



**INSTITUT SYNDICAL EUROPEEN**

357.

---

**ISE**

L'Institut Syndical Européen (I.S.E.) est l'instrument de recherche, d'information/ documentation et de formation du mouvement syndical européen.

Il a été fondé en 1978 à l'initiative de la Confédération européenne des syndicats (C.E.S.) pour traiter des aspects européens des développements économiques, sociaux et politiques qui revêtent une importance particulière pour les travailleurs et leurs syndicats.

Les organisations syndicales nationales suivantes sont affiliées à la C.E.S.; elles sont en même temps membres de l'I.S.E. et constituent ainsi ses organes de direction:

---

AUTRICHE	ÖGB
BELGIQUE	CSC/ACV FGTB/ABVV
CHYPRE	SEK TÜRK-SEN
DANEMARK	LO FTF
ESPAGNE	UGT STV-ELA
FINLANDE	SAK TVK
FRANCE	CFDT CGT-FO
GRANDE-BRETAGNE	TUC
GRECE	GSEE
IRLANDE	ICTU
ISLANDE	ASI BSRB
ITALIE	CGIL CISL UIL
LUXEMBOURG	CGT-Lux. LCGB
MALTE	GWU CMTU
NORVEGE	LO
PAYS-BAS	FNV CNV
PORTUGAL	UGT-P
REPUBLIQUE FEDERALE D'ALLEMAGNE	DGB
SUEDE	LO TCO
SUISSE	SGB CNG
TURQUIE	DISK TÜRK-IS

**NEGOCIATIONS COLLECTIVES  
EN EUROPE OCCIDENTALE EN 1989  
ET PERSPECTIVES POUR 1990**

## A V A N T - P R O P O S

*L'Institut syndical européen publie son onzième rapport annuel sur les négociations collectives en Europe occidentale.*

*Ce rapport présente une description comparative des principaux développements en matière de négociations collectives dans vingt pays d'Europe occidentale. Il donne un aperçu des situations telles qu'elles existent dans les différents pays ainsi qu'une synthèse de l'évolution.*

*Le rapport comporte quatre chapitres. Le premier est consacré à la description du contexte économique et social des négociations collectives en 1989. Les deuxième et troisième chapitres reprennent une analyse des revendications et des résultats des négociations dans les deux domaines importants que sont respectivement les salaires, le pouvoir d'achat et les systèmes de rémunération et le temps de travail. Le quatrième chapitre est consacré aux perspectives des négociations en 1990.*

*Lors de sa réunion des 19 et 20 avril 1990, le Comité exécutif de la CES a adopté une Déclaration dans laquelle il propose des orientations pour quatre thèmes où des objectifs communs pourraient être défendus dans les négociations collectives à venir, afin d'arriver à un rapprochement des stratégies syndicales entre les différents secteurs et pays d'Europe occidentale. Ces quatre thèmes, à savoir la réduction et l'aménagement du temps de travail, le travail à temps partiel, la politique salariale et, en particulier aussi, la politique salariale dans le secteur public, font généralement l'objet des études annuelles publiées par l'ISE sur les négociations collectives et sont également traitées dans le présent rapport. Le texte intégral de cette Déclaration d'orientation figure en annexe à la fin du rapport.*

*Les informations qui ont servi à élaborer ce rapport ont été obtenues principalement par les réponses fournies par les organisations syndicales membres de la CES au questionnaire de l'ISE. La plupart de ces réponses sont parvenues à l'ISE jusque fin mars 1990 (le questionnaire est joint en annexe). Ces informations ont dans certains cas été complétées par des interviews des experts et responsables pour les négociations collectives dans les différents pays, la consultation de la documentation disponible à l'ISE, des rapports des comités syndicaux européens ainsi que des discussions au sein du comité "négociations collectives" de la CES.*

Les organisations suivantes ont répondu au questionnaire de l'ISE :

ÖGB	(Autriche)
CSC-FGTB : rapport commun	(Belgique)
SEK	(Chypre)
LO et FTF	(Danemark)
UGT et ELA/STV	(Espagne)
SAK et TVK	(Finlande)
CFDT et CGT-FO	(France)
TUC	(Grande-Bretagne)
GSEE	(Grèce)
ASI	(Islande)
CGIL-CISL-UIL : rapport commun	(Italie)
LCGB et OGB-L	(Luxembourg)
GWU-CMTU	(Malte)
LO	(Norvège)
FNV et CNV : rapport commun	(Pays-Bas)
UGT-P	(Portugal)
DGB	(République fédérale d'Allemagne)
LO et TCO : rapport commun	(Suède)
USS	(Suisse)

Les chapitres I et IV ont été rédigés par David Foden, le chapitre II par Giuseppe Fajertag et le chapitre III par Jean-Jacques Danis, tous chercheurs à l'ISE.

L'ISE est responsable pour le contenu et les vues exprimées dans le rapport.

De même que les études précédentes sur les négociations collectives, le présent rapport est le résultat du travail collectif de tous les membres de l'équipe de l'ISE. Ajoutons que cette étude n'aurait pas pu être réalisée sans la collaboration active des confédérations - en particulier des chercheurs et des responsables des départements "négociations collectives" des organisations - de nombreuses fédérations ainsi que l'assistance du comité "négociations collectives" de la CES.

A tous, l'ISE tient à exprimer ses remerciements.

Bruxelles, juin 1990

Günter KÖPKE,  
Directeur de l'ISE

- Le rapport ayant été clôturé mi-avril 1990, les développements les plus récents n'y figurent pas.
- Ce rapport a été préparé simultanément en allemand, anglais et français et est publié dans ces trois langues

## T A B L E D E S M A T I E R E S

AVANT-PROPOS	3
TABLE DES MATIERES	5
I. LE CONTEXTE DES NEGOCIATIONS COLLECTIVES	7
1. Aperçu général	7
2. Situation par pays	12
II. SALAIRES, POUVOIR D'ACHAT ET SYSTEMES DE REMUNERATION	31
1. Aperçu général	31
2. Situation par pays	40
III. TEMPS DE TRAVAIL	57
1. Aperçu général	57
2. Situation par pays	68
IV. PERSPECTIVES POUR 1990	77
1. Aperçu général	77
2. Situation par pays	78
<u>ANNEXES</u>	
1. Déclaration d'orientation sur les négociations collectives, adoptée par le Comité exécutif de la CES en avril 1990.	91
2. Questionnaire de l'ISE aux organisations affiliées à la CES	99
Liste des rapports et infos publiés par l'ISE	103
Conditions d'achat des études de l'ISE	109

\*

\*

\*



## I. LE CONTEXTE DES NEGOCIATIONS COLLECTIVES EN 1989

### 1. APERÇU GÉNÉRAL

L'amélioration de la performance économique de l'Europe occidentale, constatée en termes de croissance au cours de l'année 1988, s'est largement poursuivie en 1989. Une légère régression du taux global de cette croissance a toutefois été enregistrée puisqu'il est passé de 3,7% en 1988 à 3,5% en 1989 dans la zone européenne de l'OCDE, et de 3,7 à 3,6% au sein de la Communauté européenne. Mais les pays où la croissance économique s'est accélérée sont aussi nombreux que ceux où elle s'est ralentie (voir Tableau I).

Cette évolution favorable a donné lieu à une augmentation de l'emploi dans la plupart des pays d'Europe occidentale (à l'exception du Danemark et de la Norvège) avec un accroissement moyen de 1,2% dans la zone européenne de l'OCDE et de 1,4% dans la Communauté européenne. Le chômage a ainsi diminué de 9,6% (OCDE-Europe) et de 9,7% (CE) à 9% en dépit d'un chômage plus important au Danemark, en Grèce, en Italie, en Islande et en Norvège (voir Tableau II).

Tous les aspects de la performance économique ne sont toutefois pas aussi satisfaisants. La hausse des prix à la consommation (voir Tableau III) s'est accélérée dans tous les pays d'Europe occidentale à l'exception de la Norvège et les prix ont augmenté en moyenne de 5% dans la Communauté européenne et de 6,5% dans la zone européenne de l'OCDE au cours des 12 mois se terminant en septembre 1989. Cette augmentation ne facilite certainement pas le maintien, voire l'amélioration, du pouvoir d'achat.

La seconde difficulté majeure reste l'importance des déséquilibres commerciaux au sein de l'Europe occidentale. Les préoccupations portent essentiellement sur l'excédent de la République fédérale d'Allemagne, lequel s'est encore accru en 1989 en dépit d'un renforcement des importations, suite à une hausse de 11% du niveau des exportations. Les déficits que cette situation entraîne dans certains autres pays, en particulier au Royaume-Uni, constituent aujourd'hui une véritable menace pour la stabilité économique.

Ce contexte économique a orienté les objectifs syndicaux vers la sauvegarde et l'amélioration du pouvoir d'achat, en particulier pour les bas salaires. La création d'emplois et la qualité du travail ont également été des préoccupations prioritaires. Une attention plus grande a été accordée à la durée du travail dans de nombreux pays, et aura des résultats concrets au cours de l'année 1990.

A l'échelon européen, le climat des relations du travail a été dominé par les longs débats relatifs à la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux, signée par 11 des 12 Etats membres lors du Conseil de Strasbourg de décembre dernier, ainsi que le Programme d'Action qui l'accompagne et définit le calendrier communautaire en matière sociale. Le Dialogue social entre la CES, l'UNICE et le CEEP a lentement progressé mais les syndicats continuent d'insister pour que les discussions sectorielles prennent davantage d'importance.

Une action plus rapide sur le plan de la dimension sociale s'impose non seulement en raison de l'achèvement du marché intérieur et de la perspective de l'Union économique et monétaire, mais également suite à l'élan vers une plus grande intégration européenne né des bouleversements intervenus en Europe centrale et de l'Est à la fin de l'année 1989. Les relations du travail ne resteront pas en dehors de cette intégration européenne. La question est de savoir si les changements seront gérés et influencés par des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau européen, ou si des entreprises ou groupes de travailleurs en prendront l'initiative à titre individuel.

**TABLEAU I: CROISSANCE ECONOMIQUE EN EUROPE OCCIDENTALE**  
**1987-89**  
 (Variation annuelle du PIB, exprimée en pourcentage)

	1987	1988	1989
Belgique	2,0	4,3	4,5
Danemark	-0,7	-0,4	1,4
Espagne	5,5	5,0	4,9
France	1,9	3,4	3,4
Grande-Bretagne	4,7	4,2	2,3
Grèce	-0,1	4,0	2,3
Irlande	5,6	1,2	4,4
Italie	3,0	3,9	3,3
Luxembourg	2,5	5,2	4,2
Pays-Bas	1,1	2,9	4,2
Portugal	4,7	4,1	4,8
R.f.A.	1,7	3,6	4,3
-----	-----	-----	-----
CE	2,7	3,7	3,6
-----	-----	-----	-----
Autriche	1,9	4,2	4,2
Finlande	3,3	5,2	4,6
Islande	8,7	-1,3	-2,7
Norvège	3,4	2,3	5,8
Suède	2,6	2,5	2,1
Suisse	2,3	3,0	3,0
-----	-----	-----	-----
EUROPE OCCIDENTALE	2,7	3,7	3,5

Source: OCDE

TABLEAU II: TAUX DE CHOMAGE EN EUROPE OCCIDENTALE 1987-89

	1987	1988	1989
Belgique	11,4	10,3	9,5
Danemark	5,7	6,2	6,7
Espagne	20,4	19,4	16,9
France	10,4	9,9	9,5
Grande-Bretagne	10,4	8,5	6,7
Grèce	7,4	7,7	7,8
Irlande	18,1	17,6	17,0
Italie	10,2	10,7	11,0
Luxembourg	2,6	2,1	1,8
Pays-Bas	10,0	9,5	9,3
Portugal	6,8	5,6	5,0
R.f.A.	6,2	6,1	5,5
-----	-----	-----	-----
CE	10,3	9,7	9,0
-----	-----	-----	-----
Autriche	3,8	3,6	3,4
Finlande	5,1	4,6	3,5
Islande	0,3	0,9	1,7
Norvège	2,1	3,2	5,1
Suède	1,9	1,6	1,3
Suisse	0,7	0,7	0,6
-----	-----	-----	-----
EUROPE OCCIDENTALE	10,1	9,6	9,0

Source: OCDE (pour les pays non membres de la CE et l'Europe occidentale) et la CE

Remarque: Les chiffres de l'OCDE sont basés sur les définitions nationales du chômage enregistré et ne sont pas comparables; les chiffres de la CE sont tirés d'enquêtes communautaires sur les forces de travail et les divergences entre les différents systèmes nationaux d'enregistrement des chômeurs y sont fortement atténuées.

TABLEAU III: INFLATION EN EUROPE OCCIDENTALE 1987-89

	1987	1988	1989 a)
Belgique	1,6	1,2	3,5
Danemark	4,0	4,6	4,7
Espagne	5,2	4,8	6,8
France	3,1	2,7	3,4
Grande-Bretagne	4,2	4,9	7,6
Grèce	16,4	13,5	14,3
Irlande	3,2	2,1	4,5
Italie	4,6	5,0	6,6
Luxembourg	-0,1	1,4	3,6
Pays-Bas	-0,7	0,7	1,3
Portugal	9,4	9,7	12,7
R.f.A.	0,2	1,2	3,1
CE	3,1	3,3	5,0
Autriche	1,4	2,0	2,5
Finlande	4,1	5,1	6,7
Islande	18,3	25,7	19,2
Norvège	8,7	6,7	4,2
Suède	4,2	5,8	6,4
Suisse	1,5	1,8	3,4
EUROPE OCCIDENTALE	3,8	4,5	6,5

a) 12 mois jusqu'à septembre 1989

Source: OCDE

Remarque: pourcentage de variation des indices de prix à la consommation par rapport à la période précédente.

## 2. SITUATION PAR PAYS

### AUTRICHE

La croissance de l'économie autrichienne a gardé un rythme soutenu au cours de l'année 1989 avec un taux supérieur à 4% grâce à la bonne tenue des investissements, des exportations et de la consommation. L'emploi s'est accru de quelque 50.000 unités, cette augmentation étant essentiellement due aux nouveaux arrivants sur le marché du travail. Cette situation, associée à des dispositions plus souples en matière de durée du travail, a réduit la pression en vue d'un glissement des salaires résultant du niveau soutenu de la demande. L'inflation est passée de 2 à 2,5% (12 mois jusqu'à septembre 1989).

Lors des négociations entamées au cours du dernier trimestre de 1989, le Comité exécutif du Syndicat des mines, de la métallurgie et de l'énergie (MEB) a placé les revendications du commerce et de l'industrie dans le contexte de la croissance économique, de l'augmentation des prix et de l'évolution de la productivité. En ce qui concerne l'industrie, la revendication comportait une hausse de 9% du salaire horaire ainsi qu'une hausse de 7,5% des salaires bruts, avec un accent particulier sur les bas salaires et des augmentations proportionnelles au niveau des suppléments et des primes, une augmentation des indemnités d'apprentissage proportionnelle à celle du salaire minimum, et autres aspects intéressant plus particulièrement les apprentis et les jeunes travailleurs, la poursuite des négociations sur la réduction du temps de travail, et une amélioration de la loi-cadre. A l'exception des exigences en matière de temps de travail, ces revendications se retrouvent largement dans le secteur du commerce.

En ce qui concerne le secteur public (chemins de fer, postes, télécommunications et municipalités), des conventions avaient déjà été signées pour 1990. Cependant, étant donné la situation économique et les augmentations négociées dans d'autres secteurs, une revendication complémentaire de 500 Schillings par mois a été présentée.

Le Comité de la section "Commerce et Industrie" du syndicat des employés du secteur privé a présenté en septembre 1989 des revendications qui couvrent près de 140.000 employés et demandent essentiellement une hausse de 9% du salaire minimum de base et de 7% du salaire brut, avec une attention particulière aux bas salaires, une augmentation de 9% des indemnités d'apprentissage, la poursuite des négociations sur la réduction de la durée du travail et une série d'autres points relatifs à la formation et au congé de

formation, la co-détermination, le stress lié au travail sur écran et la rémunération des heures supplémentaires prestées par les travailleurs à temps partiel.

Les employeurs se sont montrés particulièrement inflexibles en ce qui concerne la réduction de la durée du travail, notamment la revendication en vue de la semaine de 35 heures.

Les statistiques relatives aux grèves ne sont pas encore disponibles pour 1989 mais les chiffres devraient être comparables à ceux de 1988 où l'on avait enregistré cinq grèves impliquant 24.252 travailleurs et 68.335 heures de travail perdues.

## B E L G I Q U E

La Belgique a connu en 1989 une croissance économique soutenue avec un taux de 4,5%, qui est le plus élevé enregistré depuis le début des années 70. Le volume des investissements en biens d'équipement, des exportations et des ventes au détail a très fortement augmenté tout au long de l'année. Ce climat de croissance rapide, assurant aux entreprises un niveau élevé de profits, a été favorable aux négociations intervenant au niveau des secteurs et des entreprises pour mettre en oeuvre l'accord interprofessionnel de novembre 1988 (voir le précédent rapport de l'ISE concernant les négociations collectives).

Ce taux de croissance rapide a également ramené à 6,6% la proportion du déficit du secteur public par rapport au PIB, en dépit d'un déficit imprévu au niveau des recettes. Il a néanmoins fallu réduire de 4% les dépenses réelles, autres que le paiement d'intérêts sur les dettes, pour maîtriser ce déficit, les intérêts à payer s'étant avérés plus importants que prévu en raison de la hausse des taux en juin et octobre.

L'inflation est passée de 1,2% en 1988 à 3,5% pendant les 12 mois se terminant en septembre 1989. Le chômage a diminué de 1% environ tandis que l'emploi s'est accru de 36.000 postes environ, souvent à temps partiel. Si l'essentiel de la création d'emplois est intervenu dans les services du secteur privé, il apparaît que, pour la première fois depuis les années 70, l'emploi s'est également développé dans l'industrie manufacturière.

Outre les salaires, dont il est question au Chapitre II, les syndicats ont présenté un certain nombre de revendications en 1989. La réduction de la durée du travail, des mesures destinées à améliorer l'emploi, les droits de représentation syndicale dans les petites et moyennes entreprises, ainsi que des aspects relatifs à la qualité de l'emploi, sont autant de points qui ont figuré à l'ordre du jour des négociations du secteur privé.

L'examen des questions sur lesquelles les négociateurs n'avaient pu trouver accord à la fin de 1988 s'est poursuivi au sein du Conseil national du travail. Le constat d'échec des discussions relatives à la "qualité de l'emploi" (l'information et la consultation lors de la mise en place de nouvelles technologies, le contrôle sur la protection du travail à temps partiel, le travail en équipes, le travail de nuit) a poussé les pouvoirs publics à prendre certaines initiatives. Le Parlement a examiné une proposition concernant le travail en équipes et la réglementation relative au travail à temps partiel a été sensiblement modifiée par la loi du 22 décembre 1989. Le contrôle du travail à temps partiel doit être renforcé; certaines heures supplémentaires prestées par des travailleurs à temps partiel donneront droit à des primes pour heures supplémentaires; les travailleurs à temps partiel auront priorité pour postuler à des emplois à plein temps; un emploi à temps partiel doit représenter un tiers au moins de l'horaire d'un travail à temps plein; chaque période de travail doit être de trois heures minimum.

On peut également citer, parmi les points examinés, la protection des délégués syndicaux et autres représentants des travailleurs, ainsi que l'augmentation du salaire minimum (voir Chapitre II).

Si le début de l'année a connu un climat social assez calme, un certain nombre de grèves doivent cependant être signalées en fin d'année. Certaines portaient sur les salaires et le pouvoir d'achat (services publics, banques privées), d'autres sur la sécurité de l'emploi (agents communaux de la ville de Liège) et sur la restructuration de certaines entreprises dans la perspective du marché intérieur.

## C H Y P R E

La situation politique du pays étant restée incertaine en 1989, la performance économique cyprïote présente des aspects à la fois positifs et négatifs. Le taux de croissance reste assez élevé bien qu'il soit passé de 6,9% en 1988 à 6% en 1989. L'investissement a augmenté de 5% par rapport à 4,8% en 1988, et la productivité s'est accrue de 3,5%, soit un niveau égal à celui de l'année précédente. L'expansion a permis de faire baisser le chômage de 2,9% (1988) à 2,5%. Cependant, le déficit du commerce visible s'est accentué de 50%, entraînant le déficit global de la balance courante. La balance des paiements enregistre toutefois un excédent global et le déficit budgétaire a pu être réduit.

Dans ce contexte, les priorités de la SEK ont porté sur les salaires et des questions telles que la protection et les droits des consommateurs, la participation des travailleurs aux instances décisionnelles en matière de politique économique, de planification et de formation, et l'obtention d'un allègement fiscal plus important pour les travailleurs. Les questions relatives à la santé et la sécurité sont également restées prioritaires.

Les négociations couvrent l'ensemble du pays pour tous les secteurs à l'exception du commerce de détail où le salaire minimum et le congé annuel sont régis par la loi. Les employeurs se sont montrés moins inflexibles que par le passé à l'égard des revendications syndicales, bien que le renouvellement de certaines conventions collectives ne se soit pas effectué sans difficulté. Les conventions ont actuellement une durée normale de deux ans, exceptionnellement trois.

Le gouvernement a uniquement un rôle de conciliation.

Le climat des relations industrielles a été généralement favorable aux organisations syndicales en dépit du nombre relativement élevé de conflits. Des grèves ont été menées dans l'industrie chimique (4 jours), dans l'aviation civile (1 jour) et dans les organismes para-gouvernementaux (24 heures) à propos du renouvellement des conventions collectives; de même que dans le secteur du travail du bois (3 mois) et dans l'industrie du tourisme (2 jours de suspension des heures supplémentaires et du travail de nuit) à propos de la violation de certaines conventions. Une grève de 7 jours a été organisée à l'encontre des autorités portuaires suite au non respect d'un accord portant sur le niveau de l'effectif.

**D A N E M A R K**

Les conventions collectives ont traditionnellement au Danemark une durée de deux ans. En 1989, les négociations n'ont eu d'autre objet que les salaires dans le cadre des accords de quatre ans signés en mars/avril 1987 et qui prévoient une renégociation des salaires après deux ans (voir les rapports antérieurs de l'ISE concernant les négociations collectives).

Après deux ans de baisse du revenu national, 1989 a enregistré une légère reprise au niveau de la production. Le chômage s'est intensifié à partir de mars 1988 et le Danemark comptait 270.000 chômeurs en octobre 1989 (chiffre en données corrigées des variations saisonnières); il convient d'ajouter, en outre, que c'est le faible taux de croissance de la main-d'oeuvre, et non l'activité économique, qui empêche ce chiffre d'être plus élevé encore. L'inflation est passée de 4,0% en 1987 à 4,6% en 1988, et s'est stabilisée à un niveau de 4,7% au cours des 12 mois se terminant en septembre 1989.

