



INSTITUT SYNDICAL EUROPEEN

435.

ISE

Evolution des négociations collectives
en Europe occidentale en 1993-94

NEGOCIER EN PERIODE DE RECESSION

L'Institut syndical européen (ISE) est l'instrument de recherche, d'information/docu-
mentation et de formation du mouvement syndical européen.
Il a été fondé en 1978 par la Confédération européenne des syndicats (CES) 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 CES; elles sont également
membres de l'ISE, de même que les 16 comités syndicaux européens affiliés à la CES.

ALLEMAGNE	DGB / DAG
AUTRICHE	ÖGB
BELGIQUE	CSC / FGTB
CHYPRE	SEK / TÜRK-SEN
DANEMARK	LO / FTF / AC
ESPAGNE	UGT / CC.OO. / ELA-STV
FINLANDE	SAK / AKAVA / STTK
FRANCE	CGT-FO / CFDT / CFTC
GRANDE-BRETAGNE	TUC
GRECE	GSSE / ADEDY
IRLANDE	ICTU
ISLANDE	ASI / BSRB
ITALIE	CGIL / CISL / UIL
LUXEMBOURG	CGT-Lux / LCGB
MALTE	GWU / CMTU
NORVEGE	LO
PAYS-BAS	FNV / CNV / MHP
PORTUGAL	UGT-P
SAINT-MARIN	CSDL / CDLS
SUEDE	LO / TCO
SUISSE	USS / CNG / VSA
TURQUIE	DISK / TÜRK-İS
Organisations syndicales nationales avec un statut d'observateur :	
BULGARIE	CITUB / PODKREPA
HONGRIE	MSZOSZ / LIGA / MOSZ
POLOGNE	Solidarnosc NSZZ
ROUMANIE	CNSLR-FRATIA / ALFA
RÉPUBLIQUE SLOVAQUE	KOZ SR
RÉPUBLIQUE TCHÈQUE	CMK OS

Editeur responsable: Reiner HOFFMANN, ISE, Boulevard Emile Jacqmain 155,
B - 1210 Bruxelles Fax. : 32 - 2 - 224.05.02

AVANT-PROPOS

L'Institut syndical européen présente son quinzième rapport annuel sur les négociations collectives en Europe occidentale. Comme nous l'avons mentionné dans la présentation du rapport de l'an dernier, l'ISE était pleinement conscient, au moment de l'élaboration de ce travail, des limites inhérentes au type d'approche choisi, et avait reconnu la nécessité d'une analyse plus approfondie de la situation dans les différents pays. D'autre part, il tenait à maintenir une certaine continuité dans la présentation des données comparatives disponibles en matière d'évolution des négociations collectives en Europe occidentale.

*Nous avons donc décidé de restructurer cette étude de la manière suivante : Le **Chapitre 1** présente, pour vingt pays, des informations sur les développements économiques et sociaux en 1993-94 (indicateurs économiques et résultats des négociations concernant les salaires, le pouvoir d'achat et le temps de travail). Les informations sont basées sur les réponses des confédérations syndicales nationales au questionnaire préparé par l'ISE. Le **Chapitre 2** présente des rapports nationaux consacrés à huit pays sélectionnés, et décrit l'évolution des négociations collectives, en soulignant plus particulièrement le rôle des organisations syndicales dans la sauvegarde et la création d'emplois. Cet objectif a pris des formes très diverses : dans certains cas, les syndicats ont essayé - pas toujours avec succès - de négocier de vastes pactes sociaux, tandis que dans d'autres ils ont eu à réagir à des initiatives gouvernementales visant à améliorer le fonctionnement du marché du travail. Enfin, au niveau des entreprises, ils ont négocié sur les thèmes de la sauvegarde de l'emploi, de la formation professionnelle et du temps de travail. Tous les rapports nationaux s'attachent à expliquer le contexte des négociations, à en présenter les résultats et à décrire les relations entre syndicats, patronat et gouvernement, sans oublier le rôle de ce dernier comme acteur dans le marché du travail. Quant au **Chapitre 3**, intitulé "Déréglementation ou pactes sociaux", il récapitule les thèmes principaux du rapport et présente quelques conclusions générales.*

