie du mouvement syndical a été menacée sous l'effet des mesures d'austérité durant et à la suite de la crise économique et financière. Dans certains pays, nous avons été les témoins d'interventions externes dans les systèmes de négociations collectives, y compris en ce qui concerne la validité des conventions collectives. On note également une tendance à la décentralisation des systèmes de négociation du niveau national vers le niveau sectoriel et le niveau de l'entreprise. Cette évolution qui résulte de la volonté des employeurs d'avoir plus de flexibilité au plan de l'entreprise, engendre une détérioration des conditions pour les travailleurs. Les négociations collectives sont un élément clé du syndicalisme, et nous avons mené de nombreuses actions et manifestations afin de défendre les conditions de travail, les droits des travailleurs et l'autonomie du mouvement syndical contre de telles attaques et contre toutes les tentatives visant à saper notre force et notre solidarité. C'est à la Commission européenne qu'incombe la responsabilité de garantir l'autonomie des partenaires sociaux et leurs droits de négociation, et ce, indépendamment de la situation économique et/ou politique actuelle des pays. Les négociations collectives continuent d'offrir aux travailleurs et aux entreprises les meilleurs résultats lorsqu'elles sont menées par des partenaires sociaux autonomes, dans le respect des règles et traditions de chaque pays.

Dialogue social européen

Même si la situation du dialogue social sectoriel européen reste plus ou moins acceptable, le dialogue social européen interprofessionnel entre la CES et BusinessEurope, le CEEP et l'UEAPME s'est détérioré au cours des dernières années.

IndustriAll European Trade Union participe à de nombreux dialogues sociaux sectoriels dont il ressort plusieurs exemples de bonnes pratiques, par exemple :

- › *La déclaration conjointe sur la crise mondiale, l'accord-cadre européen sur les profils de compétence pour les opérateurs de processus et les superviseurs de premier niveau dans l'industrie chimique, et les conditions-cadres pour une industrie chimique durable en Europe, telles que : « Le point de vue des partenaires sociaux (secteur de la chimie) ».*
- › *Le cadre d'actions - compétences, qualifications, anticipation du changement et changement dans le secteur européen de l'électricité*
- › *Ensemble pour la prévention des risques - campagne dans le secteur du papier*
- › *Déclaration sur la Santé & Sécurité dans les industries extractives*
- › *Les principales questions traitées par le dialogue social sectoriel dans l'industrie sidérurgique européenne sont l'évolution démographique dans le secteur et la revendication d'une politique industrielle européenne durable pour le secteur. Nous avons aussi formulé une déclaration conjointe sur le Plan européen pour la sidérurgie de M. Tajani.*

- › *Un débat ouvert concernant les contrats atypiques et l'emploi précaire a eu lieu dans le cadre du dialogue social sectoriel de l'industrie du métal, de l'ingénierie et des technologies, ainsi que sur les effets de la gouvernance économique et des recommandations spécifiques par pays concernant la compétitivité et les résultats des négociations collectives. Il a également abouti à une déclaration conjointe sur l'éducation et la formation « Repenser l'éducation, mais le faire conjointement avec l'industrie ».*

Le tableau est complètement différent lorsqu'on examine notre expérience en matière de dialogue social intersectoriel européen. Les négociations concernant la refonte de la directive sur le temps de travail en sont un exemple. Les éléments-clés pour les syndicats étaient la question de la possibilité d'opt-out et le fait que la protection offerte par les règles de la directive ne s'étende pas à tous les travailleurs. Certains jugements de la Cour de Justice de l'UE sur le temps de garde et le congé-maladie/les droits aux congés ont également apporté une interprétation plus claire de la notion de temps de travail. Le mouvement syndical a entamé ces négociations sans grand espoir d'obtenir des résultats acceptables. Les conditions préalables aux négociations, qui sont importantes pour l'évolution du dialogue social, étaient en fait extrêmement limitées dès le départ. Au final, les négociations ont été rompues avant qu'elles n'aboutissent. C'est désormais à la Commission européenne de reprendre l'initiative. Le résultat du processus visant à modifier la directive est très important pour les syndicats car nous voulons avoir l'assurance que les réglementations sur le temps de travail seront améliorées et pas affaiblies.

Nous avons même été confrontés à un cas où la Commission européenne s'est opposée aux partenaires sociaux. Lorsque Coiffure EU et UNI Europa Hair & Beauty, les partenaires sociaux du secteur de la coiffure, ont réussi à conclure un accord mutuellement important et favorable - « L'accord cadre européen sur la protection de la santé et de la sécurité au travail dans le secteur de la coiffure » -, la Commission européenne a décidé d'empêcher que l'accord soit transformé en directive. Ce cas est une attaque claire visant à affaiblir l'Europe sociale et l'autonomie des partenaires sociaux, et il révèle une autre facette des politiques d'austérité.

Dans les secteurs NEPSI, les contraintes économiques affecteront également la surveillance de l'accord sur la silice cristalline, étant donné que la Commission ne finance plus les activités du Conseil.

L'interprétation de la directive relative au détachement des travailleurs constitue un autre exemple de la manière dont le dialogue social entre les partenaires sociaux ainsi que d'éventuelles actions syndicales ont été minés. Cette directive a relevé le seuil nécessaire, de sorte qu'il est encore plus difficile de négocier le contenu des conventions collectives pour protéger les conditions des travailleurs détachés. La Commission européenne a ensuite promis de prendre des mesures pour réduire les effets indésirables sur le marché du travail, causés par l'interprétation de la directive par la Cour de l'UE. Elle a proposé une autre directive connue sous le nom de directive d'application, qui était supposée appliquer la directive sur le détachement. Cette proposition a tellement été édulcorée qu'elle est devenue une coquille vide. Le mouvement syndical a pris de nombreuses mesures afin de l'améliorer, mais sans grand succès.

Politiques salariales et outils

La Règle de coordination salariale

Une Règle de coordination salariale avait déjà été adoptée au sein de chacune des fédérations fondatrices d'industriAll Europe. Une telle règle est capitale pour la coordination des négociations collectives. Les principaux arguments et leur contenu étaient globalement les mêmes, mais les textes étaient légèrement différents et

devaient être harmonisés et clarifiés. Par conséquent, industriAll Europe a approuvé une nouvelle formulation de la Règle de coordination salariale pour la nouvelle fédération :

Le point de référence clé et le critère en matière de politique salariale syndicale dans tous les pays doivent consister à compenser le taux d'inflation et à garantir que les revenus des travailleurs continuent de bénéficier des gains de productivité.

L'expérience acquise au cours des années de crise montre que la Règle de coordination salariale n'a pas pu être appliquée dans les pays connaissant de longues périodes de déflation. Il a été impossible de garantir l'augmentation des salaires réels et l'amélioration du pouvoir d'achat en dépit de leur rôle très important pour la relance économique par la demande intérieure. Une nouvelle dégradation, plus profonde, est intervenue dans le cadre des réductions de salaires dans le secteur public mais aussi dans le secteur privé. En fait, de nombreuses entreprises semblent être uniquement intéressées par le rétablissement de leur marge bénéficiaire aux niveaux d'avant la crise, en utilisant les réductions de salaires comme forme de chantage pour maintenir la production dans un pays. Il est également important de tenir compte des situations où nous avons été confrontés à une spirale salariale négative en dépit du taux de couverture des conventions collectives. Les augmentations des salaires réels et l'amélioration du pouvoir d'achat sont toujours très importantes. C'est encore davantage le cas lorsque les conditions économiques sont difficiles.

Nous devons surveiller plus étroitement l'évolution de la part des salaires dans le PIB total.

Le système Eucob@n

Le réseau Eucob@n

Le réseau de correspondants fournissant des informations au système Eucob@n est essentiel pour le succès du système. Ils fournissent des informations qui contribuent au rapport annuel Eucob@n, mais ils devraient aussi être étroitement liés aux négociations collectives quotidiennes au sein de leur syndicat affilié afin de pouvoir contribuer rapidement et efficacement au système d'information quotidien. L'efficacité du réseau dépend des ressources dont disposent les syndicats affiliés pour établir des rapports et fournir des informations dans la forme requise. Nous avons noté qu'au cours des dernières années, avec le durcissement de la crise en Europe, le nombre de rapports a diminué. C'est compréhensible puisqu'en période de crise économique, la charge de travail des syndicats augmente étant donné l'importance d'être sur tous les fronts afin de sauver ce qui peut l'être pour les travailleurs. Mais nous devons également nous interroger sur la manière d'améliorer notre travail dans ce domaine afin qu'Eucob@n ne soit pas un outil utilisé uniquement en périodes fastes mais aussi en périodes difficiles, lorsqu'il est d'autant plus nécessaire.

Informations quotidiennes

L'échange rapide d'informations à travers le vaste réseau des syndicats qui sont affiliés à industriAll Europe constitue une valeur ajoutée dans des situations où ces informations sont essentielles, à savoir lorsque des négociations importantes sont entamées, en cas d'action syndicale et lorsque des négociations sont conclues au plan national ou sectoriel. Il en va de même dans les cas où les changements proposés à la législation du travail auront un impact important ou lorsque des négociations importantes sont menées au niveau de l'entreprise. Il convient de noter que le système est moins utilisé depuis le début de la crise.

Rapport annuel

Le rapport annuel du système Eucob@n vise à fournir des informations statistiques aux organisations affiliées afin qu'elles puissent utiliser ces informations dans les négociations ou comme outil d'évaluation des résultats de ces négociations. Il est donc évident que les statistiques doivent être aussi actualisées et appropriées que possible. Lors de l'analyse des résultats de la Règle de coordination salariale, il est important de tenir compte de nos expériences. Les difficultés peuvent être liées au fait que les analyses ne sont faites que rétrospectivement et sur un an uniquement. La transparence du rapport est essentielle. La possibilité de comparer de manière aussi détaillée que possible les chiffres et données transmis constitue une valeur ajoutée pour les syndicats participants. L'intégration de la Règle de coordination salariale requiert également l'inclusion d'un chapitre macro-économique plus détaillé, qui met l'accent également sur les tendances prévisionnelles en matière d'inflation et de productivité dans chacun des pays.

Salaires minimum

Les bas revenus doivent être une priorité des négociations collectives et/ou des réglementations légales - par exemple, sur les salaires minimum – conformément à la pratique et/ou la réglementation dans chaque pays où des systèmes différents ont été adoptés. Cependant, tant les systèmes de salaires minimum légaux que les systèmes de salaires minimum ou niveaux de salaire minimum négociés collectivement ont été adoptés en fonction des traditions des divers pays concernés. Les systèmes de salaires minimum légaux existant dans des pays voulant de telles règles peuvent être un bon outil de protection des groupes à bas salaire de ces pays. Cependant, dans d'autres pays, les modèles existants de conventions collectives contribuent de manière adéquate et efficace à améliorer la situation des moins payés.

Le débat sur les salaires minimum a longtemps été une question épineuse. En Allemagne, il a conduit à un changement d'opinion quant au type de système qui est préférable ; les salaires minimum négociés collectivement sont maintenant complétés par un salaire minimum légal afin de garantir un niveau général minimal de salaires. Nous devons garantir un salaire minimum assurant des conditions de vie décentes, sensiblement au-dessus du seuil de pauvreté, tel que défini par le système de prestations sociales de chaque pays, et donc indépendant de la situation économique du pays.

Des discussions sont également en cours dans toute l'Europe concernant une sorte de salaire minimum européen. A ce sujet aussi, les opinions divergent nettement, certains syndicats étant favorables à ce système alors que d'autres rejettent une telle proposition.

Nous avons également été confrontés au fait que la Commission européenne ait utilisé la crise comme prétexte pour lancer un débat sur la réduction des niveaux de salaires minimum en tant que régulateur, soi-disant pour faire progresser l'emploi. Le mouvement syndical a totalement rejeté cette tentative, mais dans un certain nombre de pays, tels que la Grèce et le Portugal, les systèmes nationaux existants de salaire minimum ont malgré tout été attaqués, ce qui a encore aggravé les conditions de travail des travailleurs plus pauvres.

Temps de travail

La Troïka et les gouvernements néolibéraux ont imposé des changements dans les réglementations et les conventions collectives relatives au temps de travail. Ces changements ont accru le nombre d'heures supplémentaires, les limites quotidiennes de temps de travail et la flexibilité du temps de travail.

Dès le début de la crise, il était évident que des mesures devaient être prises en cas de besoin, afin de conserver autant d'emplois que possible. Dans de nombreux pays, des régimes de chômage partiel, tels que le « Kurzarbeit » et le temps partiel réduit, existaient déjà. Ils étaient utilisés pour accroître les chances des travailleurs, qui risquaient d'être licenciés, de conserver leur emploi grâce à différentes formes de réduction du temps de travail. Parfois - mais malheureusement dans trop peu de cas - le temps non travaillé était associé à de la formation professionnelle afin d'améliorer les compétences. Certains syndicats ont, en l'absence de régimes de chômage partiel préexistants, accepté une réduction des salaires, par le biais de conventions collectives, en échange d'une réduction temporaire des heures de travail et d'un droit à la formation durant la période non travaillée.

On pourrait citer d'autres exemples de mesures, à savoir une division du travail grâce à des emplois à temps partiel, à des départs à la retraite anticipée et une réduction permanente du temps de travail. Certains syndicats ont entamé des discussions sur une telle réduction du temps de travail, comme en République tchèque dans le secteur de la sidérurgie.

Le problème majeur concernant le temps de travail est le fait que de plus en plus de règles en la matière ne sont pas applicables aux travailleurs ou ne sont pas appliquées de manière correcte ou adéquate. Ce constat s'applique aux travailleurs dont on considère qu'ils sont capables d'autoréguler la durée de leur temps de travail ou le moment où ils travaillent. Tel était généralement le cas des cadres, mais cette réalité touche de plus en plus de types de travailleurs. Dans de nombreux cas, les travailleurs qui sont dans cette situation n'avaient aucun droit au paiement des heures supplémentaires, conformément à leur contrat individuel.

Temps de travail flexible et travail mobile

Le marché actuel de l'emploi est de plus en plus exigeant en termes de disponibilité des salariés à l'égard de l'employeur. Les travailleurs en Europe travaillent de manière très flexible, qu'il s'agisse d'employés ou d'ouvriers. La flexibilité dans les domaines de la production consiste en des systèmes de travail en équipes hautement flexibles. En raison des concepts de « lean production », comme le « just-in-time » ou le « just-in-sequence », les systèmes de production sont très vulnérables aux fluctuations de la production et doivent réagir très rapidement. Ceci requiert un niveau élevé de flexibilité des travailleurs, tels que des changements rapides des systèmes de travail en équipes en fonction du carnet de commandes. Des systèmes de travail en équipes nuisant à la santé, notamment pour la main d'œuvre vieillissante, sont un aspect de la flexibilisation du travail.

Les concepts du « lean » ont également été introduits dans les bureaux ou pour des travaux non-manuels. Cela se traduit par une numérisation croissante des processus, du travail et des résultats du travail. Les entreprises peuvent réduire leurs coûts en offrant une organisation mobile du travail à leurs salariés (coûts immobiliers, matériaux de travail et moyens de production) et espèrent ainsi accroître la productivité. Cette nouvelle organisation des processus du travail a de nombreuses conséquences pour les travailleurs mobiles.

Les travailleurs peuvent considérer le travail à domicile ou dans un autre lieu comme quelque chose de positif, qui leur permet d'organiser leur travail d'une manière qu'ils jugent plus satisfaisante. Mais le fait d'être un travailleur mobile peut aussi conduire à des situations où ces travailleurs manquent des contacts sociaux dont ils ont besoin, et dont ils jouissent sur un lieu de travail. Cette évolution concerne particulièrement le besoin de protection qui permet aux travailleurs d'avoir un bon équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. Si l'on tient compte d'autres aspects tels que le stress et le burn-out, cela peut constituer un défi. Cette situation est illustrée, notamment par le besoin de réglementations du temps de travail. En effet, nombre de travailleurs qui sont touchés par cette évolution ne sont pas couverts par ces réglementations. Or, même si les règles en matière de temps de travail sont valables, il est difficile pour les syndicats de pouvoir contrôler de telles réglementations lorsque le travail en question est effectué en dehors du lieu de travail.

Développer des concepts pour la syndicalisation et la protection des travailleurs mobiles représente un nouvel enjeu pour les syndicats.

Equilibre entre vie professionnelle et vie privée

La flexibilité du temps de travail revêt deux aspects. Elle peut d'un côté offrir aux travailleurs plus de liberté et un plus grand équilibre entre vie professionnelle et vie privée, s'ils sont en mesure de décider comment et quand ils travaillent. Elle peut même garantir l'emploi dans une entreprise lorsque la flexibilité du temps de travail empêche des licenciements.

Mais dans la plupart des cas, les ouvriers en particulier n'ont pas cette liberté puisqu'ils sont dépendants de systèmes de travail en équipes. En outre, de nombreux cadres considèrent que leur liberté de choix est limitée en raison de la lourde charge de travail qu'ils doivent effectuer. L'auto-détermination s'avère être souvent une promesse trompeuse.

Les mesures d'austérité et les politiques néolibérales exercent une pression toujours plus forte sur les systèmes sociaux en Europe, et les infrastructures et dispositions en matière de soins de santé, auparavant publiques, sont désormais privatisées. Cela signifie que l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée n'est pas un luxe mais une nécessité pour bon nombre de travailleurs qui doivent prendre soin de parents ou proches dépendants.

L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est également affecté par le droit à plusieurs types de congé durant la vie professionnelle. Cela concerne tant le congé parental pour le père et la mère à la naissance d'un enfant, que le congé lorsqu'un enfant est malade. Il en va de même lorsqu'une personne doit prendre soin d'un parent âgé ou handicapé. Une négociation fructueuse permet d'améliorer le droit à un tel congé, et les conditions économiques à remplir pour en bénéficier. Le droit pour les enfants de pouvoir également être pris en charge par leur père est davantage reconnu.

Le travail domestique non payé et ses conséquences pour les contributions des femmes au marché du travail ont maintes fois été soulignés. La répartition inégale du travail domestique entre les femmes et les hommes a non seulement un impact négatif sur le revenu journalier de nombreuses femmes mais aussi sur le niveau des prestations de retraite auxquelles elles ont droit. L'écart de salaires entre les femmes et les hommes dans notre partie du monde s'élève actuellement à 16 % et la différence en matière de prestation de retraite est de 39 %. Une partie de cette différence de salaires peut être expliquée par des raisons qui ne relèvent pas de la discrimination, mais le reste ne peut pas s'expliquer d'une autre manière. Mais quelles que soient les raisons de la différence de salaires, elle affecte bel et bien les retraites de manière significative.

Dans certains cas, la différence de salaires entre hommes et femmes a été réduite, mais la raison n'est pas toujours liée au travail mené en matière d'égalité progressive des sexes mais au fait que les salaires des hommes ont tout simplement diminué en raison de la crise.

Travail précaire

La décision de se mettre d'accord sur une revendication commune contre le travail précaire a été motivée par la prise de conscience de l'évolution menaçante du marché du travail vers des emplois de plus en plus précaires. Le nombre des contrats temporaires et à durée déterminée, des contrats à temps partiel non choisis, et le recours au statut de faux indépendant n'ont cessé d'augmenter. Ici et là, on utilise également des contrats « zéro heure » et d'autres formes contractuelles d'emploi qui sont tout simplement inacceptables. La précarité n'affecte pas seulement la vie professionnelle ; elle peut non seulement se traduire par une érosion des conditions normales de vie et de travail d'un travailleur mais aussi avoir un impact sur l'ensemble de la situation économique et sociale de sa famille.

Au cours des dernières décennies, on a assisté à une augmentation radicale et de grande ampleur du travail précaire dans tous les pays et tous les secteurs industriels, ce qui est très inquiétant. La crise économique a également permis à certains employeurs et gouvernements d'exploiter cette situation afin de réduire les salaires, de détériorer les conditions de travail et d'introduire le travail précaire à une plus grande échelle. Les jeunes, les femmes et les travailleurs migrants sont particulièrement affectés par cette évolution. Il faut réduire le secteur des bas salaires en Europe, grâce aux négociations collectives et/ou une réglementation légale – par exemple, sur les salaires minimum – en fonction des pratiques de chaque pays. Un recours limité au travail flexible est nécessaire pour pouvoir faire face aux pics de travail à venir, mais un marché du travail flexible sans sécurité sociale suffisante ni politiques de formation et politiques actives du marché du travail visant à réduire le chômage, est un marché du travail précaire. Une situation précaire peut également voir le jour lorsque des travailleurs sont soumis à des clauses de non-concurrence convenues entre employeurs.

Les conventions collectives offrent un niveau élevé de protection contre la précarité. La protection et l'augmentation du taux de couverture des conventions collectives constituent, par conséquent, un sujet fondamental pour le mouvement syndical. Mais il est aujourd'hui établi que le taux de couverture et le taux d'affiliation syndicale diminuent dans de nombreux pays. Cette évolution touche essentiellement la main-d'œuvre ouvrière et les syndicats les représentant. Une des raisons de cette situation est le changement structurel qui transfère le travail des ouvriers aux employés. Dans les pays où les employés sont moins organisés, le taux d'affiliation total diminue. Cette situation a moins de conséquences dans les pays où le niveau de syndicalisation des ingénieurs et cadres (cols blancs) est élevé (voir annexe I).

Travail intérimaire

L'augmentation de la précarité sur le marché du travail résulte entre autres du fait que depuis ces dernières années, le recours à l'intérim se généralise dans un nombre croissant de secteurs, y compris dans l'industrie. La présence de travailleurs intérimaires sur le lieu de travail est devenue la règle plutôt que l'exception. En période d'incertitude économique, les missions d'intérim et autres contrats temporaires sont les premiers à être résiliés. La proportion de salariés en contrats à durée indéterminée est souvent réduite, ces travailleurs sont licenciés et se voient ensuite confier une mission d'intérim sur leur ancien lieu de travail. Dans une situation financière tendue, qu'elle soit nouvelle ou permanente, ou même en temps de crise, l'étape suivante consiste à réduire la main-d'œuvre dans l'entreprise utilisatrice en mettant un terme à un grand nombre de missions d'intérim.

Les syndicats ont compris que ces travailleurs doivent être reconnus comme des collègues et être syndiqués - même s'ils sont employés dans des circonstances qui étaient encore plus ou moins inconnues récemment, et qui sont en tout cas inacceptables par rapport à une situation normale sur un lieu de travail. Au vu de cette évolution, de nombreux syndicats tentent de syndiquer ces travailleurs, qu'ils travaillent dans le pays où ils résident ou soient des travailleurs détachés. Les principaux problèmes rencontrés dans le travail intérimaire sont dus au fait que les périodes d'emploi sont généralement courtes, que les conditions de travail sont inférieures à la norme et que l'indemnisation payée entre les périodes de mission est très faible ou inexistante. Il existe cependant de bons exemples de conventions collectives qui offrent des contrats d'emploi à durée indéterminée avec des droits de rémunération suffisants, y compris entre les missions. La directive sur le travail intérimaire établit le principe de non-discrimination entre les travailleurs intérimaires et les travailleurs recrutés par l'entreprise utilisatrice en ce qui concerne les conditions de base du travail et de l'emploi. Cela signifie que les salaires et d'autres avantages sociaux à payer durant les missions doivent être les mêmes que si le travailleur intérimaire était employé par l'entreprise utilisatrice. Lors de la mise en œuvre de la directive, certains pays ont néanmoins eu recours à la possibilité de déroger à certaines réglementations.

En 2013, industriAll Europe a entamé des discussions informelles concernant les conditions des travailleurs intérimaires avec Eurociett, l'organisation patronale qui représente les agences intérimaires à l'échelle européenne.

Dumping social

Lorsqu'on parle de dumping social, on fait souvent référence à la situation des travailleurs détachés. Les jugements de la Cour de Justice européenne dans les affaires Laval, Viking, Ruffert et Luxembourg montrent que la directive sur le détachement des travailleurs est une directive maximale et non une directive minimale. Cette interprétation a des implications majeures lorsqu'on tente d'éviter une détérioration des conditions salariales sur le marché intérieur du travail alors que les travailleurs détachés sont soumis aux pires conditions. La Commission européenne a décrit cette pratique comme une situation « où les prestataires de services étrangers peuvent fragiliser les prestataires de service locaux parce que leurs normes du travail sont inférieures ». La situation des pays où il n'existe pas de règles erga omnes, ou aucune possibilité de rendre les conventions collectives généralement contraignantes, est particulièrement problématique. La nouvelle directive d'application relative à la directive sur le détachement des travailleurs a été fortement critiquée par le mouvement syndical car, comme expliqué plus haut, elle est devenue trop édulcorée pour faire une réelle différence voire détériore davantage la situation.

La Commission européenne (en fonction jusqu'en mai 2014) encourage le dumping social également dans d'autres domaines, par exemple lorsqu'elle discute des indicateurs du tableau de bord social dans le Semestre européen comme étant aussi des normes maximales.

Mais d'autres groupes de travailleurs peuvent aussi être forcés d'accepter de bas salaires. Les travailleurs effectuant des travaux non déclarés sont dans une situation très difficile, et ce constat s'applique également aux jeunes travailleurs ou aux travailleurs migrants sans papiers, qui ne sont pas encore établis sur le marché du travail.

Evolutions démographiques

Lorsqu'on examine les évolutions démographiques du marché du travail, plusieurs tendances importantes apparaissent. Pour de nombreuses raisons, il est aujourd'hui absolument nécessaire de s'assurer que le taux de

chômage des jeunes diminue et qu'un nombre maximum de jeunes entrent sur le marché du travail. Un taux de chômage massif parmi les jeunes est non seulement dévastateur pour leur confiance en eux, tant sur le plan social que professionnel, mais il constitue aussi une grande perte pour la société en général. Dans certains pays, le chômage des jeunes est un problème structurel ; et face à une génération sans liens solides avec le marché de l'emploi ou emploi sécurisé avec des conditions de travail humaines et équitables, il sera encore plus difficile d'éviter la précarité et la pauvreté, y compris après la crise. Il faut également tenir compte de la grande différence dans l'évolution démographique des différentes régions d'Europe.

Il convient aussi de noter que les évolutions démographiques modifient la composition de la main-d'œuvre dans son ensemble. Force est de constater qu'aujourd'hui, le nombre de personnes âgées sur le marché du travail augmente pour des raisons démographiques mais aussi sociales.

Nous avons été confrontés à un certain nombre de propositions et de décisions concernant le recul de l'âge de la retraite. Il faut souligner que, même aujourd'hui, de nombreux travailleurs ne peuvent pas travailler jusqu'à l'âge de leur retraite en raison de la pénibilité du travail et des mauvaises conditions de travail auxquelles ils ont été exposés durant une longue vie professionnelle. Si nous voulons avoir l'assurance que les travailleurs sont réellement capables de rester sur le marché du travail jusqu'à l'âge de la retraite et de vivre leur retraite en bonne santé, il est essentiel de leur garantir de bonnes conditions de travail.

Les lieux de travail doivent aussi être adaptés et optimisés pour les travailleurs plus âgés. Ces adaptations tiendront bien sûr compte de toutes les réglementations en matière de santé et de sécurité requises pour un travailleur, mais elles reconnaîtront également les besoins spécifiques des travailleurs plus âgés. Une autre manière d'adapter l'emploi pour un travailleur plus âgé pourrait être la possibilité de travailler à temps partiel, peut-être en lien avec des régimes de retraite anticipée.