Le déroulement des négociations de 1989 a suivi une procédure relativement complexe. En principe, ces négociations devaient être décentralisées, mais une série d'éléments ont contribué à y impliquer également les organisations patronales et syndicales centrales. Parmi ces facteurs, on peut citer le non aboutissement d'un accord tripartite relatif à l'étude technique d'un plan de pension pour l'ensemble des travailleurs (dont la mise en place est un objectif syndical de longue date) et le doute quant à la volonté de le mettre réellement en oeuvre, l'intervention du Premier ministre offrant une compensation fiscale en cas de réduction des salaires, les exigences des employeurs dans la perspective de l'intervention du Premier ministre en vue d'une réduction de 10% des salaires, et leur espoir d'une intervention politique au niveau des négociations. Autant d'éléments qui ont ralenti les négociations décentralisées et poussé le Conciliateur officiel à fixer une procédure par laquelle certains secteurs-clés négociaient d'abord, les organes centraux jouant un rôle de coordination.

L'issue de ces négociations, où la LO a admis que les revendications devaient tenir compte de la compétitivité et de la solidarité en matière d'évolution des salaires, est décrite au Chapitre II.

## E S P A G N E

Le climat économique qui a présidé aux négociations de 1989 en Espagne fut mitigé. La croissance économique se maintenant à un rythme soutenu de 5% environ, les profits des entreprises ont été importants. La baisse du chômage a été un facteur positif (341.900 chômeurs en moins par rapport à l'année précédente) même si le taux de chômage reste élevé (17%); la qualité et la sécurité de l'emploi restent des préoccupations majeures, avec près de 2,5 millions de travailleurs employés sur base temporaire. L'inflation est également une source de préoccupation, puisqu'elle a atteint 7% environ en 1989. Le déficit commercial a été très élevé; mais certaines importations avaient été liées à des investissements en Espagne et des apports de capitaux à long terme, indispensables au progrès économique, ont largement compensé le déficit commercial.

Préoccupé par la stabilité des prix, le gouvernement a fixé, en matière d'inflation, un objectif de 3% qui s'est avéré peu crédible et impossible à atteindre, créant ainsi d'inévitables tensions et conflits. Les catégories de travailleurs qui dépendent du budget de l'Etat (pensionnés, fonctionnaires, travailleurs payés au salaire minimum) ont particulièrement souffert de cette situation. En effet, l'augmentation attendue au niveau des revenus réels a été balayée par des hausses de prix supérieures de 4% aux prévisions.

Les employeurs ont basé leur politique salariale sur les prévisions gouvernementales ce qui a débouché sur l'impossibilité de conclure un accord-cadre; des négociations sont alors intervenues à l'échelon sectoriel et de l'entreprise, dans un climat aigri par le refus du gouvernement d'accepter les revendications syndicales.

L'UGT et les CC.OO ont élaboré une plate-forme commune en vue des négociations, réclamant une hausse de 7% des salaires et certaines améliorations en ce qui concerne l'emploi et le recrutement, les conditions de travail et la formation. Une plate-forme de négociation similaire avait été conjointement établie dans le Pays basque par l'UGT, ELA-STV et CC.OO.

Au Pays basque également, suite à certaines pressions syndicales, une Commission pour l'amélioration des conditions de travail a été mise en place pour contrôler les pratiques illégales de la part du patronat en matière de recrutement et d'emploi, et pour surveiller l'application des conventions collectives. Cette Commission compte des représentants du Département de l'Emploi du gouvernement basque, de l'Inspection du Travail et des organisations syndicales. L'organisation basque des employeurs a refusé de s'y joindre.

## FINLANDE

L'économie finlandaise a connu une progression rapide en 1989, bien que sa croissance de 4,6% atteste un certain ralentissement par rapport au taux de 5,2% enregistré en 1988. La consommation privée a augmenté de plus de 4%, la construction résidentielle reste très dynamique et les investissements industriels se sont multipliés, en particulier dans le secteur des forêts et des métaux. Les exportations n'ont, quant à elles, que modestement progressé en raison d'un affaiblissement de la compétitivité, des limites de capacité et des tentatives de rééquilibrer les échanges commerciaux avec l'URSS. La forte demande intérieure associée à la faible croissance des exportations ont accentué le déficit de la balance des paiements courants. Le chômage n'est plus que de 3,5% par rapport à 4,6% en 1988, tandis que l'inflation des prix s'est accélérée, passant de 5,1% (1988) à 6,7% au cours des 12 mois se terminant en septembre 1989.

Aux termes de la convention de deux ans sur la stabilisation et la politique des revenus, (voir "Négociations collectives en Europe occidentale en 1988 et Perspectives pour 1989"), les salaires ont été renégociés à partir de mars 1989, donnant lieu à une hausse du pouvoir d'achat suite à des modifications fiscales, à un aménagement de la classification des emplois et à des augmentations salariales conventionnelles. Il a également été tenu compte des "allocations d'égalité" pour les travailleuses.

Le renforcement du rôle des délégués aux questions d'hygiène et de sécurité figure également parmi les priorités de TVK.

## FRANCE

L'économie française est restée satisfaisante en 1989, avec un taux de croissance de 3,4%; la situation financière saine des entreprises a stimulé l'investissement et la production industrielle. L'inflation a quelque peu augmenté pour atteindre 3,4% au cours des 12 mois se terminant en septembre 1989, alors que le déficit de la balance des paiements s'accroissait. En ce qui concerne l'emploi, certains progrès ont été accomplis puisque la création de 250.000 à 400.000 emplois a contribué à un léger recul du chômage. Toutefois, nombre de ces emplois nouveaux avaient un caractère précaire en dépit d'un ralentissement, par rapport aux années précédentes, du développement des emplois intérimaires et des contrats à durée déterminée.

Le gouvernement Rocard a introduit certaines réformes dans le domaine de la formation et du licenciement pour cause économique.

Les salaires, tant dans le secteur public que privé, ont été la priorité absolue de Force ouvrière lors des négociations. Il s'agissait, en particulier, d'adapter la convention signée au début de l'année 89 dans le secteur public sur la base d'une prévision d'augmentation de prix de 2,2% (chiffre dépassé dès le mois de septembre). Il a également fallu aborder la question des grilles de classification des emplois et des barèmes salariaux dans le secteur public.

La CFDT s'est également attachée par priorité aux salaires en mettant l'accent sur la sauvegarde, voire l'amélioration, du pouvoir d'achat des bas salaires. Les autres aspects liés aux salaires étaient essentiellement la réduction des inégalités de rémunération et de qualification entre hommes et femmes, et la lutte, d'une part, contre le remplacement des politiques salariales par des pratiques d'intéressement et, d'autre part, contre l'individualisation des salaires. Les autres thèmes prioritaires de la CFDT ont été l'emploi (réduction de la durée de travail à 35 heures par semaine et aménagement négocié du temps de travail, lutte contre le développement des heures supplémentaires et en faveur de la création d'emplois, expérience professionnelle et emploi pour les jeunes et les chômeurs de longue durée, formation, lutte pour diminuer les emplois précaires, et programmes de développement de l'emploi local) et la protection sociale.

Les employeurs ont continué d'insister en vue d'une pratique d'individualisation des salaires et d'intéressement. Les aménagements du temps de travail se sont poursuivis mais on a surtout assisté, en ce qui concerne le temps de travail, à une multiplication des heures supplémentaires pour répondre à une demande particulièrement soutenue. L'offensive patronale visant à remettre en cause le droit à la retraite à 60 ans s'est également accentuée.

Les négociations nationales sur le thème général de la modernisation des entreprises ont couvert 5 volets: l'évolution technologique, l'aménagement du temps de travail, les conditions de travail, l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, et la mobilité géographique. La CFDT a signé des accords, appelés à déboucher sur des négociations sectorielles, sur les quatre premiers thèmes tandis que FO signait le troisième et le quatrième. La question de la mobilité sera traitée en 1990.

Les deux organisations signalent une difficulté à conclure des accords sectoriels, de nombreux employeurs cherchant à établir des conventions au niveau de l'entreprise.

Plusieurs conflits ont eu lieu en 1989 dans le secteur public en raison des bas salaires, d'une certaine démotivation, d'une classification des emplois totalement dépassée et de mauvaises conditions de travail. Le gouvernement a commencé par réagir au cas par cas pour proposer ensuite une prime liée à la productivité générale et une accélération du processus de révision des grilles de classification et des barèmes. Un accord devrait être trouvé en 1990. D'autres conflits majeurs sont intervenus chez Peugeot où le personnel exigeait d'avoir part à la réussite de l'entreprise, aux chantiers de construction navale de St-Nazaire, et à propos de l'ouverture des magasins le dimanche.

#### GRANDE - BRETAGNE

Les négociations collectives se sont déroulées en Grande-Bretagne en 1989 dans un climat de détérioration de la situation économique. Le taux de la croissance est, en effet, passé de 4,2% en 1988 à 2,3%, l'inflation d'un peu moins de 5% à 7,6% (au cours des 12 mois jusqu'à septembre 1989, et le déficit de la balance des paiements a atteint 20 milliards de livres Sterling. Le chômage a reculé de 8,5% en 1988 à 6,7% mais ce chiffre cache de fortes variations régionales.

Ces difficultés reflètent le déséquilibre du développement économique au cours des années 80, le faible niveau de l'investissement global (au début de la période surtout) et l'insuffisance de ces investissements dans l'industrie manufacturière et le secteur public en particulier. Cette situation, associée aux disparités régionales (stagnation dans le Nord et effervescence dans le Sud) et au manque de ressources affectées à la formation, fait que l'économie se trouve aujourd'hui dans l'incapacité de répondre à la croissance de la demande. L'attitude du gouvernement qui consiste à s'appuyer sur des taux d'intérêt extrêmement élevés décourage l'investissement et augmente le coût de la vie, menaçant en outre d'accélérer la spirale inflationniste.

Dans ce contexte, la sauvegarde du pouvoir d'achat a constitué l'une des principales revendications lors des négociations collectives. La campagne de réduction de la durée hebdomadaire du travail, menée par les syndicats de la métallurgie fut également au centre du débat. Les revendications ont porté par ailleurs sur l'indemnité de maladie, les pensions professionnelles et les congés.

Le gouvernement a tenté de négocier les niveaux de salaires à la baisse et de reporter sur les organisations syndicales la responsabilité des difficultés économiques dont il est lui-même la cause (les frais et coûts du secteur public ont contribué à l'inflation). Le gouvernement a, d'autre part, introduit de nouvelles législations destinées à limiter le pouvoir syndical par les dispositions suivantes: illégalité de l'affiliation préalable obligatoire au syndicat, responsabilité directe des syndicats pour toute action menée par leurs membres, licenciement sommaire, sans droit d'appel, des travailleurs accusés par leur employeur de mener des actions syndicales non officielles, limitation supplémentaire à la possibilité pour les syndicats de mener des actions secondaires, et renforcement des pouvoirs conférés au Commissaire pour les droits des syndiqués.

## G R E C E

La situation économique s'est détériorée en Grèce par rapport à l'année précédente. La croissance n'a plus été que de 2,3% alors qu'elle avait été de 4% en 1988, l'inflation est passée de 13,5 à 14,3%, et le chômage a enregistré une légère hausse (de 7,7 à 7,8%) en dépit d'une augmentation de 1% de l'emploi. La proportion du PIB consacrée à l'investissement a reculé de 10,1 à 8,4% tandis que le solde financier des administrations publiques représente 14,5% du PIB par rapport à 17,9% l'année précédente. La balance des paiements s'est détériorée suite à l'augmentation des importations et la baisse des recettes du tourisme.

La GSEE a présenté en 1989 les revendications suivantes, élaborées en fin d'année 88: compensation pour la perte de pouvoir d'achat au cours des deux années de politique d'austérité (1986-87); maintien du système d'indexation des salaires qui rattache le niveau des salaires à celui des prix, et établissement d'une base légale pour ce système, intégration dans les salaires d'une partie des gains de productivité acquis dans les secteurs et entreprises, définition d'une nouvelle base salariale pour le calcul des primes d'ancienneté et des indemnités des

travailleurs mariés (actuellement basées sur les salaires minima de 1981), l'égalisation des primes d'ancienneté pour employés et ouvriers (10% de salaire par chaque période de trois ans pour chacune des catégories), la prolongation du congé de maternité de 14 à 16 semaines, la réduction du temps de travail hebdomadaire de 40 heures à 37H30, trois jours de congé annuel supplémentaires pour arriver à un minimum de 23 et un maximum de 25 jours ouvrables dans le système de base, l'alignement des salaires des jeunes travailleurs de moins de 18 ans sur ceux de plus de 18 ans; l'harmonisation des conditions financières en cas de licenciement pour les employés et les ouvriers, et la révision de la loi de 1955 sur les négociations collectives, et notamment l'abolition de l'arbitrage obligatoire.

La GSEE a conclu en mars 1989, après des grèves, une convention avec les employeurs du secteur privé.

## I R L A N D E

La croissance de l'économie irlandaise est restée forte en 1989, soutenue par la vigueur des exportations et une reprise de la demande intérieure. La consommation privée a sensiblement augmenté et les ventes au détail se sont accrues de plus de 5% au premier trimestre 1989 (par rapport à la même période de l'année précédente) alors qu'elles étaient restées stationnaires depuis plusieurs années. La formation brute de capital fixe a, elle aussi, été soutenue, la progression rapide de l'investissement des entreprises et en logement compensant largement la diminution persistante de l'investissement public. La croissance du PIB atteint 4,4% contre 1,2% en 1988. La situation s'est améliorée sur le marché du travail, le chômage passant de 17,6% en 1988 à 17% en 1989, mais le rythme de l'émigration nette s'est accéléré, celle-ci s'élevant à 46.000 personnes au cours des douze mois se terminant en septembre 1989. L'inflation s'est accélérée puisqu'elle est passée de 2,1% en 1988 à 4,5% au cours des 12 mois jusqu'à septembre 1989. Les négociations collectives se déroulent dans le cadre du Programme de Relance nationale de trois ans (voir rapports précédents de l'ISE concernant les négociations collectives en Europe occidentale).

## I T A L I E

L'Italie a enregistré en 1989 une croissance économique de 3,3%, soit un taux très proche de la moyenne en Europe occidentale (3,5%). Le volume des exportations s'est fortement accru mais celui des importations a augmenté plus rapidement encore, ce qui signifie que la balance des paiements courants s'est détériorée. La demande intérieure, stimulée par des investissements élevés, a été particulièrement forte au cours du premier semestre. En dépit d'un taux raisonnable d'augmentation de la production, le chômage est resté très élevé (11%). Les disparités régionales entre le Nord et le Sud se sont, en outre, accentuées: le chômage est aujourd'hui inférieur à 6% dans le Nord et supérieur à 21% dans le Sud. Le taux d'inflation est passé de 5% en 1988 à 6,6% au cours des 12 mois se terminant en septembre 1989, en raison des fluctuations des prix mondiaux mais également de certains facteurs intérieurs. Le déficit budgétaire a diminué de 11,5% du PIB en 1988 à 11% en 1989, mais cette diminution n'a pas permis d'atteindre l'objectif fixé, à savoir la réduction du déficit budgétaire à 10,2% du PIB.

Les négociations de 1989 concernaient essentiellement le secteur public avec le renouvellement des conventions collectives venant à expiration en juin 1988 et couvrant la plupart des fonctionnaires de l'Etat et des pouvoirs locaux. Des conventions ont également été signées pour les travailleurs de l'imprimerie et de l'électricité.

Tout au long de 1989, les trois confédérations syndicales et la Confindustria ont eu des pourparlers concernant les relations du travail et le coût de la main-d'oeuvre. Les objectifs que les interlocuteurs ont retenus à la fin de ces pourparlers en janvier 1990 sont la sauvegarde de la compétitivité économique et l'amélioration du niveau de vie par une plus grande stabilité des relations industrielles et un renouvellement plus fréquent des conventions sectorielles. Ils ont invité le gouvernement à revoir le système des cotisations sociales et lui ont demandé de financer par le biais de la fiscalité certains facteurs qui se répercutent aujourd'hui directement sur le coût de la main-d'oeuvre. Les interlocuteurs ont également convenu d'élargir les négociations et de mettre en place des méthodes plus modernes de résolution des conflits, notamment des procédures d'arbitrage et de conciliation.

Un accord distinct signé avec la Confindustria couvre la formation professionnelle et la création d'organes paritaires en vue de sa promotion à l'échelon régional.

Les confédérations syndicales ont conclu en juin 1989 un accord important avec l'ASAP (organisation patronale de l'entreprise pétrolière d'Etat) qui établit des comités consultatifs chargés des programmes stratégiques du secteur. Ils traiteront également des questions relatives à la mobilité, à la formation professionnelle et à certains types particuliers de contrats d'emploi (temps partiel, durée déterminée et formation continue dans l'entreprise). Une convention similaire a été signée en janvier 1990 avec INTERSIND, l'organisation patronale pour les entreprises à participation publique.

Il n'y a rien de particulier à signaler en ce qui concerne le niveau des négociations ou la durée des conventions.

Une série de questions concernant notamment la fiscalité, les finances publiques, les cotisations à la sécurité sociale, le marché du travail et la politique régionale ont entraîné diverses confrontations directes avec le gouvernement.

Le climat des relations du travail a été variable, l'attitude des organisations patronales ayant elle-même changé au cours de l'année. La convention de janvier 1990 semble indiquer que la Confindustria se montre plutôt favorable au dialogue. Entre janvier et octobre 1989, 23 millions d'heures ont été perdues pour cause de grève contre 18 millions au cours de la même période de l'année précédente. D'une manière générale, les conflits ont tendance à devenir plus rares dans l'industrie mais plus fréquents dans les services, tant publics que privés.

## L U X E M B O U R G

Les négociations collectives se sont déroulées au Luxembourg en 1989 dans un climat de croissance économique continue. La demande intérieure est restée forte, la consommation privée étant stimulée par l'augmentation de l'emploi et du pouvoir d'achat. Les investissements dans la construction et les services marchands ont compensé le léger recul des investissements dans le secteur sidérurgique. Le PIB a augmenté de 4,2% (5,2% en 1988). Le chômage, déjà très bas par rapport aux normes d'Europe occidentale, a diminué jusqu'à 1,8% mais l'inflation est passée de 1,4% en 1988 à 3,6% au cours des 12 mois jusqu'à septembre 1989.

Les priorités de la LCBG ont porté sur une augmentation substantielle des salaires et une réduction de la durée du travail. Les priorités de l'OGB-L concernaient surtout les salaires réels, l'allongement des congés annuels et l'opposition au développement des éléments variables du salaire.

Les employeurs ont refusé de négocier une réduction du temps de travail sans flexibilité et ont insisté en vue d'une plus grande flexibilité des salaires; ils se sont toutefois montrés disposés à discuter d'une augmentation des salaires réels.

Le climat des relations du travail fut généralement bon, bien que des conflits aient été évités de justesse dans le secteur de la verrerie et de la métallurgie.

## **M A L T E**

Selon les chiffres du Département officiel de la planification économique, l'économie maltaise a enregistré de bons résultats en 1989: la production intérieure a dépassé de 8,2% le niveau de 1988, l'emploi a augmenté et le déficit commercial s'est atténué en dépit de la politique d'importations plus libérale actuellement en vigueur.

Le CMTU rapporte que, malgré les efforts des représentants du GWU et du CMTU, les tentatives de trouver un accord sur une politique des revenus au sein du Conseil tripartite pour le développement économique, n'ont pas donné de résultats concrets en 1989. Le CMTU indique par ailleurs qu'en dépit de difficultés avec le gouvernement sur certains points, des progrès ont été accomplis dans plusieurs domaines, notamment celui du recrutement et des promotions dans le secteur public.

Le GWU fait état de difficultés permanentes dans les relations industrielles à Malte. Il existe notamment une divergence de vues entre le GWU et le gouvernement en ce qui concerne le coût de la vie et les procédures adéquates d'indemnisation des travailleurs pour compenser l'inflation. Le gouvernement a de nouveau accordé aux fonctionnaires une augmentation salariale minimum sans préciser s'il s'agissait d'une compensation pour l'accroissement du coût de la vie: de ce fait, cette augmentation n'est pas automatiquement accordée aux travailleurs des entreprises parastatales et privées. Les travailleurs pour lesquels les conventions collectives prévoient des augmentations supérieures ne

bénéficient pas, dès lors, de l'indemnisation supplémentaire à laquelle ils considèrent avoir droit; cette situation a engendré un certain nombre de conflits, notamment chez Air-Malta.

## N O R V E G E

L'économie norvégienne a progressé (+5,8%) en 1989 après n'avoir enregistré qu'une croissance de 2,3% en 1988. Cette amélioration s'explique essentiellement par la forte hausse des niveaux de production dans le secteur pétrolier qui, associée aux prix élevés du pétrole, a accru de manière significative les gains engendrés par l'exportation. Les autres secteurs de l'économie ont été moins dynamiques et les investissements ont continué de diminuer tout au long du premier semestre. La balance des paiements est devenue excédentaire et l'inflation est inférieure au taux moyen de l'OCDE. Le chômage s'est néanmoins accru pour atteindre 5,1%, chiffre élevé par rapport aux normes norvégiennes. Dans les limites imposées par la nécessité de renforcer l'économie, la LO a eu pour priorité de stabiliser les revenus et d'améliorer la situation des bas salaires. Le cadre juridique des négociations est décrit au Chapitre II.

## P A Y S - B A S

Les Pays-Bas ont connu une accélération très nette de leur expansion économique, dont le taux est passé de 2,9% en 1988 à 4,2% en 1989. L'inflation a également augmenté par rapport au taux de 0,7% en 1988 mais elle n'a pas dépassé 1,3% pour les 12 mois jusqu'à septembre 1989. Le problème économique majeur reste le chômage qui est passé de 9,5% en 1988 à 9,3%, soit une très faible baisse.

En décembre 1989, les interlocuteurs sociaux ont convenu de travailler dans le cadre d'une stratégie politique nationale accordant la priorité à la réduction du chômage (et plus particulièrement du chômage de longue durée) et impliquant une certaine modération salariale. Toutefois, les syndicats ont présenté lors des négociations de 1989 les revendications prioritaires suivantes: le plein emploi, avec égalité des droits d'accès au marché du travail pour toutes les catégories de travailleurs; une politique équitale des revenus visant à maintenir le pouvoir d'achat; l'amélioration du contenu et de la sécurité des emplois, et les questions liées à l'environnement.

Les employeurs ont cherché à inverser le processus récent vers une réduction du temps de travail en voulant, par exemple, reculer l'âge de la pré-retraite, allonger la journée et la semaine de travail et fixer unilatéralement les périodes de travail compte tenu de l'application des accords de réduction du temps de travail.

Aucune modification importante n'est intervenue en ce qui concerne le niveau des négociations ni la durée ou le champ d'application des conventions collectives. Le gouvernement n'a joué aucun rôle direct dans les négociations bien qu'il ait insisté sur la nécessité d'un contrôle des coûts salariaux.

Un certain nombre de grève ont eu lieu dans divers secteurs au cours de l'année 89, notamment dans les services publics et les transports; le climat fut également quelque peu tendu dans le secteur de la construction.

#### P O R T U G A L

La forte croissance économique enregistrée au Portugal au cours des dernières années s'est maintenue en 1989: la production a augmenté de 4,8% (par rapport à 4,7% en 1987 et 4,1% en 1988). Le chômage continue de reculer (5,6% en 1988 et 5% en 1989) tandis que les investissements sont très importants. La balance des paiements a accru son déficit mais on a constaté une forte augmentation des apports de capitaux étrangers, à court comme à long terme. L'inflation est passée de 9,7% en 1988 à 12,7% pour les 12 mois se terminant en septembre 1989, soit un niveau nettement supérieur aux prévisions de 5 à 6% formulées par le gouvernement.