L'ISE tient à remercier les experts nationaux qui ont participé à l'atelier organisé le 25 mai 1994 pour examiner les rapports nationaux. Le présent rapport a été élaboré collectivement par l'équipe de recherche de l'ISE (Heikki Aintilla, Jean-Jacques Danis, Giuseppe Fajertag, David Foden, Martin Hutsebaut et Antonia Ramos Yuste), responsable pour son contenu. Deux des rapports nationaux ont été préparés hors de l'ISE, à savoir celui concernant l'Allemagne, qui est presque entièrement basé sur un article de M. Reinhard Bispinck du WSI et celui consacré à l'Irlande, préparé par Paula Carey, de l'ICTU. L'ISE les remercie pour leur aide, de même que le Secrétariat du MISEP, qui nous a autorisés à utiliser certaines informations contenues dans le numéro du printemps 1994 de la publication sur l'Emploi en Europe.

Ce rapport est publié en anglais et en français dans un premier temps. La version allemande paraîtra en septembre.

Bruxelles, juillet 1994

TABLE DES MATIERES

Avant-propos	3
Table des matières	5
 CHAPITRE 1 : SITUATION ECONOMIQUE ET SOCIALE EN 1993-94	 7
 CHAPITRE 2 : EXPERIENCES NATIONALES DE NEGOCIATIONS COLLECTIVES EN 1993-94	 15
Allemagne	17
Belgique	27
Espagne	37
France	45
Grande-Bretagne	57
Irlande	63
Italie	69
Suède	79
 CHAPITRE 3 : DEREGLEMENTATION OU PACTES SOCIAUX ?	 85
 Liste des publications de l'ISE	 91

CHAPITRE 1

SITUATION ECONOMIQUE ET SOCIALE EN 1993-94

1. Croissance économique

En 1993, presque toutes les économies européennes ont été plongées dans la récession, tout comme le Japon. Le PIB a chuté de 0,4% en termes réels dans l'ensemble de l'Union européenne (voir **Tableau 1**) et, pour l'Allemagne, l'Italie, l'Espagne, la Belgique et le Portugal les chiffres sont encore plus défavorables. Le PIB a par contre augmenté de 2% au Royaume-Uni, mais cette évolution a suivi une longue période de récession qui avait commencé en 1990.

En ce qui concerne les pays non-communautaires, la récession a été particulièrement sévère en Finlande (-2,5%) et en Suède (-2,1%), la Suisse et l'Autriche connaissant également une croissance négative.

Pour 1994, les prévisions annoncent une croissance de 1,9% en Europe, mais cette amorce de reprise ne permet toutefois pas d'anticiper une amélioration de la situation de l'emploi.

Tableau 1 Croissance du PIB en 1993 et prévisions pour 1994

(PIB réel, variations en pourcentage par rapport à l'année précédente)

PAYS	1993	1994
AUTRICHE	-0,5	1,5
BELGIQUE	-1,3	1,3
CHYPRE	1,6	3,5
DANEMARK	0,2	3,0
FINLANDE	-2,5	2,0
FRANCE	0,7	1,4
ALLEMAGNE DE L'EST	6,3	6,0
ALLEMAGNE DE L'OUEST	-1,9	-0,5
GRECE	-0,2	-0,9
ISLANDE	0,8	-1,1
IRLANDE	2,75	3,0
ITALIE	-0,7	1,3
LUXEMBOURG	1,9	1,5
MALTE	3,7	4,0
PAYS-BAS	0,3	1,0
NORVEGE	2,0	2,5
PORTUGAL	-0,8	2,0
ESPAGNE	-1,0	1,3
SUEDE	-2,1	2,4
SUISSE	-0,8	1,0-1,5
ROYAUME-UNI	2,0	2,6
CE	-0,4	1,9
OCDE Europe	-0,2	1,9
Etats-Unis	3,0	4,0
Japon	0,1	0,8

2. Inflation

Le taux moyen de l'inflation en Europe en 1993 a été de 3,3% environ et n'a pas dépassé 2,5% en France, au Royaume-Uni, au Danemark, en Irlande, en Finlande et en Norvège. Il est cependant resté élevé en Grèce et au Portugal.