Même ainsi, des problèmes peuvent apparaître. Aujourd'hui, les conditions de travail et l'allongement des carrières, en particulier lorsqu'elles sont combinées à des niveaux élevés de stress, sont des facteurs qui ont un effet négatif sur l'espérance de vie. Les conséquences professionnelles jouent un grand rôle à cet égard et nous constatons que l'écart se creuse, en particulier en ce qui concerne certains emplois plus stressants/ou des emplois pénibles. Dans ce contexte, notons également que la capacité toujours plus répandue à travailler à distance, plutôt que sur un lieu de travail déterminé, peut signifier que les règles relatives au temps de travail et aux conditions de travail ne sont pas conservées.

En termes de compétence, les travailleurs plus âgés sont un atout majeur pour les entreprises. Les compétences acquises durant une vie professionnelle sont évidemment importantes, mais le rythme de l'évolution technologique requerra des connaissances techniques encore plus grandes à l'avenir. Les syndicats pourraient donc s'atteler à élaborer des règles et réglementations spéciales pour les travailleurs plus âgés sur le lieu de travail via des conventions collectives, à savoir une politique pour les seniors qui leur permette de rester en poste en tant que salariés. Les compétences et les performances sont la base des salaires, et une formation devrait être dispensée à toutes les générations. S'assurer que les travailleurs ont les bonnes qualifications pour pouvoir garder leur emploi à l'avenir est une double responsabilité, pour l'employeur qui doit offrir des possibilités de formation et pour le travailleur qui doit saisir l'occasion d'améliorer ses qualifications. Les syndicats doivent aussi tenir compte du fait qu'il existe de grandes sources de compétence, de savoir et de connaissances dans le vaste groupe des travailleurs migrants, mais qu'elles ne sont pas toujours suffisamment utilisées. Les politiques d'éducation et de formation, permettant à ce groupe de travailleurs d'entrer sur le marché régulier du travail, revêtent dès lors une grande importance.

Attractivité de l'industrie

Dans de nombreux pays et secteurs, le taux de chômage des jeunes est très élevé par rapport aux niveaux antérieurs. Cette situation peut en grande partie être attribuée aux mesures prises par les entreprises et les gouvernements durant la crise. Mais il faut aussi reconnaître qu'il existe une divergence entre l'offre de main-d'œuvre et les compétences requises pour trouver un emploi au sein de l'industrie.

Dans un nombre croissant de secteurs et de domaines, on constate un manque de main-d'œuvre qualifiée. C'est non seulement le cas dans les emplois requérant des qualifications élevées mais aussi pour les emplois qui requièrent un ensemble différent de compétences. On constate une baisse générale d'intérêt pour les emplois dans l'industrie, mais cette tendance est particulièrement visible dans les pays et les secteurs qui n'ont pas été frappés trop durement par la crise. Les jeunes en particulier ne sont pas attirés par le travail industriel et se tournent plutôt vers d'autres domaines d'éducation et de vie professionnelle qu'ils jugent plus attrayants. Les employeurs et les syndicats ont un intérêt commun à résoudre ce problème et à améliorer l'image du travail dans l'industrie.

Cette question pourrait être traitée en augmentant le nombre de contrats d'apprentissage et de formation, mais il faut éviter d'abuser de systèmes tels que les « stages » peu payés ou même en grande partie non payés comme le font aujourd'hui certains pays. Lorsqu'il n'existe pas de contrats d'apprentissage et de formation, une autre voie consiste à encourager des liens plus étroits entre le système scolaire et le lieu de travail. Chaque entreprise doit avoir un plan à long terme indiquant le nombre d'apprentis et de stagiaires dont elle aura besoin pendant plusieurs années, et la manière dont elle peut garantir une bonne formation à ces travailleurs. Les syndicats doivent prendre part au processus d'établissement de ces plans.

Accords et systèmes transnationaux européens

Accords-cadres européens

Les négociations d'accords-cadres européens (ACE) au niveau des entreprises multinationales sont un instrument important pour les syndicats, et l'expérience des dernières années révèle que le contenu de ces accords est de plus en plus clairement lié aux aspects des négociations collectives. L'expérience de ces négociations montre qu'il est essentiel que les fédérations syndicales européennes prennent part à ces négociations et soient signataires des accords conformément au système de mandat. Cependant, la mise en œuvre des accords dépend des systèmes nationaux de relations industrielles et des traditions de chaque pays, en raison de l'absence de cadre juridique optionnel au plan européen. Il est donc important que cette mise en œuvre ait lieu.

Système européen d'accords d'entreprise transnationaux

Les problèmes liés à la création d'un tel cadre juridique optionnel ne sont toujours pas résolus en dépit des efforts déployés par la Commission européenne. Les organisations patronales continuent de résister à un tel système. Dans toutes les discussions où cette question figure à l'ordre du jour, il est important d'avoir l'assurance que les organisations syndicales soient reconnues en tant que représentants des salariés. C'est heureusement le cas dans la Résolution du Parlement européen sur les négociations collectives transfrontalières et le dialogue transnational (le rapport Handel), adoptée au cours de l'automne 2013.

Il convient de noter qu'étant donné l'absence de cadre juridique européen pour les accords d'entreprise transnationaux, la procédure de mandat d'industriAll Europe est devenue un modèle pour les autres fédérations.

Politique sociale

Dans de nombreuses situations – différant d'un pays à l'autre – les négociations collectives sont un outil qui peut être associé à d'autres efforts pour améliorer la législation.

En période de crise économique et d'austérité, les systèmes de sécurité sociale sont constamment sous pression. L'une des principales tâches des syndicats est de défendre ces systèmes afin d'offrir les dispositions adéquates aux personnes ayant besoin d'allocations sociales et de conserver des systèmes de sécurité sociale décents comme un stabilisateur naturel de l'économie.

Au plan de l'UE, des initiatives ont été prises sur plusieurs questions. Certaines des initiatives clés avaient trait au temps de travail, à la flexicurité, aux retraites, à la santé et la sécurité au travail, et à l'interprétation et la mise en œuvre de la directive sur le détachement des travailleurs, et au projet de directive d'application. Une autre question importante à prendre en compte est celle des systèmes existants de dénonciation d'abus et aux problèmes qui y sont liés.

Chômage

Dans de nombreux pays, les problèmes budgétaires ont eu un impact négatif sur le système d'indemnisation du chômage, conduisant à des niveaux de prestation inférieurs et à des réductions des périodes d'indemnisation par les gouvernements avec l'objectif de faire revenir les personnes au travail. C'est une mauvaise manière de consolider les déficits budgétaires. Les travailleurs doivent pouvoir compter sur les systèmes de sécurité sociale en cas de chômage. L'incertitude liée à la sécurité sociale affecte également les personnes ayant quitté le système scolaire, qui ne sont pas encore entrées sur le marché du travail et ne reçoivent donc aucune prestation.

Revendications communes

La revendication commune contre le travail précaire était une revendication conjointe des trois fédérations fondatrices d'industriAll Europe. Elle a également été reconnue comme la première revendication commune de la nouvelle fédération. Dans certains secteurs, il existe également une revendication commune sur la formation. L'évaluation de ces revendications se poursuit, ainsi que la lutte afin d'obtenir des résultats. Il convient de noter qu'il existe plusieurs bons exemples en matière de formation dans les dialogues sociaux sectoriels. Les expériences en matière de projets EFP ou de conseils sectoriels des compétences peuvent être échangées entre toutes les organisations affiliées à industriAll Europe et être source d'inspiration pour d'autres initiatives.

Le concept de revendication commune et les recommandations concernant la manière de traiter de telles revendications ont été approuvés (voir annexe II).

Annexe I

Les rapports Eucob@n 2009 - 2013

Table des matières

1	Introduction
2	Evolutions économiques en 2009-2013
2.1	Croissance et emploi
2.2	Inflation
2.3	Productivité réelle de la main-d'œuvre
3	Les résultats des négociations collectives nationales
3.1	Métallurgie
3.1.1	Salaires
3.1.2	Droits sociaux
3.2	Chimie
3.2.1	Salaires
3.2.2	Droits sociaux
3.3	Textiles, habillement, cuir et chaussure
3.3.1	Salaires
3.3.2	Droits sociaux
3.4	Acier
4	Tableaux



1 Introduction

La période entre 2009 et 2013 a été la période la plus dramatique que l'économie européenne a connue depuis la Seconde Guerre mondiale. La crise a eu de graves conséquences sur l'emploi, les négociations collectives et les droits des travailleurs. La coordination des négociations salariales nationales en Europe est devenue plus difficile à la suite de la crise.

Pour les années 2009 à 2013, les principales conclusions de nos rapports ¹Eucob@n mettent en exergue les pertes d'emploi massives (en particulier dans l'industrie manufacturière) et les faibles augmentations de salaires, à quelques rares exceptions près. Soumis à de fortes pressions et à la concurrence internationale, les syndicats ont mis l'accent sur le maintien du pouvoir d'achat et de l'emploi, mais dans de nombreux cas, ils ont été incapables de respecter la règle de coordination salariale d'industriAll Europe (les salaires doivent, au minimum, compenser le taux d'inflation national et l'augmentation de la productivité réelle de la main-d'œuvre).

Les décisions politiques nationales, les pressions de l'UE, de la Troïka et, bien sûr des employeurs, ont abouti à la décentralisation et à l'individualisation des négociations. L'incertitude planant sur les évolutions économiques futures et les perspectives du marché se sont traduites par un plus grand recours aux clauses d'ouverture et par des augmentations salariales forfaitaires.

Le présent rapport condensé donne un aperçu de la teneur des rapports annuels d'industriAll Europe et de ses trois fédérations fondatrices. Il met surtout l'accent sur la règle de coordination salariale, mais des changements relatifs aux aspects sociaux ont également été inclus.

Il faut cependant se garder de tirer des conclusions distinctes sur la base d'un rapport concernant les négociations salariales nationales. La surveillance des négociations collectives nationales est un exercice exigeant et la fiabilité des résultats dépend d'un certain nombre de facteurs, tels que le taux de réponse à l'enquête, les pays et secteurs couverts, la baisse des niveaux de syndicalisation et l'absence de conventions collectives nationales dans un certain nombre de pays. De plus, nous ne disposons d'aucune information sur la dérive des salaires, à savoir la différence entre les salaires conventionnels et les salaires réels.

A la fin du rapport, nous avons inclus des tableaux basés sur des indicateurs statistiques provenant de la base de données de la Commission européenne, Eurostat. Nous avons effectué des calculs pour les industries manufacturières qui, dans une certaine mesure, permettent d'effectuer des comparaisons avec les données des rapports Eucob@n.

Il n'existe qu'une seule base de données européenne « officielle » sur les salaires conventionnels, à savoir « l'indicateur des taux salariaux négociés » de la Banque

centrale européenne, qui est calculé sous la forme d'une valeur agrégée. Les données nationales sous-jacentes ne sont pas publiées et cet indicateur contient uniquement un calcul brut qui ne permet pas d'effectuer une analyse comparative. La BCE considère l'indicateur lui-même comme une donnée expérimentale de dix pays de la zone euro.

2 Evolutions économiques en 2009-2013

En 2009, l'ensemble de l'Europe a ressenti l'ampleur des effets de la crise, certains Etats membres étant particulièrement touchés. Une fragile relance a vu le jour au cours des années suivantes, mais pas dans tous les pays. Et même si la production a recommencé à augmenter dans la plupart des pays, les niveaux de chômage ont continué d'augmenter.

2.1 Croissance et emploi

L'émergence de la crise et le choc de la demande en 2008 ont provoqué une baisse sans précédent de la production européenne. En 2009, le PIB a baissé de 4,5 % dans l'UE 28 et la ZE 18. Dans la plus grande économie, à savoir l'Allemagne, la réduction s'est élevée à 5,1 % et à environ 15 % dans les états baltes (tableau 1).

Une telle baisse de l'activité économique a bien sûr eu de graves conséquences sur l'emploi, tant en termes de niveaux que de types. En 2013, le taux de chômage moyen dans l'UE était de 10,8 % (tableau 2) et de 23,4 % chez les personnes de moins de 25 ans (tableau 3).

Le travail à temps partiel a augmenté et a atteint 19 % dans l'UE en 2012. L'augmentation a été particulièrement élevée chez les travailleuses et les employés. Une grande partie de ce travail à temps partiel n'était pas volontaire. D'autres types de travail précaire ont également augmenté, en particulier le travail intérimaire, même s'il ne représente encore qu'une minorité des contrats à durée déterminée.

2.2 Inflation

La croissance des prix à la consommation a chuté de manière radicale en raison du choc de la demande qui a suivi la crise. Quatre Etats membres (Irlande, Espagne, Portugal et Suisse) ont enregistré une déflation en 2009 et la moyenne de la ZE 18 était proche de zéro par opposition à 3,3 % en 2008 (tableau 4).

Depuis lors, la situation s'est normalisée avec un pic d'inflation en 2011 (2,7 % dans la ZE 18 et 3,1 % dans l'UE 28). Les dernières prévisions d'Eurostat (30 mars 2014) indiquent des taux d'inflation de près de la moitié de ceux de 2013 : 1,3 % dans la ZE et 1,5 % dans l'UE. Il est à noter que les prix à la consommation augmentent chaque année moins dans la zone euro que dans l'ensemble de l'UE.

Dans quelques pays spécifiques, la déflation s'est également poursuivie après 2009, par exemple en Grèce en 2013. Les taux d'inflation dans quatre des cinq plus grandes économies européennes (Allemagne, Espagne, France et Italie) ont été très similaires en 2013 et ont varié de 1,0 à 1,6 %. Au Royaume-Uni, les prix à la consommation ont augmenté assez vite au cours des dernières années. Cependant, les prévisions pour 2013 (2,6 %) sont sensiblement inférieures au niveau de 2011 (4,5 %).

2.3 Productivité réelle de la main-d'œuvre

La productivité réelle de la main-d'œuvre est exprimée en tant que production réelle par unité de travail. La mesure de la productivité du travail par heure travaillée donne une meilleure vision des évolutions de la productivité dans l'économie que la productivité du travail par salarié parce qu'elle élimine les différences dans la composition temps plein/temps partiel de la main-d'œuvre à travers les pays et les années. C'est ce qui a été fait dans cet aperçu de 4 ans (sauf pour une série de pays en 2013, pour lesquels les chiffres par heure ne sont pas encore disponibles).

Comme le révèle le tableau 5, en 2009, la productivité a baissé dans 26 des 31 pays, ce qui signifie que les volumes de production ont encore plus diminué que l'emploi (heures travaillées). Cette évolution a débuté en 2008 avec des réductions dans près de la moitié des pays. La baisse de productivité est assimilable à la déflation - inhabituelle - et elle pose des problèmes aux syndicats qui basent leurs revendications en matière de conventions collectives sur la règle de coordination salariale. Les syndicats ne peuvent tout simplement pas réclamer des salaires nominaux inférieurs car cela causerait des problèmes politiques et psychologiques considérables. En d'autres termes, lorsque la productivité du travail et/ou l'inflation baissent, la règle de coordination salariale ne fonctionne tout simplement pas.

Les chiffres et les prévisions enregistrés indiquent une légère augmentation de la productivité en 2012 et 2013, mais de seulement 0,5 % env. dans l'UE 28.

3 Les résultats des négociations collectives nationales

Le terme clé de notre terminologie est le terme VOWA, qui désigne la Valeur de l'Accord global. Il inclut les augmentations de salaires et les améliorations calculables des conditions de travail non-tarifaires, telles que les droits à la retraite, le temps de travail, la formation, etc. sur une base annuelle. Dans chaque questionnaire, les organisations affiliées nationales sont invitées à remplir les chiffres VOWA pour deux ans ; l'année en cours et l'année précédente. Nous constatons parfois que les chiffres d'une année sont corrigés dans la réponse de l'année suivante. Les tableaux de ce rapport sont basés sur les chiffres corrigés s'ils s'appliquent au même accord sectoriel.

En général, les augmentations de salaires ont été faibles après l'éclatement de la crise. En ce qui concerne nos membres, les exceptions sont rares. Les meilleurs résultats

ont été enregistrés dans les pays les plus privilégiés, les secteurs où le niveau de syndicalisation est élevé et pour les employés, par exemple les ingénieurs nordiques. Nous avons reçu peu de rapports sur les actions syndicales durant les cycles de conventions collectives bien qu'il y ait eu de nombreuses manifestations politiques.

Le tableau 6 montre qu'entre 2007 et 2013, les variations en matière d'augmentations de salaires ont été importantes dans l'UE 28. Les biens d'équipement, qui en règle générale couvrent les industries de la métallurgie, s'en sont relativement bien tirés, avec une augmentation de 12,3 %. L'augmentation moyenne pour le secteur manufacturier (NACE C, qui inclut la métallurgie, les produits chimiques, les textiles, l'alimentation, le bois, etc.) a été de 5,5 %, et de 6,5 % si on prend NACE B-D, qui inclut également l'industrie minière et l'extraction de pétrole. Sans surprise, les évolutions les plus négatives ont été constatées dans les secteurs des textiles et de l'habillement, qui font face à une concurrence internationale extrêmement dure.

Selon les tableaux 7-11, les statistiques officielles des années 2007 à 2013 révèlent de fortes inégalités entre les Etats membres (tableau 7). Il a plusieurs explications à cette situation, telles que les différences en termes d'évolutions de productivité, l'équilibre national des pouvoirs et les récents changements dans les systèmes nationaux de fixation des salaires. Les augmentations nominales des salaires horaires ont varié de 1,5 % à 15 % par an. Seule la Grèce a enregistré une baisse durant cette période (tableau 8). Lorsqu'on examine les salaires horaires réels, on constate que les pays du Sud-est et de l'Est rattrapent leur retard. Il y a eu une dévaluation des salaires en Grèce, à Chypre, au Portugal et au Royaume-Uni (tableau 9). L'augmentation moyenne des salaires a été de 3 % dans l'UE 28 (tableau 10). Et la compétitivité des coûts s'est améliorée dans la région de l'Est (tableau 11).

La part des salaires dans le produit intérieur brut, qui indique dans quelle mesure les travailleurs participent à la richesse cumulée d'un pays dans toute l'UE, n'a cessé de baisser depuis 2009 (tableau 12). Au cours de cette période de 5 ans, la moyenne de l'UE est passée de 58,9 % à 57,4 %. Au Portugal, la réduction a été de 5,5 %, en Espagne de 5,9 %, en Irlande de 7,3 % et en Turquie de 8,6 % (à seulement 28 % !). Cette évolution dure depuis plusieurs décennies et même si l'Allemagne a eu une part salariale stable au cours des cinq dernières années, elle a baissé de 5,1 % au cours des 20 dernières années.

En termes de droits sociaux et d'aspects qualitatifs du travail, les informations communiquées sont quelque peu dispersées mais, en règle générale, les rares évolutions positives sont celles sur lesquelles nous avons reçu des informations. D'autres conditions de travail que les salaires sont davantage fixées dans les conventions collectives des pays nordiques que dans ceux du sud.

Au cours de la même période, les gouvernements nationaux ont mis en œuvre des réformes négatives du travail en ce qui concerne la retraite, la protection contre les licenciements, les prestations de chômage, etc., qui ne sont pas incluses dans les rapports Eucob@n.

Au niveau européen, les tentatives visant à réviser ou remplacer la directive de 2003 sur le temps de travail ont échoué à plusieurs reprises et une proposition de réglementation de la relation entre les libertés du marché et les droits sociaux fondamentaux – tels que le droit de grève – a été retirée (réf. Monti II en 2012).

Dans de nombreux pays, la mise en œuvre de la directive de 2008 sur le travail intérimaire a posé un problème dans les négociations collectives. Mais tout le domaine du travail précaire, avec l'éducation et la formation, est traité dans un document de travail spécial sur les revendications communes.

3.1 Métallurgie

Jusqu'à la fondation d'industriAll Europe en 2012, les syndicats de la métallurgie étaient affiliés à la FEM, qui jouait un rôle précurseur en matière de coordination des négociations collectives européennes. La FEM a adopté sa règle de coordination salariale à la fin des années 1990 et sa première revendication commune sur la formation en 2005. C'est également la FEM qui a été à l'initiative du Réseau européen sur les négociations collectives (Eucob@n).

La participation à l'enquête annuelle a généralement été assez élevée dans le secteur de la métallurgie. Les plus grandes économies ont apporté leur participation, à l'exception du Royaume-Uni où les conventions collectives nationales sont très rares.

3.1.1 Salaires

Les réponses au questionnaire annuel reçues par l'ancienne FEM montrent que la valeur des accords globaux (VOWA) a varié entre 2,1 % en Belgique à 4,5 % pour le meilleur accord en Norvège en 2009 (tableau 13). Ce chiffre est suffisamment élevé pour couvrir l'indice des prix à la consommation harmonisé (IPCH d'Eurostat) dans tous les pays, sauf la Hongrie. En raison de la baisse du PIB et de la productivité de la main-d'œuvre dans la plupart des pays en 2009, la participation équilibrée à la croissance de la productivité (PECP) a augmenté dans tous les pays.

En 2010, près de la moitié des accords pour lesquels la FEM a reçu des commentaires compensaient le IPCH. Cependant, cette année a été marquée par des corrections de la productivité de la main-d'œuvre, avec des augmentations assez spectaculaires dans certains pays, de sorte que les PECP ont été négatives en ce qui concerne une grande majorité des accords concernés.

En 2011, les taux d'inflation ont été assez élevés (3,1 % dans l'UE 28) et de nombreux syndicats ont perdu du pouvoir d'achat au cours de cette année, les VOWA n'ayant pas compensé les taux d'inflation. Cette évolution s'est poursuivie en 2012, même si l'inflation a légèrement diminué. Cependant, en 2013, la situation s'est redressée, avec une faible inflation (1,5 %) et des taux positifs d'inflation compensée dans tous les pays qui ont répondu à l'enquête, à l'exception des Pays-Bas. Tous les chiffres de

² Dans la plupart des cas, le IPCH est égal ou très proche du taux national d'inflation sur lequel les revendications formulées dans les négociations collectives nationales sont basées.

la productivité n'ont pas encore été communiqués à Eurostat, mais les prévisions indiquent des augmentations qui devraient toutefois être faibles.

3.1.2 Droits sociaux

En 2009, plusieurs accords dans la métallurgie incluaient d'importantes réductions temporaires du temps de travail. D'autres résultats ont été obtenus en ce qui concerne la retraite anticipée. La priorité n'a pas été accordée à l'égalité des chances et l'égalité des sexes. Cette situation a légèrement changé en 2010 lorsqu'une poignée de syndicats a formulé des revendications sur l'égalité des chances. De plus, les régimes de chômage partiel (Kurzarbeit) ont augmenté alors que la situation n'évoluait guère dans le domaine de la retraite (peut-être en raison de la confusion qui a fait suite au livre vert de l'UE sur les retraites, de juillet 2010).

En 2011, quelques organisations affiliées ont réclamé des heures de travail plus courtes, tandis que les syndicats de la métallurgie de la République tchèque et de la République slovaque devaient se défendre pour éviter des augmentations du temps de travail. L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée a alors commencé à devenir un enjeu, en particulier dans les négociations pour les employés. La retraite anticipée ainsi que la retraite partielle et l'employabilité des travailleurs plus âgés sont devenues plus importantes alors que l'âge de la retraite était repoussé dans de nombreux pays et que les syndicats craignaient que les membres perdent leur emploi bien avant d'avoir droit aux pensions de retraite de l'Etat.

Dans les deux enquêtes menées après la fondation d'industriAll Europe, on a constaté que de nombreux syndicats luttent pour maintenir leur statu quo et éviter, par exemple, des heures de travail plus longues. En raison de la faiblesse de la directive de l'UE sur le temps de travail, les syndicats auraient souhaité des réglementations fortes dans les conventions collectives afin de protéger la santé et la sécurité de leurs membres. Or, très peu d'améliorations ont été obtenues, tant pour les ouvriers que pour les employés, et ces derniers ne sont normalement même pas payés pour les heures supplémentaires qu'ils effectuent.

3.2 Chimie

3.2.1 Salaires

L'ancienne EMCEF a publié des rapports annuels sur les négociations collectives, mais n'a pas demandé à ses organisations affiliées de calculer le VOWA. Par conséquent, nous n'avons des chiffres que pour 2012 et 2013, qui proviennent des secteurs de la chimie, de l'énergie et des mines, soit cinq par chaque année.

En 2012, seule une convention collective norvégienne a compensé le taux d'inflation. L'année suivante, cela a été le cas en République tchèque, Lettonie et Suède et toutes ces conventions ont donné des PECP positives, ce qui signifie que les augmentations de salaires ont compensé l'inflation et la productivité.

3.2.2 Droits sociaux

En 2009, les questions de politique sociale traitées dans la plupart des cycles de négociation dans les secteurs de la chimie, des mines et de l'énergie concernaient les revendications sur le temps de travail et les retraites. Au cours des années suivantes (2010 et 2011), la santé et la sécurité ont été dominantes, mais l'employabilité, l'égalité des chances et l'égalité des sexes ont également figuré parmi les priorités des anciennes organisations affiliées à l'EMCEF.

3.3 Textiles, habillement, cuir et chaussure

3.3.1 Salaires

Pour 2009, nous avons reçu des chiffres VOWA de huit pays, basés sur des accords qui compensaient tous le IPCH, qui était proche de zéro ou même négatif dans cinq de ces huit pays. Comme indiqué précédemment, la situation concernant la productivité réelle de la main-d'œuvre (nous utilisons des chiffres pour l'ensemble de l'économie) était inhabituelle et les chiffres de la PECP étaient anormalement élevés, par exemple 7,7 % en Belgique.

Dans les secteurs des textiles, de l'habillement, du cuir (THC) et de la chaussure, la situation a changé en 2010 avec des augmentations moins élevées des salaires et une réduction du pouvoir d'achat dans un certain nombre de pays. Dans tous les pays, les chiffres positifs de la productivité ont conduit à une participation négative aux gains de productivité, aussi faible que -4,9 % au Danemark.

Ensuite, en 2011, nous avons à nouveau enregistré des baisses des salaires réels dans la plupart des pays en raison du pic d'inflation (3,1 % dans l'UE 28), avec quelques exceptions dans les pays où le niveau de syndicalisation est élevé, à savoir la Belgique, la Norvège et la Suède. Nous avons malheureusement très peu de réponses des secteurs du THC et de la chaussure depuis la fondation d'industriAll Europe, et certaines réponses viennent de pays où la production est faible dans ces secteurs. On dispose de peu de données pour une analyse, mais l'Allemagne notamment a eu des PECP positives au cours des deux années.

3.3.2 Droits sociaux

Les syndicats THC sont dans une position de négociation relativement faible et de nombreux accords ont été conclus au niveau de l'entreprise. Dans les rapports reçus des organisations affiliées à l'ancienne FSE:THC, l'accent était mis sur le temps de travail, l'égalité des chances et la retraite anticipée. Mais, en règle générale, les syndicats ont donné la priorité au maintien du pouvoir d'achat car les niveaux de salaires sont très bas et de nombreux travailleurs ont été frappés par des mesures d'austérité telles que les réductions des prestations sociales.

3.4 Acier

L'enquête spéciale relative au secteur de l'acier a été introduite en 2009 dans l'ancienne FEM et la participation à cette enquête a été acceptable. La majorité des réponses concerne des accords d'entreprise et le questionnaire ne demande pas les chiffres VOWA.

Les syndicats de l'industrie sidérurgique sont également dans une position de négociation difficile en raison de la crise actuelle de l'économie européenne. L'impact des politiques d'austérité de l'UE et les nouvelles interventions dans les systèmes de conventions collectives constituent une lourde charge pour les syndicats. Les principaux résultats des accords qui ont suivi la crise reflètent clairement cette situation économique et en raison de cette situation, la capacité à s'affirmer est de plus en plus limitée.

Les augmentations de salaires ont été peu importantes au cours de la période couverte par le rapport, en particulier au cours des dernières années. La période de validité des conventions collectives est devenue plus longue.