Cette accélération de l'inflation est à l'origine d'un certain nombre de conflits concernant des groupes spécifiques, tels que les médecins et les entreprises publiques, et les transports publics plus particulièrement. Aucun accord-cadre national n'a été signé en matière de salaires. Les conflits ont porté sur le rétablissement du pouvoir d'achat et la défense des droits des travailleurs, menacés, par exemple, dans le cadre des obligations du maintien de services minima lors d'actions de grèves. Une plainte a été portée devant le BIT contre l'Etat du Portugal mais le Bureau international du travail a suggéré que la question soit réglée par voie de négociation.

## R E P U B L I Q U E   F E D E R A L E   D ' A L L E M A G N E

La République fédérale d'Allemagne a connu en 1989 une forte croissance économique (4,3%) qui s'explique essentiellement par la bonne performance des exportations (hausse de 10,8% en termes réels) et l'augmentation des investissements (6,9%). La consommation privée ne s'est accrue que dans des proportions modestes et l'excédent de la balance des paiements s'est renforcé. L'inflation est passée de 1,2% en 1988 à 3,1% au cours des 12 mois se terminant en septembre 1989. Le taux de croissance rapide a eu un impact incontestable sur le marché de l'emploi. Le nombre de personnes au travail a augmenté de 343.000 unités par rapport à 1988 tandis que le chômage diminuait de 200.000 unités. Dans ce contexte, les entreprises ont enregistré des profits considérables.

Ces différents facteurs, qui contribuent à créer un climat fondamentalement favorable aux négociations collectives, doivent être pondérés pour tenir compte du niveau encore très élevé du chômage (plus de 2 millions) et de l'immigration massive intervenant depuis le milieu de l'année 89. On ne prévoit pas de réduction majeure du chômage et la proportion de chômeurs de longue durée est en augmentation.

Les salaires et la réduction du temps de travail ont été au centre des revendications en 1989 mais plusieurs catégories importantes de travailleurs étaient couvertes par des conventions signées au cours des années précédentes et ne venant pas à échéance en 1989. On peut citer à ce titre l'industrie chimique, la métallurgie, la sidérurgie, le textile et l'habillement, et la construction.

Les dispositions en matière de réduction et de flexibilité du temps de travail ont été au centre de nombreuses négociations, et à l'origine de plusieurs conflits. Les négociations dans le secteur de l'imprimerie concernant la garantie de ne pas travailler pendant les week-ends ont revêtu une importance toute particulière, de même que le conflit intervenu dans le commerce de détail à propos de la réduction de la durée de travail hebdomadaire et de la fin de la journée ouvrable fixée à 18H30. La tentative de diminution du temps de travail dans le secteur bancaire n'a pas encore abouti. Dans le secteur des soins de santé et des services sociaux pour personnes âgées, le syndicat des services publics (ÖTV) a obtenu une amélioration de la structure salariale ainsi que des possibilités de promotion après d'interminables négociations et une grève nationale d'avertissement.

**S U E D E**

Le taux de croissance de l'économie suédoise a été de 2,1% en 1989, soit un ralentissement par rapport au taux de 2,5% enregistré en 1988. La demande intérieure a été principalement soutenue par la construction de logements et les investissements dans l'industrie manufacturière et les transports, tandis que la consommation progressait de 1% environ. Le chômage est passé de 1,6% à 1,3%, et l'inflation a augmenté de 5,8% (1988) à 6,4% au cours des 12 mois se terminant en septembre 1989. Le déficit de la balance des paiements s'est accru pour atteindre 2% environ du PIB.

Les revendications formulées en 1989 par les organisations syndicales ont porté sur l'augmentation du pouvoir d'achat de toutes les catégories affiliées. On a aussi cherché, dans certains cas (enseignants et policiers, par exemple), à améliorer la situation relative du groupe concerné par rapport à la répartition globale des salaires. L'important glissement des salaires enregistré dans le secteur privé a constitué une difficulté supplémentaire en suscitant de nouvelles revendications au sein d'autres catégories de travailleurs. L'année s'est donc clôturée par un accroissement considérable des salaires nominaux, en particulier pour les fonctionnaires et agents de l'Etat.

**S U I S S E**

La situation économique de la Suisse présente pour 1989 des aspects positifs mais également certaines difficultés. La croissance s'est poursuivie au rythme de 3% déjà enregistré en 1988, l'emploi s'est accru de 1% et le chômage est passé de 0,7 à 0,6%. L'industrie et la construction ont travaillé à la limite de leur capacité et les exportations ont augmenté de 6%, en raison notamment de la baisse de valeur de la monnaie. L'inflation s'est néanmoins accélérée pour passer de 1,8% en 1988 à 3,4% au cours des 12 mois se terminant en septembre 1989. L'explosion des prix fonciers, le niveau élevé des taux d'intérêt (et l'augmentation qui en résulte pour les loyers) ainsi qu'un glissement de plus en plus important des salaires sont autant de phénomènes liés à l'accélération de l'inflation.

Les revendications de l'USS ont essentiellement porté sur l'égalité des salaires, la réduction du temps de travail et l'allongement des congés, la santé et la sécurité, et le maintien de la protection légale du travail de nuit, du travail en équipes et du travail le dimanche en cherchant toutefois à remplacer l'octroi de primes par un repos compensatoire. Parmi les autres préoccupations syndicales, il faut mentionner le rejet de la stratégie patronale visant à limiter la participation de l'Etat, à favoriser une déréglementation et à augmenter la flexibilité. Les syndicats ont également eu à s'opposer aux tentatives patronales en vue d'une individualisation des salaires. En dehors de ces divers éléments, les employeurs ont surtout répondu aux revendications syndicales par des arguments liés aux coûts.

Aucune modification majeure n'est à signaler en ce qui concerne le niveau des négociations ou la structure des conventions. Le gouvernement et la Banque centrale n'interviennent généralement pas dans les négociations. Cette dernière lance néanmoins des avertissements réguliers quant à des augmentations salariales "excessives".

Il n'a eu aucune grève ni lock-out significatif, et le climat des relations industrielles a été globalement calme bien que des divergences croissantes se manifestent en matière de flexibilité et de déréglementation.

## II. SALAIRES, POUVOIR D'ACHAT ET SYSTEMES DE REMUNERATION

### 1. A P E R C U G E N E R A L

Le présent chapitre est consacré aux résultats des négociations salariales entamées dans la plupart des pays européens au cours de l'automne 1988 ou au début de l'année 1989. Dans un climat économique toujours positif, dont témoigne l'accroissement des ventes, des profits et des taux de rendement dans les principales économies européennes, les syndicats ont accordé, lors des négociations de 1989, la priorité à la sauvegarde du pouvoir d'achat et du niveau de vie. En dépit de l'accélération du taux d'inflation en 1989 (5,3% en moyenne dans les pays de la Communauté européenne et de l'AELE), l'augmentation moyenne des salaires nominaux est restée modérée. Toutefois, si la forte hausse des prix à la consommation devait persister, comme c'est le cas aujourd'hui en **Grande-Bretagne** et quelques autres pays, les syndicats se verraient obligés de renforcer leur pression en matière de salaires afin de ne pas perdre les résultats positifs obtenus au cours de la seconde moitié des années 80.

Le **Tableau IV** montre que les salaires horaires bruts (y compris la rémunération des heures supplémentaires et autres primes ou suppléments réguliers en espèces) dans l'industrie manufacturière des pays européens de l'OCDE ont augmenté de 5,9% en moyenne, soit un taux à peine supérieur de 0,6% à l'indice des prix à la consommation pour l'année. Les salaires ont progressé davantage que les prix dans tous les pays à l'exception de la **France** et du **Danemark**, où le taux de croissance des salaires a été plus ou moins équivalent à celui des prix à la consommation.

Les estimations de l'OCDE sont le plus souvent confirmées par les analyses de l'évolution salariale en 1989 effectuées par les centrales syndicales nationales. En réalité, la **Norvège** et **Malte** sont les seuls pays pour lesquels les syndicats ont fait état d'une baisse des revenus réels disponibles de la plupart des travailleurs; en **France** et au **Portugal**, les résultats obtenus en matière de salaires ont été moins satisfaisants dans le secteur public que dans le secteur privé. En **République fédérale d'Allemagne**, en dépit d'une activité intense et d'un climat très positif sur le plan économique, le pouvoir d'achat a seulement pu être maintenu, mais pas amélioré, du fait que la plupart des conventions salariales pour 1989 avaient été négociées en 1988, parfois même en 1987. Partout ailleurs en Europe, le pouvoir d'achat des travailleurs s'est amélioré. Des hausses particulièrement significatives ont été enregistrées en **Grèce**, en **Autriche**, en **Suède**, en **Suisse**, aux **Pays-Bas** et en **Finlande**.

Cet aperçu général des évolutions salariales en Europe occidentale en 1989 semble confirmer la tendance positive amorcée en 1985 dans la plupart des pays européens. Dans certains de ces pays, tels que la Finlande, la République fédérale d'Allemagne et l'Autriche, les salaires réels ont augmenté par suite de l'effet combiné d'un accroissement salarial et d'une réduction de la charge fiscale. Toutefois, comme nous l'avons déjà indiqué pour la France et le Portugal, on constate un écart au niveau de la progression salariale au détriment du secteur public dans la plupart des pays à l'exception de l'Italie, où la tendance semble plus favorable, au cours de ces dernières années, au secteur public qu'au secteur privé.

Le Tableau V reprend les chiffres relatifs à la rémunération réelle des travailleurs dans les Etats membres de la Communauté. Il convient de noter qu'ils se fondent sur des estimations effectuées au cours de la première moitié de l'année et qu'ils doivent probablement être revus à la hausse à la lumière de développements plus récents. Ces chiffres sont davantage destinés à illustrer la fluctuation des coûts réels de la main-d'oeuvre, salariaux et non salariaux, qu'à évaluer les variations du pouvoir d'achat moyen.

L'augmentation très significative de productivité de la main-d'oeuvre, déjà notée dans la plupart des pays communautaires en 1988, continue d'affecter les coûts réels de la main-d'oeuvre par unité produite (voir Tableau VI). Si les coûts de la main-d'oeuvre par unité produite ont diminué en moyenne de 0,7% dans la Communauté, ils ont cependant augmenté en Grèce, en Grande-Bretagne, et au Luxembourg.

Le Tableau VII donne la synthèse des grandes tendances en matière de négociations salariales en Europe occidentale pour 1989. Tous les chiffres relatifs aux salaires nominaux et réels repris dans ce tableau se basent sur des estimations syndicales et peuvent dès lors diverger de ceux fournis par des sources officielles nationales et internationales. Pour toute information complémentaire, il y a lieu de se référer aux commentaires relatifs à la situation par pays donnée dans la suite de ce chapitre.

**TABLEAU IV: SALAIRES HORAIRES BRUTS DANS L'INDUSTRIE MANUFACTURIERE D'EUROPE OCCIDENTALE**

(Variation en pourcentage par rapport à l'année précédente)

PAYS	1987	1988	1989	Indice des prix à la consommation en 1989 (k)
Autriche (a)	4,8	3,6	5,3	2,5
Belgique (b)	2,0	1,0	5,7	3,1
Danemark	9,5	6,1	4,9	4,8
Espagne (c)	7,2	8,4	9,7 (l)	6,8
Finlande (a)	6,6	8,8	8,9	6,6
France (a,d)	3,8	2,8	3,6	3,7
Grande-Bretagne (e)	7,4	8,6	8,7	7,8
Grèce (f)	9,7	17,7	20,3 (m)	13,8
Irlande	5,6	4,4	4,4 (m)	4,1
Italie (a,d)	6,7	5,4	6,8	6,6
Norvège	16,4	5,5	5,9	4,6
Pays-Bas (d)	1,0	1,0	1,9	1,1
RfA (g)	3,8	4,6	3,5	2,8
Suède	6,5	7,9	10,6	6,4
-----	-----	-----	-----	-----
EUROPE OCC. (n)	5,7	5,4	5,9	5,3
-----	-----	-----	-----	-----
Etats-Unis (h)	2,0	2,9	2,8	4,8
Japon (j)	2,0	4,9	5,6	2,3
=====	=====	=====	=====	=====

Source: Principaux indicateurs économiques de l'OCDE (avril 90) et Perspectives économiques de l'OCDE (décembre 1989)

**Notes:**

- (a) Toutes les industries
- (b) Mines, industrie manufacturière et transport
- (c) Toutes activités sauf gouvernement et agriculture
- (d) Taux horaires
- (e) Gains hebdomadaires
- (f) Entreprises de 10 personnes ou davantage
- (g) Entreprises de 10 salariés ou davantage
- (h) Période de rémunération y compris le 12 du mois
- (j) Gains mensuels
- (k) Basé sur les chiffres moyens des prix à la consommation de l'OCDE pour 1988-89
- (l) Premier semestre 1989
- (m) Premier trimestre 1989
- (n) OCDE Europe à l'exception de la Turquie

**TABLEAU V: REMUNERATION RELLE PAR TETE DANS LA CE**  
 (corrigée de l'indice annuel des prix à la consommation privée)

(Pourcentage de variation)

PAYS	1986	1987	1988	1989
Belgique	3,7	-1,3	1,2	2,1
Danemark	1,2	4,0	-0,6	-1,1
Espagne	0,5	0,9	1,2	0,7
France	1,3	0,6	1,1	0,5
Grande-Bretagne	2,8	3,0	2,3	2,9
Grèce	-7,2	-3,4	4,0	5,6
Irlande	1,8	2,8	-0,2	0,6
Italie	1,6	4,0	3,8	2,7
Luxembourg	4,4	0,9	2,5	3,0
Pays-Bas	1,5	1,6	0,6	-0,1
Portugal	3,9	3,1	0,9	-0,7
RfA	4,1	2,2	2,0	0,0
-----				
CE (12 pays)	2,2	2,0	1,9	1,3

Source: Economie européenne, Suppl.A, No.10, octobre 1989

**TABLEAU VI: COUTS REELS DE LA MAIN-D'OEUVRE PAR UNITE DE PRODUCTION** (corrigés de l'indice du prix du PIB)

(Variation en pourcentage par rapport à l'année précédente)

PAYS	1986	1987	1988	1989
Belgique	-0,3	-2,6	-1,6	-0,9
Danemark	-0,5	5,2	-0,4	-2,4
Espagne	-2,2	0,3	-1,3	-0,8
France	-2,8	-1,2	-2,1	-1,1
Gde-Bretagne	0,9	0,1	-0,2	1,1
Grèce	-5,5	-3,2	0,4	3,1
Irlande	0,0	-0,6	-3,2	-3,4
Italie	-0,2	0,3	0,2	0,1
Luxembourg	1,5	5,3	-1,5	1,1
Pays-Bas	1,0	2,0	-1,9	-2,3
Portugal	-6,3	-0,6	-2,2	-3,1
RfA	-0,6	-0,3	-1,3	-1,6
-----				
CE (12 pays)	-1,2	-0,2	-1,1	-0,7

Source: Relever les défis du début des années 1990.  
Rapport économique annuel 1989-90, publié dans  
Economie européenne, No.42, novembre 1989.

TABLEAU VII : NEGOCIATIONS SALARIALES EN EUROPE OCCIDENTALE EN 1989

P A Y S	NIVEAU DE NEGOCIATIONS EN 1989 (a)	TAUX MOYEN D'INFLATION 89	CROISSANCE MOYENNE DES SALAIRES NOMINAUX	POUVOIR D'ACHAT (b)	INDEXATION DES SALAIRES (c)
AUTRICHE	Accords sectoriels annuels	2,5	Sect. publ. 2,9% (salaire & avant.) Printemps 1989: Textile: 2% (salaire réel) Chimie: 3,3% (salaire réel) Construction: 2,85% (taux de base min.) Automne 1989: Métall.: 5,5% (salaire réel) Employés: 5 -5,5% (salaire réel)	Augmentation de 5,4% des revenus nets réels	Pas de système d'indexation
BELGIQUE	Secteur privé: conventions sect. et régionales de 2 ans (1989-90) Secteur public: Conventions d'1 an	3,1	Secteur privé: Augm. des salaires réels moyens: 3,5-4% (sur 2 ans) Secteur public: +3% (pour 1 an)	Amélioration globale du pouvoir d'achat puisque les augmentations négociées s'ajoutent à l'indexation	Indexation automatique des salaires
CHYPRE	Conventions sectorielles annuelles	n.d.	Augmentation de 4-4,5% des taux de base Indemnité du coût de la vie: +7,51%	Maintien du pouvoir d'achat des salaires	Indemnité du coût de la vie

P A Y S	NIVEAU DE NEGOCIATIONS EN 1989 (a)	TAUX MOYEN D'INFLATION 89	CROISSANCE MOYENNE DES SALAIRES NOMINAUX	POUVOIR D'ACHAT (b)	INDEXATION DES SALAIRES (c)
DANEMARK	Conventions sectorielles pour 1987-91 avec renégociation salariale après 2 ans	4,8	Salaires horaires: 3,5% Salaires mensuels: 4,8%	Le pouvoir d'achat n'a pas suivi le taux d'inflation	Pas d'indexation des salaires
ESPAGNE	Conventions annuelles sectorielles, régionales et d'entreprise	6,8	Augmentation moyenne des salaires: 7,03%	Le pouvoir d'achat moyen a augmenté de 1,5%	Clauses de révision salariale
FINLANDE	Conventions sectorielles pour une période de 2 ans (3/88 - 2/90)	6,6	TVK: salaires moyens: +8,5%	Le pouvoir d'achat a augmenté entre 1,8 et 3% (réd. fiscale et index)	Clauses d'indexation
FRANCE	Conventions sectorielles, régionales et d'entreprise (un an)	3,7	Salaires de base moyens: +4,3% avec fortes variations sectorielles	Pouvoir d'achat maintenu ou en léger recul (sect. public)	Seul le SMIC (sal. min. interprofess. de croissance) est indexé
GDE-BRETAGNE	Négociations sectorielles, d'entreprise et d'usine (1 an)	7,8	Conv. du secteur privé: +9,8% Secteur santé: 6,5% Gains moyens: 9¼%	Les conventions ont suivi le taux de l'inflation	Pas d'indexation des salaires
GRECE	Conventions nationales	13,8	Augm. salariale glob. de plus de 20%	Le pouvoir d'achat des travailleurs a augmenté d'environ 5%	Indexation des salaires

P A Y S	NIVEAU DE NEGOCIATIONS EN 1989 (a)	TAUX MOYEN D'INFLATION 89	CROISSANCE MOYENNE DES SALAIRES NOMINAUX	POUVOIR D'ACHAT (b)	INDEXATION DES SALAIRES (c)
IRLANDE	Convention-cadre nationale 1988-90	4,1	Salaires moyens: 4,8% (Eurostat)	Augmentation de 0,7% des sal. réels	Pas d'indexation des salaires
ITALIE	Conventions sectorielles de 3 ans (1987-89)	6,6	Augm. moyenne des salaires: 6,7% ds secteur privé et 7,7% ds secteur public	Pouvoir d'achat maintenu ou légèrement amélioré	Indexation des salaires
LUXEMBOURG	Conventions sectorielles (1-3 ans)	3,4	Taux horaires moyens: +5,8%	Hausse des salaires réels	Indexation des salaires
MALTE	Conventions sectorielles et d'entreprise	+/-10	Selon CMTU: +7,1%	Baisse du pouvoir d'achat des travailleurs	Pas d'indexation des salaires
NORVEGE	Accord central de deux ans (1988-89)	4,6	Augm. des salaires 4-5% Sect. public 4,8%	Baisse des revenus réels disponibles de la plupart des travailleurs	Pas d'indexation des salaires
PAYS-BAS	Conventions sectorielles et d'entreprise (1-2 ans)	1,1	Gains moyens: 3,4% ds sect. privé et 2,2% ds sect. publ.	Augmentation du pouvoir d'achat de 3% ds sect. privé	Pas d'indexation des salaires

P A Y S	NIVEAU DE NEGOCIATIONS EN 1989 (a)	TAUX MOYEN D'INFLATION 89	CROISSANCE MOYENNE DES SALAIRES NOMINAUX	POUVOIR D'ACHAT (b)	INDEXATION DES SALAIRES (c)
PORTUGAL	Conventions sectorielles et d'entreprise	12,6	Gains moyens: +12,8% ds sect. privé et +10% ds sect. publ.	Pouvoir d'achat maintenu dans le secteur privé	Pas d'indexation des salaires
REP. FEDERALE D'ALLEMAGNE	Conventions sectorielles (1 ou 2 ans)	2,8	Taux moyens nég.: +/- 2,7%	Pouvoir d'achat maintenu mais pas amélioré	Pas d'indexation des salaires
SUEDE	Conventions centrales pour 1989-90	6,4	Ouvriers: 10,8% Employés secteur privé: 10,1% Sect. publ.: au moins 10%	Augmentation des gains réels de 3% env.	Clause d'indexation dans la convention LO-SAF
SUISSE	Conventions sectorielles, locales et d'entreprise	3,2	Hausse moyenne des salaires: 4-5%	Hausse de 1% des salaires réels	/

NOTES: (a) Niveaux de négociations ayant prévalu durant l'année.

(b) Les chiffres relatifs au pouvoir d'achat sont ceux communiqués par les syndicats nationaux. Une distinction précise entre les salaires réels bruts et nets n'est pas toujours possible. Partout où c'est possible, les chiffres se rapportent aux revenus après impôts.

(c) Tous les types d'indexation salariale sont pris en considération. Lorsqu'un système généralisé de salaires minima légaux existe, il est mentionné. Des pays tels que la Belgique, les Pays-Bas, le Luxembourg, la Grande-Bretagne, l'Irlande et la République fédérale d'Allemagne ont des systèmes de salaires minima conventionnels s'appliquant seulement à une minorité de la population active (généralement les travailleurs non couverts par des conventions collectives)

## 2. SITUATION PAR PAYS

### AUTRICHE

La politique salariale a suivi au début de l'année 1989 les grandes lignes tracées au cours de l'automne de l'année précédente. Les principales conventions collectives signées pour 1989 ont été décrites dans notre rapport de 1988-89.

Les fonctionnaires et les employés des services publics avec d'autres types de contrats de travail ont bénéficié en 1989, pour autant qu'ils n'étaient pas couverts par des conditions particulières, d'une augmentation de 2,9% de leur salaire et de leurs avantages extra-légaux.

Le salaire conventionnel des ouvriers de l'industrie textile a été augmenté à l'échelon national de 2,6% à partir d'avril 1989, et leur salaire réel de 2%.

En ce qui concerne les travailleurs de l'industrie chimique, les salaires conventionnels minima ont été augmentés de 4,3% à l'échelle nationale à partir de mai 1989. Les primes collectives et les indemnités d'apprentissage ont été augmentées dans la même proportion. La hausse en termes de salaire réel a été de 3,3%. Les nouvelles conventions collectives pour les travailleurs de la construction sont également entrées en vigueur au 1er mai et donnent lieu à une augmentation de 2,85% des salaires minima conventionnels. L'évolution parallèle de la rémunération brute réelle que connaît traditionnellement ce secteur, s'est maintenue.