La plupart des prévisions pour 1994 indiquent que le taux d'inflation continuera de baisser. Ainsi, l'OCDE estime à 2,9% l'augmentation du déflateur du PIB pour tous les pays européens (à l'exclusion de la Turquie).

Tableau 2 Inflation en 1993 et prévisions pour 1994

(variations des prix à la consommation par rapport à la période précédente, exprimées en pourcentage et non ajustées sur base saisonnière)

PAYS	1993	1994
AUTRICHE	3,6	2,8
BELGIQUE	2,8	2,6
CHYPRE	4,9	4,5
DANEMARK	1,2	2,8
FINLANDE	2,2	1,5
FRANCE	2,2	2,2
ALLEMAGNE DE L'EST	8,0-9,0	6,0
ALLEMAGNE DE L'OUEST	4,2	3,5
GRECE	13,7	11,1
ISLANDE	4,1	2,0
IRLANDE	1,5	2,5
ITALIE	4,2	3,9
LUXEMBOURG	3,6	2,6
MALTE	4,1	3,0
PAYS-BAS	2,6	2,75
NORVEGE	2,3	1,5
PORTUGAL	6,8	4-5,5,0
ESPAGNE	4,9	3,5
SUEDE	4,7	1,6
SUISSE	3,3	1,5
ROYAUME-UNI	1,6	2,9

3. Chômage

Le **Tableau 3** donne un aperçu du taux de chômage enregistré en Europe en 1993. Le chômage est particulièrement élevé en Espagne (21,5%), en Irlande (18,4%), en Finlande (17,9%) et dans les Länder de l'ex-Allemagne de l'Est (16,0%), tandis qu'il est de 10% (ou plus) de la population active en Italie, en France, au Royaume-Uni, au Danemark et en Belgique. Toutes les prévisions indiquent que la situation ne s'améliorera pas en 1994.

En 1993, l'Union européenne comptait un total de 17,4 millions de chômeurs (contre 16 millions en 1992) et l'on s'attend pour la période 1994-95 à un chiffre de 18,5 millions.

Entre 1992 et 1993, le nombre de personnes ayant un emploi est tombé de 139,4 millions à 136,5 millions et, pour 1994, l'on s'attend à ce que ce chiffre tombe à 135,6 millions.

Tableau 3 Chômage enregistré en 1993 et prévisions pour 1994

PAYS	1993	1994
AUTRICHE	4,2	4,6
BELGIQUE	9,4	10,3
CHYPRE	2,6	2,4
DANEMARK	10,4	10,3
FINLANDE	17,9	19,0
FRANCE	10,8	11,2
ALLEMAGNE DE L'EST	16,0	16,2
ALLEMAGNE DE L'OUEST	7,4	8,8
GRECE	10,0	10,7
ISLANDE	4,3	5,5
IRLANDE	18,4	18,0
ITALIE	11,1	11,2
LUXEMBOURG	2,6	3,1
MALTE	4,5	n.c.
PAYS-BAS	8,8	10,0
NORVEGE	6,0	6,0
PORTUGAL	5,0	5,9
ESPAGNE	21,5	22,9
SUEDE	8,2	8,0
SUISSE	4,5	5,0
ROYAUME-UNI	10,5	10,3

note : chiffres Eurostat pour les pays de l'UE.

4. Salaires

Les **Tableaux 4 à 6** donnent un aperçu de l'évolution des salaires nominaux et en termes réels. Malgré la récession générale, l'évolution des salaires en 1993 a été moins négative que ce que l'on aurait pu attendre. L'une des raisons en est probablement le fait que certaines hausses étaient la mise en oeuvre d'augmentations négociées en 1991-92 et, dans certains pays, la baisse de la fiscalité sur les revenus a permis une légère amélioration du salaire net.