Cependant, les accords salariaux sont normalement associés à des éléments qualitatifs, par exemple les instruments de sauvegarde de l'emploi, les réglementations en matière de réduction du travail précaire ou les outils de qualification.

4 Tableaux

Tableau 1

Croissance du PIB 2008-2013

Eurostat mars 2014

Pays/Année	2008	2009	2010	2011	2012	2013
UE 28	0.4	-4.5	2.0	1.6	-0.4	0.1
ZE 18	0.4	-4.5	1.9	1.6	-0.7	-0.4
Belgique	1.0	-2.8	2.3	1.8	-0.1	0.2
Bulgarie	6.2	-5.5	0.4	1.8	0.6	0.9
Tchéquie	3.1	-4.5	2.5	1.8	-1.0	-0.9
Danemark	-0.8	-5.7	1.4	1.1	-0.4	0.4
Allemagne	1.1	-5.1	4.0	3.3	0.7	0.4
Estonie	-4.2	-14.1	2.6	9.6	3.9	0.8
Irlande	-2.2	-6.4	-1.1	2.2	0.2	
Grèce	-0.2	-3.1	-4.9	-7.1	-7.0	-3.9
Espagne	0.9	-3.8	-0.2	0.1	-1.6	
France	-0.1	-3.1	1.7	2.0	0.0	0.2
Croatie	2.1	-6.9	-2.3	-0.2	-1.9	-1.0
Italie	-1.2	-5.5	1.7	0.4	-2.4	-1.9
Chypre	3.6	-1.9	1.3	0.4	-2.4	-5.4
Lettonie	-2.8	-17.7	-1.3	5.3	5.2	4.1
Lituanie	2.9	-14.8	1.6	6.0	3.7	3.3
Luxembourg	-0.7	-5.6	3.1	1.9	-0.2	
Hongrie	0.9	-6.8	1.1	1.6	-1.7	1.1
Malte	3.9	-2.8	4.1	1.6	0.6	2.4
Pays-Bas	1.8	-3.7	1.5	0.9	-1.2	-0.8
Autriche	1.4	-3.8	1.8	2.8	0.9	
Pologne	5.1	1.6	3.9	4.5	2.0	1.6
Portugal	0.0	-2.9	1.9	-1.3	-3.2	-1.4
Roumanie	7.3	-6.6	-1.1	2.3	0.6	3.5
Slovénie	3.4	-7.9	1.3	0.7	-2.5	-1.1
Slovaquie	5.8	-4.9	4.4	3.0	1.8	0.9
Finland	0.3	-8.5	3.4	2.8	-1.0	-1.4
Suède	-0.6	-5.0	6.6	2.9	0.9	1.5
Royaume-Uni	-0.8	-5.2	1.7	1.1	0.3	1.7
Islande	1.2	-6.6	-4.1	2.7	1.5	3.3
Norvège	0.1	-1.6	0.5	1.3	2.9	0.6
Suisse	2.2	-1.9	3.0	1.8	1.0	2.0
Monténégro	6.9	-5.7	2.5	3.2	-2.5	
Macédoine	5.0	-0.9	2.9	2.8	-0.4	3.1
Serbie	3.8	-3.5	1.0	1.6	-1.5	

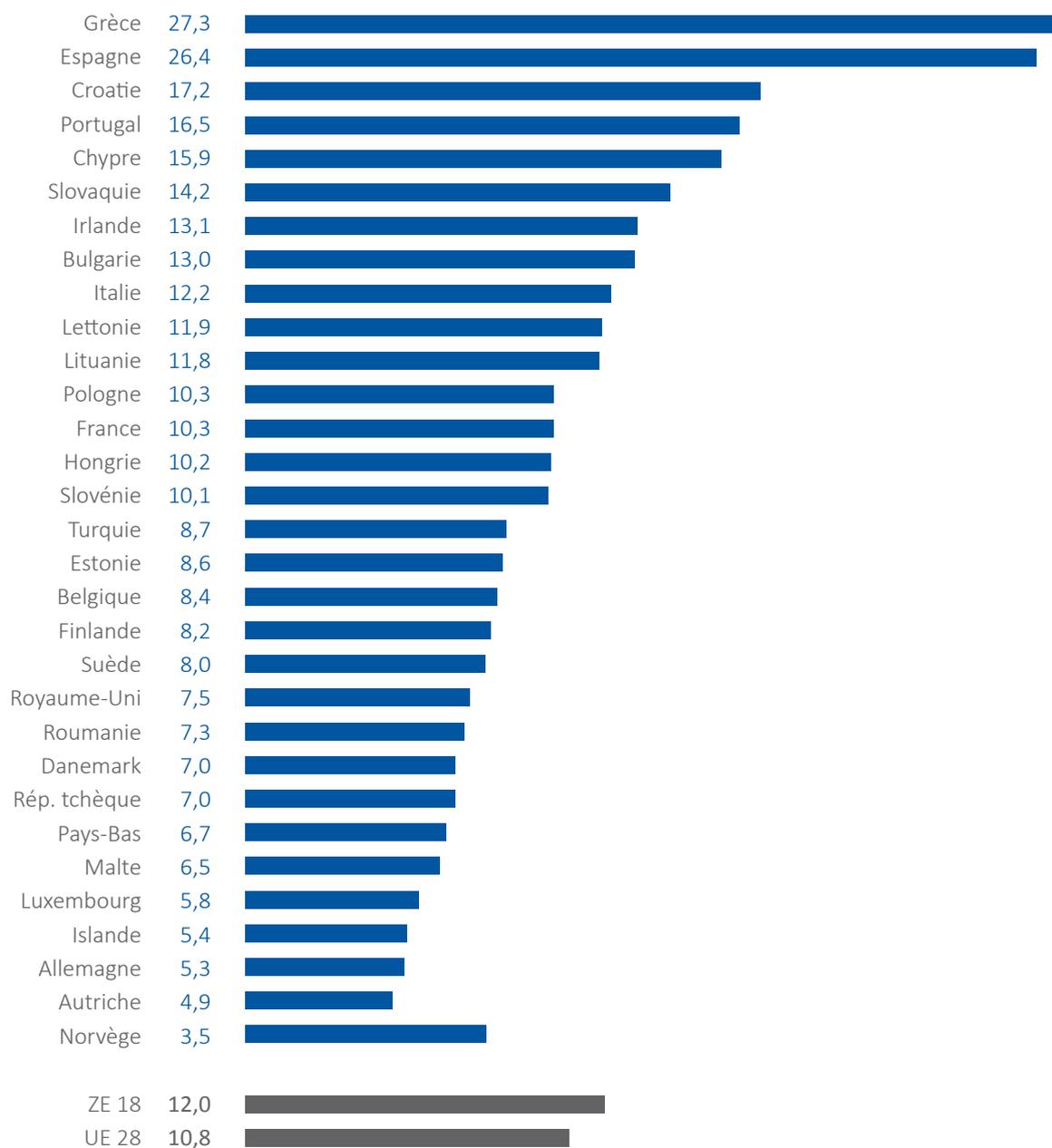
Tableau 2

Taux de chômage

Chômage par pays

Eurostat mars 2013

Pourcentages en 2013 (moyenne annuelle)



Source: Eurostat

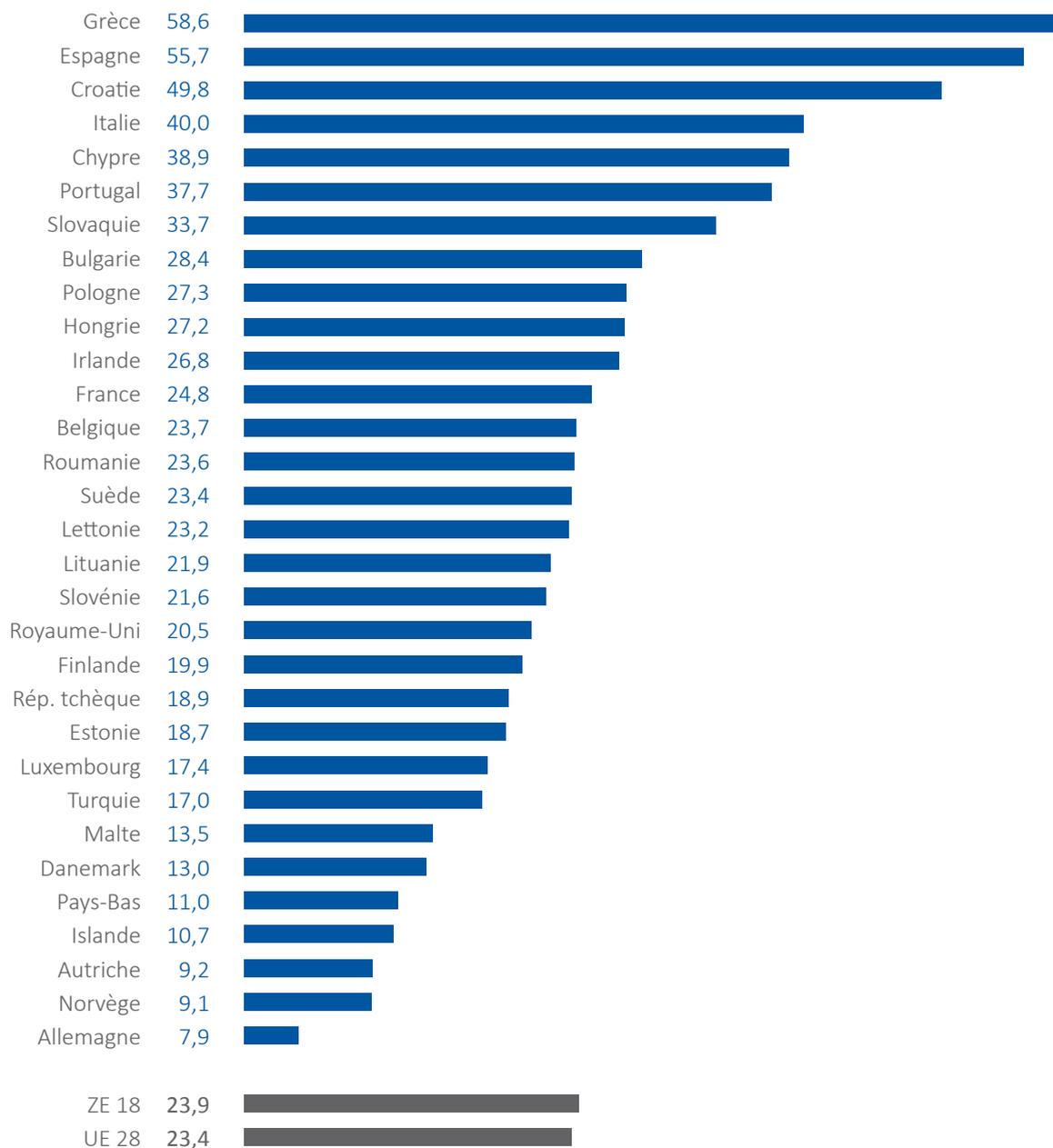
Tableau 3

Taux de chômage des jeunes

Taux de chômage des jeunes (moins de 25 ans)

Eurostat mars 2014

Moyennes annuelles en 2013



Source: Eurostat

Tableau 4

Indice des prix à la consommation harmonisé

Eurostat Mars 2014

IPCH tous les postes

Pays/Année	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
UE 28	2,4	3,7	1,0	2,1	3,1	2,6	1,5
ZE 18	2,2	3,3	0,3	1,6	2,7	2,5	1,3
Belgique	1,8	4,5	0,0	2,3	3,4	2,6	1,2
Bulgarie	7,6	12,0	2,5	3,0	3,4	2,4	0,4
Rép. tchèque	3,0	6,3	0,6	1,2	2,1	3,5	1,4
Danemark	1,7	3,6	1,1	2,2	2,7	2,4	0,5
Allemagne	2,3	2,8	0,2	1,2	2,5	2,1	1,6
Estonie	6,7	10,6	0,2	2,7	5,1	4,2	3,2
Irlande	2,9	3,1	-1,7	-1,6	1,2	1,9	0,5
Grèce	3,0	4,2	1,3	4,7	3,1	1,0	-0,9
Espagne	2,8	4,1	-0,2	2,0	3,1	2,4	1,5
France	1,6	3,2	0,1	1,7	2,3	2,2	1,0
Croatie	2,7	5,8	2,2	1,1	2,2	3,4	2,3
Italie	2,0	3,5	0,8	1,6	2,9	3,3	1,3
Chypre	2,2	4,4	0,2	2,6	3,5	3,1	0,4
Lettonie	10,1	15,3	3,3	-1,2	4,2	2,3	0,0
Lituanie	5,8	11,1	4,2	1,2	4,1	3,2	1,2
Luxembourg	2,7	4,1	0,0	2,8	3,7	2,9	1,7
Hongrie	7,9	6,0	4,0	4,7	3,9	5,7	1,7
Malte	0,7	4,7	1,8	2,0	2,5	3,2	1,0
Pays-Bas	1,6	2,2	1,0	0,9	2,5	2,8	2,6
Autriche 2,2	3,2	0,4	1,7	3,6	2,6	2,1	
Pologne	2,6	4,2	4,0	2,7	3,9	3,7	0,8
Portugal	2,4	2,7	-0,9	1,4	3,6	2,8	0,4
Roumanie	4,9	7,9	5,6	6,1	5,8	3,4	3,2
Slovénie	3,8	5,5	0,9	2,1	2,1	2,8	1,9
Slovaquie	1,9	3,9	0,9	0,7	4,1	3,7	1,5
Finlande	1,6	3,9	1,6	1,7	3,3	3,2	2,2
Suède	1,7	3,3	1,9	1,9	1,4	0,9	0,4
Royaume-Uni	2,3	3,6	2,2	3,3	4,5	2,8	2,6
Islande	3,6	12,8	16,3	7,5	4,2	6,0	4,1
Norvège	0,7	3,4	2,3	2,3	1,2	0,4	2,0
Suisse	0,8	2,3	-0,7	0,6	0,1	-0,7	0,1
Turquie	8,8	10,4	6,3	8,6	6,5	9,0	7,5

Tableau 5

Productivité réelle de la main-d'œuvre dans l'économie totale

Eurostat mars 2014. La productivité réelle de la main-d'œuvre indique le ratio entre les volumes de production de l'économie totale et les évolutions des heures travaillées (les chiffres pour la Croatie, la Macédoine et le Suisse concernent les salariés)

Pays/Année	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
UE 28	1,5	-0,4	-1,5	2,4	1,3	0,4	0,6
ZE 18	1,4	-0,2	-1,1	2,0	1,3	0,7	0,7
Belgique	0,9	-0,4	-1,5	1,3	-0,3	-0,2	0,5*
Bulgarie	3,1	1,3	-1,1	4,5	4,2	3,1	-0,2
Rép. tchèque	4,4	0,4	-1,5	1,7	1,8	-0,9	
Danemark	0,6	-1,9	-2,5	5,2	0,2	0,1	0,8
Allemagne	1,7	-0,1	-2,5	1,8	1,8	0,4	0,3
Estonie	6,8	-2,8	2,5	5,0	0,1	3,5	
Irlande	1,3	-0,4	3,4	3,7	4,0	0,5	
Grèce	3,5	3,0	-4,9	-3,3	-2,7	1,7	0,1
Espagne	1,3	0,7	2,4	1,9	1,6	3,5	1,8*
France	0,1	-1,0	-0,6	1,2	1,2	0,2	
Croatie	1,5	1,0	-5,2	3,0	2,2	2,1	
Italie	0,3	-0,7	-2,2	2,4	0,2	-1,0	
Chypre	2,2	1,9	-0,9	1,1	-0,1	1,1	
Lettonie	26,1	-8,0	-1,5	6,7	2,9	4,7	2,1
Lituanie	5,7	1,9	-6,5	14,0	7,0	1,9	
Luxembourg	1,5	-6,3	-2,4	1,1	-0,9	-2,1	0,4*
Hongrie	-0,3	2,6	-3,6	0,5	0,4	2,9	1,0
Malte	-0,3	-0,1	-4,9	3,5	-6,3	2,2	
Pays-Bas	1,6	0,1	-2,4	2,1	0,2	-1,2	0,5
Autriche	2,2	0,5	-0,2	1,9	0,5	0,9	
Pologne	2,3	1,7	2,0	7,0	4,2	2,1	
Portugal	1,7	0,2	-0,2	3,7	1,3	0,5	
Roumanie	5,4	7,3	-4,2	-0,5	1,4	-0,3	
Slovénie	4,3	-0,1	-0,2	2,8	3,9	-0,4	0,2
Slovaquie	7,2	2,3	-2,3	4,4	2,0	2,0	0,9*
Finlande	3,2	-1,2	-5,2	3,2	1,5	-1,2	0,5
Suède	0,2	-1,8	-2,2	3,9	0,9	1,1	1,2
Royaume-Uni	2,6	-1,2	-2,3	1,1	0,7	-1,7	0,7*
Norvège	-1,8	-3,4	0,4	0,4	-0,5	0,9	0,0
Suisse	1,9	0,3	-2,4	2,4	-0,6	-0,4	
Macédoine	1,8	-1,2	-3,4	1,4	-0,3		

*Par personne

Tableau 6

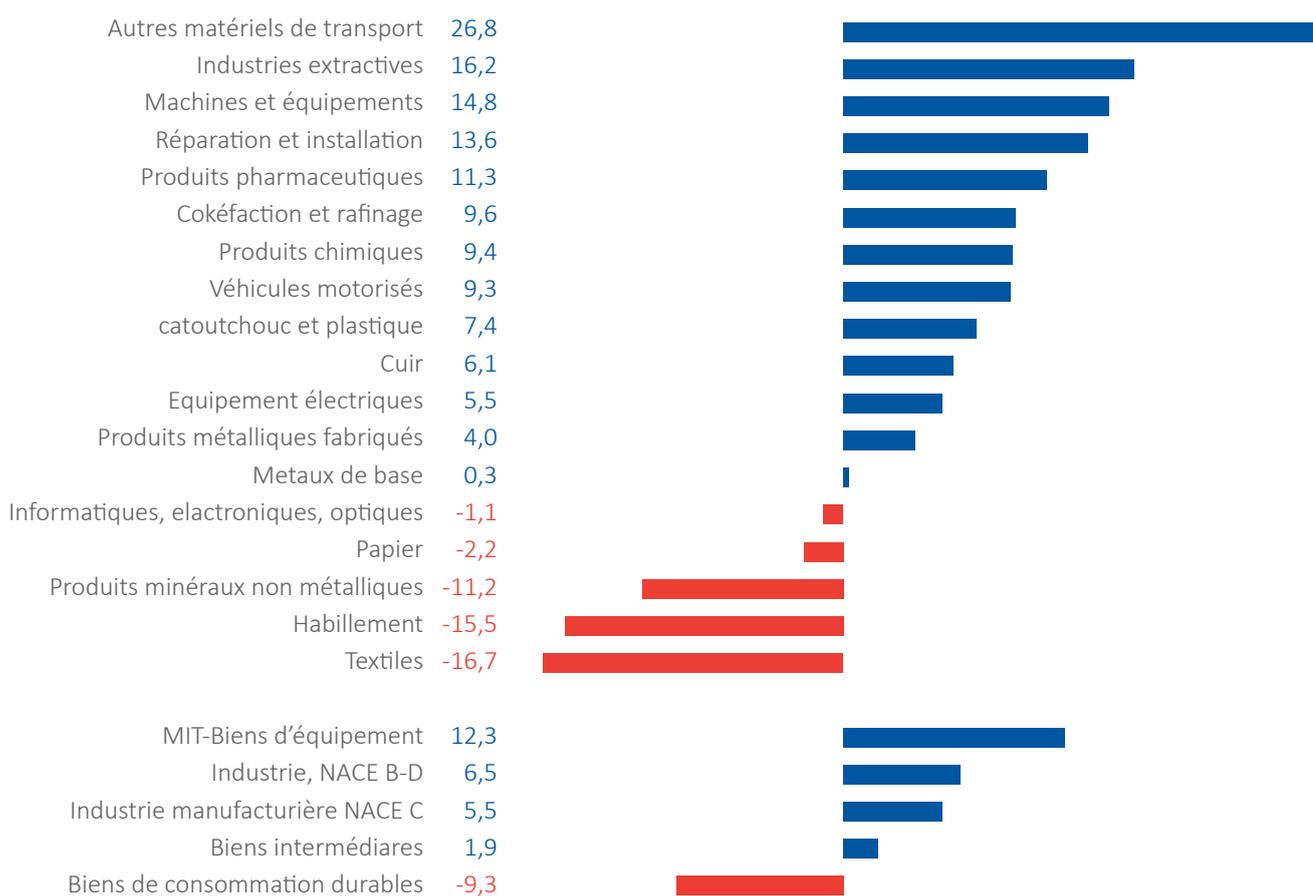
Salaires et traitements bruts nominaux

(Rémunération totale, impôts sur le revenu et cotisations sociales payées par les travailleurs, pas par les employeurs)

Eurostat Mars 2014

UE 28: Augmentations des salaires nominaux par secteurs

Evolution en pourcentage 2013/2007

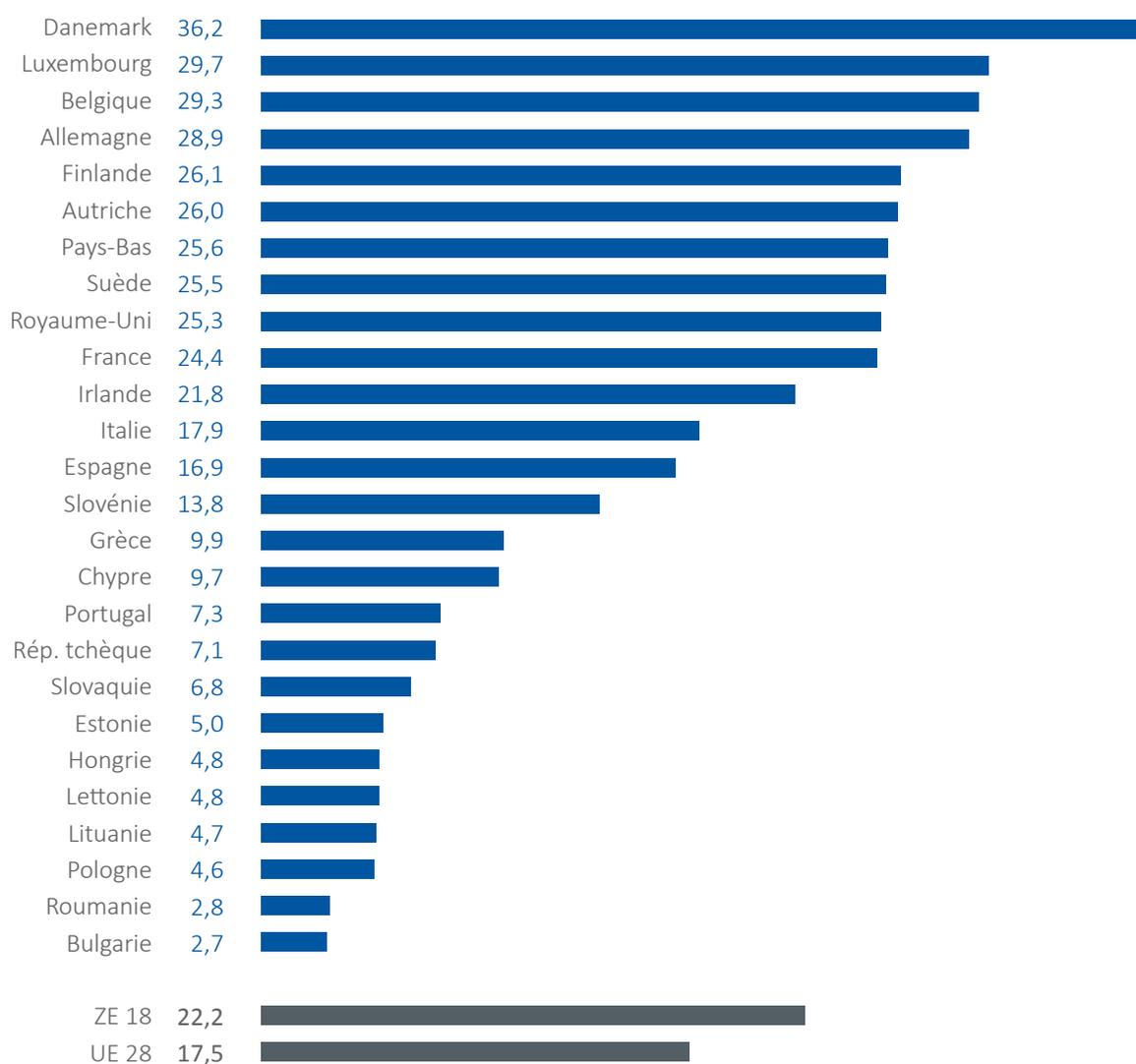


Source: Eurostat

Tableau 7

Salaire horaire en euro dans le secteur manufacturier

Salaire horaire en euro dans l'industrie en 2012

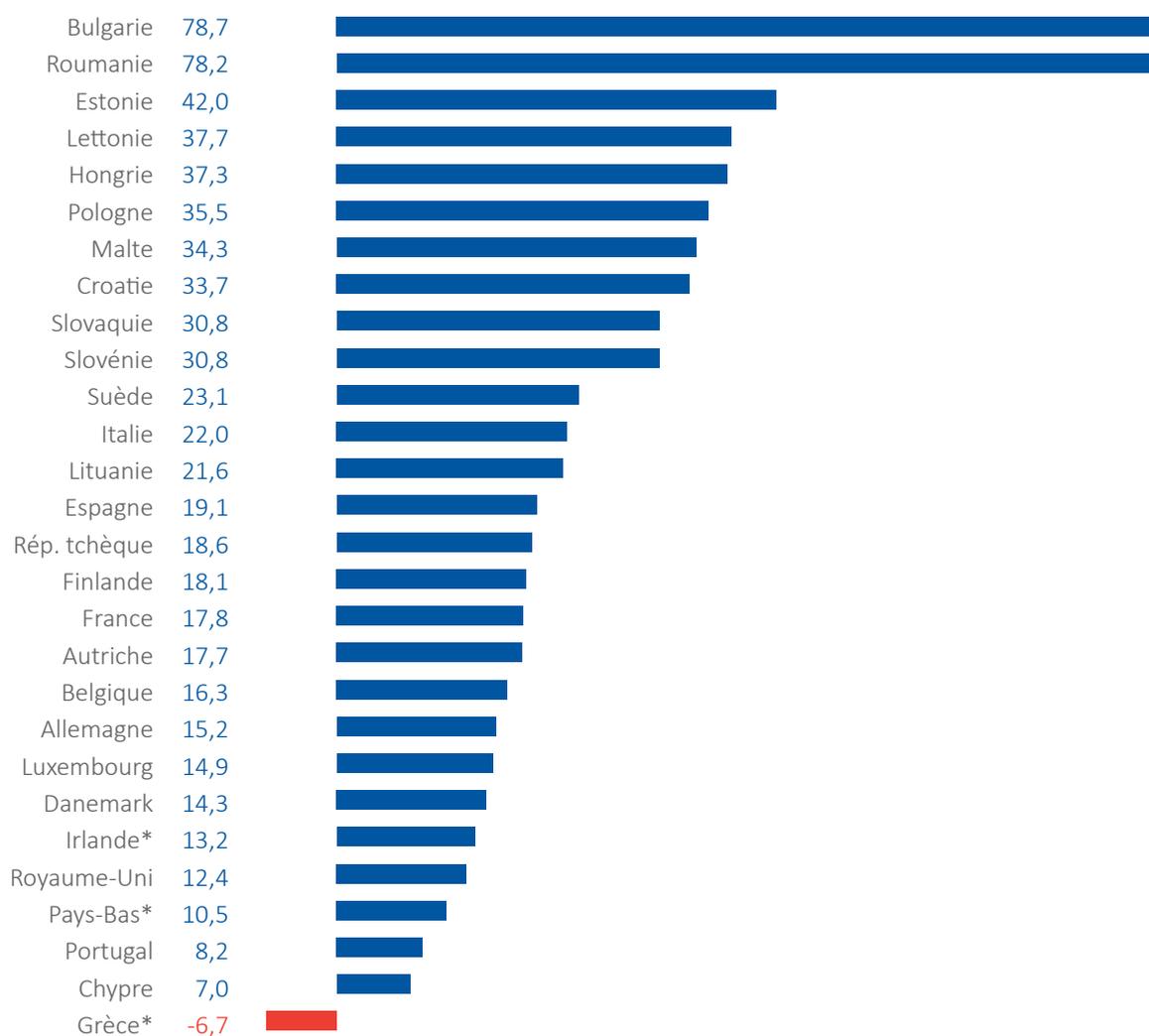


Source: Eurostat, NACE B-E

Tableau 8

Evolutions en pourcentage des salaires horaires nominaux dans le secteur manufacturier