Les nouvelles négociations salariales entamées en automne 1989, et dont l'issue affecte plus particulièrement l'évolution des salaires pour 1990, ont permis d'obtenir les résultats suivants:

- La convention nationale couvrant les 220.000 travailleurs de l'industrie métallurgique et minière a accordé, à partir de novembre 1989, une augmentation de 7% des salaires minima et de 5,5% des salaires réels. La suppression des catégories dont les salaires sont les plus bas et le paiement d'une subvention compensatrice pour les revenus inférieurs à 12.000 Schillings dans ce secteur ont permis d'amener le salaire mensuel minimum à 10.000 Schillings. Par ailleurs, le syndicat de la métallurgie, des mines et de l'énergie a conclu, le même mois, une convention similaire au nom des 95.000 travailleurs manuels des petites entreprises et des petits ateliers.

- Le syndicat des employés du secteur privé a signé en octobre 1989 une convention collective au nom des 140.000 employés de l'industrie, leur octroyant, selon le secteur, une augmentation de 6,5 à 6,9% des salaires minima et de 5,0 à 5,5% des salaires réels. Les salaires de base ont également été augmentés.
- Les salaires conventionnels des travailleurs du commerce ont été augmentés de 5,8% tandis que les travailleurs des petites entreprises de la métallurgie bénéficiaient d'une hausse de 5,3% de leurs salaires réels.

On estime, sur la base d'une moyenne annuelle, que les revenus réels nets ont augmenté de 5,4% en 1989 et les prix à la consommation de 2,6%.

Les syndicats ont cherché à mener une politique salariale fondée sur la solidarité, qui accorde des augmentations plus importantes aux salaires minima qu'aux salaires réels. Les dispositions de la réforme fiscale sont entrées en vigueur en janvier 1990 et ont entraîné des modifications majeures de la législation en la matière (en ce qui concerne l'imposition des revenus en particulier). Il s'agit de la restructuration fiscale la plus complète depuis 1945 qui apporte un allègement considérable de la charge fiscale pour 90% au moins des travailleurs et des retraités.

## B E L G I Q U E

Les négociations collectives de 1989 se sont déroulées dans le cadre de la convention interprofessionnelle signée en novembre 1988 (voir Chapitre IV du rapport de l'ISE sur les négociations collectives de 1988-89). La plupart des accords sectoriels et à l'échelon de l'entreprise ont une durée de deux ans, à l'exception du secteur public (un an) et des employés couverts par la convention de la Commission paritaire auxiliaire des employés (trois ans).

L'accord d'un an dans le secteur public, conclu après des négociations longues et difficiles et une manifestation de 60.000 fonctionnaires dans les rues de Bruxelles en 1988, octroie une augmentation de 3%.

Plus de 75% des travailleurs du secteur privé sont actuellement couverts par une convention collective sectorielle ou d'entreprise pour la période 1989-1990. Ces accords, essentiellement consacrés à la rémunération, prévoient une hausse du salaire réel moyen de 3,5 à 4%.

La convention de trois ans signées pour les 300.000 travailleurs couverts par la Commission paritaire auxiliaire des employés qui représente, de manière générale, les travailleurs des petites entreprises, prévoit trois hausses annuelles successives de 2% et deux primes équivalant à 2% des revenus.

Le salaire mensuel brut minimum garanti pour les travailleurs de plus de vingt-et-un ans et ayant travaillé plus de six mois pour le même employeur, a été augmenté de 5.000 FB par mois à partir de juillet 1989, conformément à la convention interprofessionnelle. Il se situe donc aujourd'hui à un niveau de 35.200 FB par mois.

Etant donné que mécanisme d'indexation automatique des salaires n'a pas été modifié, toutes les augmentations de salaires obtenues par négociations collectives au cours de l'année 1989 peuvent être considérées comme une amélioration du pouvoir d'achat des travailleurs.

## C H Y P R E

Les augmentations des taux de base et des revenus moyens ont varié selon les services et les industries, mais se sont situées en 1989 entre 4 et 4,5% en moyenne.

Le pouvoir d'achat des revenus s'est maintenu quasiment au même niveau que les années précédentes.

L'indexation reste le moyen principal de sauvegarde du pouvoir d'achat. Une augmentation moyenne de l'indemnité du coût de la vie de 7,51% a été enregistrée en 1989.

Une nouvelle augmentation de 12% environ a été obtenue pour les bas salaires en 1989.

Une prime annuelle équivalant à un mois de rémunération ou quatre semaines de salaire est payée à tous les employés et ouvriers pendant les congés de Noël.

L'égalité des salaires n'est toujours pas acquise pour les femmes dans le secteur privé. Toutefois, la ratification par le gouvernement cyprite de la Convention No.100 de l'OIT ainsi que le vote d'une loi récente en la matière, devraient permettre de régulariser enfin cette situation.

## D A N E M A R K

Les conventions collectives signées en mars 1987 avaient une durée de quatre ans et prévoyaient une renégociation des salaires après deux ans, à entamer avant le mois de mars 1989. Comme indiqué au chapitre précédent, ces négociations ont connu un démarrage difficile; des menaces de grève planaient dans plusieurs secteurs industriels et de longs pourparlers ont été entamés en février 1989 par les interlocuteurs sociaux avec l'aide d'un médiateur officiel.

La première convention a été signée par le syndicat des employés de commerce et de bureau (HK) et prévoit une augmentation annuelle des salaires minima de 3% environ. La seconde convention a été signée dans la métallurgie et prévoit une augmentation des salaires minima de 3,75% par an environ. Ceci implique une hausse des salaires minima de 1,25 couronnes danoises par heure à partir de mars 1989, un paiement de 0,93 couronnes danoises en compensation de la réduction d'une demi-heure du temps de travail entrée en vigueur en septembre 1989 (voir rapports de l'ISE sur les négociations collectives de 1987 et 1988), plus une hausse de 12,6% de toutes les indemnités (y compris les heures supplémentaires).

L'une comme l'autre de ces conventions se situent dans ce que l'on appelle le "système des salaires minima", l'un des deux systèmes de négociations salariales en vigueur au Danemark. Le salaire minimum de la convention collective constitue un minimum absolu qui n'est applicable qu'au travailleur débutant et inexpérimenté. Dans les conventions de type "salaires minima", les rémunérations individuelles varient donc selon les qualifications et l'ancienneté de chacun des travailleurs. La convention des métallurgistes couvre près de 70% de ceux qui sont payés sur la base du système des salaires minima et sert de référence aux autres conventions de même nature.

L'autre forme de négociation salariale est le "système de salaire normal" par lequel tous les travailleurs doivent être payés conformément aux taux stipulés dans la convention. Celle-ci peut, bien entendu, comporter plusieurs taux salariaux mais n'autorise aucun salaire individuel ni glissement salarial. La convention collective signée entre la Fédération des employeurs danois des industries générales, le Syndicat national de la LO pour les ouvriers et le Syndicat national des travailleuses, constitue l'accord le plus important en matière de salaires normaux puisqu'il couvre 19% des catégories concernées. Lors de la renégociation de cette convention à la moitié de sa durée, les résultats suivants ont été obtenus: augmentation des salaires normaux de 0,75 couronnes danoises par heure et par an, plus un montant de 0,90 couronnes danoises pour chacune

des deux années à titre de compensation pour la réduction du temps de travail. Le tableau ci-dessous résume les résultats de ces négociations à mi-parcours pour 1989 et 1990 dans chacun des deux principaux domaines de négociation.

**SALAIRES HORAIRES FIXES CONFORMEMENT AUX CONVENTIONS COLLECTIVES 1989-90 (en couronnes danoises)**

	Métall. Sal.min.	Industrie générale Sal.normal	Autres domaines Salaires normaux	
			a	b
28/2/89	58,00	55,90		
01/03/89	59,25	56,65	+1,10	+1,10
01/09/89	60,18	57,55	+0,90/0,95	---
01/03/90	61,43	58,30	+1,10	+2,90
01/09/90	62,36	59,20	+0,90/0,95	---
<b>TOTAL</b>	<b>+4,36</b>	<b>+3,30</b>	<b>+4,00/4,10</b>	<b>+4,00</b>

- a) réduction du temps de travail au 1/9/89 et 1/9/90  
 b) réduction du temps de travail au 1/3/90

En octobre 1989, les salaires horaires avaient enregistré une augmentation annuelle relative de 3,5% (4,8% en ce qui concerne les salaires mensuels pour la même période). La hausse de l'indice des prix à la consommation a été de 4,6% en 1989 (5,0% si l'on inclut la fiscalité indirecte). Il convient de signaler que le taux de croissance des salaires s'est nettement ralenti en 1989 alors que le taux d'augmentation des prix à la consommation restait inchangé. Le pouvoir d'achat des travailleurs n'a pu suivre le rythme de l'inflation en 1989.

**E S P A G N E**

Les négociations collectives se sont déroulées en Espagne en 1989 sans accord-cadre sur les salaires. Les revendications salariales de l'UGT portaient sur des augmentations de 7%, basées sur des prévisions plus réalistes que celles du gouvernement en matière d'inflation. Cette revendication impliquait une hausse de 2% des salaires réels avec une clause de révision à appliquer lorsque le coût de la vie aurait augmenté de 5,2%.

De nombreux accords n'ont pu être signés avant le mois de mai en raison de la vive opposition manifestée par les employeurs. Les objectifs syndicaux ont toutefois été globalement atteints dans le secteur privé. En réalité, selon l'étude réalisée par l'UGT à propos des négociations collectives de 1989, les hausses salariales moyennes se situaient à 7% (à savoir 7,6% pour les nouvelles conventions collectives signées en 1989 et 6% pour les accords signés en 1988 pour 1988-89).

Selon cette étude de l'UGT, 77% environ des travailleurs étaient couverts par des conventions comportant une clause de révision des salaires destinée à compenser une hausse des prix supérieure à 5,2%. Le pouvoir d'achat des travailleurs couverts par ces accords s'est amélioré en moyenne de 1,5% de plus que le taux d'inflation de l'année précédente.

Le salaire minimum national (SMI) ne s'est accru que de 6% (de 44.040 à 46.682 Pesetas). L'UGT indique que les travailleurs qui vivent du salaire minimum ont subi une baisse de leur pouvoir d'achat en 1989. Des pertes similaires ont été enregistrées en ce qui concerne les fonctionnaires et les retraités.

Selon l'ETA-STV, les salaires de base ont progressé de 7,5% dans le Pays basque en 1989 tandis que les niveaux salariaux moyens dans les entreprises où les rémunérations sont plus élevées, ont augmenté de 7,2%.

## F I N L A N D E

Selon TVK, le niveau salarial moyen a enregistré une progression de 8,5% en 1989. Etant donné que l'indice des prix à la consommation a augmenté de 6,6%, les salaires réels se sont améliorés de 1,8%. En outre, la hausse du pouvoir d'achat des travailleurs a été de 3% environ suite à l'effet combiné de l'augmentation des salaires, des clauses d'indexation liées au coût de la vie et des réductions des barèmes fiscaux. Toujours selon TVK, le changement majeur intervenu dans les systèmes salariaux à l'échelon macro-économique est l'introduction en 1989, pour la première fois, d'une "indemnité d'égalité". Une étude globale a été effectuée par les services du médiateur sur le thème "travail égal, salaire égal", dont les conclusions ont été publiées au début de l'année 1989.

Les expériences concernant de nouveaux systèmes de rémunération flexible liés aux résultats, entamées en 1988, ont été poursuivies dans huit organismes publics au cours de l'année 1989.

## FRANCE

Les négociations salariales se sont essentiellement déroulées en 1989 à l'échelon régional et de l'entreprise, les négociations nationales portant davantage sur les salaires sectoriels minima garantis, le réajustement de la classification des emplois et l'aménagement et/ou la réduction du temps de travail.

Au cours des douze mois se terminant en octobre 1989, les salaires mensuels de base de tous les secteurs ont enregistré une augmentation moyenne de 4,3% (4,2% pour les ouvriers, 4,4% pour les cadres et 4,5% pour le personnel technique). On peut donc affirmer que le pouvoir d'achat a augmenté en moyenne de 0,7%. Ces moyennes cachent toutefois des divergences importantes entre les secteurs, les entreprises et les catégories de travailleurs.

Dans le secteur public, les salaires conventionnels ont augmenté de 2,5% environ. Le pouvoir d'achat des fonctionnaires s'est accru, selon le gouvernement, de 3,3% en 1989 mais ce chiffre est démenti par les syndicats car il est calculé sur la base de la masse salariale totale du secteur public, et comprend donc la prime de croissance et d'autres éléments de la rémunération, tels que les promotions ou l'ancienneté appliqués à certains travailleurs individuels ou à des groupes particuliers de travailleurs.

Le salaire minimum légal (SMIC) a été augmenté de 4% au cours de l'année. Force ouvrière souligne le danger - en l'absence de négociations salariales réelles dans les branches professionnelles - de la "smicardisation", c'est-à-dire une augmentation du nombre de travailleurs payés au niveau du salaire minimum.

Les écarts de salaires entre hommes et femmes restent importants et se sont même amplifiés pour les catégories les plus élevées. La plupart des travailleuses se trouvent toujours dans les secteurs à bas salaires proches du SMIC.

Le gouvernement a confirmé son opposition à toute forme d'indexation des salaires au coût de la vie; plusieurs conventions comportent toutefois une "clause de rendez-vous" prévoyant la possibilité d'une révision, même si celle-ci n'est pas obligatoire. Ces clauses ont souvent permis des réajustements de salaires en vue de la sauvegarde du pouvoir d'achat des travailleurs.

Au niveau de l'entreprise, les conventions salariales liées aux résultats de la société (intéressement) se développent fortement; le gouvernement a l'intention de légaliser cette forme complémentaire de négociation salariale.

Plusieurs négociations sectorielles ont porté sur la modification des descriptions d'emplois et des barèmes salariaux suite à l'évolution des technologies. Certaines difficultés ont surgi au niveau de leur mise en oeuvre, notamment dans le secteur de la construction.

## G R A N D E - B R E T A G N E

L'objectif principal des négociateurs syndicaux fut en 1989 de maintenir les salaires en dépit d'un contexte inflationniste, et d'obtenir certains progrès en matière d'indemnités de maladie, de pensions professionnelles et de congés.

Le gouvernement s'est montré préoccupé de l'impact que pouvait avoir le niveau élevé des salaires sur le processus d'accélération de l'inflation. Dans le secteur public, le gouvernement a cherché à influencer la tendance nationale en matière de salaires en limitant le niveau des augmentations dans les services publics. Cette stratégie n'a pas manqué d'engendrer un certain nombre de conflits, en particulier dans le secteur des transports et auprès des pouvoirs locaux. Le conflit qui a fait le plus de bruit et obtenu le plus de soutien de la part de l'opinion publique concernait les ambulanciers du National Health Service (service national de santé). Le litige est demeuré sans solution pendant plus de six mois, le gouvernement se tenant strictement à la politique salariale adoptée à l'égard des travailleurs du secteur public.

L'accélération rapide de l'inflation à la fin de l'année 1988 et au début de l'année 1989 a entraîné des hausses de salaires, qui sont toutefois restées inférieures au taux d'inflation. Un certain rattrapage s'est finalement opéré au cours de l'automne et de l'hiver puisque le niveau général des hausses obtenues approche 10%. Parmi les importants accords conclus au début des négociations salariales de 1989/90, on peut mentionner Ford et Nissan (+10,2%) ainsi que British Gas (+9,8%).

En ce qui concerne le secteur public, les travailleurs dont la rémunération s'effectue de manière identique ou similaire à celle du secteur privé, et en suit donc l'évolution, ont également obtenu des accords portant sur des augmentations de près de 10%. D'autres catégories d'employés du secteur public, notamment dans le secteur des soins de santé, n'ont pu obtenir que des hausses de l'ordre de 6,5%.

Si les accords ont suivi plutôt qu'ils n'ont anticipé l'inflation, les revenus moyens ont toutefois augmenté selon un taux annuel de 9,25%.

Si les hausses de prix exercent une pression à la hausse sur les accords, la forte demande, née de la pénurie de main-d'oeuvre qualifiée sur le marché du travail, reste un élément déterminant de l'accroissement des revenus, en particulier dans le sud-est. Cette situation, provoquée par une insuffisance d'investissement en formation, engendre une poussée à la hausse des niveaux de salaires. Ces hausses se répercutent sur la spirale des revendications en vue d'un rattrapage, résultant de l'abandon progressif des négociations collectives à l'échelle nationale.

On constate, en effet, une tendance persistante à remplacer les négociations collectives nationales sectorielles par des conventions conclues à l'échelon de l'entreprise ou de l'unité de production. Les employeurs du secteur public se sont montrés particulièrement enclins à délaissier les négociations nationales au cours de l'année écoulée, mais sans grand succès jusqu'ici.

L'évolution des revenus en Grande-Bretagne se caractérise également par l'écart croissant entre les hauts et les bas salaires. Au cours des dix dernières années, les revenus des 10% de travailleurs les mieux payés au sommet de l'échelle ont augmenté près de cinq fois plus rapidement que ceux des 10% les moins bien payés. Cette situation, associée au fonctionnement du système fiscal et de sécurité sociale, a amplifié les inégalités sociales.

A la suite de l'opposition des employeurs, le gouvernement a provisoirement suspendu la suppression des conseils salariaux, envisagée dans un Livre blanc publié en 1988. Ces conseils salariaux établissent les taux minima de rémunération de près de 2,5 millions de bas salaires (un peu moins de 9% du total de la main-d'oeuvre) dans des secteurs tels que l'industrie textile et le commerce de détail.

## G R E C E

Les négociations salariales qui se sont déroulées dans le secteur public au début de l'année 89 ont abouti à une hausse de 5,4%. Celle-ci couvre l'augmentation de 4% comme anticipation de l'inflation attendue au cours des quatre premiers mois de 1989 et une hausse de 1,4% pour compenser l'inflation des quatre derniers mois de 1988.

La nouvelle convention prévoit également une révision du système d'indexation des salaires (ATA) afin d'assurer une protection contre l'inflation selon les modalités suivantes:

- salaires inférieurs à 70.000 drachmes par mois: indexation intégrale au pro rata de l'inflation "importée" et intérieure;
- salaires de 70.000 à 100.000 drachmes par mois: indexation de 75%;
- salaires supérieurs à 100.000 drachmes: indexation de 50% des salaires au pro rata de l'inflation intérieure seulement (inflation importée exclue).

Dans le secteur privé, un accord-cadre signé avec l'organisation patronale le 10 mars 1989 prévoit des augmentations salariales de 3,8% en plus des hausses de 5,4% liées au système d'indexation ATA.

En mai 1989, les salaires indexés selon le système ATA ont été augmentés de 1%, dans le secteur public comme dans le secteur privé, et une nouvelle hausse de 9,2% a été accordée à partir de septembre. Dans le secteur privé, il a été convenu en outre qu'à partir de septembre 89, la protection intégrale contre l'inflation serait accordée aux revenus allant jusqu'à 80.000 drachmes au lieu du plafond antérieur de 70.000 drachmes. L'ensemble des salaires a sans doute augmenté en 1989 de plus de 20%.

Les négociations salariales sectorielles qui se sont déroulées dans le secteur privé ont permis de compléter les augmentations accordées par l'accord-cadre national d'une hausse supplémentaire de 0,5 à 1%.

Les salaires journaliers minima pour les travailleurs manuels du secteur privé ont été de 2.450 drachmes à partir de janvier et de 2.705 drachmes à partir de septembre 1989. Le salaire mensuel minimum de base pour les employés s'est accru, au cours de la même période, de 54.828 à 60.506 drachmes.

Le pouvoir d'achat des travailleurs s'est globalement maintenu au cours de l'année 1989.

## I T A L I E

Dans le secteur privé, l'évolution des salaires a été déterminée en 1989 par l'introduction progressive des augmentations prévues par les conventions sectorielles nationales de trois ans signées en 1986-87, par les augmentations provoquées par le système d'indexation de l'échelle mobile ("scala mobile") et par le résultat des négociations à l'échelon des entreprises et des unités de production intervenues en 1988 et 1989.

Dans le secteur public, des conventions collectives nationales de trois ans ont été signées en 1989 pour l'administration centrale (près de 270.000 fonctionnaires), pour les organismes publics non économiques ou "parastataux" (80.000 personnes), pour les administrations locales (700.000 travailleurs environ) et pour la police (300.000 personnes). Les augmentations moyennes des salaires mensuels accordées par l'ensemble de ces conventions se sont situées entre 300.000 et 400.000 liras (avec des différences très nettes entre les hauts et les bas salaires).

Au cours des douze mois se terminant en novembre 1989, les salaires ont augmenté en moyenne de 7,2%. Les hausses ont été plus importantes dans le secteur public (+7,7%) que dans l'industrie du secteur privé (+6,7%). Le pouvoir d'achat des travailleurs a été globalement protégé, voire légèrement amélioré, bien que les salaires n'aient pu suivre l'inflation dans le secteur bancaire et le commerce de détail.

Dans l'industrie, le coût de la main-d'oeuvre s'est accru en 1989 beaucoup plus rapidement que les salaires en raison de la diminution de la part de cotisation patronale prise en charge par le budget de l'Etat et d'autres modifications en matière de cotisations sociales.

Le système d'indexation de l'échelle mobile ("scala mobile") a été légèrement modifié suite à un accord intervenu à la fin du mois de janvier entre les syndicats et le gouvernement: les hausses des taux de TVA ne sont plus prises en considération dans l'indice spécial du coût de la vie utilisé pour les révisions salariales effectuées tous les deux ans dans le cadre de la "scala mobile". A titre de compensation partielle des pertes ainsi occasionnées, les cotisations des travailleurs à l'assurance "soins de santé" ont été diminuées de 0,64% à partir de janvier 1989.

Le rattachement des augmentations de salaires aux résultats de l'entreprise est une évolution qui a eu un impact majeur sur les négociations salariales de 1989 dans plusieurs grandes sociétés telles que FIAT, Olivetti et Zanussi. De manière générale, dans les sociétés où ce type d'accord a été signé, le salaire lié aux profits ne dépasse pas 2% des revenus de chaque travailleur.

## L U X E M B O U R G

L'évolution des salaires en 1989 est restée positive. Les nouvelles négociations collectives signées au cours de l'année pour des durées de un à trois ans ont accordé des augmentations annuelles des salaires de 2,5 à 4% en moyenne.

Selon les statistiques officielles pour les premiers huit mois de l'année, les salaires horaires des ouvriers ont augmenté de 5,8% par rapport à la même période en 1988, et de 2,6% en termes réels. La rémunération réelle par tête s'est accrue de 1,6% en moyenne.

La hausse de 2,5% de l'indice du coût de la vie a entraîné une augmentation à partir de septembre 1989.

Les salaires sociaux minima ont été adaptés en janvier et septembre 89 à l'évolution globale des rémunérations. Leurs taux de base pour les travailleurs célibataires non qualifiés âgés de 18 ans ou plus étaient de 31.804 francs luxembourgeois par mois et de 183,84 francs luxembourgeois par heure (ces chiffres se réfèrent à septembre 1989). Ces montants doivent être augmentés de 20% pour un travailleur qualifié. Les travailleurs âgés de 15 ans reçoivent 60% du salaire de base; ce chiffre passe à 70% à 16 ans, et 80% à 17 ans.

## M A L T E

Le Budget de 1989 prévoyait le paiement d'une prime familiale de 1 livre maltaise par semaine aux ménages avec enfants, et une autre livre par semaine à tous les travailleurs, non pas en tant qu'indemnité du coût de la vie mais au titre de prime semestrielle (sans cotisation sociale, ni pour les employeurs ni pour les travailleurs). Ces augmentations de 1 et 2 livres maltaises par semaine n'ont pas satisfait les revendications syndicales (le GWU, en particulier, demandait une augmentation générale de 4 livres maltaises par semaine pour compenser la hausse des prix dans le pays).