Salaires horaires nominaux - Evolutions en pourcentage 2013/07



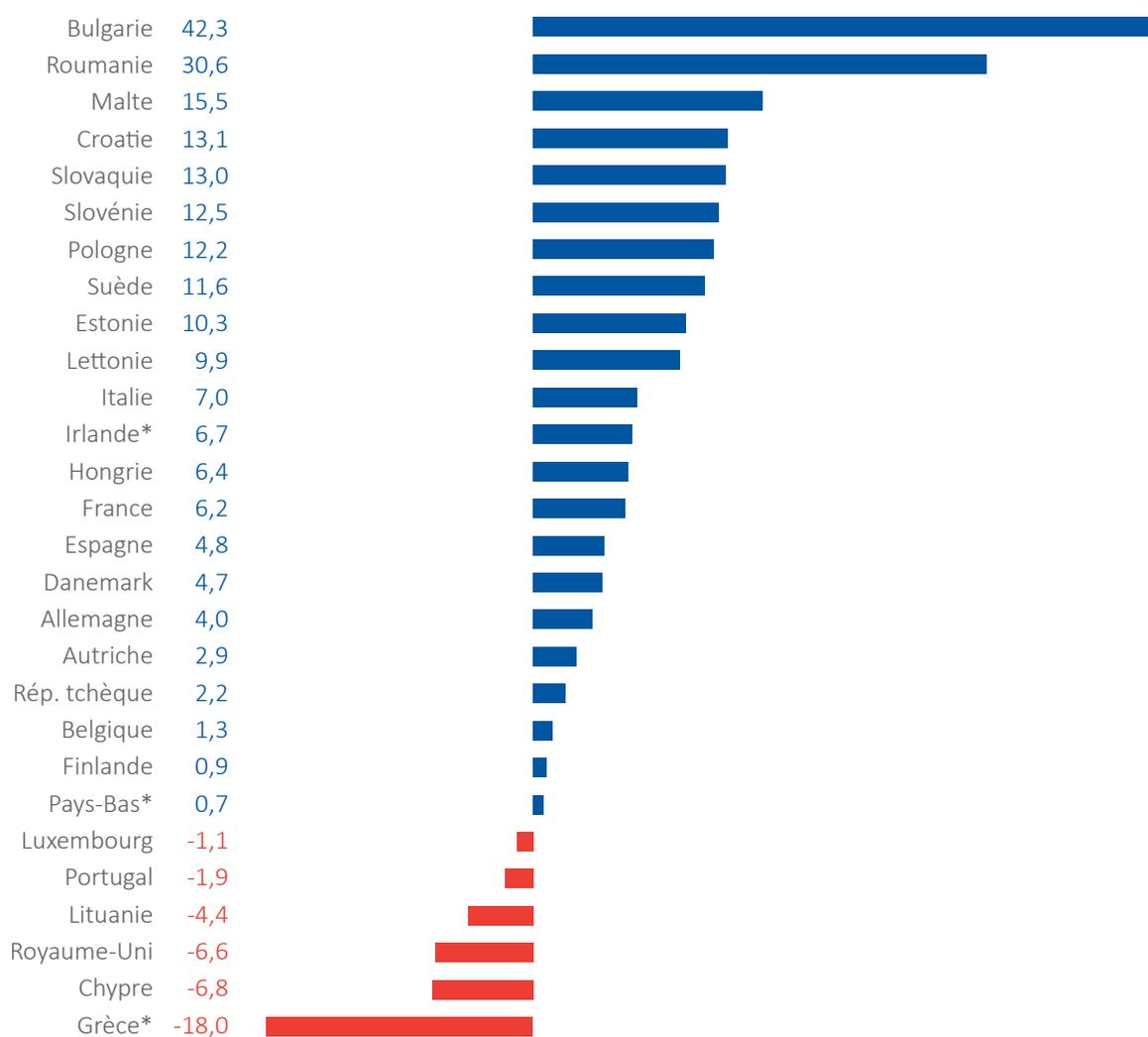
*2012

Source: Eurostat, NACE B-D

Tableau 9

Salaires horaires réels - dans le secteur manufacturier

Salaires horaires réels - Evolutions en pourcentage 2013/07



*2012

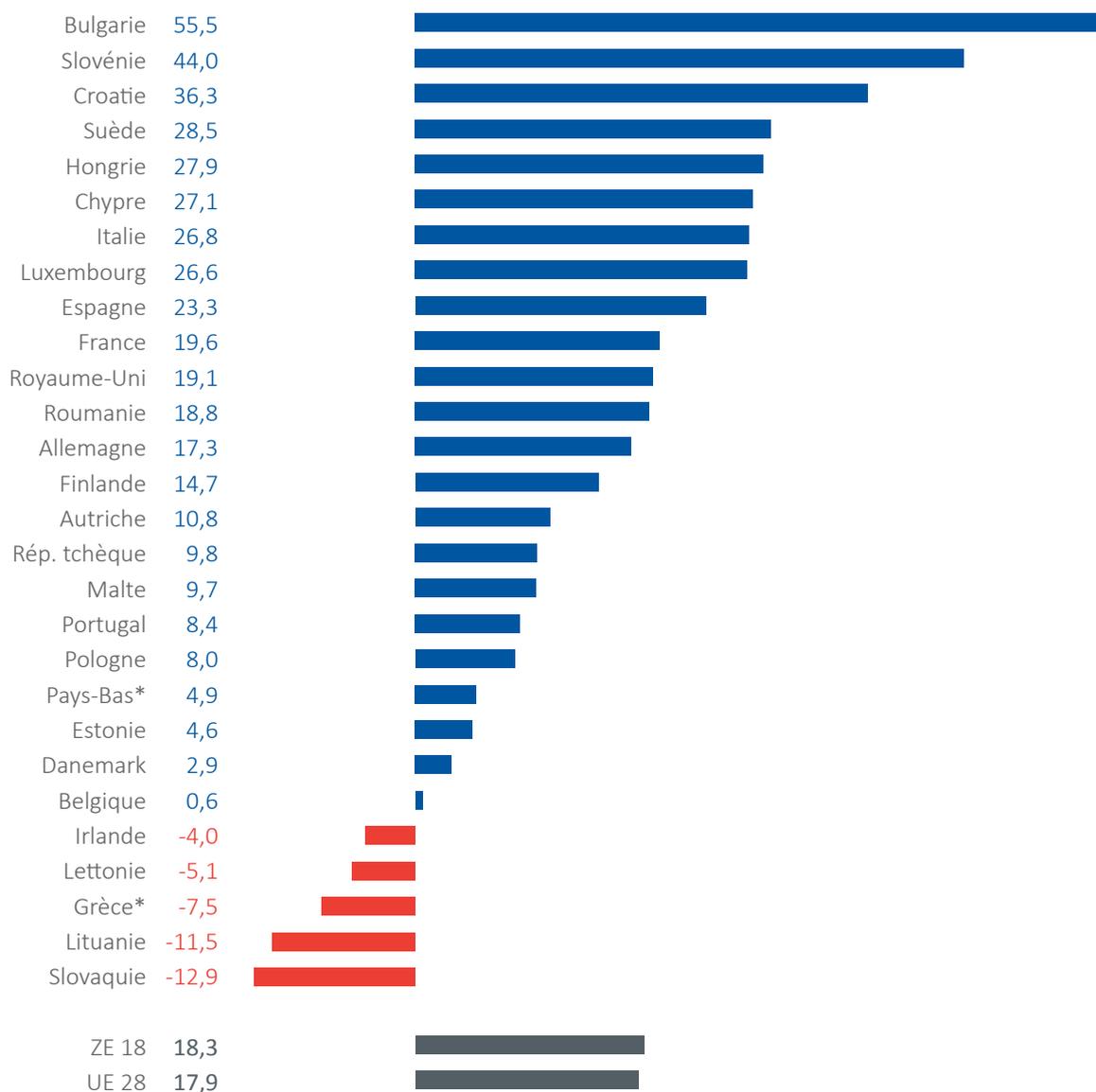
Source: Eurostat, NACE B-D

Tableau 10

Coûts salariaux unitaires nominaux

Coûts salariaux unitaires nominaux dans le secteur manufacturier (salaires nominaux divisés par les volumes de production)

Evolutions en pourcentage 2013/07



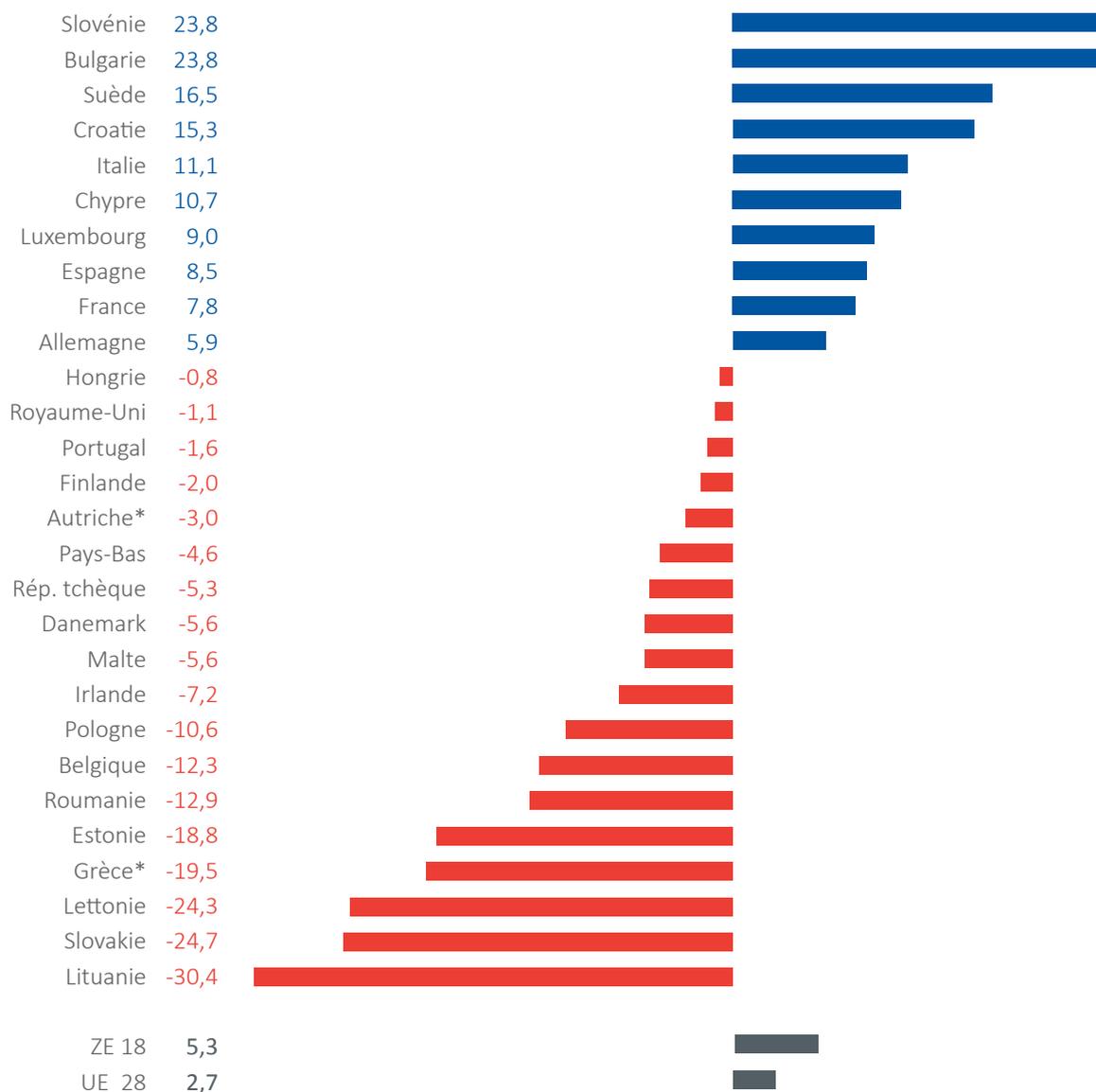
*2012

Source: Eurostat, NACE B-D

Tableau 11

Coûts salariaux unitaires réels

Coûts salariaux unitaires réels dans le secteur manufacturier (coût salarial unitaire ajusté en fonction de l'indice des prix à la consommation harmonisé)
Evolutions en pourcentage 2013/07



*2012

Source: Eurostat, NACE B-D

Tableau 12

Part salariale ajustée

AMECO, économie totale

Pays/Année	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
UE 27	56.5	57.1	58.9	58.0	57.7	57.8	57.4
ZE 17	55.4	56.3	58.1	57.3	57.0	57.2	56.8
Belgique	59.6	60.9	62.5	61.4	61.7	62.4	61.9
Bulgarie	46.1	47.8	51.7	53.1	51.1	50.8	50.9
Rép. tchèque	49.5	50.3	50.5	51.0	51.5	51.4	51.3
Danemark	58.3	59.4	62.1	59.2	58.8	58.1	57.5
Allemagne	55.1	55.9	58.3	57.3	57.6	58.4	58.2
Estonie	50.6	54.8	56.2	52.5	51.0	51.0	50.9
Irlande	50.2	55.3	56.2	53.7	51.7	50.1	48.9
Grèce	53.3	54.5	56.8	54.9	52.4	48.5	48.0
Espagne	55.3	56.6	57.3	55.6	53.8	52.3	51.4
France	56.8	57.2	58.7	58.7	58.8	59.1	58.8
Italie	53.7	54.7	55.7	55.2	55.1	54.9	54.2
Chypre	55.0	53.5	57.1	55.4	55.4	53.4	52.3
Lettonie	53.0	56.6	52.8	48.7	47.2	46.4	45.6
Lituanie	49.7	50.0	51.2	46.5	44.0	43.3	42.1
Luxembourg	45.8	46.6	50.5	49.0	48.3	49.6	49.3
Hongrie	53.0	52.5	52.2	49.0	49.4	49.6	49.5
Malte	51.4	51.5	53.2	51.4	50.6	50.3	49.8
Pays-Bas	56.8	57.3	60.5	59.2	58.9	59.5	59.0
Autriche	55.5	56.6	58.7	57.7	57.2	58.0	57.6
Pologne	46.5	48.5	47.8	48.2	47.5	47.0	47.3
Portugal	57.2	58.3	59.6	58.1	57.2	55.1	54.1
Roumanie	56.6	60.4	59.7	60.7	57.1	56.5	55.7
Slovénie	59.9	61.1	64.5	65.4	65.2	65.1	63.7
Slovaquie	42.3	43.0	46.5	45.7	44.7	44.2	43.5
Finlande	53.7	55.6	59.6	58.6	57.1	56.9	56.6
Suède	56.9	56.9	58.2	56.5	55.5	56.4	56.5
Royaume-Uni	62.0	62.3	64.8	64.0	63.6	63.4	62.8
Croatie	56.1	57.2	58.4	59.2	57.1	56.8	56.2
Macedoine	47.0	48.5	53.4	54.0	54.0	53.8	53.8
Islande	69.9	65.0	59.1	59.9	60.7	61.2	61.5
Turquie	33.8	33.0	34.6	34.1	29.7	28.7	28.0
Montenegro	65.5	70.1	67.8	72.0	69.6	67.1	66.1
Suisse	69.1	69.0	71.5	70.1	70.8	72.0	72.0
Norvège	45.9	45.2	50.5	48.9	48.3	47.6	47.2

Tableau 13

La règle de coordination salariale de 2009

Elle déduit de la valeur de l'accord global les indices des prix à la consommation harmonisés (non nationaux) et la croissance de la productivité de la main-d'œuvre par heure dans l'économie totale, comme indiqué par les organisations affiliées par pays au cours des mêmes années.

Pays	Valeur de l'accord global (VOWA)	Inflation	Taux d'inflation	Productivité de la main-d'œuvre	Participation équilibrée à la croissance de la productivité (PECP)
Métal			compensé	(PECP)	
Belgique	2.1	0.0	2.1	-1.5	3.6
Tchéquie	3.1-3.6	0.6	2.5-3.0	-1.5	4.0-4.5
Croatie	2.5	2.2	0.3	-5.2	5.5
Danemark	3.5	1.1	2.4	-2.5	4.9
Allemagne	1.5-3.9	0.2	1.3-3.7	-2.5	3.8-6.2
Hongrie	2.7	4.0	-1.3	-3.6	4.9
Pays-Bas	6.3	1.0	5.3	-2.4	7.7
Norvège	3.6-4.5	2.3	1.3-2.2	0.4	0.9-1.8
Slovaquie	2.7-3.3	0.9	1.8-2.4	-2.3	4.1-4.7
Slovénie	2.3	0.9	1.4	-0.2	1.6
Espagne	2.4	-0.2	2.6	2.4	0.2
Suède	4.1	1.9	2.2	-2.2	4.4
Suisse	2.2	-0.7	2.9	-2.4	5.3
THC					
Autriche	2.7-3.6	0.4	2.3-3.2	-0.2	2.5-3.4
Belgique	2.0-6.2	0.0	6.2	-1.5	7.7
Danemark	2.0	1.1	0.9	-2.5	3.4
Allemagne	1.7-2.0	0.2	1.5-1.8	-2.5	4.0-4.3
Portugal	2.1-4.3	0.9	3.0-5.2	-0.2	3.2-5.4
Espagne	0.8-2.5	-0.2	1.0-2.7	2.4	3.5-5.1
Suède	3.8	1.9	1.9	-2.2	4.1
Royaume-Uni	1.5-4.7	2.2	3.7-6.9	-2.3	6.0-9.2

Tableau 14

2010

Pays	Valeur de l'accord global (VOWA)	Inflation	Taux d'inflation compensé	Productivité de la main-d'œuvre	Participation équilibrée à la croissance de la productivité (PECP)
Métal					
Belgique	1.4	2.3	-0.7	1.3	-2.0
Bulgarie	1.8-3.0	3.0	-1.2-0.0	4.5	-3.3 à -4.5
Croatie	2.5	1.1	1.4	3.0	-1.6
Tchéquie	0.1-1.1	1.2	-1.1 à -0,1	1.7	-1.6 à -0.6
Danemark	2.1	2.2	-0,1	5.2	-5.3
Allemagne	1.8	1.2	0.6	1.8	-1,2
Pays-Bas	2.5	0.9	1.6	2.1	-0.5
Norvège	3.8	2.3	1.5	0.4	1.1
Slovaquie	2.3-3.1	0.7	1.6-2.4	4.4	-2.8 à -2.0
Slovénie	5.0	2.1	2.9	2.8	0.1
Suède	1.2	1.9	-0.7	3.9	- 4.6
TCH					
Autriche	1.3-1.8	1.7	-0.4-0.1	1.9	-2.3 à -1.8
Belgique	2.0-3.0	2.3	-0.3-0.7	1.3	-1.6 à -0.6
Danemark	2.5	2.2	0.3	5.2	-4.9
Finlande	1.1	1.7	-0.6	3.2	-3.8
Allemagne	2.0-2.6	1.2	0.8-1.4	1.8	-1.0 à -0.4
Italie	1.8	1.6	0.2	2.4	-2.2
Norvège	3.0	2.3	0.7	0.4	0.3
Portugal	1.5-5.1	1.4	0.1-3.7	3.7	-3.6-0.0
Espagne	0.8-2.58	2.0	-1.2-0.5	1.9	-3.1 à -1.4
Suède	1.1	1.9	-0.8	3.9	-3.1

Tableau 15

2011

Pays	Valeur de l'accord global (VOWA)	Inflation	Taux d'inflation compensé	Productivité de la main-d'œuvre	Participation équilibrée à la croissance de la productivité (PECP)
Métal					
Belgique	2.5	3.4	-1.1	-0.3	-0.3
Tchéquie	1.8	2.1	-0.3	1.8	-2.1
France	2.5	2.3	0.2	1.2	-1.0
Allemagne	1.5	2.5	-1.0	1.8	-2.8
Pays-Bas	3.0-5.3	2.5	0.5-2.8	0.2	0.3-2.6
Norvège	3.9	1.2	2.7	-0.5	3.2
Slovaquie	2.8-3.6	4.1	-1.3 à -0.5	2.0	0.7-1.5
THC					
Belgique	2.0-3.1	3.4	-1.4-0.3	-0.3	-1.1-0.0
Finlande	2.0	3.3	-1.3	1.5	-1.8
France	2.0	2.3	-0.3	1.2	-1.5
Allemagne	2.0-4.3	2.5	-0.5-1.8	1.8	-2.3-0.0
Italie	2.9	2.9	-0.9	0.2	-1.1
Norvège	3.5	1.4	2.3	-0.5	2.8
Portugal	1.5-2.5	3.6	-2.1 à -1.1	1.3	-3.4 à -2.4
Suède	2.3	1.4	0.9	0.9	0.0

Tableau 16

2012

Pays	Valeur de l'accord global (VOWA)	Inflation	Taux d'inflation compensé	Productivité de la main-d'oeuvre	Participation équilibrée à la croissance de la productivité (PECP)
Métal					
Belgique	2.7	2.6	0.1	-0.2	0.3
Bulgarie	5.8	2.4	3.4	3.1	0.3
Tchéquie	1.8-2.6	3.5	-1.7 à -0.9	-0.9	-0.8-0.0
Danemark	2.0	é.4	-0.4	0.1	-0.5
Allemagne	3.5	2.1	1.4	0.4	1.0
Irlande	1.0-2.5	1.9	-0.9-0.6	4.0	1.0
Pays-Bas	2.0-3.5	2.8	-0.8-0.7	-1.2	1.4-1.9
Norvège	4.0	0.4	3.6	0.9	2.7
Slovaquie	2.0-3.5	3.7	-1.7 à -0.2	2.0	0.3-1.8
Slovénie	3.5-4.0	2.8	0.7-1.2	-0.4	1.1-1.6
Espagne	1.9	2.4	-0.5	3.5	-4.0
Suède	2.6	0.9	1.7	1.1	0.6
Chimie					
Tchéquie	1.9	3.5	-1.6	-0.9	-0.7
Finlande	2.4	3.2	-0.8	-1.2	0.4
Lettonie	2.0	2.3	-0.3	4.7	-4.4
Norvège	4.0	0.4	3.6	0.9	2.7
Espagne	0.5-1.9	2.4	-1.9	3.5	-5.4
THC					
Belgique	2.0-3.7	2.6	-0.6-1.1	-0.2	-0.4-0.9
Finlande	2.6	3.2	-0.6	-1.2	0.6
Allemagne	0.3	2.1	0.9	0.4	0.5
Suède	2.6	0.9	1.7	1.1	0.6

Tableau 17

2013

Pays	Valeur de l'accord global (VOWA)	Inflation	Taux d'inflation compensé	Productivité de la main-d'œuvre	Participation équilibrée à la croissance de la productivité (PECP)
Métal					
Bulgarie	5.4	1.2	4.2	2.4**	1.8
Tchéquie	1.6-2.1	1.4	0.2-0.7	-0.2	0.0-0.9
Allemagne	3.1	1.6	1.5	0.3	1.2
Pays-Bas	2.0	2.6	-0.6	0.5	-0.1
Slovaquie	3.3	1.5	1.8	0.9*	0.9
Slovénie	3.5-4.5	1.9	1.6-2.6	0.2	1.4-2.4
Suède	1.9-2.2	0.4	1.5-1.8	1.2	0.3-1.6
Chimie					
Tchéquie	2.0	1.4	0.6	-0.2	0.8
Finlande	1.9	2.2	-0.3	0.5	-0.8
Lettonie	3.0	0.0	3.0	2.1	0.9
Espagne	0.0	1.5	-1.5	1.8	-3.3
Suède	2.0	0.4	1.6	1.2	0.4
TCL					
Belgique	0.0	1.2	-1.2	0.5*	-1.7
Finlande	2.4	2.2	0.2	0.5	-0.3
Allemagne	2.2-3.3	1.6	0.6-1.7	0.3	0.3-1.4
Suède	2.1-2.2	0.4	1.7-1.8	1.2	0.5-1.6

*Par personne, pas par heure

**Prévisions AMECO par personne

Annexe II

Les revendications communes

Table des matières

- 1 Introduction
- 2 La revendication commune sur le droit individuel à la formation
 - 2.1 Le suivi à la FEM
 - Droit individuel à la formation
 - Formation professionnelle gratuite pour les salariés
 - Droit individuel à la formation
 - Formation professionnelle gratuite pour les salariés
 - Droit individuel à la formation
 - Formation professionnelle gratuite pour les salariés
 - 2.2 Le suivi par la FSE/THC
 - 2.3 Autres initiatives et résultats après 2009
 - 2.4 Principales conclusions concernant les droits à la formation
- 3 La revendication commune pour les négociations collectives, pour des emplois plus sûrs, contre le travail précaire
 - 3.1 Types de travail précaire
 - 3.2 Initiatives syndicales
 - 3.3 Résultats obtenus par les affiliés nationaux - Meilleures pratiques
- 4 Coopération avec d'autres organisations
- 5 Principales conclusions concernant le travail précaire
- 6 Statistiques européennes



1 Introduction

IndustriAll European Trade Union et ses trois fédérations fondatrices (FEM, EMCEF et FSE:THC) ont franchi une étape importante vers une meilleure coordination de leurs politiques de négociations collectives nationales en lançant le principe de revendications communes européennes. L'objectif visé est d'identifier les sujets de préoccupation et de mettre l'accent, dans tous les pays européens, sur les éléments majeurs abordés lors des cycles de négociations collectives. Les syndicats sont invités à user de ces revendications communes avec ouverture et créativité, en les adaptant au système de leurs pays.

Les revendications communes envoient un message clair aux employeurs et aux autorités politiques nationales et européennes : ce sujet intéresse au plus haut point les travailleurs partout en Europe, et les syndicats sont déterminés à coopérer étroitement dans ce domaine. La revendication commune de 2005 concernant la **formation** et la dernière revendication relative à **l'emploi précaire** ont d'abord été lancées séparément par les organes décisionnels suprêmes des trois anciennes fédérations. Une décision conjointe concernant la revendication commune contre le travail précaire a été adoptée lors de la toute première réunion du Comité exécutif d'industriAll Europe, en novembre 2012.

Les revendications communes incluent :

- › *Les objectifs politiques convenus au niveau européen*
- › *Une méthode de mise en œuvre (méthode ouverte de coordination)*
- › *Un calendrier*
- › *Une campagne*

Des feuilles de route en matière de plans de négociation collective, lobbying politique, campagnes médiatiques, événements, etc. ont été distribuées, collectées et élaborées par industriAll Europe. Des évaluations à mi-parcours et des enquêtes ciblées - par exemple, concernant le travail intérimaire - ont été réalisées.

Le présent rapport de mise en œuvre inclut de nouvelles bonnes pratiques nationales : nouvelles initiatives, prolongations ou améliorations de systèmes existants. L'évaluation commune montre que les deux revendications communes ont été couronnées de succès et que les syndicats des industries manufacturières de toute l'Europe continuent de les suivre.

2 La revendication commune sur le droit individuel à la formation

La revendication commune sur le droit individuel à la formation garanti par les conventions collectives a été adoptée par la Conférence « Négociations collectives » de la Fédération européenne des métallurgistes (FEM) à Rome, en 2005. La Fédération syndicale européenne : Textiles, Habillement et Cuir (FSE:THC) a, par la suite, elle aussi adopté une revendication similaire.

L'idée était de créer une plateforme politique européenne sous la forme d'une revendication européenne commune que les organisations affiliées à la FEM devaient utiliser dans les cycles de négociations collectives afin de garantir les droits des travailleurs dans le domaine de l'éducation et de la formation.

Via cette « méthode de coordination ouverte », la FEM, la FSE:THC et leurs organisations affiliées se sont engagées sur une voie nouvelle et stimulante. Différentes méthodes d'évaluation ont été utilisées pour suivre le processus et échanger les bonnes pratiques concernant la mise en application de la revendication commune dans les organisations affiliées et son utilisation lors des cycles de négociations.

2.1 Le suivi à la FEM

Des feuilles de route demandant aux organisations affiliées de décrire comment elles comptaient utiliser la revendication ont été envoyées en janvier 2006, et une évaluation à mi-parcours a été réalisée en août 2007. Un troisième questionnaire a été envoyé en décembre 2008. 53 % des organisations affiliées et 62 % des pays y ont répondu. C'est dans ce contexte qu'un processus d'évaluation a été initié au sein de la FEM.

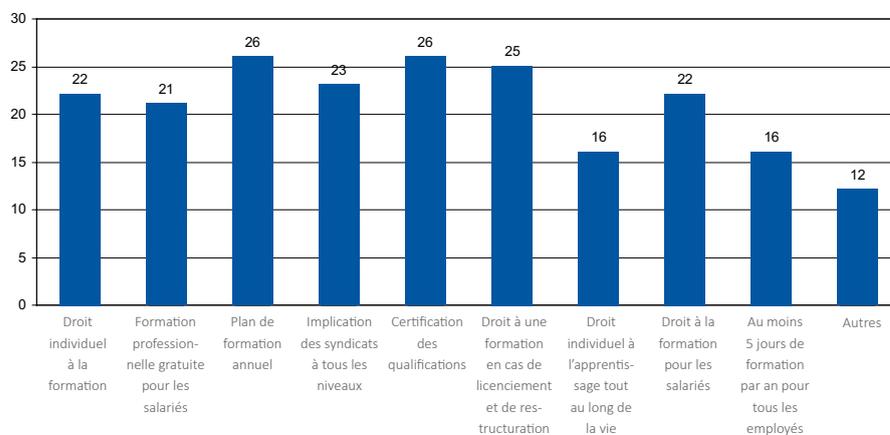
Une des premières étapes pour obtenir des résultats consistait naturellement à soulever cette revendication dans les cycles nationaux de négociations collectives. À la question de savoir si la revendication avait été soulevée par les syndicats, 90 % ont répondu « oui » et les 10 % restant ont répondu « non ».

Les participants à l'enquête ont également été invités à expliquer comment l'objectif de la revendication commune avait été intégré dans leurs organisations. Un large éventail de méthodes a été utilisé :

- › *Publication et campagne de soutien dans les magazines et sur les sites Internet des organisations affiliées*
- › *Discussions entre les membres, les délégués syndicaux et les secrétaires syndicaux*
- › *Résolutions spéciales arrêtées lors de congrès*
- › *Séminaires et ateliers de formation*

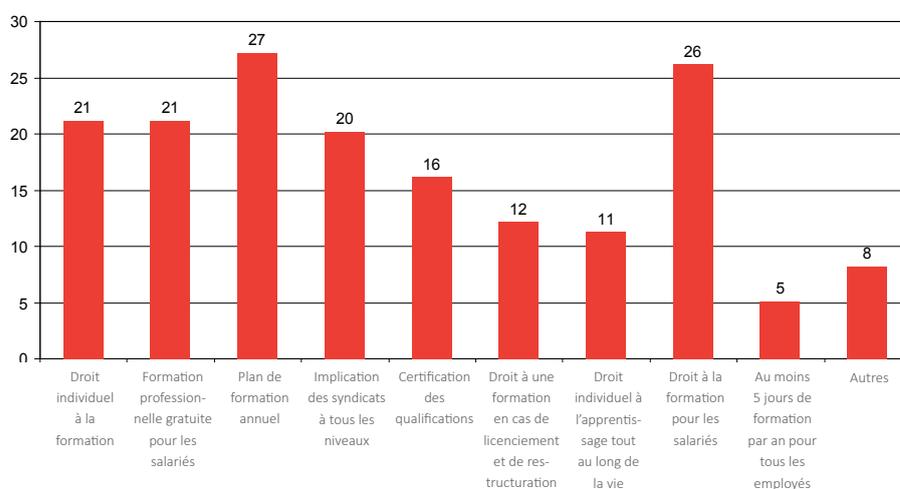
Le graphique 1 ci-dessous donne un aperçu des principales revendications soulevées par les organisations affiliées à la FEM.

1. Revendications soulevées par catégorie



Les résultats obtenus par les organisations affiliées à la FEM dans les négociations sont repris dans le graphique 2. Les résultats atteints par la plupart des organisations ont été : un plan de formation annuel et le droit à la formation pour les salariés. Des résultats ont également été obtenus dans d'autres domaines. Il y a eu moins d'avancées en matière de droit individuel à l'apprentissage tout au long de la vie et dans l'octroi d'au moins 5 jours de formation par an pour tous les salariés.

2. Résultats obtenus par catégorie

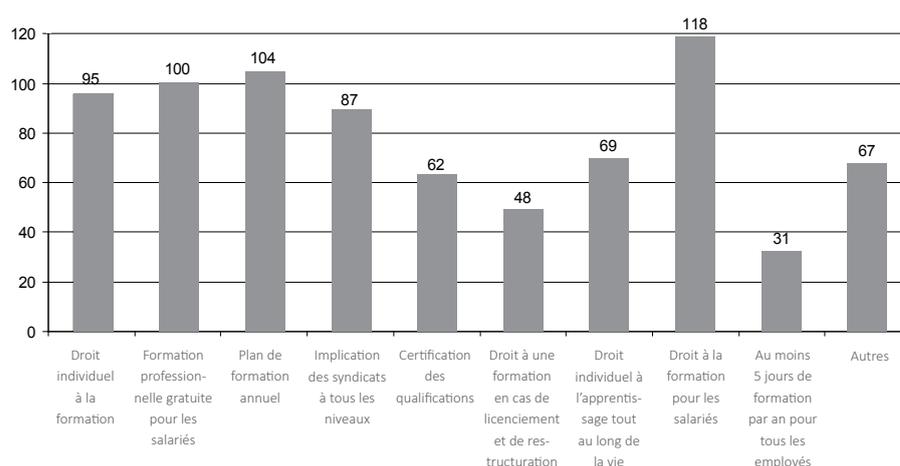


Le graphique 3 présente les résultats réels obtenus dans le domaine de l'éducation et de la formation. Il donne une indication du « taux de réussite » des différentes revendications formulées en comparant le nombre de revendications formulées dans une catégorie avec le nombre de résultats atteints dans cette même catégorie. Dans

certains cas, les résultats sont plus nombreux que les revendications formulées à l'origine, ce qui montre que les priorités peuvent changer au cours des cycles de négociations collectives.

Les revendications qui ont eu le plus de succès à la table des négociations sont le droit à la formation pour les salariés, la mise en place d'un plan de formation annuel et le droit individuel à la formation, tandis que le droit individuel à l'apprentissage tout au long de la vie et l'instauration d'au moins 5 jours de formation par an pour tous les salariés sont les revendications recueillant le moins de succès.

3. Résultats en pourcentage des revendications



2.2 Le suivi par la FSE:THC

Comme indiqué précédemment, la FSE:THC a pris une décision similaire à celle de la FEM et réalisé une évaluation parallèle par le biais d'enquêtes et d'une évaluation à mi-parcours. 27 organisations affiliées de 19 pays ont pris part à cette évaluation à mi-parcours.

Elle a révélé que, dans l'ensemble, les anciens Etats membres de l'UE (plus la Norvège) avaient déjà mené des négociations basées sur cette revendication, contrairement aux Etats membres plus récents. Sur les 18 organisations affiliées qui ont mené des négociations avec les employeurs, seules deux ne sont pas parvenues à aboutir à un accord, ce qui signifie que des résultats ont été atteints dans 89 % des cycles de négociation ou consultations où la revendication avait été soumise.

Les syndicats ont été impliqués à tous les niveaux. Les résultats les plus fréquemment obtenus sont : un droit individuel à la formation, un plan de formation annuel et la certification des qualifications. A contrario, les résultats plus rarement obtenus au cours des cycles de négociation/consultation au sein de la FSE:THC ont été l'obtention d'au moins cinq jours de formation par an pour tous les salariés et la gratuité de la formation professionnelle pour les salariés.

En outre, les répondants ont aussi eu la possibilité de mentionner d'autres avancées telles que le droit pour les apprentis d'avoir une semaine de congé de formation payé, avant l'examen final.

2.3 Autres initiatives et résultats après 2009

De nombreuses organisations affiliées à la FEM sont parvenues à des résultats, y compris après 2009. En voici quelques exemples :

- › *Autriche : une semaine de congé de formation payé a été accordée pour la préparation des examens finaux liés à la formation professionnelle, des indemnités plus élevées pour les apprentis et de meilleures possibilités d'emploi après la fin des études.*
- › *Belgique : dans l'industrie métallurgique, un montant correspondant à 0,2 % des salaires sur deux ans est utilisé pour offrir des possibilités de formation aux travailleurs se retrouvant dans une situation risquée sur le marché de l'emploi. Cet accord remonte aux années 1990 et a été prolongé après l'adoption de la revendication commune sur la formation. L'argent est transféré à un fonds du secteur de la métallurgie (d'autres secteurs ont des fonds de formation similaires). En outre, 1,9 % sont réservés à des fins d'éducation en vertu d'un accord intersectoriel. Cependant, les syndicats belges n'ont pas un aperçu complet de la somme d'argent qui est effectivement dépensée.*
- › *Bulgarie : les formations et reconversions financées par l'employeur ont inclus des cours de langues, y compris des cours spéciaux pour les travailleurs qui sont à moins de trois ans de la retraite, afin de mieux protéger leur emploi.*
- › *Danemark : les syndicats sont parvenus à combiner les deux revendications communes grâce à de nouveaux outils destinés à assurer que les compétences des salariés correspondent aux demandes du marché du travail, afin de ne pas encourager les employeurs à recourir à divers types d'emploi précaire.*
- › *Finlande : les conventions collectives ont particulièrement mis l'accent sur les besoins de compétences des travailleurs plus âgés afin que le personnel vieillissant puisse faire face aux changements dans leurs emplois.*
- › *France : en 2011, un accord détaillé sur la formation dans le secteur de la métallurgie a été conclu entre cinq fédérations et leurs homologues. Une convention collective nationale a été signée en décembre 2013 par les confédérations CFDT, CFE-CGC, CFTC et FO. La convention collective a créé un nouveau droit individuel à la formation professionnelle en mettant en place un compte individuel. Ce droit a été entériné par une loi en mars 2014. De l'âge de 16 ans à la retraite, chaque salarié aura un « compte individuel de formation » à partir du 1er janvier 2015, permettant d'accumuler des heures de formation : au moins 24 heures par an pendant cinq ans, plus douze heures par an pendant deux ans, limitées à 150 heures. Ces heures peuvent être abondées par l'employeur, le système de chômage, les pouvoirs publics (état, région) ou par le salarié.*

- › *Allemagne : une convention collective a été conclue récemment sur le travail à temps partiel et les qualifications, appelée « L'avenir dans la qualification ». Cet instrument combine des réductions partielles de salaires à de la formation et a été encouragé pendant la crise pour que les travailleurs bénéficient d'une formation au lieu de perdre leur emploi.*
- › *Pays-Bas : un droit individuel à deux jours de formation a été accordé dans les entreprises, y compris avec des coachs de carrière, afin d'améliorer l'employabilité des salariés.*
- › *Slovaquie : de nombreux accord d'entreprise incluent le droit au développement professionnel. Les employeurs se sont engagés à améliorer les droits de formation pour les représentants syndicaux et les représentants de la santé et sécurité.*
- › *Suède : les parties à un accord destiné aux employés ont convenu de créer un système de formation afin d'éviter de futurs licenciements (0,2 %). Une formation spéciale a été proposée aux salariés reprenant le travail après de longues périodes de maladie.*

Entre 2009 et 2011, des initiatives ont été prises et quelques avancées ont été réalisées, y compris à la FSE:THC.

- › *Autriche : les partenaires sociaux ont eu des entretiens sur l'introduction de comptes de formation individuels pour les travailleurs.*
- › *République tchèque : le financement des programmes de reconversion par les employeurs était un enjeu des négociations collectives.*
- › *Finlande : les partenaires sociaux ont convenu de trois jours d'activités de formation par an.*
- › *Italie : des réunions annuelles entre la direction et les représentants des travailleurs ont été prévues dans les conventions collectives ainsi que des régimes de formation activés en cas de réductions temporaires du temps de travail.*
- › *Suède : les syndicats ont réclamé des formations comme alternative aux licenciements.*
- › *Slovaquie et Turquie : les syndicats ont réclamé une formation pendant les heures de travail.*

IndustriAll Europe a négocié et signé des conventions collectives transnationales qui incluent des droits à la formation. L'accord sur « Un entretien annuel d'activité transparent pour l'écoute mutuelle et le développement des savoir-faire professionnels » (TALK), signé en 2010 avec le Groupe Thales, en est un bon exemple. Un accord sur l'anticipation du changement a été signé en 2011 avec un grand conglomérat multinational français, Alstom, qui inclut de nombreuses références à la nécessité d'offrir des formations. Un accord sur la responsabilité sociale des entreprises signé en 2005 avec le géant multinational de l'acier, ArcelorMittal, garantit l'amélioration des compétences de chaque salarié, par le biais de l'apprentissage tout au long de la vie pour leur permettre de se maintenir et d'évoluer professionnellement sur le marché de l'emploi.

2.4 Principales conclusions concernant les droits à la formation

Les conclusions et recommandations suivantes sont tirées d'évaluations réalisées par les fédérations concernées, et des rapports Eucob@n, jusqu'en 2013 :

- › *Depuis 2005, la question de l'éducation et de la formation a été soulevée dans un grand nombre de cycles de négociations collectives, principalement au cours des premières années, mais aussi après 2009.*
- › *Des résultats concrets ont été obtenus dans la plupart de ces cycles de négociations collectives, mais la question reste ouverte car une revendication en matière de négociations collectives, et le sujet lui-même, continueront d'être discutées autour de la table des négociations collectives.*
- › *Il aurait cependant été souhaitable que l'amélioration des droits à la formation soit encouragée en tant que revendication **européenne** commune, dans un plus grand nombre de cycles de négociations que cela n'a été le cas jusqu'à présent.*

3 La revendication commune pour les négociations collectives, pour des emplois plus sûrs, contre le travail précaire

Les trois organisations fondatrices d'industriAll Europe avaient toutes approuvé des revendications relatives à la création d'emplois plus sûrs et à la lutte contre le travail précaire. Les campagnes concernant ces revendications communes étaient encore en cours lors de la création d'industriAll Europe. En 2013, industriAll Europe a donc fermement réaffirmé que cette revendication commune était une priorité. Les raisons de cette revendication ainsi que ses objectifs, tels qu'ils ont été élaborés par les organisations fondatrices, sont restés en grande partie inchangés.

Le contexte de ces décisions était l'augmentation spectaculaire du travail précaire dans tous les pays d'Europe, en particulier après le début de la crise économique et financière en 2008. Le taux de chômage est non seulement resté très élevé dans de nombreux Etats membres de l'UE, mais on a aussi observé une érosion des formes d'emploi « normales », « standard » ou « typiques ». Les statistiques du chômage ont clairement montré que les groupes les plus vulnérables étaient les jeunes travailleurs, les travailleurs migrants et surtout les femmes.

Dans toute l'Europe, les syndicats ont en permanence dû faire face aux tentatives des employeurs visant à affaiblir les droits des travailleurs dans le but d'obtenir plus de flexibilité. L'UE, les gouvernements et les employeurs ont affirmé que la flexibilité donnait lieu à des possibilités d'emplois, mais ils ont souvent négligé/oublié les éléments de la sécurité et des droits du travail. Cette situation a entraîné une plus grande précarisation de l'emploi.

Selon industriAll Europe, les emplois sont précaires si :

- › *la sécurité d'emploi est limitée ou inexistante*
- › *les salaires sont peu élevés et non garantis*
- › *il n'y a pas d'accès à la sécurité sociale (concernant la retraite, l'assurance santé, les allocations de chômage)*
- › *il n'y a pas de contrôle sur le processus de travail, qui est lié à la présence ou l'absence de syndicats et concerne le contrôle des conditions de travail, des salaires, du temps de travail et du lieu de travail*
- › *il n'y a pas de protection contre les licenciements*
- › *il n'y a pas d'accès à la formation professionnelle*
- › *il n'y a pas d'opportunités de carrière*
- › *la protection de la santé et sécurité au travail est limitée ou inexistante*
- › *il n'y a pas de protection juridique ou contractuelle*
- › *il n'y a pas de représentation syndicale.*

3.1 Types de travail précaire

Il est virtuellement impossible de citer tous les nouveaux types de relations contractuelles, qui ont été créés au cours des dernières années, tout simplement parce qu'ils sont trop nombreux. Nous nous sommes néanmoins efforcés de dresser une liste **non-limitative** d'actions **éventuelles** :

- › *les contrats à durée déterminée*
- › *le travail intérimaire (par le biais d'agences, modèle triangulaire)*
- › *les faux indépendants (indépendants sous la surveillance et le contrôle direct de l'entreprise)*
- › *les contrats basés sur un projet (contrats qui donnent une tâche que le travailleur doit effectuer en contrepartie d'une rémunération déterminée. Il n'y a souvent pas de dispositions en matière de temps de travail, de conditions de travail et pas de sécurité sociale).*
- › *les contrats « zéro heure » (emploi en dehors du champ d'application du travail traditionnel effectué pendant les heures d'astreinte. Le travailleur est d'astreinte si et lorsque l'entreprise a besoin de lui et il n'est payé que pour les heures qu'il est appelé à effectuer)*
- › *le travail à temps partiel non désiré*
- › *l'externalisation/la sous-traitance aboutissant souvent à de la précarité pour les entreprises en bas de chaîne*
- › *l'accord de non-sollicitation/accord de non-concurrence (arrangements entre deux entreprises afin d'éviter qu'une entreprise engage des salariés de l'autre).*

Dans la plupart des cas, les contrats à durée indéterminée sont de plus en plus concurrencés par ces contrats atypiques. Par conséquent, les contrats à durée indéterminée peuvent aussi devenir de plus en plus précaires s'ils risquent d'être remplacés par d'autres contrats. IndustriAll Europe souhaite dès lors que les contrats à durée indéterminée soient la norme dans nos industries.

3.2. Initiatives syndicales

Les fédérations européennes et les organisations affiliées nationales (seules ou conjointement avec des syndicats apparentés) ont entrepris un grand nombre d'activités afin de soulever la revendication commune contre le travail précaire.

- › *Négociations collectives à différents niveaux destinées à assurer une meilleure protection des travailleurs précaires*
- › *Lobbying politique aux niveaux national et européen*
- › *Activités de relations publiques, articles de journaux et matériel tels que des posters ou des brochures réalisés spécialement pour la campagne, en plusieurs langues, avec un slogan et un logo distinctifs. Tous les documents adoptés lors de la Conférence 2009 de la FEM sur les Négociations collectives ont été rassemblés sur un CD*
- › *La FEM avait son propre site Internet sur le travail précaire avec des informations sur les campagnes, événements, etc. dans tous les Etats membres*
- › *Réunions des comités sectoriels et d'autres organes d'industriAll Europe*
- › *Réunions des comités européens de dialogue social sectoriel*
- › *Réunions syndicales régionales*
- › *Événements, manifestations et actions syndicales*

3.3 Résultats obtenus par les organisations affiliées nationales - Meilleures pratiques

Voici une [liste d'exemples](#) du suivi de la revendication commune sur le travail précaire. La liste des progrès réalisés dans les domaines mentionnés dans chaque pays n'est pas exhaustive. Il s'agit de plusieurs types de meilleures pratiques qui illustrent la diversité des initiatives qui ont été prises depuis l'adoption de la revendication commune contre le travail précaire. Malheureusement, de nombreux syndicats ont constaté que les avancées engrangées dans un domaine conduisaient à des détériorations dans d'autres domaines. Les employeurs poussent de nombreuses manières à plus de flexibilité et à une baisse des coûts, si bien que cette question doit encore être traitée et reste à l'ordre du jour.

Autriche

Une convention collective destinée à près de 60 000 travailleurs intérimaires est négociée chaque année par PRO-GE. Elle inclut les salaires minimum, le congé payé, les primes de Noël, etc. Il y a aussi une loi nationale dans ce domaine.

De plus, PRO-GE a lancé une campagne sur les travailleurs intérimaires dans le cadre d'un portail d'informations en plusieurs langues. Un magazine spécial a été publié.

Belgique

Les syndicats sont représentés au sein d'un organe de négociation pour les travailleurs intérimaires. Ils mettent l'accent sur les travailleurs embauchés lors des négociations sectorielles et ont un site Internet consacré au travail intérimaire.

Une loi porte sur les conditions de travail des travailleurs intérimaires, elle garantit le principe de l'égalité salariale. Le travail intérimaire reste interdit dans certains secteurs. Les travailleurs intérimaires ne peuvent pas remplacer des travailleurs en grève. Les syndicats forment et essaient de sensibiliser leurs délégués syndicaux aux problèmes spécifiques des travailleurs intérimaires.

La Belgique a une législation concernant les faux indépendants.

République tchèque

OS KOVO a inclus un chapitre sur l'emploi précaire dans un guide méthodologique concernant les négociations collectives. Depuis plus de dix ans, ce guide aide les syndicats dans la préparation et la rédaction de textes destinés aux conventions collectives. L'importance de la mise en œuvre de la revendication commune est soulignée dans les activités de formation menées à tous les niveaux ainsi que dans des articles, dépliants etc. publiés en tchèque. En outre, les représentants syndicaux coopèrent avec les employeurs et le gouvernement – y compris les agences pour l'emploi régionales – sur une réglementation adéquate de l'emploi précaire. Cette coopération tripartite a abouti à des règles plus strictes, en particulier concernant les agences et l'emploi illégal. Les étrangers venant de pays tiers et les travailleurs handicapés ne peuvent plus être employés via des agences. Les sanctions (amendes) pour violation du droit national du travail ont été durcies.

En mars 2014, OS KOVO a signé un accord-cadre sur la coopération avec l'Association des prestataires de services de personnel (APPS). Cette association représente 60 % du marché du travail intérimaire en République tchèque. Le principal objectif de cet accord est d'éradiquer l'emploi intérimaire dans lequel la législation respective est violée et d'encourager la coopération avec les organes de surveillance tchèques dans le domaine de l'emploi. De plus, les deux parties ont convenu d'une coopération mutuelle dans le domaine législatif. Enfin et surtout, les deux parties se sont entendues sur le contenu de l'expression « salaire et conditions de travail comparables des travailleurs intérimaires avec d'autres travailleurs occupant les mêmes emplois dans l'entreprise utilisatrice ».

Danemark

La directive sur les travailleurs intérimaires a été mise en œuvre dans les conventions collectives. Cela signifie qu'en principe, les travailleurs intérimaires ont les mêmes droits que les travailleurs en contrats à durée indéterminée. Cela n'empêche pas les employeurs de recourir à des travailleurs intérimaires, mais ils coûtent beaucoup plus que par le passé.

En outre, les syndicats danois du secteur manufacturier sont très vigilants concernant l'externalisation/la sous-traitance si les entreprises n'offrent pas les conditions et les droits stipulés dans les conventions collectives. Certaines affaires ont été portées devant le tribunal national du travail.

Finlande

Des améliorations en matière d'externalisation/de sous-traitance ont été incluses dans les conventions collectives. En cas de recours à une main-d'œuvre externalisée ou intérimaire, des doutes peuvent apparaître quant à l'observation des obligations imposées par la législation et les conventions collectives. Dès lors, l'entreprise signataire évalue la situation conjointement avec les délégués syndicaux et tente d'obtenir les rapports requis. Cette clause aidera les délégués syndicaux à vérifier si les travailleurs employés par des sous-traitants reçoivent toutes les prestations auxquelles ils ont droit.

En 2013, un syndicat d'employés (TEK) a bénéficié d'une énorme publicité en faisant campagne pour une journée de travail de huit heures, y compris pour les employés.

France

En janvier 2013, trois des confédérations nationales (CFDT, CFE-CGC, CFTC) ont signé un accord sur la sécurité de l'emploi, qui avait un certain nombre d'objectifs, dont la baisse de la précarité sur le marché de l'emploi, la promotion de l'emploi de longue durée, l'amélioration de l'organisation du temps de travail pour les travailleurs à temps partiel et la création de comptes individuels d'apprentissage tout au long de la vie qui peuvent être mobilisés à n'importe quel moment.

La CGT et FO ont refusé de signer l'accord au motif qu'il constituait à plusieurs égards une menace pour les droits de travailleurs, par exemple en attaquant les contrats à durée indéterminée.

Allemagne

Une convention collective sur les salaires des travailleurs intérimaires a été conclue par un groupe de négociation conjoint des membres de la Confédération allemande des syndicats (DGB).

Dans le secteur de l'acier, les conventions collectives garantissent l'égalité salariale pour les travailleurs intérimaires. Les accords conclus dans d'autres secteurs vont dans la même direction. Un accord supplémentaire pour les travailleurs intérimaires dans les industries métallurgique et électrique garantit des augmentations de salaires allant de 15 % à 50 %, en fonction de la durée de l'embauche (six semaines à neuf mois). Ce supplément lié au secteur doit aussi être observé en cas de déploiement dans une entreprise des industries métallurgique et électrique, qui n'est pas couverte par une convention collective.

Les conventions collectives importantes contiennent aussi des dispositions sur les pourcentages maximum autorisés de travailleurs embauchés en intérim.

La sécurité de l'emploi des travailleurs plus jeunes est une question importante en Allemagne où de nombreux accords signés récemment par IG Metall et IG BCE garantissent un emploi aux apprentis, après leur apprentissage dans des entreprises (contrats à durée indéterminée).

De plus, les syndicats ont lancé une campagne politique afin de limiter le recours aux faux indépendants et une autre campagne de syndicalisation des travailleurs d'entreprises externalisées

Hongrie

A de nombreuses reprises, les syndicats se sont élevés contre la pratique de l'externalisation/la sous-traitance, en présentant nos déclarations lors de conférences et dans les media, sur le lieu de travail, dans les négociations collectives et d'autres formes de négociations.

Italie

Les syndicats ont conclu un accord unitaire dans les entreprises de métal artisanal, qui est important pour la lutte contre l'emploi précaire. Il couvre près de 500 000 travailleurs de 150 000 entreprises. Pour l'adoption de « clauses flexibles et élastiques », les entreprises et les syndicats doivent signer un « pacte écrit », qui déterminera les changements apportés au temps de travail partiel (clause flexible) ou l'augmentation du temps de travail (clause élastique) jusqu'à 50 %, sans excéder 8 heures par jour ou 40 heures par semaine. De plus, l'accord définit les conditions de recrutement des travailleurs en contrat à durée déterminée (nombre de travailleurs et durée maximum).