La Banque centrale de Malte a estimé que les salaires ont enregistré une augmentation de 4,6% en moyenne au cours de l'année 1989. Il n'existe aucun chiffre officiel fiable quant à la situation actuelle en matière d'inflation. Le GWU a calculé un taux d'inflation de 10% pour 1988, et la hausse des prix ne s'est probablement pas ralentie en 1989.

Le CMTU estime que les revenus des travailleurs ont augmenté de 7,1% en 1989 suite au paiement d'heures supplémentaires et à la hausse salariale. Si la structure globale des salaires n'a pratiquement pas évolué depuis 1982 dans le secteur public, des améliorations salariales ont été obtenues dans le secteur privé par le biais de diverses conventions collectives. Le salaire hebdomadaire moyen dans les différents secteurs de l'activité économique se situait à 49,38 livres maltaises. De manière générale, les salaires les plus élevés étaient payés dans le secteur de l'imprimerie et des produits à base de papier, puis dans différentes industries manufacturières, ce qui montre le niveau élevé de qualification et de qualité de travail exigé par les entreprises de ces secteurs. D'autre part, les salaires les plus bas sont payés à la catégorie "manoeuvre" du commerce de gros et de détail; ils atteignent toutefois 35,56 livres maltaises l'heure, soit un niveau supérieur de 5,68 lm au minimum hebdomadaire obligatoire.

Selon le GWU, la hausse continuelle des prix érode le pouvoir d'achat des travailleurs et affecte gravement leur niveau de vie.

## N O R V E G E

Des négociations salariales se sont déroulées en 1989 dans le cadre de l'accord central de deux ans signé à la fin du mois de février 1988. Cette convention ne couvre que le secteur privé mais ses dispositions ont été étendues au secteur public.

Des négociations à mi-parcours ont eu lieu en février 1989, réunissant le gouvernement, la LO et les syndicats d'employés du secteur public et privé (YS et AF respectivement), ainsi que l'organisation patronale NHO. Ils ont convenu de limiter l'augmentation des salaires en 1989 à un plafond de 3 couronnes norvégiennes par heure. Tout comme en 1988, le gouvernement a introduit ces augmentations dans le cadre d'une législation qui régleme les salaires et dividendes pour les douze mois se terminant en avril 1990.

L'augmentation nominale de 3 couronnes norvégiennes par heure équivalait au pourcentage d'accroissement moyen suivant des salaires dans les différents secteurs économiques en 1989:

- Ouvriers de l'industrie manufacturière	5,0%
- Commerce de détail et de gros	4,5%
- Hôtels et restaurants	6,4%
- Services de l'Etat	4,8%
- Services municipaux	4,8%
- Secteur bancaire	4,0%

Selon les estimations de la LO, la plupart des salariés ont subi en 1989 une baisse d'environ 1% de leurs revenus réels disponibles.

## P A Y S - B A S

De nombreux accords à l'échelon sectoriel ou de l'entreprise ont été conclus en 1988 pour une durée de deux ans (1988-89 ou, dans certains cas, le premier trimestre de 1990): ce fut le cas de la sidérurgie, de la métallurgie et du secteur bancaire, ainsi que des conventions signées chez Unilever, Philips et Akzo.

Parmi les principales conventions signées pour 1989, il faut citer celle qui couvre les 95.000 travailleurs des postes et télécommunications et prévoit deux augmentations salariales (1% en 1989 et 1,5% en 1990), les accords conclus dans la construction, les transports routiers et l'imprimerie, les conventions signées pour les hôpitaux et maisons de repos, ainsi que les conventions conclues au niveau de l'entreprise pour les aciéries Hoogovens et la brasserie Heineken.

Dans le secteur privé, le niveau des salaires de base a augmenté de 1,66% en 1989, ce qui se traduit par une hausse de 3,4% des revenus moyens (glissement des salaires compris). Dans le secteur public et semi-public, les salaires de base ont augmenté de 0,7% et les revenus moyens de 2,2%.

Ainsi donc, en 1989, les revenus moyens ont augmenté davantage que le coût de la vie (1,5%). Par l'effet combiné de la modification de la fiscalité, des prix, des allocations sociales et des salaires, le pouvoir d'achat des travailleurs du secteur privé a augmenté de 3,25% en moyenne.

## P O R T U G A L

Les négociations collectives se sont déroulées en 1989 sur une base sectorielle sans accord-cadre national.

Selon les estimations de l'UGT, les salaires réels ont augmenté de 12,8% en 1989, tandis que les salaires conventionnels de base enregistraient une hausse de 11%; les augmentations négociées au cours du second semestre ont dépassé ce niveau.

Le gouvernement a maintenu un plafond aux augmentations dans le secteur public, n'autorisant qu'une hausse de 10% de l'ensemble des revenus réels et de 9% des salaires de base.

La productivité s'est accrue de 2,5% tandis que la part de la main-d'oeuvre dans le revenu national enregistrait une nouvelle diminution.

Les salaires minima légaux ont été augmentés à deux reprises, en janvier et en juillet 1989, leur niveau étant fixé à 30.750 Escudos pour les travailleurs de l'industrie manufacturière et des services (+0,4% en termes réels), à 29.200 Escudos pour les ouvriers agricoles (+5,1% en termes réels) et à 23.200 Escudos pour le personnel domestique (+6,3% en termes réels).

En général, le pouvoir d'achat a pu être sauvegardé dans le secteur privé ainsi que pour les travailleurs couverts par le système des salaires minima légaux. En revanche, le pouvoir d'achat des travailleurs du secteur public n'a pu être maintenu, le taux d'inflation ayant largement dépassé les prévisions du gouvernement (plus de 12% au lieu des 5 à 6% annoncés).

## R E P U B L I Q U E F E D E R A L E D ' A L L E M A G N E

Lors des négociations collectives de 1989, les syndicats affiliés au DGB ont conclu des conventions salariales pour 7,2 millions de travailleurs environ, ce qui représente 39% de l'ensemble des accords signés en matière de salaires. Par ailleurs, des augmentations ont été appliquées à 10,6 millions d'autres travailleurs suite aux conventions collectives signées en 1988 pour une durée de deux ans.

Les conventions les plus importantes de 1989 concernent l'industrie du papier, l'imprimerie et le secteur de l'assurance.

On estime que les nouveaux accords signés en 1989 portent sur une augmentation moyenne de 5,3% des salaires de base. Il convient de tenir compte ici de la durée de ces accords. En 1989, en effet, toutes les conventions salariales avaient une durée moyenne de 19,1 mois (22,1 mois en 1988). Ces périodes prolongées sont décidées lors de négociations au cours desquelles la réduction du temps de travail est également discutée.

Considérant toutes les hausses des salaires conventionnels qui sont entrées en vigueur en 1989, la hausse moyenne a été de 2,7% pour l'ensemble de l'année. Ce pourcentage relativement faible découle des accords signés en 1988, prévoyant également les augmentations pour 1989. Ils n'engendrent par eux-mêmes qu'une hausse de 2,2% en 1989.

Dans la plupart des cas, le pouvoir d'achat des travailleurs a seulement pu être maintenu, les syndicats étant liés par des accords salariaux de longue durée signés les années précédentes dans plusieurs secteurs importants de négociation (industrie chimique, sidérurgie, métallurgie, textile et habillement, construction, banque et services publics). Des améliorations ont été obtenues dans le cadre des nouvelles conventions salariales signées en 1989.

## S U E D E

En mars 1989, une convention centrale a été signée en matière de salaires entre la LO et l'organisation patronale, la SAF. D'une durée de deux ans, cet accord couvre un million d'ouvriers du secteur privé (à l'exception du secteur de la métallurgie) et prévoit des augmentations de 5,6% en 1989 et de 3,3% en 1990.

La convention relative au secteur métallurgique, signée entre le Syndicat de la métallurgie de la LO et le VF (organisation patronale de ce secteur) suit les grandes lignes de la convention centrale de deux ans conclue entre la LO et la SAF.

Les négociations concernant les employés ont été plus difficiles, dans le secteur privé comme dans le secteur public. Une convention de deux ans a été signée en mai entre le PTK (organe de négociation des employés du secteur privé) et la SAF: elle prévoit une augmentation de 5,7% des salaires de base en 1989 et de 3,1% en 1990. En ce qui concerne le secteur public, un accord de deux ans a été conclu en juin 1989 et octroie des hausses de salaires de 10% au moins en 1989 et de 5,25% en 1990. Cette convention accorde également des augmentations plus importantes dans l'enseignement (22,3% en moyenne sur les deux années).

Les salaires de l'ensemble des travailleurs manuels ont enregistré une hausse de 10,8% entre 1988 et 1989; au cours de la même période, cette augmentation a été de 10,1% en moyenne pour les travailleurs non-manuels du secteur privé. Etant donné que l'indice des prix à la consommation a augmenté de 6,5-6,7% au cours de l'année, on peut estimer que l'augmentation des salaires réels a été de 3% au moins en 1989.

Une clause d'adaptation garantie à la hausse des prix (PUG) a été incluse dans l'accord cadre LO-SAF: elle a permis une augmentation salariale de 0,2% en 1989.

## S U I S S E

Le principe d'une compensation pour la hausse de l'inflation n'a jamais été contesté, bien que certains employeurs cherchent à en supprimer la mention spécifique et préfèrent parler d'augmentations générales des salaires. Cette compensation, qui constitue une exigence salariale minimale, n'en pas moins été obtenue pour tous.

Selon les statistiques officielles en matière de salaires, ceux-ci ont augmenté de 1% environ en termes réels en 1989, soit le même pourcentage qu'au cours des deux années précédentes. Les syndicats jugent cette hausse beaucoup trop faible au vu d'un climat économique extrêmement favorable. Il convient de noter toutefois que ces statistiques sont en-deçà de la réalité, et devraient donc être adaptées, puisqu'elles ne tiennent pas compte, par exemple, des promotions et des augmentations résultant d'un changement de poste.

De manière générale, les hausses salariales accordées au travers des diverses conventions à l'échelon sectoriel et de l'entreprise variaient, à fin 1989, de 5 à 8% alors que le taux annuel de l'inflation était de 5%. Les chiffres officiels annoncent une augmentation de 7,5% de la masse salariale globale au cours de l'année 1989.

### III. TEMPS DE TRAVAIL

#### 1. A P E R C U G E N E R A L

Comme l'indiquait le rapport précédent de l'Institut syndical européen sur les négociations collectives en Europe occidentale en 1988, les revendications en matière de réduction du temps de travail restent à l'ordre du jour dans la plupart des pays d'Europe.

L'analyse de la situation en 1989 prouve que la lutte en faveur de réduction du temps de travail s'est intensifiée et il est à prévoir que cette intensification se poursuivra.

Pour la Confédération européenne des syndicats, la réduction du temps de travail reste une revendication fondamentale du mouvement syndical. Les 35 heures, même s'il faut souligner la diversité des méthodes de réduction d'horaire, restent un objectif mobilisateur.

Il apparaît clairement que la méthode législative pour la réduction du temps de travail n'est pas la plus efficace pour réaliser les objectifs de création d'emplois et d'amélioration des conditions de travail qui sont à la base de cette revendication.

L'efficacité de la réduction du temps de travail est liée à la négociation de celle-ci. Cette négociation peut inclure des éléments d'aménagement du temps de travail mais le préalable doit être la réduction. De l'avis des syndicats, l'aménagement ne peut être considéré que comme une conséquence de la réduction du temps de travail permettant aux travailleurs de mieux organiser leur temps.

Le patronat continue à rechercher la plus grande flexibilité possible, ou même au-delà, cette flexibilité se présentant sous les formes les plus diverses mais ayant toujours pour but une utilisation plus longue des équipements et des machines.

Cette flexibilité apparaît sous les formes qui parfois rejoignent les intérêts des travailleurs mais la plupart du temps s'en distinguent fortement. C'est ainsi qu'on voit apparaître un accroissement très conséquent du nombre d'heures supplémentaires ainsi que des formes d'emplois de type précaire comme les contrats à durée déterminée et l'intérim. Les organisations syndicales combattent l'instauration de ces heures supplémentaires systématiques qui vont à l'encontre de toute création d'emploi ou qui sont dans certains pays rendues obligatoires du fait de la faiblesse des rémunérations des heures normales.

C'est pourquoi la CES se prononce en faveur du contrôle des heures supplémentaires, de leur limitation et de leur compensation, de préférence en temps libre. Les employeurs utilisent également des contrats à durée déterminée pour obtenir une plus grande flexibilité de la main-d'oeuvre; on constate également quelques tendances à l'abus de travail intérimaire, celui-ci ne répondant plus dans certains cas à sa vocation première de remplacement de personnel absent, mais étant utilisé comme outil de flexibilisation.

Cette politique fait apparaître un risque réel de dualité de l'emploi dans l'entreprise entre un noyau dur de travailleurs relativement bien protégé avec des horaires normaux, et une périphérie importante de travailleurs en situation précaire et durement exploités en matière de durée et de conditions de travail.

Les raisons objectives pour lesquelles le mouvement syndical en Europe occidentale reste critique à l'égard de la flexibilité du temps de travail, lorsque celle-ci n'est ni négociée, ni volontaire et ne va pas dans le sens d'une amélioration des conditions de vie et de travail, ont été développées dans le rapport de l'ISE intitulé "Flexibilité du temps de travail en Europe occidentale" (1986).

L'évolution constatée justifie les craintes des travailleurs devant les différentes formes de flexibilité et leurs conséquences. Pour commencer, le travail à temps partiel; les tableaux VIII et IX permettent une comparaison de l'évolution du travail à temps plein et de celui à temps partiel. Ce dernier a augmenté entre 1983 et 1988 de 27,7% dans l'Europe des Dix; le travail à temps complet, pour la même période, a lui augmenté de 2,4%, soit près de douze fois plus lentement.

**TABLEAU VIII : NOMBRE DE SALARIES A TEMPS COMPLET**  
(en milliers)

Etat membre	ANNEES			Evolution	
	1983	1985	1988	en %	en milliers
				1988/1983	
RFA	19946	20189	20860	+ 4,6	+ 914
F	16048	15795	15785	- 1,6	- 263
I	14105	13898	14137	+ 0,2	+ 32
NL	3423	3481	3647	+ 6,5	+ 224
B	2558	2550	2543	- 0,5	- 15
L	118	121	127	+ 7,6	+ 9
UK	16607	16590	17233	+ 3,8	+ 626
IR	786	753	748	- 4,8	- 38
DK	1512	1661	1736	+ 14,8	+ 224
GR	1614	1692	1771	+ 9,7	+ 157
EUR10	76717	76730	78586	+ 2,4	+ 1869
ESP	-	-	7884	-	-
P	-	-	2935	-	-
EUR12	-	-	89405	-	-

Source : Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 1989.

**TABLEAU IX : NOMBRE DE SALARIES A TEMPS PARTIEL**  
(en milliers)

Etat membre	ANNEES			Evolution	
	1983	1985	1988	en %	en milliers
				1988/1983	
RFA	2728	2824	3038,75	+ 11,4	+ 310,75
F	1580	1859	2158,40	+ 36,6	+ 578,40
I	513	655	746,70	+ 45,5	+ 233,70
NL	908	1018	1528,92	+ 68,4	+ 620,92
B	231	260	314,38	+ 36,1	+ 83,38
L	8	9	8,74	+ 9,2	+ 0,74
UK	4033	4611	5083,67	+ 26,1	+ 1050,67
IR	48	47	66,81	+ 39,2	+ 18,81
DK	526	565	593,76	+ 12,8	+ 67,76
GR	83	78	74,10	- 10,7	- 8,9
EUR10	10656	11927	13614,23	+ 27,7%	+ 2958,23
ESP	-	-	388,11	-	-
P	-	-	137,55	-	-
EUR12	-	-	14139,89	-	-

Source : Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 1989.

La part du travail à temps partiel par rapport à la population active a par conséquent augmenté, comme l'indique le tableau X:

**TABLEAU X : PART DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL PAR RAPPORT A LA POPULATION ACTIVE**

ETAT MEMBRE	Part du travail à temps partiel	
	1983	1988
R.F. d'Allemagne	12,0	12,7
France	8,9	12,0
Italie	3,5	5,0
Pays-Bas	20,9	29,4
Belgique	8,3	11,0
Luxembourg	6,2	6,7
Royaume-Uni	19,4	22,8
Irlande	5,8	8,2
Danemark	25,6	25,5 (87)
Grèce	4,9	4,0
Portugal	-	4,5
Espagne	-	4,7
CE	-	13,6

Source : Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 1989.

Il faut souligner que les travailleurs à temps partiel n'ont pas toujours les mêmes droits que ceux à temps plein, par exemple en ce qui concerne la couverture sociale. Pour avoir droit à celle-ci, il faut, dans certains pays, soit prester un nombre d'heures de travail minimum, ou atteindre un certain revenu.

De plus, ce type de travail concerne principalement les femmes; or le travail à temps partiel est souvent confiné à des tâches répétitives, monotones, demandant peu de qualifications, et il est un frein à la possibilité d'exercice de responsabilités. Ainsi, l'égalité de chances

entre hommes et femmes se trouve-t-elle biaisée. A noter également qu'il a été relevé, en Italie par exemple, qu'une fois sur trois, le travailleur à temps partiel n'avait pas eu d'autre choix.

Il apparaît aussi que les salaires (ramenés en termes de salaire horaire) versés aux travailleurs à temps partiel sont généralement inférieurs à ceux des travailleurs à temps complet.

Le travail à temps partiel n'est pas créateur d'emploi, mais il est devenu pour les employeurs un mode de gestion de main d'oeuvre souvent moins onéreuse et qui ne répond pas nécessairement à sa vocation première, à savoir de permettre à des salariés qui le souhaitent de mieux organiser leur vie au travail et leur vie personnelle.

Autre forme de flexibilité, les contrats à durée déterminée; leur extension pose, par la précarité de l'emploi que cela implique, aussi des problèmes. En Espagne, deux emplois sur trois créés en 1989 étaient à durée déterminée; près d'un travailleur sur quatre, comme l'indique le tableau XI, est concerné par ce type de contrat dans ce pays.

TABLEAU XI : POURCENTAGE DE TRAVAILLEURS SOUS CONTRAT A DUREE DETERMINEE PAR RAPPORT A LA POPULATION ACTIVE

ETAT MEMBRE	% de travailleurs sous contrat à durée déterminée par rapport à la population active	
	1983	1988
R.F. d'Allemagne	11,1 (84)	11,2
France	3,2	7,8
Italie	4,9	5,8
Pays-Bas	3,8	8,7
Belgique	4,1	5,4
Luxembourg	1,8	3,7
Royaume-Uni	3,1	5,9
Irlande	3,5	9,1
Danemark	12,7 (85)	11,1 (87)
Grèce	-	17,6
Portugal	-	18,5
Espagne	-	22,3
CE	-	9,6

Source : Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 1989.

Au niveau de la flexibilité des horaires, des expériences étranges, permettant un allongement de la durée de fonctionnement des machines, apparaissent, généralement liées à une réduction de la durée du travail, celle-ci étant une revendication syndicale à laquelle le patronat répond par la flexibilité. On a vu, dans le secteur de la chimie au Royaume-Uni, l'introduction du "poste crépusculaire" (twilight shift); ce poste est principalement destiné aux femmes car il leur permet de conjuguer vie active et familiale. Son horaire est de 18H à 22H. Grâce à cela, l'épouse-mère de famille peut se lever normalement le matin, s'occuper des enfants, vaquer aux occupations ménagères, préparer le repas du soir. Sa journée d'épouse-mère de famille étant terminée, elle peut aller travailler tranquillement. L'addition des travaux ménagers et d'un emploi en soirée ne constitue pas une amélioration des conditions de travail, ni de celles de vie de la femme au foyer.

Le travail de week-end, à savoir travailler douze heures le samedi et douze le dimanche, rémunéré comme un travail à temps plein, avec interdiction d'un autre emploi en semaine a également tendance à s'étendre. Pourtant la productivité d'un travailleur diminue fortement après un certain temps, le risque d'accident augmente et l'absentéisme est élevé. De plus, ce travail du week-end tend à favoriser le travail au noir en semaine.

La Fédération européenne de la métallurgie (FEM), confrontée au problème de la flexibilité, a adopté début 1990 un code de conduite dont le but est d'affirmer que le travail "normal" doit être la règle de base (5 jours par semaine, 40 heures maximum mais avec la revendication des 35 heures). Toute autre forme de travail ne peut résulter que d'un accord collectif. La FEM s'élève également contre les heures supplémentaires, surtout lorsqu'elles sont systématiques. Le tableau XII donne des indications sur l'importance des heures supplémentaires dans la Communauté européenne :

**TABLEAU XII : POURCENTAGE DE SALARIES ET DE LA POPULATION ACTIVE TRAVAILLANT PLUS DE 40 HEURES PAR SEMAINE**

Etat membre	Salariés (en %)	Population active (en %)
R.F. d'Allemagne	10,4	17,4
France	17,1	24,7
Italie	13,5	25,7
Belgique	3,5	16,3
Danemark	9,2	16,6
Pays-Bas	6,0	14,1
Irlande	17,7	31,5
Espagne	19,7	31,2
Portugal	59,8	68,0
Grèce	21,4	46,5
Royaume-Uni	32,0	51,6

Source : Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 1989.

On constate qu'un travailleur sur deux au Royaume-Uni ou deux sur trois au Portugal effectue plus de quarante heures par semaine.

Il s'agit donc pour les syndicats dans leur revendication des 35 heures de lutter contre l'abus d'heures supplémentaires et contre d'autres formes de flexibilité appliquées dans l'intérêt du patronat uniquement.

Les tableaux des pages suivantes présentent en synthèse la durée de travail hebdomadaire légale et/ou conventionnelle en 1989, la durée légale et/ou conventionnelle des congés payés annuels de base, ainsi que l'âge de la scolarité et l'âge légal de la retraite en régime général, toujours en 1989. Les modifications qui y ont été apportées par rapport à 1988 ont été soulignées. Ces chiffres reflètent la situation courante mais il existe de nombreux accords qui prévoient des dérogations par rapport à cette situation.

TABLEAU XIII      DUREE DE TRAVAIL HEBDOMADAIRE LEGALE  
ET/OU CONVENTIONNELLE EN 1989

PAYS	LOI	CONVENTIONS COLLECTIVES
AUTRICHE	40	37 à 40
BELGIQUE	40	36 à 39
CHYPRE	-	36 à 40
DANEMARK	-	35 à <u>38</u>
ESPAGNE	40	37 à 40
FINLANDE	40	35 à 40
FRANCE	39	35 à 39
GRANDE-BRETAGNE	-	35 à 40
GRECE	41	35 à 40
IRLANDE	48	35 à 40
ISLANDE	40	37 à 40
ITALIE	48	36 à 40
LUXEMBOURG	40	37 à 40
MALTE	40	40
NORVEGE	40	33,6 à 37,5
PAYS-BAS	48	36 à 40
PORTUGAL	48	34 à 48 (1)
R.F.A.	48	<u>36,5</u> à 40
SUEDE	40	35 à 40
SUISSE	45	40 à 45

(1) Note : des explications concernant l'étendue de cette fourchette sont données dans le texte.

TABLEAU XIV : DUREE LEGALE ET/OU CONVENTIONNELLE DES  
CONGES PAYES ANNUELS DE BASE EN 1989

PAYS	DUREE LEGALE	DUREE CONVENTIONNELLE
AUTRICHE	5 semaines (6 semaines après 25 ans de service)	cf loi
BELGIQUE	4 semaines	5 semaines
CHYPRE	-	21 à 42 jours civils
DANEMARK	-	5 semaines
ESPAGNE	30 jours civils	4½ - 5 semaines
FINLANDE	5 semaines	5 à 6 semaines
FRANCE	5 semaines	5 à 6 semaines
GRANDE-BRETAGNE	-	4 à 6 semaines
GRECE	4 semaines	cf loi
IRLANDE	3 semaines	+/- 4 semaines
ISLANDE	4 sem. 4 jours	cf loi
ITALIE	-	4 à 6 semaines
LUXEMBOURG	5 semaines	<u>26</u> à 30 jours
MALTE	4 semaines	cf loi
NORVEGE	4 sem. 1 jour	cf loi
PAYS-BAS	4 semaines	4 à 5 semaines
PORTUGAL	30 jours civils	4½ à 5 semaines
R.F.A.	3 semaines	5½ à 6 semaines
SUEDE	5 semaines	5 à 8 semaines
SUISSE	4 semaines	4 à <u>6</u> semaines

TABLEAU XV : AGE DE LA SCOLARITE ET AGE LEGAL DE LA RETRAITE  
EN REGIME GENERAL EN 1989

PAYS	SCOLARITE	RETRAITE	
		HOMMES	FEMMES
AUTRICHE	15	65	60
BELGIQUE	16	65	60
CHYPRE	15	65	65
DANEMARK	16	67	67
ESPAGNE	16	65	65
FINLANDE	16	60 - 65	60 - 65
FRANCE	16	60	60
GRANDE-BRETAGNE	16	65	60
GRECE	15	65	60
IRLANDE	15	65	60
ISLANDE *	16	65 - 70	65 - 70
ITALIE **	14	60 - 65	55 - 65
LUXEMBOURG	15	60 - 65	60 - 65
MALTE	16	61	61
NORVEGE	16	67	67
PAYS-BAS	16 - 17	65	65
PORTUGAL	16	65	62
R.F.A.	15 - 16	65	<u>65</u>
SUEDE	16	65	65
SUISSE	15 - 16	65	62

\* Secteur privé : 70 ans; secteur public : 65 ans

\*\* Secteur privé : 60 ans pour les hommes, 55 ans pour les femmes; secteur public : 65 ans pour tous

## 2. SITUATION PAR PAYS

### AUTRICHE

La réduction du temps de travail en Autriche a continué à progresser fortement, s'inscrivant dans le sens de la motion adoptée par le Xe congrès national de l'ÖGB en 1983. En octobre 1989, 1,1 million de travailleurs prestaient de 38 à 38,5 heures par semaine, progressant ainsi vers la semaine des 35 heures.

Le syndicat "imprimerie et papier" a réussi à obtenir une réduction du temps de travail supplémentaire, à savoir 37 heures à partir du 1er avril 1990 dans l'industrie graphique et 36 heures par semaine pour les quotidiens de jour. Cette réduction du temps de travail a été obtenue avec maintien intégral du salaire et sans aucune forme de flexibilisation.

Il n'y a pas de changement à signaler en ce qui concerne l'âge de la scolarité.

Il n'y a pas de changement notable non plus en ce qui concerne les heures supplémentaires, ni en ce qui concerne la loi les régissant.

Les discussions qui ont eu lieu en 1989 entre partenaires sociaux sur l'amélioration de la loi concernant les postes de nuit et les travaux difficiles n'ont pas encore donné de résultats satisfaisants.

On constate un important accroissement du nombre de femmes travaillant en fin de semaine. Le nombre de travailleurs postés a légèrement augmenté depuis 1978 de 13,4% à 14,9% pour les hommes et de 7,1% à 8,7% pour les femmes. Aucun changement n'est intervenu en ce qui concerne les congés éducation payés.

L'ÖGB a mis la semaine des 35 heures au centre des revendications pour la période allant de 1987 à 1991.

### BELGIQUE

La revendication d'une réduction générale et poursuivie de la durée du travail est de moins en moins couronnée de succès. Cependant, un pas a été franchi en direction des 38 heures

dans trois secteurs. Mais ce qui importe, c'est la généralisation de la semaine de 38 heures à partir du 1er janvier 1992 pour les employés du secteur privé sans organe de concertation sectoriel propre.

On constate un intérêt croissant pour les formules telles que l'interruption de carrière (notamment le congé parental), le congé d'ancienneté et les prépensions.

Ainsi une quinzaine de branches d'activité ont instauré un droit à l'interruption de carrière qui se limite toutefois généralement à un congé en cas de naissance ou d'adoption d'un enfant. De plus, pratiquement tous les régimes de prépension existant ont été prorogés jusqu'à fin 1989; ils ont souvent été améliorés.

Un accord interprofessionnel a été conclu le 19 décembre 1989 en matière de congé pour motif impérieux. Chaque travailleur du secteur privé aura dorénavant le droit de s'absenter sans solde à concurrence de 10 jours maximum pendant l'année pour des motifs impérieux tels que maladie, accident, ou hospitalisation d'un membre de la famille, dégâts à l'habitation suite à un incendie ou à une catastrophe naturelle, etc.

Une convention collective du travail a été réalisée dans le cadre de la mise en oeuvre de l'accord interprofessionnel; celle-ci introduit un régime de prépension pour les entreprises employant au moins 10 travailleurs sans système de prépension propre. Dans ces entreprises, les travailleurs peuvent dorénavant prendre leur prépension à partir de l'âge de 58 ans.

Il n'y a pas de modification conventionnelle aux dispositions régissant la pratique des heures supplémentaires et une concertation est toujours en cours au sujet du travail en équipe.

La réglementation sur le travail à temps partiel a été sensiblement adaptée à la demande des organisations syndicales, tandis que certains contrats de travail flexibles ont été rendus impossibles.

La loi programme du 22 décembre 1989 prévoit un contrôle renforcé des prestations de travail des travailleurs à temps partiel, que les heures supplémentaires du travailleur à temps partiel donnent droit à des primes pour heures supplémentaires, et la priorité pour les travailleurs à temps partiel au cas où des emplois comprenant un plus grand nombre d'heures seraient vacants. Les travailleurs à temps partiel

ont droit à un tiers au moins de la durée du travail et du salaire d'un contrat à temps plein; chaque prestation de travail doit durer au moins trois heures.

Les contrats successifs conclus pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini seront désormais admis moins facilement. De cette façon, certains abus en matière de travail à temps partiel et de contrat d'appel sont fortement limités. Un effet moins favorable en est que la loi programme légalise les contrats à temps partiel à durée variable, allant par exemple de 0 à 40 heures ou de 5 à 35 heures. La durée du travail peut toutefois être adaptée d'une semaine à l'autre à condition de respecter en moyenne la durée de travail qui a été établie pour chaque période de 3 mois pouvant éventuellement être prolongée jusqu'à un an par convention collective du travail.

Les organisations syndicales du secteur de la distribution se sont opposées à ce projet, sans résultat jusqu'à présent. On peut s'attendre à ce que les organisations patronales exercent à l'avenir une pression croissante pour prolonger la durée du travail des actifs compte tenu d'une certaine pénurie sur le marché de l'emploi : paiement des heures supplémentaires au lieu de la récupération, relèvement de l'âge de la pension et de la prépension, rachat de réduction de la durée de travail, etc.

La CSC et la FGTB sont toutes deux d'avis qu'il n'est nullement besoin d'allonger la durée du travail. Par ailleurs, tant que la Belgique présentera un taux de chômage élevé, surtout en matière de chômage de longue durée, une prolongation du temps de travail rendra encore plus difficile la réintégration des chômeurs.

## D A N E M A R K

L'objectif des 37 heures par semaine se concrétise. Dans le secteur privé, 15 à 20% des entreprises pratiquent la semaine des 37 heures depuis le 1er mars 1990; pour les 80-85% des autres entreprises du secteur privé et pour le secteur public, ce sera le cas à partir du 1er septembre 1990.

Aucun changement n'est à noter en ce qui concerne la retraite anticipée, l'âge de la pension ou l'âge obligatoire de la scolarité. Le nombre des heures supplémentaires dans le secteur privé s'élève à 3,9% du nombre total d'heures prestées; il s'agit-là d'un chiffre relativement constant ces dernières années.

## E S P A G N E

Il n'y a pas eu en 1989 de modification législative dans le domaine du temps de travail. Seules des modifications en ce qui concerne la durée du temps de travail ont eu lieu suite à des négociations collectives. Le temps annuel moyen est de 1.772 heures et le temps de travail hebdomadaire de 38,7 heures. La légère diminution du temps de travail déjà commencée va probablement se poursuivre. Les syndicats vont affronter la forte opposition du patronat en ce qui concerne la discussion de ce thème dans les négociations collectives.

En ce qui concerne la réduction des heures supplémentaires, aucun progrès significatif ne s'est produit à ce niveau. Le nombre d'heures supplémentaires reste très élevé dans l'ensemble des entreprises et en particulier dans l'administration et les entreprises publiques.

## F R A N C E

Il n'y a pas eu de modification législative en matière de temps de travail en 1989. La durée du travail est légalement de 39 heures et sa durée moyenne réelle indiquée par l'administration reste proche de ce chiffre.

Aucun changement non plus n'est à signaler en ce qui concerne l'âge de la retraite, les congés payés, l'âge scolaire ou le congé-éducation payé.

La préoccupation syndicale majeure en la matière réside dans l'augmentation du nombre d'heures supplémentaires et la multiplication des contrats de type précaire.

Entre 20 et 25 millions d'heures supplémentaires sont effectuées chaque semaine, et le nombre de salariés recensés qui en effectuent est de 2.923.000 (entre 40 et 44 heures pendant une semaine) et de 2.868.000 prestant 45 heures et plus. Plus de 30% des salariés effectuent ainsi des heures supplémentaires chaque semaine, dont 20% régulièrement.

Ce recours à une utilisation excessive des heures supplémentaires a eu pour conséquence qu'une loi a été adoptée pour en réduire l'impact. Cette loi rend obligatoire pour les entreprises de 10 salariés la récupération à 100% à partir de la 13<sup>e</sup> heure supplémentaire effectuée dans l'année par chaque salarié concerné. Ainsi l'horaire moyen hebdomadaire est limité à 41 heures 30 maximum.

Une autre loi en attente de décret d'application a pour objet d'inciter les entreprises à réduire le temps de travail et à l'organiser différemment afin d'augmenter l'utilisation de leurs équipements.

Force ouvrière et la CFDT souhaitent la limitation de l'utilisation d'emplois précaires et revendiquent une réduction du temps de travail. La CFDT se prononce en outre en faveur de l'aménagement de celui-ci.

## GRANDE - BRETAGNE

La négociation collective en matière de réduction du temps de travail a été dominée par les conflits dans l'industrie métallurgique.

La CSEU, confédération qui regroupe les syndicats de certaines branches, a lancé sa campagne pour les 35 heures à l'automne de 1988.

Suite à la rupture des négociations au niveau national, les syndicats ont lancé des grèves dans différentes entreprises ciblées. Après dix-sept semaines de grève, British Aerospace a accepté la semaine de 37 heures pour les travailleurs manuels de certaines usines. Cet accord, ainsi qu'une trentaine d'autres notamment chez Rolls Royce et chez Rover, où la semaine de 37 heures est également appliquée, établit une nouvelle norme de 37 heures par semaine pour les travailleurs de la métallurgie. De plus, ces accords dans l'industrie métallurgique auront stimulé la lutte pour les 37 heures pour tous les travailleurs manuels en Grande-Bretagne.

Le problème qui continue à se poser avec acuité en Grande-Bretagne, est celui du nombre d'heures supplémentaires comme l'indique le tableau XVI.

Le ministère de l'emploi a constaté une augmentation graduelle du nombre de jours de congé annuel qui s'élève à la fin 1988 à 22,5 jours par an, soit une augmentation d'une demi journée par rapport à l'année précédente. Le TUC estime que ceci est un progrès substantiel en direction des cinq semaines de congé qui devraient bientôt être la nouvelle norme.

TABLEAU XVI : TEMPS DE TRAVAIL MOYEN ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES POUR LES TRAVAILLEURS ADULTES EMPLOYÉS À TEMPS PLEIN (GRANDE-BRETAGNE-AVRIL 1989)

(H = hommes, F = femmes)

	Travailleurs manuels		Travailleurs non manuels		Ensemble	
	H	F	H	F	H	F
Heures de base	39,1	38,1	37,3	36,2	38,3	36,6
Heures suppl.	6,2	1,8	1,5	0,7	4,0	1,0
Total	45,3	39,9	38,8	36,9	42,3	37,6
% des travailleurs prestant des heures suppl.	58,0	26,7	21,9	19,1	40,4	20,7
Nbre réel d'heures suppl.	10,4	6,7	6,3	3,5	9,3	4,4

Source : 1989 New Earnings Survey, Department of Employment (Ministère de l'emploi)

On peut s'attendre à une confirmation de cette tendance. La fédération britannique des industries de l'impression a recommandé aux employeurs de son secteur d'adopter une approche plus flexible du temps de travail pour les femmes qui ont un ou plusieurs enfants à élever.

## G R E C E

L'objectif de la GSEE est d'atteindre les 37,5 heures par semaine, tandis que le patronat souhaite aboutir à une plus grande flexibilité. Le seul changement qui ait eu lieu en Grèce concerne le congé de maternité qui passe de 14 à 15 semaines avec cependant l'obligation pour la future mère de

prendre 7 semaines de congé avant la date probable de l'accouchement. Dans le secteur public et dans les entreprises nationalisées, le congé de maternité est de quatre mois. Dans le secteur privé la durée hebdomadaire conventionnelle du travail reste fixée à 40 heures par semaine et dans le secteur public à 37,5 heures. Dans certains secteurs la durée hebdomadaire conventionnelle de travail était déjà en-dessous des 40 heures (le lecteur se rapportera au rapport précédent de l'ISE: "Négociations collectives en 1988 et perspectives pour 1989") et aucun progrès n'a été enregistré en ce sens.

Pas de changement non plus en ce qui concerne le nombre de jours ouvrables par semaine, la durée des congés annuels, l'âge de la scolarité ni l'âge normal de la retraite.

#### N O R V E G E

Depuis 1987, la durée conventionnelle du travail est fixée à 37,5 heures par semaine. Le congé payé de maternité a été porté en 1989 à 24 semaines; il sera de 28 semaines en 1990. Si l'âge légal de la retraite reste fixé à 67 ans, celui-ci est, par convention collective, de 66 ans en 1989 et 65 ans en 1990.

On constate en Norvège également une augmentation du nombre d'heures supplémentaires. Dans l'industrie, celles-ci ont représenté 5,2% du volume total d'heures de travail contre 4,8% en 1988. Il n'y a pas d'autre évolution à signaler.

#### P A Y S - B A S

La durée hebdomadaire du travail est en moyenne de 38,01 heures. Les possibilités de congé-éducation sont limitées à quelques jours de congé par an. L'âge de fin de scolarité est 16 ans soit 11 ans de scolarité au total. Après cet âge, les jeunes sont obligés d'aller à l'école 2 jours par semaine pendant une année.

## P O R T U G A L

La réduction du temps de travail qui continue à progresser a été illustrée par deux exemples : celui du secteur de la métallurgie et celui de l'habillement du Nord du Portugal.

Cette réduction réalisée de manière progressive a permis le passage respectivement de 45 et 44 heures par semaine à 42,5 heures.

Des négociations de la réduction légale du temps de travail au niveau national sont actuellement en cours. L'objectif discuté à l'Assemblée portugaise est de réduire la durée légale du travail hebdomadaire de 48 heures par semaine à 44 heures.

## R E P U B L I Q U E F E D E R A L E D ' A L L E M A G N E

La réduction de la durée hebdomadaire du travail a continué à faire des progrès intéressants dans de nombreux secteurs en 1989. A la fin de cette année-là, la durée moyenne conventionnelle hebdomadaire du travail s'élevait à 38,1 heures, soit une réduction de 0,4 heures par rapport à l'année précédente. Ce chiffre tient compte des accords de réduction du temps de travail qui ne seront effectifs qu'en 1990 ou plus tard. Si l'on ne tient compte que des réductions effectives en 1989, on arrive à 38,5 heures, à comparer à 39,0 heures l'année précédente.

A l'heure actuelle, 43,1% des travailleurs prestent entre 38,5 et 39 heures par semaine et 45,6% moins de 38,5 heures. 30,1% connaissent des semaines de travail inférieures ou égales à 37 heures.

Dans des secteurs, comme l'agriculture ou les charbonnages, dans lesquels les syndicats n'ont pas réussi à conclure des réductions de la durée hebdomadaire du travail, ce sont des jours libres supplémentaires qui ont été accordés, à savoir en moyenne 2,7 jours par an, soit par exemple 2 jours dans l'agriculture (semaine de 40 heures) et les services publics (semaine de 38,5 heures), et 12,8 dans les charbonnages (semaine de 39,8 heures).

Le nombre de jours de congé a également légèrement augmenté, se montant en moyenne à 27,3 jours ouvrables, la fourchette s'étalant de 26,5 jours (agriculture-forêts) à 30,2 jours ouvrables (secteur des biens d'investissement).

Ainsi, la réduction du temps de travail, calculée sur l'année, s'est montée en moyenne à 18,1 heures, soit 1,05%. Le DGB, compte tenu de l'évolution depuis 1984, espère obtenir la semaine des 35 heures avant la fin du siècle.

Malgré l'opposition syndicale, différentes formes de flexibilité -peu nombreuses toutefois- ont été introduites, comme le travail du samedi dans l'industrie chimique (jusqu'à 13 heures) ou dans la production de papier (jusqu'à 14 heures). Cependant, la semaine de cinq jours reste la règle, le travail du samedi ou du dimanche n'étant possible qu'après accord d'entreprise et en cas de nécessité. Une durée journalière du travail variable dans des limites précises et dans le cadre d'une durée hebdomadaire invariable a également été introduite dans quelques secteurs.

## S U I S S E

Il n'y a pas de changement législatif ou conventionnel en ce qui concerne la durée du travail hebdomadaire. La semaine des 40 heures est de rigueur dans les industries les plus importantes comme l'industrie des machines, tandis que des améliorations en direction de la semaine des 40 heures sont attendues dans les industries où la durée du travail hebdomadaire est supérieure à 40 heures. Les travailleurs de l'industrie chimique pratiquent la semaine de 40 heures depuis le 1er janvier 1990, ayant obtenu une réduction d'une heure.

La loi suisse prévoit un congé payé minimum de 4 semaines, mais un grand nombre d'entreprises octroient déjà cinq à six semaines de congé. C'est également le cas dans le secteur public où ce minimum est augmenté en fonction de l'âge.

Pas de changement en ce qui concerne l'âge de la scolarité, ni l'âge de la retraite. L'Union syndicale suisse (USS) se prononce contre la dénonciation de la convention n°89 de l'OIT, concernant l'interdiction du travail de nuit pour les femmes dans l'industrie. Cette interdiction doit être maintenue.

La réduction générale de la durée du travail et l'augmentation du nombre de jours de congé restent sans aucun doute une revendication centrale syndicale pour l'USS.

#### IV. PERSPECTIVES POUR 1990

##### 1. APERÇU GÉNÉRAL

Les négociations collectives de 1990 se déroulent dans un contexte de croissance soutenue - plus ou moins forte selon les pays - alimentée, en partie du moins, par la perspective de l'intégration économique européenne. La réalisation prochaine du grand marché intérieur semble en effet être un facteur déterminant à cet égard et, selon des enquêtes effectuées par la Commission européenne, la future union économique et monétaire pourrait entraîner une hausse considérable de la croissance, des investissements et des échanges commerciaux.

Du côté syndical, le maintien et la progression du pouvoir d'achat, l'amélioration des bas salaires et la réduction du temps de travail restent les revendications prioritaires lors des négociations.

Parmi les autres préoccupations syndicales figurent la création d'emplois, la protection des travailleurs sous contrat de travail atypique et les questions relatives aux grilles de classification des travailleurs du secteur public. La plupart de ces thèmes sont repris dans la Déclaration d'orientation sur les négociations collectives adoptée par le Comité exécutif de la CES en avril 1990 (voir annexe).

Il est fort probable que la réduction du temps de travail sera au centre de nombreuses négociations. De nouveaux progrès ont été enregistrés à cet égard en Grande-Bretagne et en Allemagne fédérale.

Les syndicats sont par ailleurs fortement concernés par les changements récents en Europe centrale et en Europe de l'Est. Ils considèrent que des efforts importants devront être consentis si l'on veut éviter que ces pays ne soient victimes du dumping social et d'une montée du chômage à la suite de leur ouverture à l'économie mondiale et à la pression de la concurrence.

## 2. SITUATION PAR PAYS

### AUTRICHE

La forte croissance économique de 1988 et 1989 devrait se poursuivre en 1990 et conférer aux négociations collectives un contexte favorable. L'ÖGB multiplie ses efforts en vue d'obtenir la semaine de 35 heures; la durée du temps de travail a été réduite à 37 heures dans le secteur de l'imprimerie et à 36 heures dans celui des journaux depuis le 1er avril 1990. L'ÖGB continuera de faire pression en vue d'une amélioration de la situation des bas salaires. Les organisations syndicales ont l'intention de défendre la structure fondamentale de négociations collectives basées sur des conventions sectorielles et de n'envisager de traiter les questions de relations industrielles à l'échelon de l'entreprise qu'à titre complémentaire.

### BELGIQUE

C'est en 1990 que sera négocié l'accord interprofessionnel pour 1991-92 qui sera au centre des négociations en Belgique. La CSC et la FGTB ont publié en janvier une déclaration commune définissant un certain nombre de priorités en matière de politique économique, sociale et de relations industrielles. Il s'agit notamment de la sauvegarde du système de sécurité sociale, d'une politique globale de la fin de carrière, d'une réforme fiscale en vue d'une répartition plus équitable de la charge des impôts, et d'une meilleure protection des délégués syndicaux. A l'ordre du jour de 1990 figurent également les questions laissées en suspens par l'accord interprofessionnel précédent suite à l'opposition des employeurs: la représentation syndicale dans les petites et moyennes entreprises, l'amélioration de la convention actuelle en matière de flexibilité, et le travail en équipes.

### CHYPRE

La SEK a rédigé une liste détaillée des revendications sociales à examiner avec le gouvernement et les employeurs. Une attention particulière est accordée à la décision du gouvernement cypriot d'aligner le système fiscal sur celui du marché intérieur de 1992, ce qui ne manquera pas de modifier fortement le prix de certains produits et, par là même, d'influencer le niveau de vie des travailleurs. La SEK continuera de mettre les salaires et les avantages sociaux au premier plan des négociations.