Pays-Bas

Une coopération bipartite vise à assurer le bon comportement des agences intérimaires. Les entreprises liées par des conventions collectives ne travaillent qu'avec des agences certifiées. De plus, au plan de l'entreprise, les syndicats utilisent un outil destiné à comparer tous les termes de l'emploi des travailleurs en contrat à durée indéterminée avec ceux des intérimaires, afin de garantir un salaire égal à travail égal. Si une entreprise refuse de compenser des différences salariales, elle peut être traduite en justice.

La convention collective concernant l'industrie métallurgique s'applique aux travailleurs intérimaires. Les salaires et d'autres conditions de travail calculables peuvent être 10 % supérieurs ou inférieurs à ceux de travailleurs réguliers.

Norvège

La deuxième revendication commune a été promue durant toute la période, lors des réunions avec les membres. Cette sensibilisation a été importante pour notre travail avec les autorités, en permettant de garantir un plan gouvernemental contre le dumping social, la législation sur les cartes d'identité pour les travailleurs, le droit des délégués syndicaux d'inspecter les conditions de travail dans les entreprises de sous-traitance, l'applicabilité générale des conventions collectives et plusieurs engagements en faveur des salaires en cas de sous-traitance.

En 2012, les conventions collectives de tous les secteurs ont été étendues afin de couvrir aussi les travailleurs embauchés en intérim. De plus, les syndicats ont obtenu des décisions positives des tribunaux, définissant les faux indépendants comme des travailleurs. Il n'est pas légal de licencier des travailleurs afin de les réemployer dans d'autres conditions, y compris le travail indépendant.

Slovénie

Ce pays avait déjà une meilleure législation pour les travailleurs embauchés en intérim que celle fixée dans la directive de l'UE.

Suisse

Les syndicats ont négocié avec les employeurs des accords sur le travail intérimaire même si la directive de l'UE ne s'applique pas à ce pays

4 Coopération avec d'autres organisations

- › *La Fédération internationale des organisations des travailleurs de la métallurgie (FIOM)/IndustriALL Global Union, par exemple Journée mondiale annuelle contre le travail précaire*
- › *La Confédération européenne des syndicats (CES), coordination politique*
- › *D'autres fédérations syndicales européennes concernées, tels que EFFAT et la FETBB*
- › *Le Bureau de l'OIT pour les activités des travailleurs (ACTRAV) qui a organisé un symposium sur le travail précaire à Genève, en 2011, ainsi que le centre de formation de l'OIT à Turin*
- › *L'Institut syndical européen (ETUI) qui fournit de la documentation*
- › *Le Comité économique et social européen (CESE) qui a adopté un avis d'initiative pour les emplois durables en 2011*
- › *Des initiatives en matière de travail précaire ont été prises dans les comités de dialogue social sectoriel*
- › *Un dialogue social informel sur le travail intérimaire avec Eurociett a débuté en 2012.*

5 Principales conclusions concernant le travail précaire

La principale évaluation de la revendication commune contre le travail précaire par industriAll Europe est positive. Cette question d'actualité a attiré l'attention de toutes les organisations affiliées, même si toutes ne peuvent pas présenter de résultats concrets. Les organisations affiliées déploient de nombreux efforts pour combattre l'emploi précaire et faire connaître leur combat auprès des autorités, du grand public, des employeurs et des travailleurs. Le travail intérimaire représente le plus grand défi.

Il convient de souligner qu'une nouvelle initiative importante a été prise à Bruxelles récemment afin d'améliorer la coopération avec d'autres fédérations syndicales européennes qui font face à des défis similaires à ceux rencontrés par industriAll Europe concernant le travail précaire : un dialogue social informel mis en place récemment avec Eurociett est également considéré comme une avancée majeure visant à faire face aux problèmes rencontrés dans le domaine du travail intérimaire.

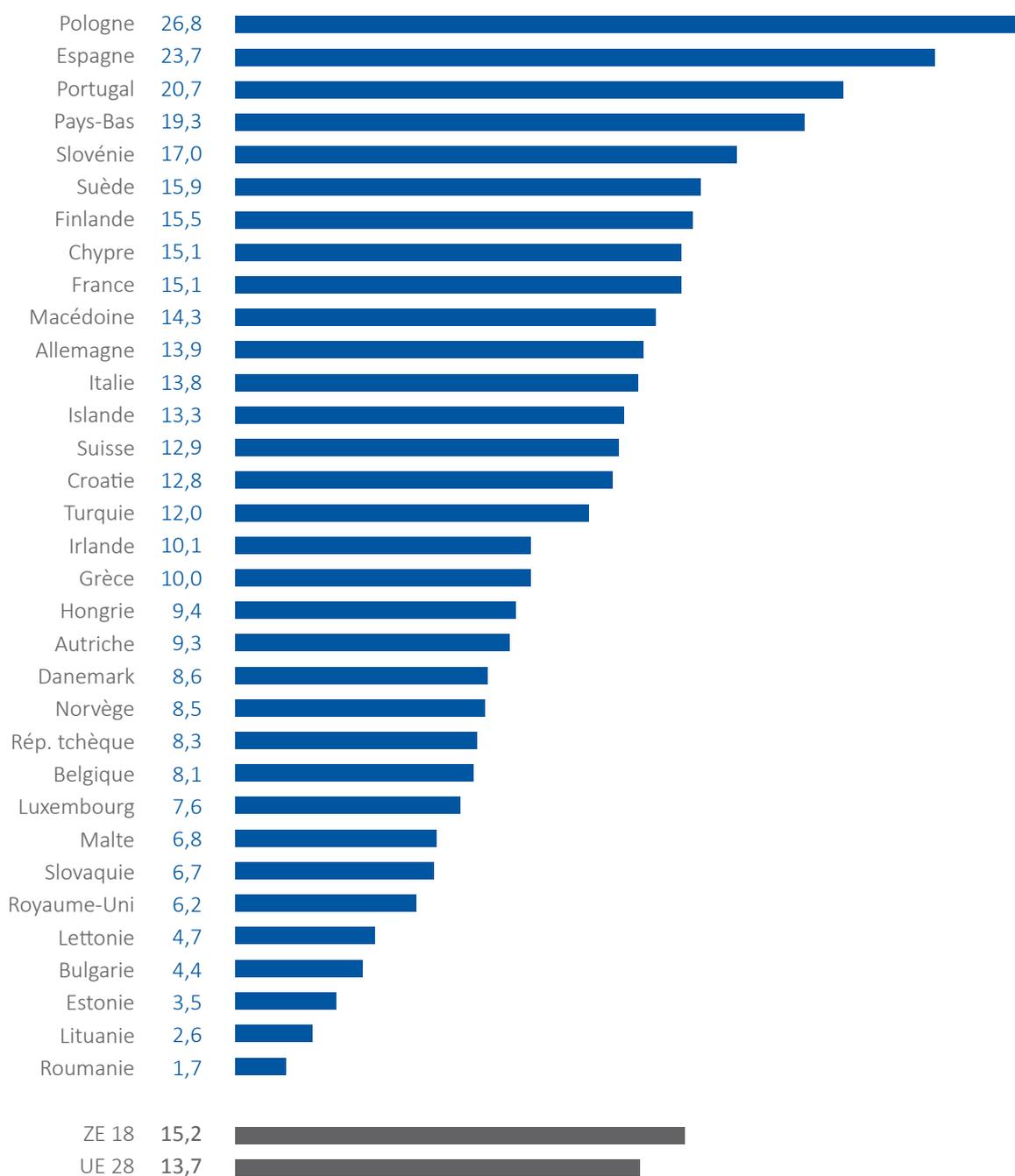
La revendication commune contre le travail précaire a été un grand succès. C'était la bonne revendication au bon moment car la précarité augmente. Les syndicats européens du secteur manufacturier ont uni leurs efforts et pris des mesures importantes, même si chaque syndicat ne peut pas présenter les résultats concrets de ses efforts. La campagne conjointe nous a rendus plus forts. Il convient aussi de noter que le scepticisme et la résistance à la revendication au sein de certains syndicats ont aujourd'hui disparu.

La lutte contre le travail précaire reste à l'ordre du jour. Notre principal objectif est de viser des contrats traditionnels à durée indéterminée, mais nous essaierons aussi de syndicaliser autant de travailleurs précaires que possible afin d'améliorer leurs conditions de travail, de préférence en faisant transformer leurs contrats en contrats à durée indéterminée.

6 Statistiques européennes

Emploi intérimaire en 2012

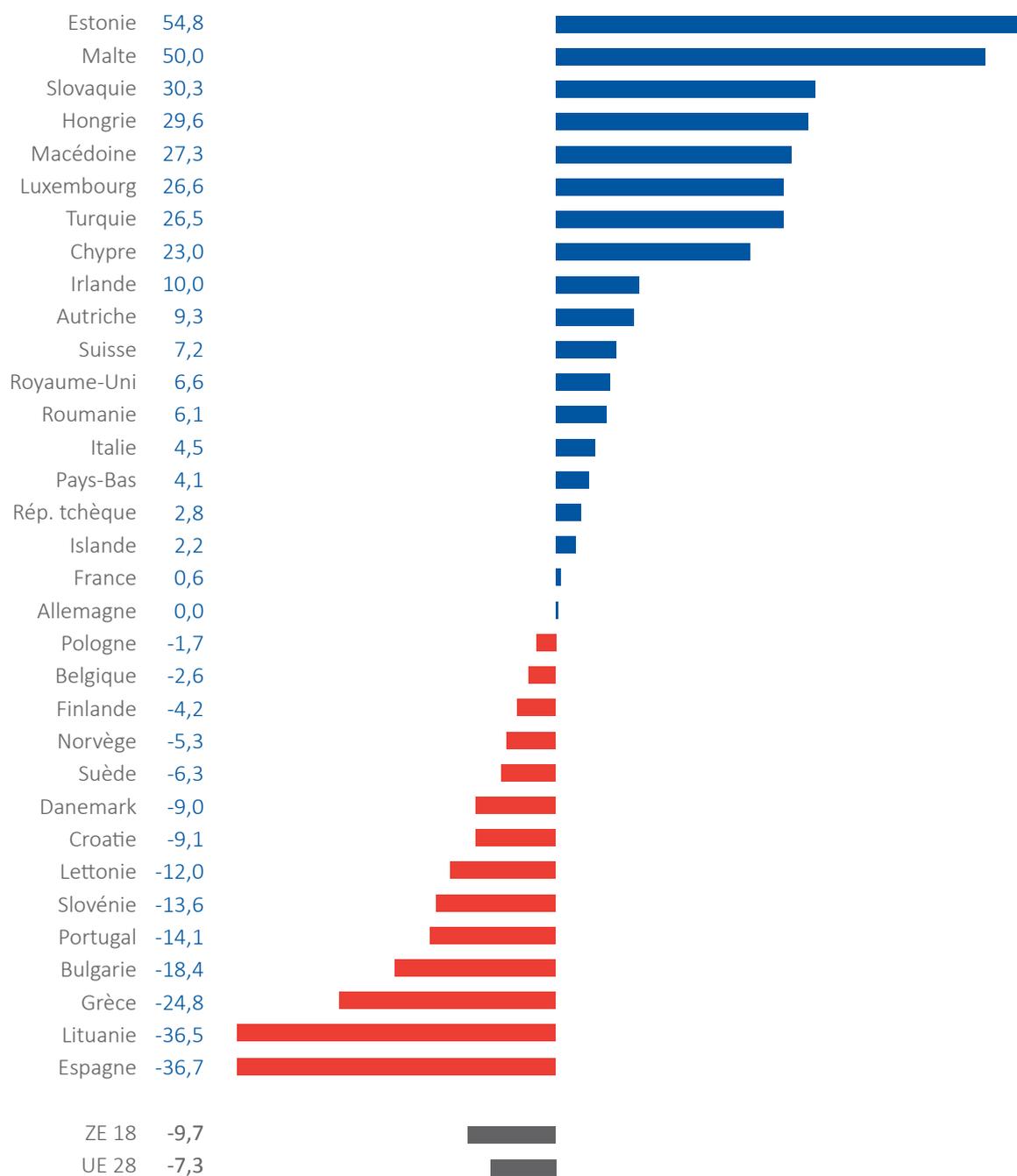
Pourcentages d'emploi total



Source: Eurostat

Travailleurs intérimaires

Evolution en pourcentage 2012/07



Source: Eurostat

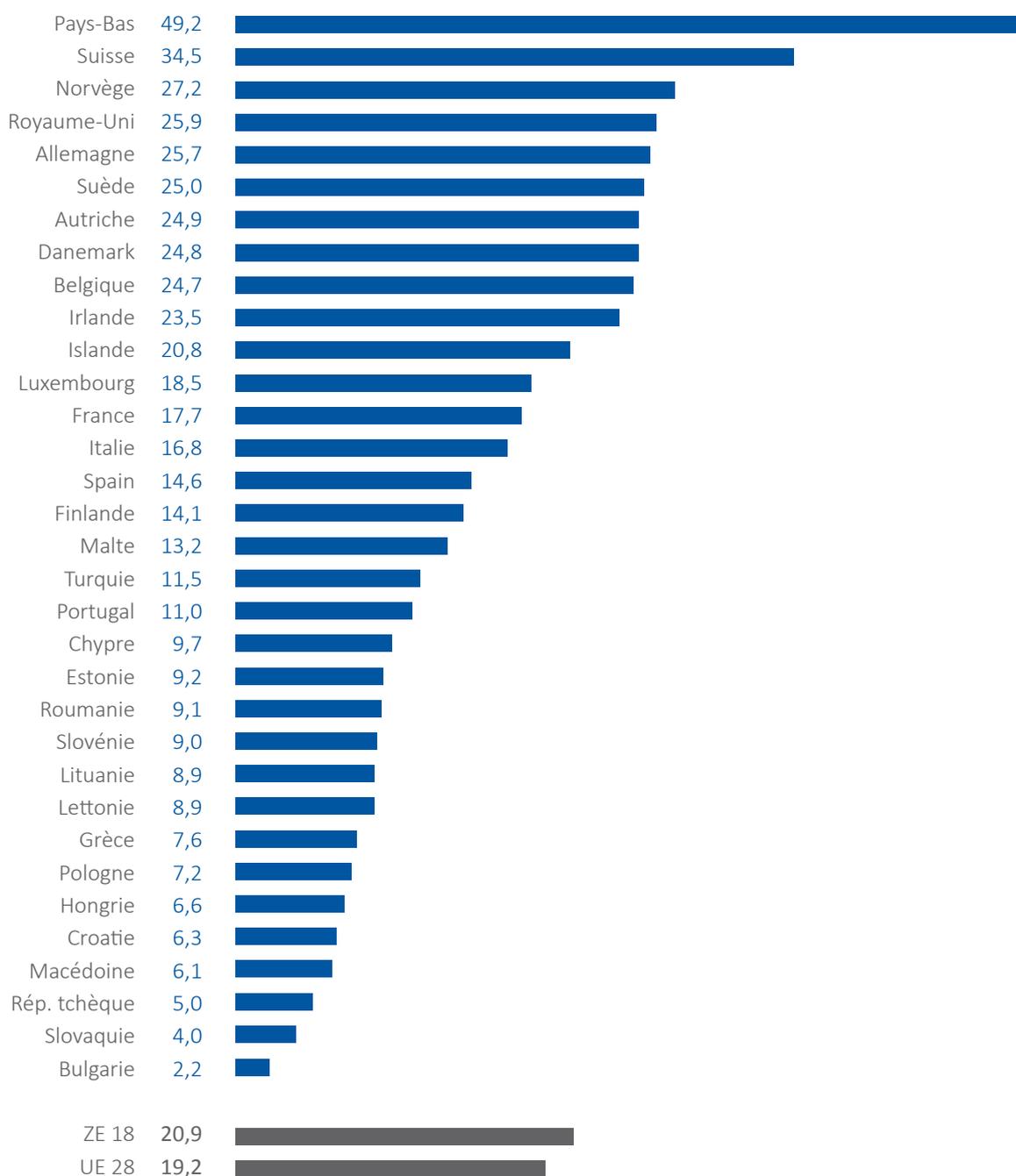
Travailleurs intérimaires

(pourcentages) qui affirment que la principale raison pour laquelle ils acceptent un emploi temporaire est qu'il n'ont pas pu trouver d'emploi durable, classement 2012, source Eurostat.

Pays/Année	2007	2008	2009	2010	2011	2012
UE 28	60.2	59.6	60.3	61.6	60.3	60.8
ZE 18	58.8	58.4	58.1	59.1	59.9	59.5
Chypre	89,5	90,9	93,6	93,9	94,6	95,1
Espagne	84,5	87,3	90,4	91,5	91,5	91,9
Turquie	88,8	90,1	91,2	89,0	88,9	88,5
Portugal	81,7	81,9	82,4	84,2	85,7	87,2
Grèce	82,5	82,5	82,2	84,9	86,1	86,4
Roumanie	78,1	79,2	83,4	78,7	80,1	85,7
Slovaquie	68,8	74,0	79,5	76,1	84,5	84,6
Rép. tchèque	63,6	67,7	67,2	75,2	80,1	82,5
Belgique	80,0	78,6	77,7	74,5	75,9	77,1
Bulgarie	65,3	63,6	75,8	73,3	70,6	72,8
Macédoine	73,4	73,8	75,4	77,8	75,7	71,4
Italie	64,9	64,6	66,9	67,8	70,5	71,2
Lettonie	60,2	67,6	80,0	71,5	72,5	71,1
Hongrie	60,3	59,8	64,7	69,0	65,4	70,6
Irlande	40,0	40,8	56,7	62,8	67,0	67,7
Finlande	64,5	61,9	67,8	65,1	64,2	67,3
Lituanie	68,0	56,8	74,9	71,5	61,7	65,5
Pologne	73,1	71,0	72,6	74,1	61,6	64,9
Royaume-Uni	44,8	42,5	51,0	57,2	59,3	58,2
Suède	57,1	54,3	59,6	59,1	57,3	57,4
France	55,4	55,9	55,2	57,4	57,3	56,9
Malte	50,2	50,6	53,3	52,4	50,7	53,5
Norvège	52,9	52,0	49,6	47,2	52,5	53,2
Luxembourg	36,5	48,1	43,7	41,4	45,2	52,7
Danemark	39,2	38,9	43,7	47,6	45,7	51,1
Slovénie	52,0	44,8	47,9	51,8	56,6	50,8
Croatie	50,0	52,5	50,0	48,3	48,9	48,9
Estonie	29,7	31,9	42,0	43,0	36,2	43,7
Pays-Bas	37,9	35,5	38,1	31,9	32,3	34,2
Allemagne	26,6	24,0	21,7	24,0	24,7	22,6
Islande	9,7	6,3	14,9	19,7	18,2	16,7
Suisse	:	:	:	13,4	13,0	11,7
Autriche	18,1	12,5	11,4	8,6	8,5	8,6

Travail à temps partiel en 2012

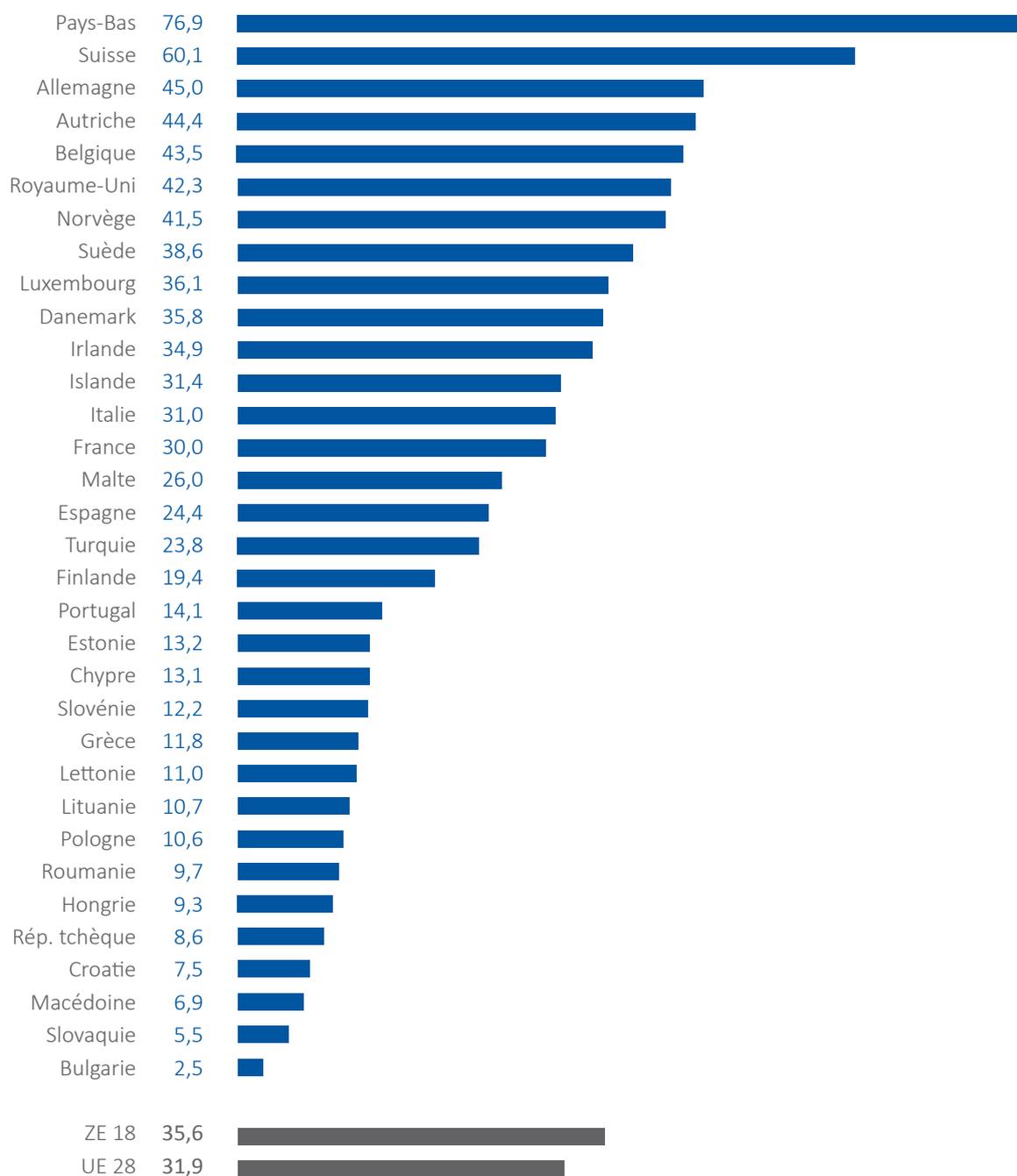
Pourcentage de l'emploi total



Source: Eurostat

Travail à temps partiel des femmes en 2012

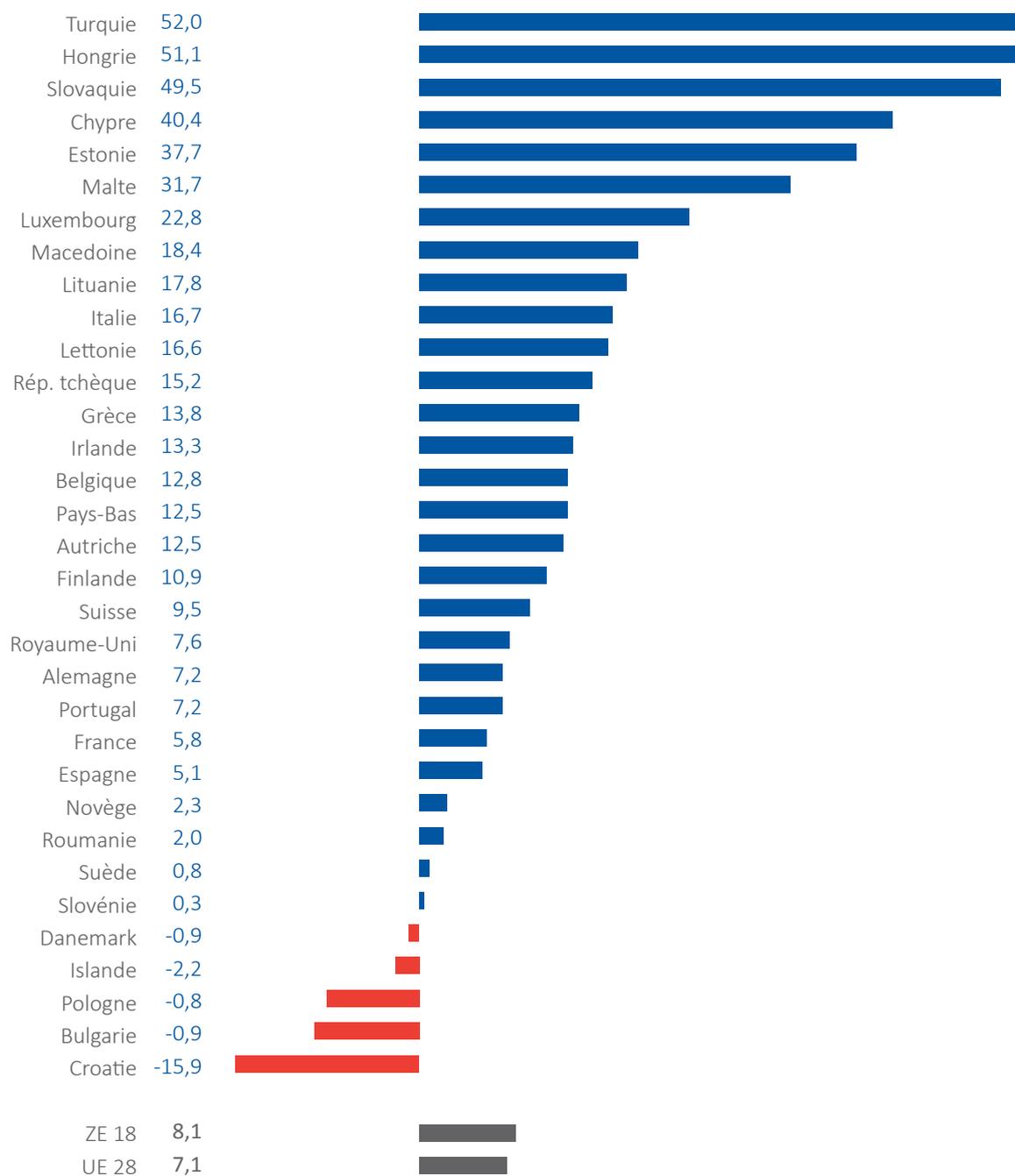
Pourcentage de l'emploi des femmes



Source: Eurostat

Travail à temps partiel, économie totale

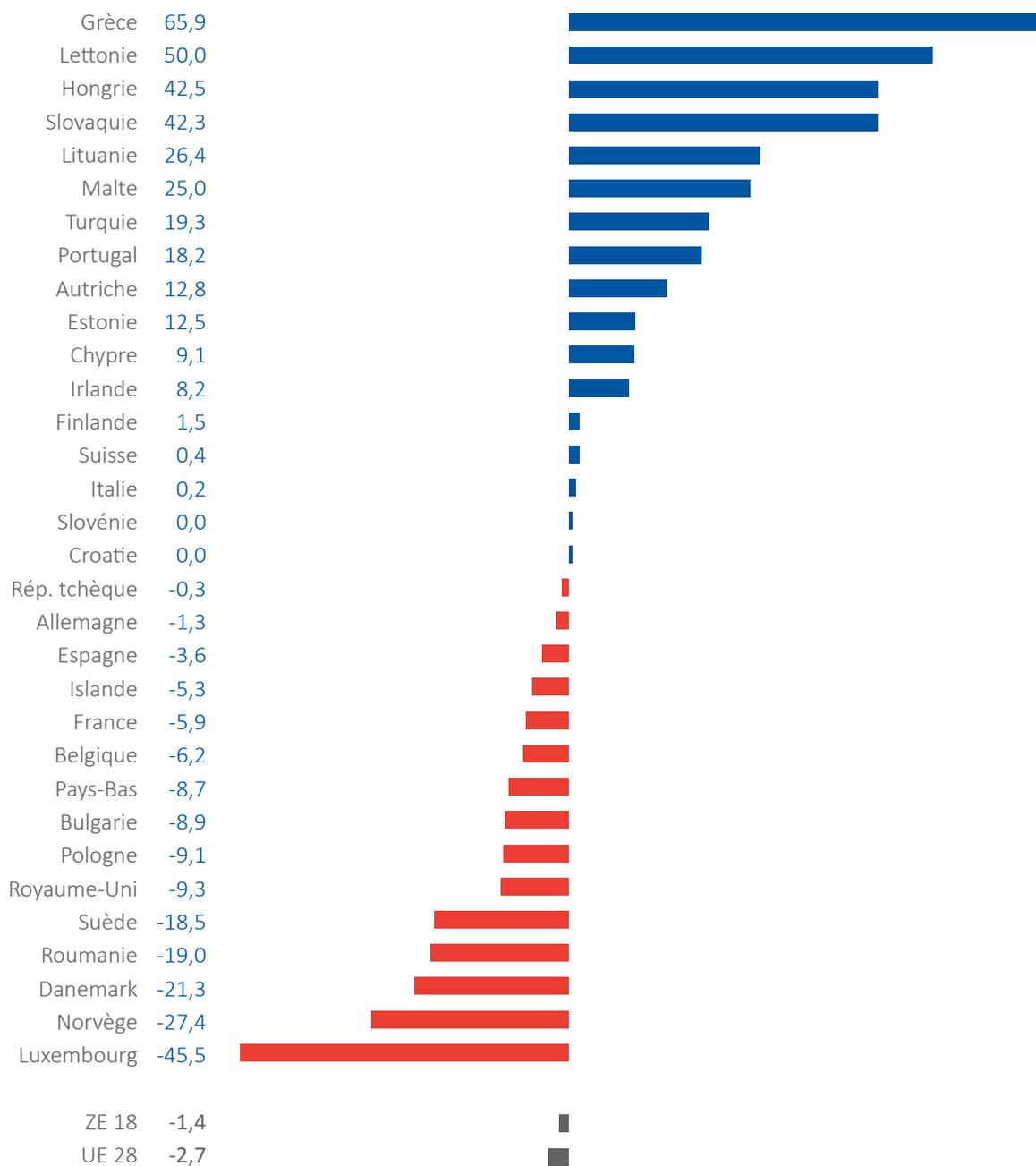
Evolution en pourcentage 2012/08



Source: Eurostat

Travail à temps partiel, secteur manufacturier

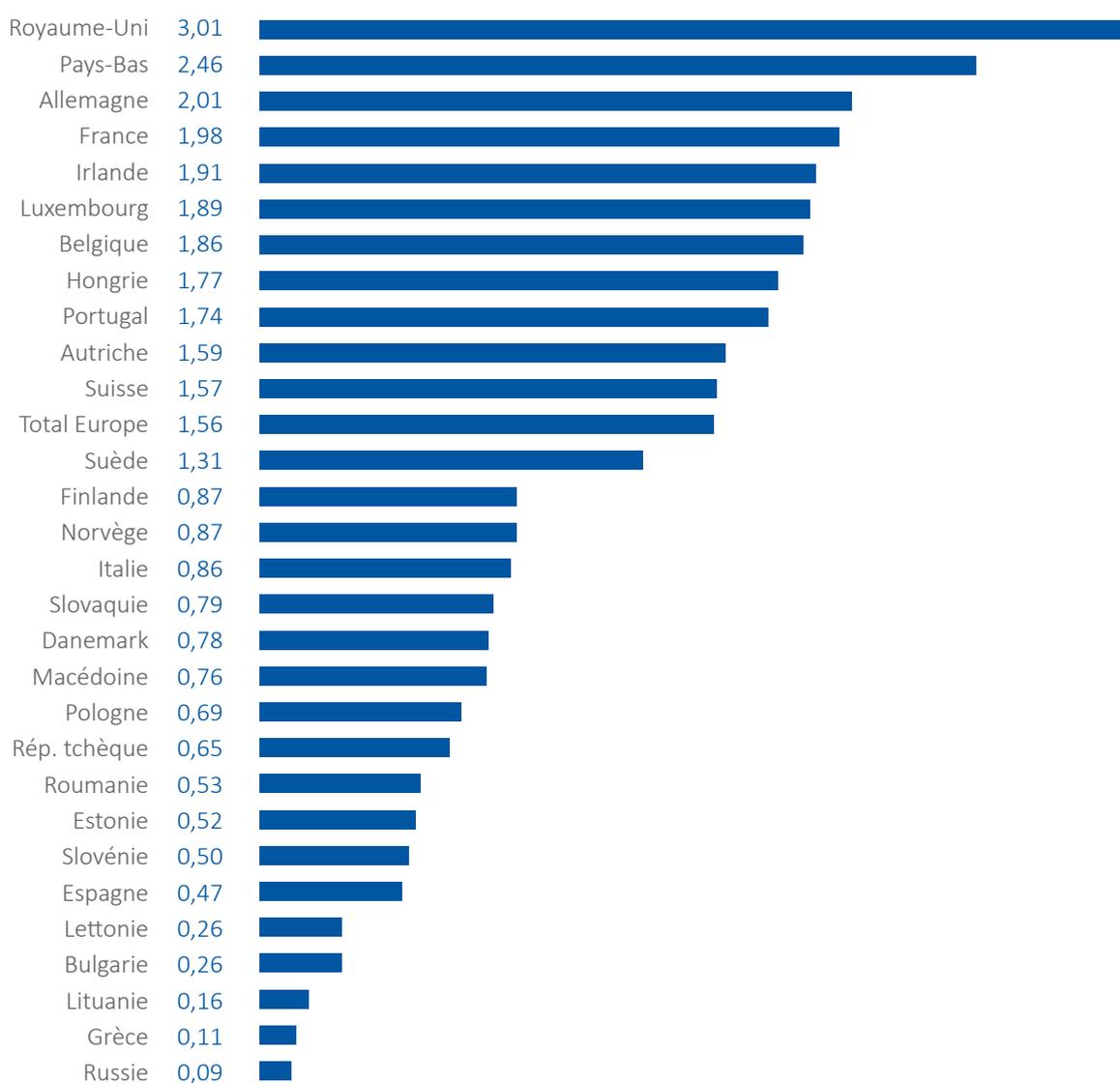
Evolution en pourcentage 2012/08



Source: Eurostat

Taux de pénétration du travail intérimaire en 2010

Le « taux de pénétration » désigne le nombre quotidien moyen de travailleurs intérimaires [en équivalent temps plein] divisé par la population active totale. La plupart de ces taux ont été multipliés depuis le début de l'enregistrement en 1996.



Source: Eurociett

Garantir un travail décent : Accroître le taux de couverture des conventions collectives en Europe

Les conventions collectives constamment sous pression

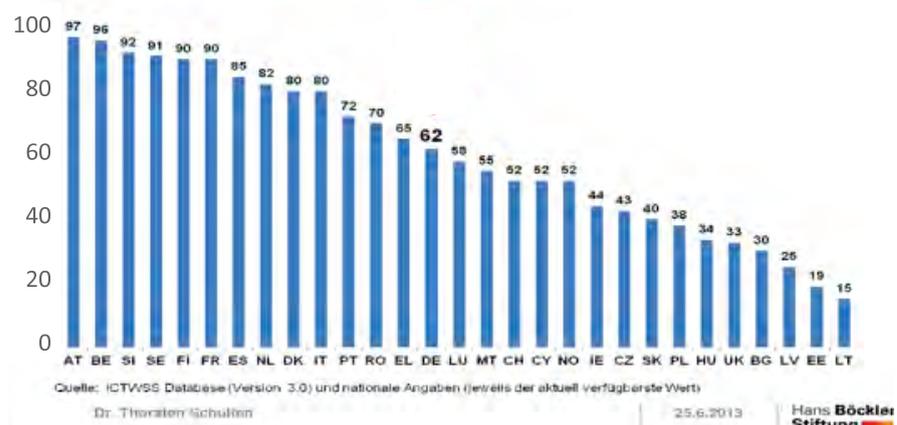
Depuis la création de l'Union européenne, les syndicats luttent pour avoir une Union qui ne soit pas seulement économique mais qui soit également sociale. Une Union conçue pour la majorité de ses citoyens et pas seulement au profit de quelques-uns. Dans tous les pays européens, les syndicats européens se battent pour améliorer les conditions de vie et de travail de leurs membres et de l'ensemble des travailleurs.

Au cours des premières décennies de l'Union européenne (UE), le compromis réalisé entre le monde du travail et le capital a abouti au développement du modèle social européen. Un modèle que de nombreuses forces progressistes dans le monde ont considéré comme unique dans la mesure où il garantissait un niveau de vie élevé à une très grande majorité de travailleurs et qu'il empêchait les tensions sociales entre groupes antagonistes au sein de la société.

Les conventions collectives conclues entre les syndicats et les organisations patronales ou, même, avec des employeurs distincts constituaient un des piliers de ce modèle social européen. Les syndicats étaient suffisamment forts pour engranger des avancées significatives. Les conventions collectives jouissaient d'un niveau de reconnaissance élevé auprès des gouvernements et des pouvoirs publics, ainsi qu'en attestent les réglementations légales régissant l'application générale des conventions collectives ou celles en matière de salaire minimum. Les conventions collectives ont garanti des conditions de travail et de vie décentes à une majorité de travailleurs ainsi que la paix sociale dans les entreprises et dans les relations du travail en général. En cela, elles étaient un instrument de régulation majeur des relations du travail dans l'ensemble de l'UE.

La situation a changé avec la chute du rideau de fer et l'élargissement de l'Union européenne dans les années 90. La plupart des nouveaux États membres ne pouvaient compter sur une tradition solide et éprouvée de liberté

*Taux de couverture des
salariés en Europe sur la
période 2007-2010*



syndicale, et lors de leur passage au modèle capitaliste, la question de l'organisation des relations du travail a systématiquement été source de conflit. Ainsi, alors que les conventions collectives étaient toujours solidement implantées dans les anciens États membres de l'UE, dans la plupart des nouveaux États membres, leur mise en œuvre donnait (et donne aujourd'hui encore) lieu à de dures luttes. Cette différence est encore visible aujourd'hui lorsqu'on compare les taux de couverture des conventions collectives au sein de l'Union européenne.

Au cours des deux dernières décennies, nous avons été confrontés, à des degrés divers, à un recul du taux de couverture des conventions collectives, et cela, même dans les anciens États membres. Si nous concevons les conventions collectives comme un compromis entre deux partenaires - que ce soit au sein d'une entreprise ou de la société au sens large - alors, force est de constater que ce compromis est, de plus en plus souvent, remis en question par le patronat.

Cela dit, le taux de couverture des conventions collectives reste particulièrement élevé en Europe. Les forces qui réclament la mort des conventions collectives sont davantage motivées par des mobiles idéologiques qu'elles ne sont en phase avec la réalité du monde d'aujourd'hui. Il n'en demeure pas moins que les conventions collectives restent l'instrument de fixation des salaires le plus important en Europe.

Le deuxième tournant concernant la signification des conventions collectives coïncide avec la politique menée par la Troïka, formée par la Commission européenne, le FMI et la BCE, dans la gestion de la crise économique actuelle. En Grèce, le nombre d'accords sectoriels a diminué de 65 à 14 en 2013 en raison des mesures d'austérité. En Espagne, alors que 12 millions de travailleurs étaient encore couverts par une convention collective en 2008, ils n'étaient plus que 5 millions à l'être en 2012. Au Portugal, le nombre de travailleurs couverts est passé de 1,2 millions en 2008 à 330 000 en 2013.

Cette évolution montre clairement que le compromis qui sous-tendait l'utilisation généralisée des conventions collectives n'est plus de mise aux yeux des forces néolibérales soutenant les politiques d'austérité en Europe. Les mesures prises par la Troïka sont la concrétisation des ambitions connues de longue date et portées par des forces puissantes à l'œuvre dans le camp du patronat.

Renforcer un modèle qui a fait ses preuves et accroître les taux de couverture

Les conventions collectives sont bien un modèle qui a fait ses preuves.

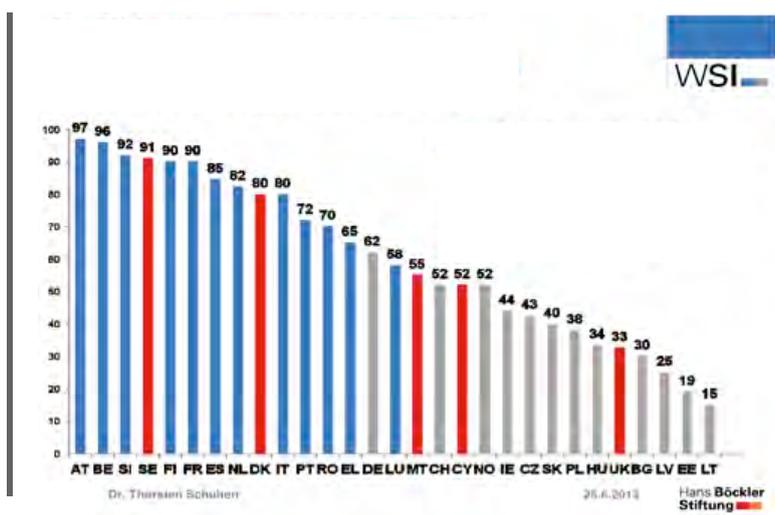
Elles sont un outil efficace permettant de garantir de bonnes conditions de vie et de travail pour les travailleurs ainsi que leur participation à la richesse qu'ils ont contribué à créer.

Elles sont économiquement utiles car elles sont un rempart contre la pauvreté, contribuent à stimuler la demande et à motiver les travailleurs, et s'inscrivent, par conséquent, dans un système de relations du travail qui est l'un des plus aboutis dans le monde.

Les conventions collectives sont un pilier de la démocratie car elles garantissent, par le biais des syndicats, l'autodétermination et la participation des travailleurs et qu'elles leur donnent le pouvoir de lutter pour un meilleur travail et une vie meilleure.

Taux de couverture et utilisation de clauses erga omnes (EO) 2007-2010 en % de travailleurs

Forte utilisation des clauses EO
 Faible utilisation des clauses EO
 Pas d'utilisation des clauses EO



En ce sens, une des missions fondamentales des syndicats est justement de se battre pour plus et pour de meilleures conventions collectives. Plus le taux de couverture des conventions collectives est élevé, plus la protection contre la pauvreté est élevée et meilleures sont les conditions de travail de base pour les travailleurs.

Le débat quant à la manière d'accroître le taux de couverture des conventions collectives anime aujourd'hui tous les syndicats européens ; les stratégies proposées diffèrent d'une organisation à l'autre.

Une de ces approches va dans le sens d'un renforcement des réglementations erga omnes de manière à rendre les conventions collectives contraignantes pour l'ensemble des travailleurs d'un même secteur. Les chiffres montrent que le taux de couverture dans les pays disposant d'un encadrement erga omnes fort est plus élevé que dans les pays où cette option n'est pas de mise.

Une autre approche consiste à tout mettre en œuvre pour augmenter le nombre d'affiliés de manière à accroître le pouvoir des syndicats afin de conclure un plus grand nombre de conventions collectives de qualité, se posant en tant que démarche syndicale autonome, c'est-à-dire sans devoir s'appuyer sur l'État pour les rendre contraignantes. Les chiffres indiquent que le taux de couverture des conventions collectives n'est pas nécessairement lié au taux de syndicalisation. L'exemple le plus parlant est celui de la France, où le taux de syndicalisation tourne autour de 8 %, alors que le taux de couverture est proche de 90 %, soit l'un des plus élevés d'Europe.

Cet exemple pose également la question de savoir si une réglementation erga omnes forte n'entraîne pas forcément une érosion des adhésions syndicales. Si une convention collective s'applique à tout le monde, cela a-t-il encore un sens de s'affilier à un syndicat ?

L'exemple de la Belgique montre que cet argument est peut-être aussi trop simpliste. La Belgique dispose d'un cadre réglementaire erga omnes fort et pourtant le taux de syndicalisation des travailleurs y est supérieur à 50 %, soit près de deux fois celui de l'Allemagne où les réglementations erga omnes sont très peu courantes. On pourrait même avancer qu'un nombre élevé de conventions collectives de qualité constitue un argument de poids pour motiver les travailleurs à se syndiquer : c'est ce que semble démontrer cette campagne d'affiliation syndicale au Danemark qui faisait appel aux connaissances des travailleurs en matière de conventions collectives.

Force est de constater qu'en France aussi, les conditions des travailleurs sont bien meilleures dans les entreprises avec un niveau de syndicalisation élevé que dans celles avec un niveau de syndicalisation plus faible où seules les normes minimales contraignantes sont appliquées.

Accroître les adhésions syndicales

Pour renforcer leur pouvoir de négociation et leur visibilité, les organisations syndicales doivent accroître le nombre de leurs affiliés. Nous avons besoin de plus en plus de membres actifs pour obtenir ce pouvoir. Organiser des groupes qui ne sont pas toujours des cibles prioritaires pour les syndicats, comme les employés, dont le nombre ne cesse de croître, peut contribuer à renforcer les syndicats dans le contexte actuel d'une industrie davantage basée sur la connaissance qu'elle ne l'était au cours des décennies précédentes. Syndiquer les travailleurs intérimaires et contractuels est une nécessité si les syndicats veulent rester en capacité de protéger les intérêts de tous les travailleurs, étant donné la tendance des entreprises à réduire leurs effectifs propres en faveur de formes de travail plus précaires.

Être une force au sein des entreprises et être une force au sein de la société sont deux conditions préalables pour garantir un plus grand nombre de conventions collectives de qualité. Elles sont également indispensables pour accroître notre influence dans le champ politique afin d'obtenir, au besoin, un meilleur encadrement erga omnes ou d'autres dispositifs de ce type.

La crise actuelle constitue une menace pour les syndicats. Les pays mentionnés ci-dessus qui sont sous la surveillance de la Troïka montrent que les réglementations erga omnes peuvent en effet permettre d'augmenter le taux de couverture des conventions collectives, mais elles sont également très vulnérables face à des majorités politiques plus enclines à agir dans l'intérêt des employeurs.

Mais la crise représente également l'occasion de mobiliser davantage de personnes en faveur de la justice sociale. Les enjeux actuels sont évidents : précarité, chômage et pauvreté. Servons nous de ces enjeux pour en faire des vecteurs de mobilisation pour des syndicats forts. C'est nous qui plaidons pour plus de justice, d'emplois stables et de meilleures conditions de vie et de travail. Notre mission est de chercher à améliorer le monde du travail, depuis les secteurs les plus traditionnels de la production jusqu'aux nouvelles formes d'emplois mobiles. Nous pouvons compter sur plus d'un siècle d'expérience dans ce domaine : notre produit c'est l'organisation de la solidarité. Une solidarité qui est aujourd'hui plus nécessaire que jamais, pour tout le monde.

Travailler à une meilleure réglementation juridique

Les gouvernements peuvent être des partenaires solides lorsque l'on cherche à améliorer les conditions de travail et de vie par voie législative, par exemple en matière de salaire minimum décent, pour des réglementations erga omnes ou autres dispositions similaires. C'est pourquoi les syndicats doivent continuer à faire pression pour être associés, en tant que parties prenantes, au dialogue social et tripartite, et à y jouer un rôle actif, et cela dans tous les types de consultations politiques et à tous les niveaux de la société.

Une amélioration de la législation doit également être visée au niveau européen. C'est elle qui encadre le travail syndical et les négociations collectives au niveau national et transnational. Nous devons poursuivre notre travail en faveur d'un meilleur cadre légal pour les accords d'entreprises multinationales et développer d'autres perspectives pour une politique européenne de négociations collectives transnationales, qui garantit un droit à des actions syndicales et grèves transnationales.



Stratégies de négociations collectives dans le contexte de la crise actuelle

L'Europe continue de souffrir de la pire crise économique de ces 80 dernières années, même si son degré d'intensité est différent dans chaque Etat membre de l'Union européenne (UE). Dans ce contexte, la pression exercée sur les salaires et les conditions de travail reste évidente.

Au nom des soi-disant politiques 'anti-crise', la marge de manœuvre des syndicats a été limitée dans de nombreux pays, et les systèmes de négociations collectives de certains pays ont subi des modifications au détriment de l'intérêt des travailleurs. Il est grand temps que les syndicats européens de l'industrie ripostent et adoptent une stratégie commune visant à mettre un terme aux politiques d'austérité actuelles qui nous ont conduits sur le chemin de la pauvreté et de la dépression économique.

C'est l'économie, évidemment !

Depuis 2008, la crise économique et financière détermine les paramètres de la politique de négociations collectives. La durée et la sévérité de la crise actuelle - qui n'a pas eu le même impact dans tous les pays européens - montrent qu'il ne s'agit pas d'une crise économique conjoncturelle, mais elle s'apparente plutôt à une rupture économique et systémique.

La crise actuelle est plus difficile à résoudre. Le ralentissement économique est plus intense que les précédents et touche toutes les régions du monde. Pendant les brèves périodes de relance temporaires, les capacités de production ont été sous-utilisées et les taux de chômage sont restés élevés dans la plupart des pays. Même en Allemagne, le pays européen le plus performant pendant la crise, les investissements sont aussi faibles que dans les autres pays de l'OCDE.

L'impact social de la crise actuelle est beaucoup plus fort que tout ce que nous avons connu. Les taux de chômage et le travail précaire sont en augmentation dans la plupart des pays européens, et la pauvreté progresse de manière significative dans toute l'Europe.

Cette situation n'est pas le fruit du hasard. La prédominance des forces politiques et économiques néolibérales depuis les années 70 a engendré une distribution toujours plus inégale des revenus, qui s'est traduite par une crise de la surproduction. Une crise plus forte que celle de la Grande dépression de 1929 et plus profonde que celle des années 70 avec la fin du modèle keynésien. Le régime néolibéral est ensuite devenu de plus en plus dominant jusqu'à provoquer une crise de fond.

Actuellement, nos économies et sociétés souffrent de symptômes néolibéraux caractéristiques, qui sont partiellement atténués par les gouvernements mais aussi partiellement provoqués par eux :

- › *Des stratégies agressives sont seulement axées sur un rendement des capitaux propres. Elles requièrent par conséquent un affaiblissement systématique du pouvoir des syndicats dans le but de dresser les travailleurs les uns contre les autres et de limiter la représentation syndicale et les droits du travail. Les salaires sont de fait soumis à une forte pression.*
- › *La réglementation nationale en matière de circulation des marchandises et des capitaux a été systématiquement affaiblie. Cette politique profite clairement aux économies les plus fortes.*
- › *Les entreprises multinationales ont créé des pôles de production dans les pays industrialisés occidentaux, puis à partir de 1989/90, dans les pays émergents et du tiers monde afin de s'assurer une main d'œuvre bon marché et un accès aux matières premières.*
- › *Les actifs des Etats sont privatisés, et les investissements publics dans les infrastructures, l'éducation, la santé et la protection sociale ont été réduits.*
- › *Le secteur financier a connu un essor rapide avant la crise, et malgré de brèves discussions relatives à d'éventuelles restrictions, il a repris sa croissance. Ce secteur financier surdimensionné est le résultat de la distribution toujours plus inégale des revenus. Les détenteurs de profits toujours en augmentation recherchent des investissements, non plus dans la production des secteurs industriels mais dans les marchés financiers*

Les profits spéculatifs générés sur les marchés financiers masquent les tendances à la stagnation et à la sous-consommation, qui sont symptomatiques du modèle néolibéral, avec la promesse d'une hausse des profits pour l'avenir et d'un redressement économique, et ce, jusqu'à l'éclatement de la bulle financière spéculative ; c'est ce qui s'est produit en 2007/2008.

Les stratégies anti-crise adoptées conjointement par la Commission européenne, le Conseil européen et la Troïka (FMI, Commission européenne, Banque centrale européenne) poursuivent les vieilles politiques néolibérales déjà dépassées et enfoncent encore plus l'Europe dans la crise.

Accusés d'être la raison principale des déséquilibres macroéconomiques et de la faible compétitivité des pays en déficit, les salaires, les conditions de travail et les instruments de protection sociale sont en point de mire.

La Commission européenne continue de poursuivre son objectif politique en faveur d'un cadre européen pour les négociations salariales et demande très clairement « une réduction générale du pouvoir des syndicats dans la fixation des salaires ». (Commission européenne, DG Affaires économiques et financières, Labour Market Developments in Europe 2012).

En outre, de nombreux gouvernements d'Etats membres de l'UE - ainsi que des employeurs - utilisent la crise et les recommandations de la Commission européenne pour faire passer en force des réformes abusives qui affaiblissent les droits du travail, les droits sociaux et même les droits démocratiques. Les recommandations par pays contiennent des attaques contre les systèmes de négociations collectives et limitent les droits des gouvernements nationaux de décider de leurs budgets nationaux.

Retrouver visibilité et pouvoir

La crise économique et financière et les nouvelles conditions d'action qu'elle a générées, placent industriAll European Trade Union et ses organisations affiliées face à de nombreux nouveaux défis.

En raison de la pression économique et politique croissante qu'il subit, le travail syndical se résume de plus en plus à une lutte défensive visant à maintenir les conditions existantes. La réduction des volumes de production et l'augmentation du chômage ont un impact négatif sur la capacité des syndicats à s'affirmer. Une telle situation est peu propice à donner l'élan recherché pour entreprendre des campagnes de négociations collectives ambitieuses, couronnées de succès et tournées vers l'avenir.

De plus, les réformes actuelles de la législation du travail - au cœur des politiques d'austérité - exercent une pression supplémentaire sur les syndicats.

Le mouvement syndical européen a déjà attendu trop longtemps pour développer et mettre en œuvre une stratégie commune visant à mettre un terme aux attaques contre les droits des travailleurs et des syndicats.

Nous devons redevenir visibles !

De nombreuses actions syndicales, menées aux niveaux local, national, de l'entreprise et même international contre les mesures d'austérité néolibérales ont conduit à des résultats positifs. Les syndicats ont permis de sauvegarder des emplois pendant la crise. Ils ont pu prouver que les plans d'austérité ne sont pas conformes aux accords internationaux, comme en Grèce où l'OIT a confirmé aux syndicats grecs que l'intervention politique de la Troïka dans le système de négociations collectives enfreint les conventions 87 et 98 de l'OIT.

Ces multiples expériences devraient servir à formuler une stratégie syndicale commune, à mettre fin aux attaques actuelles contre les droits des travailleurs et à reprendre l'offensive.

Renforcer l'action syndicale

La faillite du régime néolibéral est évidente. Afin de défendre les intérêts des travailleurs, les syndicats européens doivent plaider en faveur de changements radicaux et, pour le moins, en faveur d'une politique audacieuse, axée sur la demande, avec l'objectif de pérenniser l'emploi décent pour tous.

Redistribuer maintenant

Restaurer les systèmes de négociations collectives pour pérenniser des conditions de vie et de travail décentes

Les conventions collectives régulent la relation de la distribution des revenus entre les travailleurs et les employeurs. Elles sont par conséquent la base des conditions de vie et de travail des travailleurs.