## E S P A G N E

L'UGT et les CC.OO. ont adopté en octobre 1989 une plateforme commune qui définit l'ensemble des revendications syndicales à présenter au gouvernement national, aux autorités régionales et locales ainsi qu'aux employeurs. En février 1990, l'UGT et les CC.OO. ont élaboré une plateforme commune de revendications pour les négociations collectives de cette année. Les syndicats chercheront à introduire dans les conventions collectives signées avec les employeurs en 1990 des dispositions visant à atteindre les buts suivants: l'amélioration des conditions de travail et d'embauche, la réduction du temps de travail effectif à 37 heures par semaine et une diminution progressive jusqu'à 35 heures, conformément à la stratégie de la CES, la limitation des heures supplémentaires, une protection sociale plus efficace, une formation et un recyclage permanents, l'élargissement des droits syndicaux ainsi qu'une augmentation de 9% des salaires en 1990, ce qui représente une hausse réelle de 2%. (Une plateforme similaire a été signée avec l'ELA/STV pour le Pays basque).

Les employeurs se sont opposés à cette revendication dès le début des négociations, offrant 6% sur la base d'arguments liés à la nécessité de restreindre le coût de la main-d'oeuvre et de préserver la compétitivité. Les syndicats estiment, pour leur part, que les employeurs cherchent en réalité à éviter de signer une convention-cadre les obligeant à mettre en place des dispositions qui renforcent l'influence syndicale dans les entreprises. Les négociations se déroulent donc, une fois encore, en l'absence d'accord-cadre.

Les négociations avec le gouvernement ont débouché sur plusieurs conventions importantes. En ce qui concerne les fonctionnaires, une garantie a été obtenue quant à la compensation de la perte du pouvoir d'achat, ainsi qu'une clause visant à sauvegarder le salaire réel et à reconnaître le droit des fonctionnaires à la négociation. Les travailleurs des entreprises publiques auront dorénavant, lors des négociations, un interlocuteur plus autonome, dans la mesure où les négociations salariales ne sont plus liées au budget de l'Etat.

## F I N L A N D E

Selon l'Institut travailliste de recherche économique, l'économie finlandaise, dont le rythme de croissance rapide s'est ralenti au cours du dernier trimestre 1989, reste toutefois satisfaisante. Le déficit commercial se stabilisera probablement en 1990 et l'inflation sera en baisse.

En vertu de l'accord central sur la politique des revenus et la stratégie de stabilisation, l'augmentation salariale de 50 marks finlandais par mois plus 2,5% de compensation pour l'inflation, est entrée en vigueur au 1er mars 1990. Au 1er octobre prendra effet une hausse de 2,1% en moyenne, y compris l'augmentation pour les bas salaires et celle des allocations d'égalité. Un conflit majeur a eu lieu dans le secteur bancaire en février et mars. Au cours des négociations de 1990, les syndicats auront pour principaux objectifs l'augmentation des salaires réels, une hausse plus importante des bas salaires dans les secteurs à forte main-d'oeuvre féminine et la formation des adultes.

## F R A N C E

La situation économique de 1990 devrait être très similaire à celle de 1989 et permettre aux entreprises d'améliorer le pouvoir d'achat des travailleurs. C'est ce que revendiquent les syndicats, de même qu'une modification des classifications et des barèmes de salaires dans le secteur public comme dans le secteur privé. Parmi les autres priorités syndicales, FO cite la réduction de la durée du travail, l'amélioration des conditions de travail en général, et la protection de la santé et de la sécurité en particulier. La CFDT insiste sur la réduction et l'aménagement du temps de travail par le biais de négociations à l'échelon sectoriel et de l'entreprise, l'introduction d'un cadre juridique en matière de pratique de l'intéressement, un accord interprofessionnel suivi d'une loi pour limiter l'utilisation de l'emploi précaire, des négociations et un loi visant à coordonner la formation, et la modernisation des relations du travail, dans les petites et moyennes entreprises plus particulièrement.

## G R A N D E - B R E T A G N E

Dans le contexte d'une inflation en hausse, les syndicats cherchent à sauvegarder le pouvoir d'achat et, si possible, à l'améliorer. Cet objectif implique l'obtention d'accords portant sur des hausses de près de 10%, voire davantage. Le niveau élevé des taux d'intérêt, et donc la hausse des remboursements hypothécaires, la forte hausse du prix des services publics (avant comme après la privatisation) et l'introduction récente de la taxe de financement du gouvernement local (Poll Tax) pèseront toujours davantage sur le budget des ménages. Les travailleurs dont le niveau salarial s'est érodé (l'ensemble des bas salaires et de nombreuses catégories de services publics) persisteront à demander un salaire équitable et, le cas échéant, des salaires comparables à ceux du secteur privé.

Le succès que constitue la réduction de la durée du travail hebdomadaire à 37 heures dans certains secteurs de la métallurgie semble annoncer une évolution générale dans ce sens dans les autres secteurs industriels.

La pression en vue d'une décentralisation des négociations et d'une plus grande flexibilité dans la fixation des salaires pourrait persister à court terme, mais la détérioration du climat économique pourrait atténuer le rôle des facteurs sous-jacents à cette pression (forte demande de main-d'oeuvre et perspectives économiques prometteuses dans le sud-est du pays), voire même entraîner un retour vers des structures plus centralisées.

## G R E C E

Après deux grèves nationales de 24 heures en janvier et février 1990, la GSEE a conclu un nouvel accord central avec l'organisation des employeurs grecs. Le gouvernement, dans lequel tous les partis sont représentés, a joué un rôle de médiation tout en garantissant par la loi, sous la pression de la GSEE, une hausse salariale de 5,8% sur base de l'indexation à tous les travailleurs du secteur public et du secteur privé à partir du 1er janvier. Cette augmentation de 5,8% représente une compensation de 0,2% pour la perte du pouvoir d'achat en 1989 et une hausse de 5,6% en prévision de l'inflation attendue au cours des quatre premiers mois de 1990.

Le nouveau système d'indexation garanti par la loi et pour une durée d'un an, une compensation de 100% des augmentations de prix pour la première tranche mensuelle de 130.000 drachmes, et de 75% contre l'inflation domestique pour la part de salaire qui dépasse cette première tranche. La convention signée le 21 février dans le secteur privé prévoit une augmentation salariale de 7,6%, dont 5,8% représentent l'inflation. En ce qui concerne les négociations sectorielles, des augmentations de 3% environ ont été obtenues en plus de l'indexation.

Par ailleurs, la loi relative aux négociations collectives a été modifiée et l'exigence d'un arbitrage obligatoire supprimée: chacune des parties pourra donc prendre l'initiative de la médiation. Si la proposition faite par le médiateur ne satisfait pas l'une des parties, cette proposition pourra être soumise à l'arbitrage.

A la suite des élections du 8 avril, le nouveau gouvernement de droite (Nouvelle Démocratie) est intervenu dans les relations entre employeurs et syndicats et, au lieu de respecter les engagements du gouvernement précédent ainsi que l'accord interprofessionnel de février 1990, il a décidé de supprimer, par la voie légale, l'indexation automatique des salaires (ATA) pour les fonctionnaires et les travailleurs des entreprises publiques, et d'imposer une modification du système d'indexation convenu pour les travailleurs du secteur privé.

#### I R L A N D E

Les négociations salariales se dérouleront à nouveau en 1990 dans le cadre du Programme de Relance nationale, qui est un accord signé par le gouvernement, les syndicats et les employeurs en matière de politique économique et sociale. A l'occasion d'une conférence spéciale organisée en février, l'ICTU a voté le maintien du soutien à cet accord au cours de sa dernière année. Les partisans du programme affirment qu'il a permis, au travers des hausses salariales et des réductions fiscales qu'il octroie, de protéger le niveau de vie et de faire reculer le chômage. Les critiques affirment, d'autre part, que c'est l'émigration qui explique la baisse du chômage et que les bénéficiaires croissants des entreprises n'ont créé que fort peu de nouveaux emplois. Les perspectives d'une nouvelle convention à partir de 1991 sont encore incertaines à l'heure actuelle.

#### I T A L I E

L'économie italienne devrait poursuivre en 1990 une croissance supérieure à 3%, accompagnée d'une faible hausse du déficit commercial. L'emploi va augmenter mais ne suffira pas à résoudre les graves problèmes rencontrés dans le Sud ainsi que par certaines catégories de travailleurs (les femmes et les jeunes en particulier). L'inflation dépassera très probablement le taux de 4,5% annoncé par le gouvernement, et atteindra peut-être 6%. Cette situation ne manquera pas de créer une pression supplémentaire sur le pouvoir d'achat et les négociateurs syndicaux estiment que les augmentations salariales devraient dépasser le taux de l'inflation d'un point en pourcentage au moins.

Certaines conventions collectives doivent être renouvelées en 1990, ainsi que des accords venant à expiration en 1989 et couvrant notamment les travailleurs des services publics de santé, du tourisme et du secteur bancaire privé. Les conventions à renouveler en 1990 concernent principalement le secteur privé et couvrent quelque 4 millions de travailleurs du secteur pétrolier, de la métallurgie, de l'industrie chimique, de l'agriculture et des chemins de fer.

Les revendications des deux principaux secteurs (industrie chimique et métallurgie) portent sur les salaires, la réduction du temps de travail (dans l'industrie chimique, une durée hebdomadaire de travail de 38 heures pour les travailleurs en horaire de jour et de 35 heures pour les travailleurs en équipes; dans la métallurgie, 37H30 et 35 heures respectivement), la protection de l'environnement sur le lieu de travail et à l'extérieur, la classification des emplois dans certains domaines spécifiques (industrie chimique) ainsi que les droits à l'information et les questions d'égalité (métallurgie).

#### L U X E M B O U R G

L'OGB-L s'est fixé les priorités suivantes pour les négociations collectives de 1990: les salaires, la diminution de la durée annuelle de travail, le ralentissement de la tendance vers une multiplication des éléments variables des salaires (flexibilité salariale) et vers certaines formes irrégulières de contrats d'emploi, l'amélioration de la sécurité sociale et le renforcement des droits à la co-détermination.

Le LCBG poursuivra ses efforts en vue d'obtenir un système équitable de retraite, une législation claire quant à la retraite anticipée, ainsi qu'une loi relative au travail interimaire et à temps partiel. Lors des négociations collectives, le LCBG insistera en vue de la semaine de 35 heures, d'un aménagement humain du temps de travail, de la participation aux bénéfices de l'entreprise et de l'intégration du congé-formation rétribué dans les conventions collectives. Dans ce contexte, le LCBG refusera toute négociation sur l'introduction du travail dominical pour raisons économiques.

#### M A L T E

En dépit de la pression exercée par le GWU et CMTU lors des discussions préliminaires du Budget, ce dernier ne prévoyait pas, en début d'année, d'augmentation du salaire minimum. Les syndicats se montrent préoccupés de l'évolution des prix et le climat des négociations s'annonce difficile.

Un sous-comité du Conseil maltais pour le développement économique s'est consacré depuis le mois de février aux questions de politique des revenus et son rapport est attendu à la fin du mois de juin.

**N O R V E G E**

La LO a conclu en mars avec la confédération des employeurs (NHO) un accord central couvrant 350.000 travailleurs du secteur privé. Ceux qui gagnent moins de 85% de la moyenne bénéficieront d'une augmentation de 4 couronnes par heure tandis que les autres seront augmentés de 3 couronnes l'heure; la plupart des travailleurs recevront toutefois des augmentations légèrement différentes des montants convenus sur le plan central, suite aux négociations sectorielles et locales. L'augmentation globale en sus de l'accord central ne dépassera pas 4%.

Les travailleurs du secteur public ont obtenu des hausses légèrement supérieures (4,25% en moyenne) dans le cadre d'un accord se terminant en avril 1991. De même que dans le secteur privé, les bas salaires progresseront proportionnellement davantage que les autres.

**P A Y S - B A S**

La FNV et la CNV s'attacheront particulièrement à l'amélioration des congés pour raisons sociales et familiales, à des mesures positives à l'égard des catégories plus défavorisées sur le marché du travail, à la normalisation des contrats d'emploi flexibles, à l'amélioration de la qualité et des conditions de travail, aux questions d'environnement, au rattachement des allocations sociales à l'évolution salariale, et aux garderies pour les enfants des travailleurs. La FNV continuera d'insister en vue d'obtenir la semaine de travail de 35 heures d'ici à 1993 mais prévoit certaines difficultés à cet égard. Par ailleurs, la pénurie de certaines catégories de main-d'oeuvre (en dépit d'un chômage généralement élevé) ouvrira de meilleures perspectives pour les femmes qui cherchent à entrer sur le marché de l'emploi et pourrait leur assurer une égalité de traitement.

**P O R T U G A L**

Les objectifs de l'UGT pour 1990 restent la sauvegarde et l'amélioration du pouvoir d'achat, la négociation des résultats liés aux améliorations de la productivité et la réduction de la durée hebdomadaire du travail à 40 heures. On peut s'attendre, dans une phase intermédiaire, à une diminution moyenne de cette durée de travail à 42H30 par semaine. Des conflits pourraient survenir dans certains secteurs à propos des salaires, étant donné le peu de crédibilité accordée aux prévisions officielles quant à un

taux d'inflation de 9,5 à 10,5%. L'inflation annuelle est de 12,7% et des conventions récentes prévoient de 13 à 14% d'augmentation des taux salariaux et de 14 à 18% d'accroissement de la masse salariale.

## R E P U B L I Q U E F E D E R A L E D ' A L L E M A G N E

L'économie allemande reste l'une des plus fortes en Europe occidentale et, malgré la croissance dont les exportateurs des pays voisins ont été les bénéficiaires, l'énorme excédent de la balance commerciale ne semble pas près de diminuer. L'union économique et monétaire des deux Allemagnes entraînera, selon toute vraisemblance, une poussée de la croissance résultant des investissements industriels dans les nouveaux marchés de l'Est. Des craintes se sont toutefois aussi exprimées concernant à la fois les risques d'inflation en Allemagne fédérale qui finance la croissance de la consommation dans les pays de l'Est et les dangers de déséquilibre du marché du travail que pourraient entraîner la vague migratoire en provenance des pays de l'Est et la concurrence des bas salaires.

Dans ce contexte quelque peu incertain, les syndicats ont remporté de nouveaux succès dans la lutte pour la réduction du temps de travail. Ainsi, **IG Metall** a signé avec les organisations patronales de la métallurgie un accord, d'une durée d'un an, prévoyant la réduction par étapes de la semaine de travail (36 heures à partir d'avril 1993 et 35 heures à partir d'octobre 1995) ainsi qu'une hausse de 6% des salaires et d'autres améliorations du revenu. Alors que les week-ends restent non-ouverts, 18% de l'effectif d'une entreprise seront, sur base volontaire, autorisés à travailler 40 heures par semaine, à compenser au choix soit en temps libre, soit en salaire supplémentaire.

Dans le secteur de l'imprimerie, l'accord d'une durée d'un an signé début mai prévoit une hausse des salaires de 6,8% ainsi que l'introduction de la semaine de 35 heures à partir d'avril 1995.

Pour leur part, les journalistes ont obtenu - après différentes actions de grève - des augmentations salariales de 6,8% ainsi que l'introduction progressive de la semaine de 35 heures, qui sera effective en 1998.

Des primes spéciales ont par ailleurs été obtenues pour les travailleurs des postes et télécommunications.

Il est à noter toutefois que la durée du travail ne figure pas dans tous les accords. Ainsi, dans les services publics, les négociations ont donné lieu à l'octroi de primes supplémentaires et dans le secteur de la construction ce sont les salaires (+6,3%) ainsi que diverses primes supplémentaires qui ont été négociés.

Dans l'industrie chimique, l'augmentation des salaires se situe entre 9,5 et 10%.

Dans l'ensemble, les négociations en 1990 porteront sur les salaires pour 75% des salariés et sur le temps de travail pour 50% d'entre eux.

## S U E D E

Le gouvernement minoritaire social-démocrate a démissionné le 15 février suite au refus du Parlement d'approuver son programme d'austérité, lequel prévoyait notamment un blocage des salaires et des prix ainsi qu'une interdiction de grèves en 1990 et 1991. Suite à l'arrivée au pouvoir d'un nouveau gouvernement minoritaire social-démocrate, des propositions modifiées ont été publiées; elles prévoient notamment la désignation d'un "super-médiateur" pour régler les conflits du travail et un blocage de deux ans des prix et des loyers. La proposition de bloquer les salaires et d'interdire les grèves a toutefois été abandonnée.

1990 est la première année d'une importante réforme fiscale qui ne manquera pas d'influencer les négociations au cours des années à venir. Une seconde étape est attendue en 1991. Une augmentation des revenus réels des salariés est prévue pour 1990 dans un climat de "surchauffe" économique.

## S U I S S E

L'USS rapporte qu'outre l'augmentation générale des salaires, la priorité sera accordée lors des négociations à la promotion de l'égalité salariale (à travail égal, salaire égal). Parmi les autres préoccupations, on peut citer l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité sur le lieu de travail, en particulier dans le secteur de la construction où de nouvelles réglementations relatives à la menuiserie ont conduit à la création d'un comité paritaire pour la santé et la sécurité. Les syndicats ont également présenté des propositions visant à une réforme de l'assurance-maladie, et ont insisté sur la nécessité d'entamer une procédure législative destinée à améliorer de façon durable les pensions légales de retraite et d'invalidité. Il s'agira d'un processus extrêmement long et

le référendum n'interviendra probablement pas avant plusieurs années. Parmi les autres préoccupations, on peut citer le marché intérieur de 1992, le développement d'un Espace économique européen et les changements en Europe centrale et de l'Est.

Plusieurs négociations qui se sont déroulées en 1990 ont déjà abouti à des accords. Ainsi, dans le secteur de la métallurgie, où les questions salariales sont réglées à l'échelon de l'entreprise, la compensation pour l'inflation a généralement été accordée, de sorte que les augmentations des salaires réels se situent entre 2 et 4%. Dans nombre de cas, les hausses salariales ont été accordées sur une base individuelle. En outre, un certain nombre de firmes font état d'augmentations supplémentaires liées aux résultats de l'entreprise.

Dans l'industrie du textile (coton), les travailleurs ont bénéficié d'une compensation intégrale pour l'inflation, plus une augmentation générale de 50 francs suisses par mois pour les femmes et de 35 francs suisses pour les hommes.

Dans l'industrie chimique, aux termes de la nouvelle convention générale pour l'industrie chimique de Bâle, les travailleurs et les travailleuses ont obtenu une hausse de 3% de leur salaire réel à partir de janvier 1990.

Dans le secteur public, le personnel de l'Etat, y compris le personnel des PTT, a obtenu les augmentations suivantes: compensation de 5% pour l'inflation, plus certaines augmentations de l'ordre de 2,5% découlant des barèmes salariaux et des suppléments spéciaux. Les fonctionnaires et salariés des pouvoirs locaux obtiendront probablement des augmentations du même ordre.

\* \* \*

\*

A N N E X E S



**CES** CONFEDERATION EUROPEENNE DES SYNDICATS  
**ETUC** EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION  
**EGB** EUROPÄISCHER GEWERKSCHAFTSBUND  
**DEFS** DEN EUROPEISKE FAGLIGE SAMORGANISASJON

a n n e x e 1

**DECLARATION D'ORIENTATION**  
**sur**  
**LES NEGOCIATIONS COLLECTIVES**

Adoptée par le Comité exécutif de la CES  
 Avril 1990

1. Ces dernières années ont été marquées dans beaucoup de pays européens par des politiques ou des tentatives gouvernementales et nationales de dérégulation sociale, d'affaiblissement des acquis sociaux et de déperissement des négociations collectives.
2. Autant pour la CES, des législations nationales et communautaires doivent garantir les droits sociaux fondamentaux des travailleurs, autant les négociations collectives doivent se développer de manière intensive et diversifiée et doivent préserver l'autonomie et la responsabilité des partenaires sociaux dans la construction du progrès social.
3. Afin de permettre une convergence des politiques revendicatives dans les différents pays européens et secteurs économiques, tout en respectant les niveaux, les formes, les moments et les priorités de négociation propres à chaque pays et à chaque branche, la CES propose des orientations sur quatre thèmes où des objectifs communs pourraient être défendus dans les négociations collectives à venir.
4. Ces objectifs (dont certains feront l'objet d'approfondissement ultérieur) doivent prendre en compte de manière permanente les actions positives spécifiques à mener pour réaliser et développer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en particulier en assurant un meilleur partage des tâches (congés parentaux...) et des structures d'accueil (crèches, garderies...).
5. Réduction et aménagement du temps de travail
  - 5.1 La réduction du temps de travail, sans perte de salaire, reste une revendication fondamentale dans une période de chômage où le partage du travail reste une exigence et l'amélioration des conditions de travail et de vie un objectif.

- 5.2 Les 35 heures hebdomadaires sont au coeur de beaucoup de luttes et de négociations en Europe.
- 5.3 La réduction du temps de travail peut prendre des formes diversifiées.
- 5.4 La négociation de cette réduction et des aménagements du temps de travail qui peuvent y être liés est une condition essentielle de l'efficacité pour l'emploi et une meilleure organisation du travail.
- 5.5 Les syndicats doivent obtenir un contrôle et une limitation de l'utilisation des heures supplémentaires, qui doivent être compensées prioritairement en temps de repos. Des campagnes doivent être menées dans les entreprises sur le nombre d'emplois que pourrait créer le volume d'heures supplémentaires (en divisant le volume hebdomadaire d'heures supplémentaires par l'horaire moyen de l'entreprise).
- 5.6. Tout travailleur doit bénéficier en principe du week-end sauf dans les secteurs où existent des contraintes pour des raisons sociales, culturelles ou techniques et où ces jours de congés hebdomadaires doivent faire l'objet d'accords négociés.
- 5.7. Un contrôle et une limitation de l'utilisation des contrats à durée déterminée et d'intérim doivent également être obtenus pour éviter une recherche de flexibilité par les employeurs qui conduirait à une précarité des emplois. L'égalité de traitement, notamment en matière de salaires, de protection sociale, de formation professionnelle, de conditions de travail... doit être assurée.

5.8. Le droit à la formation continue pendant le temps de travail doit être assuré.

5.9. La CES revendique l'adoption rapide de deux Directives communautaires pour garantir les droits des travailleurs : l'une sur les formes d'emplois atypiques et l'autre sur le temps de travail.

## 6. Travail à temps partiel

6.1. Ces dernières années, le développement du travail à temps partiel a été considérable, mais il s'est concentré principalement sur des emplois peu qualifiés et pour une main-d'oeuvre féminine

6.2 Le temps partiel est devenu pour les employeurs un mode de gestion de la main-d'oeuvre alors qu'il devrait permettre de répondre aux besoins des salariés de mieux organiser leur vie au travail et leur vie personnelle.

6.3. Il faut donc remettre cette logique à l'endroit à partir de quatre revendications :

- le libre choix du temps partiel,
- la réversibilité du choix pour un emploi à temps plein,
- l'égalité des droits (protection sociale, salaires, qualifications, carrière, formation...).
- amélioration des qualifications des postes de travail à temps partiel, accompagnée d'une politique de formation professionnelle adaptée.