Les syndicats sont dans l'obligation de défendre **l'autonomie des négociations collectives** face à la nouvelle forme d'interventionnisme de la Commission européenne dans les systèmes salariaux. Nous devons nous battre ensemble pour restaurer le droit démocratique fondamental à la négociation collective, là où il a été limité.

Nous, syndicats européens, nous nous engageons à renforcer davantage la **coordination salariale européenne**. Une telle coordination est nécessaire afin d'éviter une spirale des salaires vers le bas, surtout en période de crise. La règle de coordination salariale de base d'industriAll Europe (visant au moins une augmentation salariale égale à

l'augmentation de la productivité + inflation) reste parfaitement pertinente pour endiguer une concurrence basée sur le dumping salarial. Même s'il apparaît que le pouvoir de négociation des syndicats n'est pas assez fort pour obtenir une telle augmentation dans un contexte de crise économique et de politique d'austérité, cette règle reste à la fois économiquement raisonnable et socialement responsable. Par conséquent, en cas de dérogation à la règle de coordination salariale, les motifs de non-respect devraient être rendus transparents, et des stratégies nationales et transnationales communes doivent être développées pour y remédier.

Nous nous engageons également à **élargir le taux de couverture des conventions collectives** et à renforcer les accords sectoriels. Ceci jettera les bases d'un cadre institutionnel pour un modèle économique plus social et plus axé sur les salaires et la demande.

Nous réaffirmons que la fixation des salaires reste une question d'ordre national à traiter conformément aux pratiques et systèmes de relations de travail en vigueur dans les pays respectifs. Nous nous opposons fermement aux tentatives de la Commission européenne, de la Banque centrale européenne et du Fond monétaire international d'influencer les négociations collectives, la fixation des salaires et les niveaux des salaires.

Ce sont les partenaires sociaux concernés au sein de chaque pays qui peuvent garantir, par le biais des négociations collectives et/ou négociations tripartites, des niveaux salariaux décents qui renforceront le pouvoir d'achat des travailleurs et stimuleront la croissance économique.

Les attaques directes actuelles contre à la fois les niveaux de salaires minimum légaux et les salaires et plafonds salariaux fixés par négociations collectives doivent être rejetées. Au contraire, nous devons nous assurer que les plus bas niveaux de salaires - fixés par la loi ou par convention collective - enregistrent les plus fortes augmentations.

Nous avons besoin d'une nouvelle stratégie européenne de redistribution. Une politique salariale active et anti-conjoncturelle visant une forte hausse des salaires et des revenus réels est une façon de lutter contre la crise actuelle et de rendre nos sociétés plus justes. De fortes augmentations de salaires (pour maintenir au moins le pouvoir d'achat) et des aides au revenu pour les travailleurs sont une nécessité absolue dans un contexte de crise économique, pour des raisons à la fois économiques et sociales. Seul un revenu sûr peut permettre de stabiliser la demande intérieure au sein de l'UE et de repousser les risques de déflation.

La politique relative au temps de travail peut être un instrument de sauvegarde de l'emploi dans la crise actuelle. Il existe tout un éventail d'instruments éventuels à utiliser :

- › *Limiter les heures supplémentaires et les rendre plus chères pour les entreprises*
- › *Contrats de solidarité*
- › *Compte épargne-temps*
- › *Chômage partiel*
- › *Chômage technique*
- › *Dispositions relatives à la formation et l'éducation*
- › *Régimes de départ à la retraite anticipée, associés à une garantie d'emploi pour un jeune après un apprentissage comme passerelle vers l'emploi et afin de limiter le recul de l'âge de la retraite*
- › ...

Au-delà de la pérennité de l'emploi, certains syndicats européens ont déjà initié un débat sur le temps de travail en considérant les tendances suivantes :

- › *Décloisonnement des limites du temps de travail*
- › *Flexibilisation croissante du temps de travail*
- › *Augmentation des heures de travail atypiques et dans des situations de pénibilité*

Face à ces tendances, nous devons réagir et établir des réglementations visant à :

- › *Veiller à ce que le temps de travail soit enregistré comme première étape vers une re-réglementation et une compensation pour chaque heure travaillée en termes de rémunération et/ou de temps*
- › *Stopper l'augmentation du temps de travail individuel et renforcer le contrôle des travailleurs sur leur propre temps de travail*
- › *Limiter les heures de travail atypiques et stressantes et élargir les possibilités de compensation pour les travailleurs ayant des tâches particulièrement pénibles.*

Un débat sur l'option stratégique d'une réduction générale du temps de travail est un élément supplémentaire qui devrait être pris en compte par les syndicats européens de l'industrie, notamment parce qu'une réduction générale du temps de travail peut être un outil permettant de créer des nouveaux emplois.

Pour une politique anti-crise alternative

La crise économique ne peut pas être résolue uniquement au moyen de la politique de négociations collectives et de la politique salariale. Nous avons besoin d'autres instruments pour construire une Europe sociale et la mener sur le chemin de la relance économique.

Les syndicats européens de l'industrie réclament par conséquent une politique industrielle, de l'emploi et sociale, qui soit cohérente au niveau européen.

Il faut mettre un terme à la concurrence fiscale au sein de l'UE ainsi qu'à l'évasion et la fraude fiscales. Nous avons besoin d'un impôt sur les transactions en capital et financières afin de limiter la spéculation sur les marchés financiers.

Des investissements dans les industries et services de demain créeront de nouveaux emplois et généreront une croissance durable.

Face aux attaques à l'encontre des droits des travailleurs et des syndicats et face aux politiques d'austérité antisociales et non démocratiques, les syndicats européens de l'industrie renforceront leur position vis-à-vis de la Commission européenne et des gouvernements nationaux.

Nous devons remettre l'industrie au travail en :

- › *Relançant l'économie : mise en œuvre du Manifeste d'industriAll Europe « Remettre l'industrie au travail » et du plan de la CES « Une nouvelle voie pour l'Europe »*
- › *Identifiant et encourageant les secteurs d'avenir pour créer de nouveaux emplois*
- › *Arrêtant la dévaluation interne et en rendant le système de gouvernance économique socialement et démocratiquement responsable*
- › *Redonnant aux pays en crise un accès au financement*
- › *Obligeant à réinvestir davantage les profits réalisés dans l'industrie*

Il est nécessaire de réglementer les marchés de l'emploi. La relance doit être stimulée par des emplois décents et non par le travail précaire. En tant que syndicats européens, nous prenons position contre l'emploi précaire, et nous agissons conformément à l'engagement pris dans notre revendication commune contre le travail précaire. La lutte contre le travail précaire est toujours au cœur de notre action.

Nous attendons également de la part des gouvernements, des autorités publiques et des employeurs un engagement clair à créer des emplois décents qui offrent un travail sûr avec un salaire et des conditions de travail convenables.

Nous devons construire une Europe qui bénéficie à tous ses citoyens, et pas seulement à quelques privilégiés du secteur économique. Une industrie performante comme épine dorsale de l'économie, des emplois décents et un fort pouvoir de négociations collectives pour les syndicats sont les piliers de l'Europe sociale que nous voulons réaliser.

Chômage des jeunes et évolution démographique

La crise est toujours là et la relance économique est toujours en panne. La crise frappe en effet tous les pays de la zone euro et au-delà des 28 Etats membres de l'UE, ce qui entraîne une récession sans précédent, une augmentation importante du nombre de chômeurs, une transformation profonde des conditions de travail et une modification entre autres du contrat et des relations de travail.

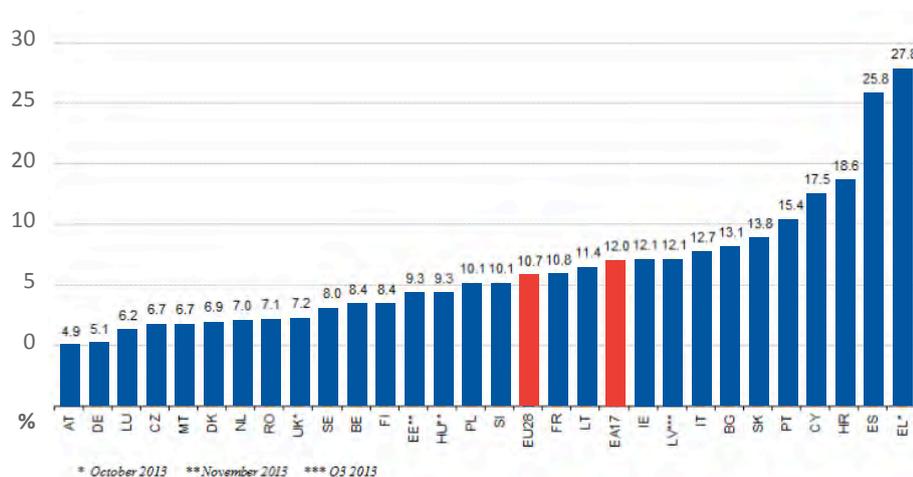
En outre, l'Europe n'a toujours pas pris de décision quant aux moyens financiers et aux actions nécessaires pour impulser une vraie politique d'investissement et de relance économique, génératrice de croissance et d'emplois.

Au contraire, ce sont les politiques d'austérité qui se poursuivent et qui frappent durement de nombreux pays. La poursuite de ces politiques d'austérité se fait au dépens d'une reprise de la croissance dans l'ensemble de l'Europe et au prix d'un énorme coût social pour certains d'entre eux : pertes de pouvoir d'achat, baisses des salaires et des prestations sociales (avec notamment un recul de la demande intérieure), hausses d'impôts, détérioration des services publics, et autres mesures y compris des coupes décidées par les gouvernements dans les prestations sociales.

Ces mesures empêchent de fait non seulement la reprise de la croissance, mais elles aggravent en fait la crise étant donné que la consommation des ménages est à l'origine de plus de 50 % du PIB dans de nombreux pays (Source : Eurostat, en 2007 57,6 % dans l'UE 27).

Le résultat est dramatique

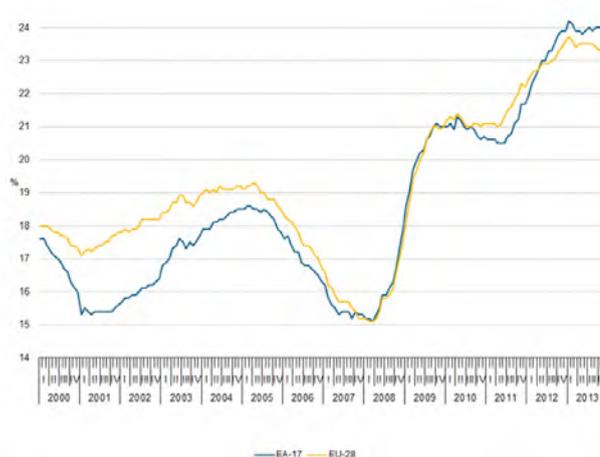
Le chômage continue à progresser dans de nombreux pays. L'Union européenne comptabilise désormais officiellement plus de 26,2 millions de chômeurs (source Eurostat - décembre 2013). Les chômeurs de longue durée sont de plus en plus nombreux. Les pertes d'emplois, notamment d'emplois industriels, se poursuivent dans la plupart des pays. Globalement les conditions de travail se dégradent et la précarité progresse.



Source Eurostat décembre 2013

Les femmes, les jeunes et les migrants sont notamment frappés durement par la crise. Les chiffres du chômage pour ces catégories de travailleurs ont dans tous les cas été au-dessus de la moyenne, et ces travailleurs ont également tendance à se retrouver plus rapidement et plus souvent dans des emplois précaires.

Il est évident que la situation de l'emploi des jeunes n'a jamais été aussi dramatique en Europe. Le taux de chômage des jeunes a ainsi franchi la barre des 20 % dans 18 Etats membres. Il est supérieur à 30 % dans cinq pays, et inférieur à 10 % dans seulement trois. La Grèce enregistre un taux de 64,9 % et en Espagne, le seuil de 56,5 % vient d'être franchi. La moyenne générale (UE28) dépasse actuellement 23,5 % !



Source Eurostat December 2013

En décembre 2013, 5,6 millions de jeunes de moins de 25 ans sont sans emploi dans l'UE, soit plus d'un sur cinq ! La perte estimée en termes de potentiel économique dans le cadre du chômage longue durée est de 153 milliards, soit 1,2 % du PIB. L'autre conséquence du chômage de longue durée c'est aussi l'explosion d'une population de 14 millions de jeunes déscolarisés, sans emploi et sans accès à la formation. Une population découragée alors qu'elle constitue notre potentiel d'avenir.

Les jeunes sont frappés par la pauvreté et la précarité, leur avenir même est mis en question, c'est un formidable gâchis pour l'ensemble de l'Europe.

Et lorsque les jeunes travaillent, leur emploi est souvent moins stable. En 2012, 42 % des jeunes salariés travaillaient dans le cadre d'un contrat temporaire (soit quatre fois plus que les adultes) et 32 % travaillaient à temps partiel (soit près de deux fois plus que les adultes). En outre, 12 % des jeunes européens sont considérés comme pauvres. Beaucoup de jeunes qualifiés, voire surqualifiés, occupent des emplois mal payés qui ne correspondent pas à leurs qualifications. Et quand finalement ils sont embauchés, ils le sont majoritairement en contrat à durée déterminée, souvent de très courte durée.

Les gouvernements et la Commission européenne viennent de débloquer un budget de 6 milliards sur deux ans - alors même que le Bureau International du Travail estime les moyens nécessaires à environ 21 milliards d'euros - sous le slogan « chaque jeune âgé de moins de 25 ans se verra proposer une offre d'emploi de qualité, une formation, un apprentissage ou un stage dans les quatre mois suivant son arrivée sur le marché du travail ».

L'initiative de la Commission européenne « Garantie pour la jeunesse » propose des mesures qui prolongent les cycles de formations, stages et apprentissages dans un processus de flexibilisation par l'insertion et la transition. Alors que la destruction d'emploi est supérieure à sa création, le marché du travail est pressenti comme pouvant accueillir plus de stagiaires, d'apprentis formés, mobiles de surcroît et volontaires en les incitant à créer leur propre entreprise. Cette politique ne fait que différer l'entrée du jeune dans le monde du travail sans pour autant l'assurer d'un statut et encore moins d'un contrat à durée indéterminée. Et si nous pouvons soutenir le principe d'offrir aux jeunes un emploi de bonne qualité, une formation continue, un apprentissage ou un stage dans les 4 mois suivant la perte de leur emploi ou leur sortie de l'enseignement, nous craignons que cela ne suffise pas à résoudre le chômage de masse et à sécuriser les parcours professionnels de ces jeunes.

Il leur est demandé d'accepter plus de flexibilité et là encore la Commission européenne est très claire quand elle dit : « en réduisant les rigidités excessives des contrats à durée indéterminée » alors que dans la stratégie 2020 de l'UE, un des objectifs est de réduire la pauvreté et l'exclusion sociale qui affecte déjà 24,2 % de la population.

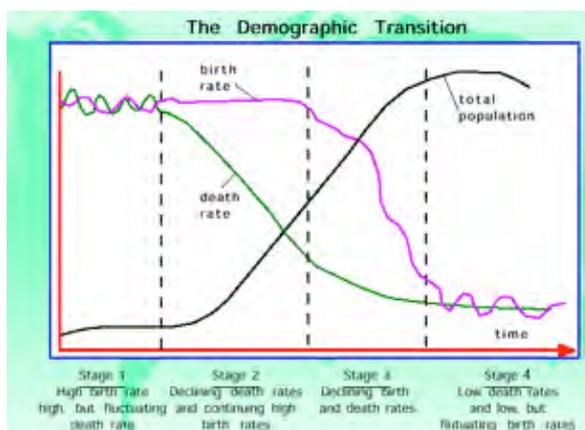
Un sujet qui revient sans cesse sur la table est la mobilité des travailleurs. Une solution préconisée à la fois par les gouvernements et par les employeurs est de favoriser un flux migratoire choisi de travailleurs jeunes précarisés, en tant que solution possible à la situation du chômage dans plusieurs pays. En tant que syndicats, nous nous opposons fermement à la notion de migration 'choisie'. Bien que la migration et la mobilité - sur une base volontaire - peuvent être considérées comme une solution par les jeunes travailleurs, la politique visant à faire usage d'une population sous-payée qui ne bénéficie pas de la même protection sociale et qui fait face à une intégration conditionnelle au marché du travail dans le pays hôte, n'est pas acceptable. Cela pose également des problèmes en raison de la fuite des cerveaux des pays d'origine.

Evolution démographique

Même si c'est à des degrés divers, l'ensemble des pays européens est aujourd'hui confronté au vieillissement de sa population avec l'allongement de l'espérance de vie et la faiblesse globale de la natalité. Certains pays européens doivent faire face à un changement significatif de la proportion du nombre d'actifs comparé au nombre de retraités. Cela pose des défis majeurs à nos systèmes de protection sociale qu'il s'agisse des systèmes de retraite (quand ils sont fondés sur la répartition) ou des systèmes de santé (l'allongement de l'espérance de vie n'étant pas toujours celui de l'espérance de vie en bonne santé).

Dans le même temps, les salariés plus âgés (les seniors) se trouvent exclus de l'emploi alors même que dans de nombreux pays européens, les réformes des systèmes de retraite se traduisent en général par le recul de l'âge de départ en retraite et/ou l'allongement de la durée de cotisation donnant droit au bénéfice de la retraite.

En outre, la Stratégie européenne pour l'emploi (SEE) a pour ambition de quantifier l'employabilité des citoyens européens à travers deux objectifs : atteindre un taux d'emploi de 75 % pour la population âgée de 20 à 64 ans et de 50 % pour les plus de 55 ans. L'évolution démographique dans l'UE va poser la question du ratio d'actifs par rapport au vieillissement de la population. Cette situation doit être perçue comme une évolution qui remet en cause nos systèmes de protection sociale voire qui les menace. En 2025, le nombre de personnes de plus de 65 ans dépassera le milliard dans le monde, et c'est bien la manière dont est traitée cette situation qui fait l'objet d'un débat intense aujourd'hui.



La discussion porte en partie sur ce qu'on appelle la transition démographique, qui pointe non seulement la baisse des taux de natalité mais également celle des taux de mortalité (du fait de l'allongement de l'espérance de vie). Cette transition est importante dans le débat sur la pression croissante exercée sur les systèmes de sécurité sociale ou les autres systèmes de financement des régimes de retraite dans les différents pays, alors que plus de personnes âgées bénéficient du système et que moins de jeunes y contribuent.

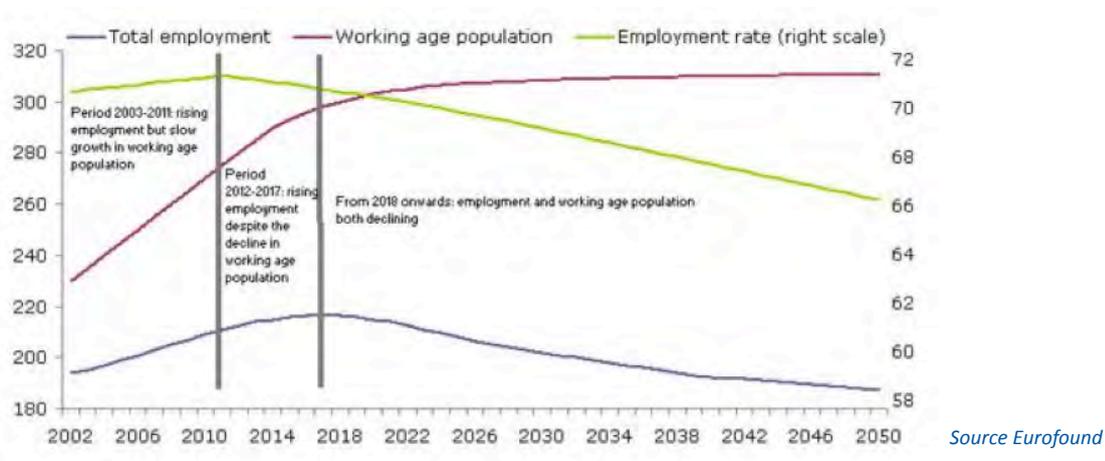
Dans la plupart des pays d'Europe, le premier pilier des systèmes de retraites est financé par un système de contributions via les systèmes de sécurité sociale nationaux. Les pays nordiques sont une exception notable à ces méthodes puisque le premier pilier (ou parties du premier pilier) est financé par des impôts. Le droit à une retraite de base ne dépend pas de contributions personnelles au système mais est considéré comme droit pour tous les citoyens.

Mais lorsque le financement repose sur les systèmes de sécurité sociale, il ne faut pas oublier que ces travailleurs plus âgés ont également contribué au système de sécurité sociale tout au long de leur carrière, et leurs contributions doivent être considérées comme des salaires différés.

Avant l'éclatement de la crise, Eurofound a réalisé une étude reflétant les tendances déjà pressenties :

L'examen de la pyramide des âges de la main d'œuvre en Europe montre bien comment la génération du baby boom, née dans les années 50 et 60, a stabilisé l'offre sur le marché du travail. Toutefois, il apparaît également clairement que les baby-boomers vont commencer à partir à la retraite dans quelques années. Ces départs entraîneront une baisse de la population active (âgée entre 15-64 ans) à partir de 2011. Néanmoins, cela ne conduira pas automatiquement à une contraction de la main d'œuvre étant donné qu'une augmentation de la participation au marché du travail est attendue dans le même temps (notamment en raison des effets du recul de l'âge de la retraite). Les taux d'emploi des travailleurs plus âgés devraient augmenter.

- ▶ *Jusqu'en 2011, une augmentation de l'offre sur le marché du travail est attendue au vu de l'accroissement tant de la population active que des taux de participation sur le marché du travail.*
- ▶ *Entre 2012 et 2017, l'augmentation des taux d'emploi compensera la baisse de la population active, et en conséquent, la main d'œuvre européenne continuera d'augmenter pendant cette même période.*
- ▶ *Après 2018, l'effet du vieillissement ne sera plus compensé par des taux de participation au marché du travail en augmentation, ce qui se traduira par un déclin de l'emploi total en Europe.*



Evidemment avec l'éclatement de la crise, ces projections ne sont plus valables, notamment sur le court terme. Nous sommes désormais confrontés à des emplois moins nombreux, au chômage de masse, notamment chez les jeunes, ainsi qu'à une population travaillant plus longtemps (recul de l'âge de la retraite), avec même comme résultat direct un taux d'emploi qui chute plus rapidement.

Les recommandations du Semestre européen soulignent néanmoins régulièrement le lien entre l'âge de la retraite et l'espérance de vie ainsi que l'allongement de la durée des carrières. En effet, il s'agit d'une analyse quantitative qui tend in fine à réduire les revenus sociaux qui sont uniquement considérés comme des coûts. Or, l'approche du vieillissement actif dans l'emploi laisse de côté bon nombre d'éléments qualitatifs alors même que des données récentes sur l'espérance de vie en bonne santé témoignent d'une tendance à la détérioration de cet indicateur. Pour la première fois, nous observons une accélération des inégalités avec le recul de la maîtrise du temps par l'homme.

Force est également de constater que la Commission européenne et la plupart des gouvernements ont modifié leur argumentation officielle quant à la participation accrue des travailleurs plus âgés au marché du travail, ils n'invoquent plus uniquement l'allongement de l'espérance de vie (et donc le recul de l'âge auquel on travaille) mais aussi la charge financière liée à l'augmentation de la population âgée à la retraite.

Reculer l'âge de la retraite sous ces conditions ne peut pas être une solution et ne fera qu'accentuer le problème du chômage - des jeunes.

Des solutions alternatives doivent être développées. Depuis la fin des années 70, les gains de productivité ont été multipliés par 5 sans pour autant bénéficier aux salariés, comme le révèle la dégradation de la part des salaires au cours des dernières décennies. C'est le nœud du problème et cela explique aussi pourquoi il y a tant de pression sur les revenus sociaux et pensions de retraites. Il est important de réaffirmer la fonction sociale d'un système de retraite par répartition comme outil de redistribution, de solidarité et de justice.

Pistes d'action et revendications syndicales

Partout en Europe, les syndicats européens sont attachés à la pérennité de nos systèmes de protection sociale, notamment aux systèmes de retraites. Ils défendent le principe de la solidarité intergénérationnelle, le maintien des systèmes de retraite par répartition, des niveaux de pension décents et un âge de départ compatible avec une espérance de vie en bonne santé et qui prenne en compte les pénibilités du travail.

Se limiter à poursuivre un objectif chiffré d'employabilité pour les seniors, c'est ignorer les étapes d'une vie professionnelle. L'organisation syndicale doit contrôler dans l'entreprise qu'un vieillissement actif en emploi reste celui d'une transmission intergénérationnelle de savoir. Il devient urgent de contrer les mesures d'intensification du travail et de flexibilisation par une démarche syndicale de partage du temps de travail et de partage des connaissances.

La lutte contre le chômage, pour l'accès à l'emploi, à des emplois de qualité et plus sûrs est une exigence forte. Améliorer partout en Europe le taux d'emploi, l'emploi des jeunes comme l'emploi des plus âgés, est indispensable si nous voulons garantir la pérennité de nos systèmes de protection sociale, mis à mal par les politiques d'austérité comme par le chômage de masse. Nous condamnons tous les licenciements résultant des politiques d'austérité et demandons que l'augmentation des investissements rende possible un accroissement du niveau de l'emploi et une diminution du temps de travail hebdomadaire et tout au long de la vie en vue de garantir les emplois.

Nous avons besoin de développer des politiques publiques de l'emploi actives, permettant de financer des dispositifs et des mesures qui s'adressent spécifiquement aux jeunes tout en créant les conditions pour qu'ils accèdent à des emplois de meilleure qualité et plus durables.

10 recommandations et demandes

- **1** Développer et mobiliser une politique syndicale européenne visant la hausse des salaires et des revenus sociaux et respecter le principe « à travail égal, salaire égal » dans le cas de l'emploi des jeunes. Garantir un seuil de revenus sociaux par des minima sociaux au-dessus du seuil de pauvreté.
- **2** Poser le contrat à durée indéterminée comme cadre référent des contrats de travail par opposition à la multiplication des emplois temporaires et temps partiels involontaires, qui totalisent déjà 40,5 % des emplois jeunes dans l'UE.
- **3** Ouvrir un débat public sur la réduction du temps de travail sans perte de salaire ainsi que sur les régimes du temps de travail et le partage d'emploi. Agir en faveur du développement des emplois, notamment industriels. Pour cela, revendiquer la mise en place de politiques industrielles, publiques et d'entreprises, de sauvegarde des emplois existants et de création de nouveaux emplois.
- **4** Garantir dans chaque pays de l'UE l'accès à l'éducation et à la formation, avec un enseignement de qualité et ouvert à tous, sans discrimination.
- **5** Réguler l'offre de stages et autres politiques d'insertion/transition par des dispositions dans les conventions collectives en termes d'égalité de traitement et de rémunération ; de limitation de la durée et le nombre, en développant la validation des compétences et en tenant compte de l'ancienneté, etc.
- **6** Garantir - par des accords - après la formation ou l'apprentissage l'accès à un emploi de qualité sans statut précaire et sécuriser les parcours professionnels tout au cours de la vie professionnelle.
- **7** En finir avec l'écart salarial homme/femme et toutes formes de discrimination et lutter contre les discriminations à l'embauche.
- **8** Rejeter l'augmentation de l'âge de départ à la retraite et affirmer la solidarité intergénérationnelle par un financement collectif d'une pension par répartition et au besoin augmenter le seuil des cotisations patronales.
- **9** Développer des sources de financement alternatif de la sécurité sociale par une taxation des revenus du capital.
- **10** Adapter les conditions de travail et la durée des carrières en rapport aux questions de pénibilité et de stress. Poursuivre l'effort de réduction des inégalités entre les travailleurs face à l'espérance de vie en bonne santé.