6.4. Une législation communautaire devrait être adoptée pour répondre à ces quatre critères.

## 7. Politique salariale

- 7.1. Tout travailleur doit avoir droit à un salaire minimum garanti soit par la loi, soit par des conventions collectives.
- 7.2. Ce principe doit faire l'objet d'une législation communautaire.
- 7.3. La lutte contre les disparités régionales et sectorielles reste un objectif important dont la négociation doit permettre d'assurer les rattrapages nécessaires.
- 7.4. La bataille pour l'égalité hommes/femmes, principalement en matière de salaire reste plus que jamais à l'ordre du jour face à des situations qui continuent à demeurer inacceptables, les femmes étant les plus touchées par le chômage, les emplois précaires, les emplois non ou peu qualifiés, le blocage de carrière...
- 7.5. Les négociations collectives doivent être renforcées face à une politique menée dans de nombreux pays, secteurs et entreprises, qui a souvent conduit à l'éclatement et à l'affaiblissement de la politique contractuelle.
- 7.6. Dans une période de retour de la croissance, les salariés qui en ont été les principaux artisans réclament maintenant, à juste titre, leur part des bénéfices considérables qui se dégagent. Le contrôle de l'utilisation de ces bénéfices et la négociation de l'utilisation des gains de productivité doivent permettre d'assurer une juste répartition entre les revenus du capital, les salaires et les investissements créateurs d'emplois.

7.7. Deux objectifs ont été retenus :

- 1) la réalisation d'une étude annuelle sur les évolutions salariales avec des éléments de comparaison, si possible sur les pouvoirs d'achat et sur les différents éléments constitutifs des salaires (cotisations sociales, fiscalité, primes...),
- 2) la réalisation d'un séminaire sur les nouvelles politiques salariales.

## 8. Situation du secteur public

- 8.1. Les politiques de rigueur budgétaire ont conduit dans la plupart des Etats d'Europe occidentale à une dégradation des salaires du secteur public qui ont évolué plus lentement que ceux du secteur privé.
- 8.2. Cette politique d'austérité liée parfois à un archaïsme des rapports sociaux ou un blocage des négociations collectives a entraîné dans de nombreux pays européens des actions sporadiques et catégorielles voire corporatives parfois dures et difficilement contrôlables.
- 8.3. Les syndicats européens défendent l'amélioration des services publics par une politique de services au plus près des usagers et assurant leur égalité. Une meilleure politique de l'emploi doit accompagner une modernisation technique et des rapports sociaux, appuyée d'une pratique d'information, de consultation et de négociation.

- 8.4. La politique salariale, liée à une bonne politique de classification et d'évolution de carrière doit d'abord assurer le maintien et la progression du pouvoir d'achat et la prise en compte de l'accroissement des qualifications. Dans ce sens, le secteur public doit bénéficier de la croissance économique générale.

\*\*\*\*\*

**Q U E S T I O N N A I R E**  
**CONCERNANT LES DEVELOPPEMENTS DANS**  
**LES NEGOCIATIONS COLLECTIVES EN 1989**  
**ET LES PERSPECTIVES POUR 1990**

préparé par le Comité "négociations  
collectives" de la CES et par l'ISE

NOM DE L'ORGANISATION : .....

NOM(S) DE LA (OU DES) : .....

PERSONNE(S) REpondant  
AU QUESTIONNAIRE .....

=====

**REMARQUES PRELIMINAIRES**

1. *Pour des raisons d'ordre techniques, les réponses doivent nous parvenir, dans toute la mesure du possible, en anglais, français ou allemand.*
2. *Lorsqu'une réponse se rapporte à des dispositions légales, veuillez le mentionner.*
3. *Veuillez compléter les réponses par les textes des accords, prises de position, programmes, revendications et articles, reflétant les principaux développements. Ces documents peuvent nous être communiqués dans les langues ci-dessus.*
4. *En cas d'informations basées sur des données statistiques, veuillez préciser les sources ainsi que les dates auxquelles elles se réfèrent.*

## I. DESCRIPTION GENERALE

- a) Veuillez donner une description générale du contexte économique, politique et social dans lequel les revendications et les accords se sont déroulés dans la période de négociations.
  - b) Quelles ont été les revendications prioritaires de votre organisation et, le cas échéant, les raisons de ces priorités ?
  - c) Quelles ont été les positions et les stratégies du patronat vis-à-vis des principales revendications syndicales ?
  - d) Des changements sont-ils intervenus en ce qui concerne les niveaux de négociations, la durée des conventions, les secteurs couverts et non couverts par des conventions collectives ?
  - e) Quel a été le rôle du gouvernement dans les négociations collectives ?
  - f) Quel a été le climat social, l'importance des conflits sociaux, des grèves et des lock-out ?
- 

## II. SALAIRES, POUVOIR D'ACHAT ET SYSTEMES DE REMUNERATION

- a) Quelles sont les augmentations salariales obtenues en ce qui concerne les salaires de base et les salaires moyens ?
  - b) Dans quelle mesure y a-t-il eu maintien du pouvoir d'achat ?
  - c) Des changements sont-ils intervenus dans les moyens de protéger le pouvoir d'achat (p.ex. indexation) ?
  - d) Décrivez les changements intervenus dans les systèmes de rémunération, les grilles de salaires et les classifications.
  - e) Décrivez d'autres développements éventuels affectant directement les revenus (p.ex. salaires minima, échelles salariales, primes, treizième mois, impôts sur le revenu, salaire égal pour les femmes).
- 

## III. TEMPS DE TRAVAIL

- a) Quelle est la situation actuelle en ce qui concerne :

- la durée hebdomadaire du travail
- les congés payés
- l'âge de la scolarité
- l'âge de la retraite

b) Précisez les évolutions importantes intervenues dans ces domaines, c.à.d. les accords constituant une amélioration par rapport à la situation antérieure ou à la moyenne nationale.

En ce qui concerne l'âge de la scolarité et l'âge de la retraite, veuillez préciser l'âge moyen de fin de scolarité et la proportion de travailleurs partant en retraite avant l'âge prévu par le régime général.

- c) Quelle est l'importance actuelle des heures supplémentaires et y a-t-il eu des modifications conventionnelles aux dispositions régissant la pratique des heures supplémentaires ?
- d) Des améliorations ont-elles été obtenues concernant les horaires de travail considérés comme pénibles, socialement difficiles (p.ex. le travail de nuit ou le travail posté) ou sortant des normes générale pratiquées ?
- e) Quelles seront, selon votre organisation, les orientations futures des négociations sur la durée du travail, compte tenu des positions des organisations syndicales, du patronat et du gouvernement ?
- f) Des changements sont-ils intervenus dans le domaine du congé-éducation payé ?

#### IV. PERSPECTIVES POUR 1990

- a) Décrivez les principales revendications ou les objectifs les plus importants dans les futures négociations.
- b) Quelles orientations et tendances prévoyez-vous au cours de l'année à venir dans les négociations collectives ?

\* \* \* \* \*

LISTE DES RAPPORTS ET INFOS PUBLIES PAR L'ISE  
DE 1979 A 1990

R A P P O R T S

1. LA SITUATION ECONOMIQUE EN EUROPE OCCIDENTALE EN 1979  
(disponible en très petite quantité en allemand, français et suédois - éd. anglaise épuisée), 1979, 42 p.
2. AU-DELA DE KEYNES - UNE ECONOMIE DE PARTICIPATION  
(disponible en allemand, anglais et français), 1979, 107 p.
3. L'ELARGISSEMENT DE LA COMMUNAUTE EUROPEENNE PAR L'ADHESION DE LA GRECE, DU PORTUGAL ET DE L'ESPAGNE - ASPECTS SOCIO-ECONOMIQUES  
(disponible en petite quantité en allemand, anglais, français et espagnol), 1979, 97 p.
4. LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL EN EUROPE OCCIDENTALE - PREMIERE PARTIE : LA SITUATION ACTUELLE  
(disponible en danois et néerlandais - éd. anglaise et française épuisées), 1979, 91 p.
5. LES HEURES SUPPLEMENTAIRES ET LES POSITIONS SYNDICALES VIS-A-VIS DES PROJETS DE LIMITATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES AU NIVEAU DE LA COMMUNAUTE EUROPEENNE  
(disponible en petite quantité en allemand, éd. française et anglaise épuisées), 1979, 41 p.
6. L'IMPACT DE LA MICROELECTRONIQUE SUR L'EMPLOI EN EUROPE OCCIDENTALE DANS LES ANNEES 80  
(disponible en allemand, anglais, français, italien, néerlandais et norvégien), 1979, 183 p.
7. CERTAINS DROITS SYNDICAUX FONDAMENTAUX DANS LES ENTREPRISES D'EUROPE OCCIDENTALE  
(disponible en allemand, anglais, français, espagnol, italien et néerlandais - éd. suédoise épuisée), 1980, 173 p.
8. NEGOCIATIONS COLLECTIVES EN EUROPE OCCIDENTALE 1978-1979 ET PERSPECTIVES POUR 1980  
(disponible en allemand, français, italien et néerlandais - éd. anglaise épuisée), 1980, 262 p.

9. LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL EN EUROPE OCCIDENTALE - DEUXIEME PARTIE : ANALYSE DES CONSEQUENCES ECONOMIQUES ET SOCIALES  
(disponible en allemand, anglais, français, danois, italien et néerlandais), 1980, 102 p.
10. L'ECONOMIE EUROPEENNE 1980-1985 - ORIENTATIONS POUR UNE PLANIFICATION DU PLEIN EMPLOI  
(disponible en allemand, anglais et français - éd. italienne et suédoise épuisées), 1980, 162 p.
11. NOUVELLES FORMES D'ORGANISATION DU TRAVAIL - LES EXPERIENCES EN EUROPE OCCIDENTALE  
(disponible en allemand, anglais, français, italien et norvégien), 1981, 326 p.
12. NEGOCIATIONS COLLECTIVES EN EUROPE OCCIDENTALE 1979-1980 ET PERSPECTIVES POUR 1981  
(disponible en français, éditions allemande et anglaise épuisées), 1981, 325 p.
13. CONTROLE DES PRIX ET MAINTIEN DU POUVOIR D'ACHAT DANS LES PAYS D'EUROPE OCCIDENTALE  
(disponible en allemand, anglais et français), 1981, 101 p.
14. LA POLITIQUE INDUSTRIELLE EN EUROPE OCCIDENTALE  
(disponible en allemand, anglais et français), 1981, 123 p.
15. NEGOCIATIONS COLLECTIVES EN EUROPE OCCIDENTALE 1980-1981 ET PERSPECTIVES POUR 1982  
(disponible en allemand, anglais, français, danois, italien et néerlandais), 1982, 144 p.
16. NEGOCIER L'INTRODUCTION DE NOUVELLES TECHNOLOGIES  
(disponible en allemand, anglais, français, danois, italien et néerlandais), 1982, 140 p.
17. LA SYNDICALISATION DES CADRES EN EUROPE OCCIDENTALE  
(disponible en allemand, anglais et français), 1982, 127 p.
18. NEGOCIATIONS COLLECTIVES EN EUROPE OCCIDENTALE EN 1982 ET PERSPECTIVES POUR 1983  
(disponible en allemand, anglais, français, italien, néerlandais et norvégien), 1983, 151 p.
19. LE DESARMEMENT ET LA RECONVERSION DES INDUSTRIES D'ARMEMENT EN PRODUCTION CIVILE  
(disponible en allemand, anglais, français, italien, néerlandais et norvégien), 1983, 137 p.
20. LES SYNDICATS ET LA FORMATION COLLECTIVE DU CAPITAL  
(disponible en allemand, anglais, français, italien, néerlandais et suédois), 1983, 81 p.

21. LES INVESTISSEMENTS PUBLICS ET LA CREATION D'EMPLOIS  
(disponible en allemand, anglais et français), 1984, 106 p.
22. EXPERIENCES CONCRETES DE REDUCTIONS DU TEMPS DE TRAVAIL  
(disponible en allemand, anglais, français, italien, néerlandais et norvégien), 1984, 79 p.
23. NEGOCIATIONS COLLECTIVES EN EUROPE OCCIDENTALE EN 1983 ET PERSPECTIVES POUR 1984  
(disponible en allemand, anglais, français, italien, néerlandais et norvégien), 1984, 158 p.
24. LA POLITIQUE INDUSTRIELLE EUROPEENNE DANS LES SECTEURS DE L'ELECTRONIQUE ET DE LA TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION  
(disponible en allemand, anglais et français), 1984, 123 p.
25. FLEXIBILITE ET EMPLOIS - MYTHES ET REALITES  
(disponible en allemand, anglais, français, italien, néerlandais et norvégien), 1985, 195 p.
26. NEGOCIATIONS COLLECTIVES EN EUROPE OCCIDENTALE EN 1984 ET PERSPECTIVES POUR 1985  
(disponible en allemand, anglais et français), 1985, 150 p.
27. NEGOCIATIONS COLLECTIVES EN EUROPE OCCIDENTALE EN 1985 ET PERSPECTIVES POUR 1986  
(disponible en allemand, anglais, français, italien, norvégien, néerlandais et espagnol), 1986, 110 p.
28. FLEXIBILITE DU TEMPS DE TRAVAIL EN EUROPE OCCIDENTALE  
Caractéristiques, conséquences et positions syndicales  
(disponible en allemand, anglais, français, italien, néerlandais, norvégien et espagnol), 1986, 95 p.
29. NEGOCIATIONS COLLECTIVES EN EUROPE OCCIDENTALE EN 1986 ET PERSEPECTIVES POUR 1987  
(disponible en allemand, anglais, français, italien, norvégien, néerlandais et espagnol), 1987, 99 p.
30. LES FEMMES DANS LES SYNDICATS EN EUROPE OCCIDENTALE  
(disponible en allemand, anglais, français, italien, néerlandais, norvégien et espagnol), 1987, 97 p.
31. LE ROLE DE LA POLITIQUE INDUSTRIELLE EN EUROPE OCCIDENTALE  
- Une perspective syndicale -  
(disponible en allemand, anglais, français et norvégien), 1987, 131 p.
32. LES PENSIONNES EN EUROPE OCCIDENTALE -Développements et positions syndicales- (disponible en allemand, anglais, français, italien, espagnol, norvégien, et néerlandais), 1988, 135 p.

33. LES PRIVATISATIONS EN EUROPE OCCIDENTALE  
(disponible en allemand, anglais et français), 1988, 119 p.
34. LES NEGOCIATIONS COLLECTIVES EN EUROPE OCCIDENTALE EN 1987 ET  
LES PERSPECTIVES POUR 1988  
(disponible en allemand, anglais, français et espagnol),  
1988, 119 p.
35. LES ACTIONS POSITIVES EN FAVEUR DES FEMMES EN EUROPE  
OCCIDENTALE  
(disponible en allemand, anglais et français, italien,  
néerlandais, norvégien et espagnol), 1989, 109 p.
36. LES NEGOCIATIONS COLLECTIVES EN EUROPE OCCIDENTALE EN 1988 ET  
LES PERSPECTIVES POUR 1989  
(disponible en allemand, anglais, français, néerlandais et  
espagnol), 1989, 113 p.
37. LE ROLE DES CONSEILS ECONOMIQUES ET SOCIAUX EN EUROPE  
OCCIDENTALE  
(disponible en allemand, anglais et français), 1990, 111 p.

\*

\*

\*

## I N F O S

1. LE MOUVEMENT SYNDICAL EN GRANDE-BRETAGNE  
1982, 2e éd.1986. 33 p.
2. L'EMPLOI, LES INVESTISSEMENTS ET LE SECTEUR PUBLIC  
1982, 75 p.
3. LA DUREE DU TRAVAIL EN EUROPE OCCIDENTALE EN 1982  
1983, 59 p.
4. L'EVOLUTION DES SALAIRES EN EUROPE OCCIDENTALE 1982/83  
1983, 74 p.
5. LE MOUVEMENT SYNDICAL EN SUEDE  
1983, 2e éd.1988, 49 p.
6. LA REPRESENTATION DES FEMMES DANS LES SYNDICATS  
1983, 56 p.
7. LES COUTS ECONOMIQUES DU CHOMAGE EN EUROPE OCCIDENTALE  
1984, 48 p.
8. LE MOUVEMENT SYNDICAL EN GRECE  
1984, 37 p.
9. LE MOUVEMENT SYNDICAL EN REPUBLIQUE FEDERALE D'ALLEMAGNE  
1984, 31 p.
10. L'EMPLOI DES JEUNES  
1984, 88p.
11. LE MOUVEMENT SYNDICAL EN ITALIE CGIL-CISL-UIL  
1985, 78 p.
12. LE MOUVEMENT SYNDICAL EN AUTRICHE : OGB  
1985, 39 p.
13. NOUVELLES TECHNOLOGIES ET NEGOCIATIONS COLLECTIVES  
1985, 64 p.
14. LES SERVICES SYNDICAUX POUR LES CHOMEURS  
1985, 33 p.
15. EVOLUTION DES SALAIRES EN EUROPE OCCIDENTALE EN 1984-1985  
1985, 62 p.

16. CREER DES EMPLOIS. Un film de la CES et de l'ISE  
- Texte du film (Vidéocassette) et informations  
complémentaires -  
Bruxelles ,1986, 57 p.
  17. LE MOUVEMENT SYNDICAL EN ESPAGNE  
1986, 68 p.
  18. LE MOUVEMENT SYNDICAL EN BELGIQUE  
1987, 77 p.
  19. LE MOUVEMENT SYNDICAL EN NORVEGE  
1987, 59 p.
  20. LE MOUVEMENT SYNDICAL EN FRANCE  
1987, 83 p.
  21. CONFEDERATION EUROPEENNE DES SYNDICATS - PROFIL DE LA CES -  
1987, 41 p.
  22. LE MOUVEMENT SYNDICAL AU DANEMARK  
1987, 57 p.
  23. LE MOUVEMENT SYNDICAL AU PORTUGAL  
1988, 65 p.
  24. LE MOUVEMENT SYNDICAL EN TURQUIE  
1988, 2e éd.1989, 73 p.
  25. LA DIMENSION SOCIALE DU MARCHE INTERIEUR  
Première partie : L'emploi  
1988, 53 p.
  26. LA DIMENSION SOCIALE DU MARCHE INTERIEUR  
Deuxième partie : Les droits des travailleurs dans les  
entreprises européennes  
1988, 71 p.
  27. LE MOUVEMENT SYNDICAL EN FINLANDE  
1989, 61 p.
  28. LE MOUVEMENT SYNDICAL AU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG  
1989, 53 p.
- LE CENTENAIRE DU 1er MAI (Publication spéciale)  
1990, 54 p.

Tous les infos sont disponibles dans les langues suivantes : anglais, allemand, français, italien, néerlandais et norvégien. A partir de l'info 16, ils sont également publiés en espagnol. L'info 16 est disponible uniquement en français, anglais et espagnol. L'info 1 est également disponible en espagnol, l'info 8 en grec, l'info 23 en portugais et l'info 24 en turc

Les ETUDES peuvent être commandés auprès de l'ISE

INSTITUT SYNDICAL EUROPEEN  
66, bd de l'Impératrice, bte 4  
B - 1000 BRUXELLES

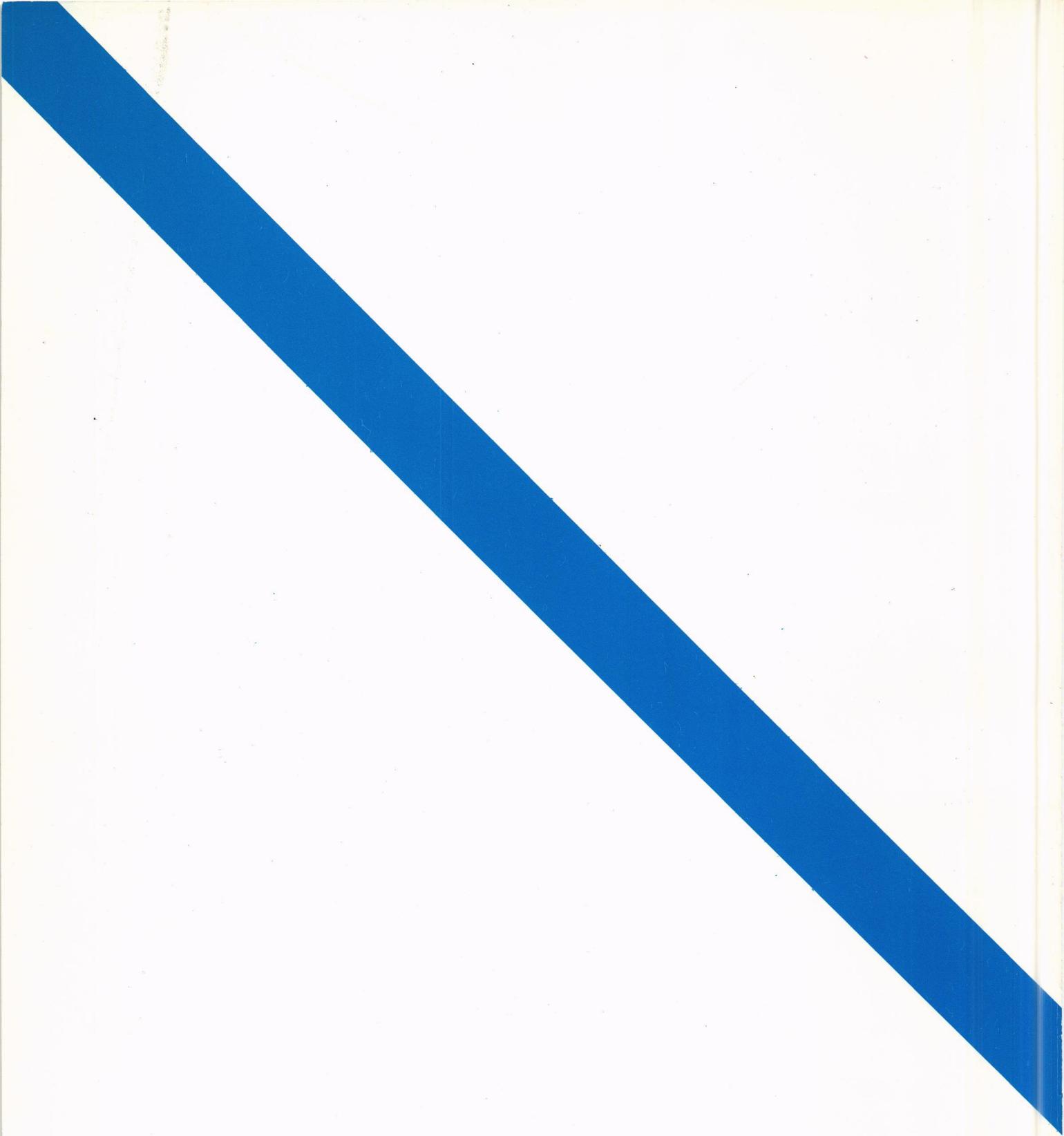
RAPPORTS : 1.000 FB par exemplaire

INFOS et la publication spéciale sur le Centenaire du 1er Mai  
: 300 FB par exemplaire

Selon le système de prix en vigueur depuis janvier 1990, des conditions spéciales sont accordées aux syndicalistes et aux étudiants.

Les études sont payables à l'ordre de l'Institut syndical européen par virement bancaire à la CODEP, 5 av. Galilée, à 1030 Bruxelles au compte n° 870-9327012-40.

Les droits de reproduction de toutes les publications de l'ISE sont réservés. Aucune autorisation préalable n'est requise pour la citation d'un extrait d'une publication de l'ISE à condition que la source soit clairement mentionnée. En cas d'utilisation ou de référence aux documents de l'ISE, le service d'information souhaite recevoir un exemplaire de la publication concernée.



# INSTITUT SYNDICAL EUROPEEN

Boulevard de l'Impératrice 66 (Bte 4) 1000 Bruxelles tél. 02/512.30.70  
Adr. télégr. : Euroinst téléfax 514 17 31