Dans l'ensemble de l'Europe, la croissance des salaires nominaux a été modérée en 1993 et, dans certains pays, les hausses de salaire ont été inférieures à l'inflation. Ainsi, les salaires réels ont chuté de 4,5% en Finlande et de 3,4% en Suède. Des pertes un peu moins importantes (entre 1 et 2%) ont été enregistrées en Allemagne de l'Ouest, en Grèce, en Islande, en Italie et en Suisse. Le pouvoir d'achat a pu être sauvegardé ou légèrement amélioré dans les autres pays.

Pour 1994, les prévisions indiquent qu'il y aura certaines améliorations, en termes réels, dans la plupart des pays européens, à l'exception du Royaume-Uni, de l'Espagne et des Pays-Bas

Un système d'indexation général et automatique des salaires sur l'évolution de l'indice des prix à la consommation existe uniquement en Belgique, au Luxembourg et à Chypre. Des clauses de révision salariale sont incluses dans certaines conventions sectorielles en Espagne, aux Pays-Bas et en Suisse.

Tableau 4 Croissance des salaires (nominaux) en 1993-1994

PAYS	1993	1994
AUTRICHE	4,8	2,8
BELGIQUE	3,2	2,5
CHYPRE	9,5	8,7
DANEMARK	2,4	2,9
FINLANDE	1,0	2,5
FRANCE	2,6	n,a,
ALLEMAGNE DE L'EST	16,0	9,0
ALLEMAGNE DE L'OUEST	2,7	2,0
GRECE	11,8	12,2
ISLANDE	2,8	0,0
IRLANDE	3,8	2,0
ITALIE	Gen:3,1; Mnfc:3,8	Gen:3,3;Mnfc:3,9
LUXEMBOURG	Mnfc:5; Constr:3,9	n,a,
MALTE	5-8	n,a,
PAYS-BAS	3,2	2,0
NORVEGE	2,75	2,5
PORTUGAL	base:6,7; réels:7,2	2,5(publ) -5(priv,)
ESPAGNE	5,8	2,5
SUEDE	3,9	3,0
SUISSE	2,6	2,0
ROYAUME-UNI	3,0	4,0

Tableau 5 Croissance des salaires (réels) en 1993-1994

PAYS	1993	1994
AUTRICHE	0,0	0,8
BELGIQUE	1-1,5	0-0,1
CHYPRE	4,2	3,6
DANEMARK	1,2	0,1
FINLANDE	-4,5	-4,0
FRANCE	0,4	n,a,
ALLEMAGNE DE L'EST	7-8	n,a,
ALLEMAGNE DE L'OUEST	-1,1	n,a,
GRECE	-1,7	0,9
ISLANDE	-1,0	-2,0
IRLANDE	augmenté	0,0
ITALIE	Gen:-1,1; Mnfc:-0,4	Gen:- 0,6; Mnfc:0
LUXEMBOURG	augmenté	n,a,
MALTE	n,a,	n,a,
PAYS-BAS	0,7	-0,5
NORVEGE	0,5	1,0
PORTUGAL	0,0	diminué
ESPAGNE	1,0	-1,0
SUEDE	-3,4	1,0
SUISSE	-0,7/-1,8	0,5
ROYAUME-UNI	1,0	-1,0

Tableau 6 Existence de mécanismes d'indexation des salaires

PAYS	
AUTRICHE	NON
BELGIQUE	OUI
CHYPRE	OUI
DANEMARK	NON
FINLANDE	NON
FRANCE	NON
ALLEMAGNE DE L'EST	NON
ALLEMAGNE DE L'OUEST	NON
GRECE	NON
ISLANDE	NON
IRLANDE	NON
ITALIE	NON
LUXEMBOURG	OUI
MALTE	NON
PAYS-BAS	dans certains accords
NORVEGE	NON
PORTUGAL	NON
ESPAGNE	dans certains accords
SUEDE	NON
SUISSE	dans certains accords
ROYAUME-UNI	NON

5. Temps de travail

Les **Tableaux 7 à 10** donnent des informations sur la durée du travail légale et conventionnelle, les congés payés annuels, l'âge de la scolarité et l'âge légal de la retraite en Europe.

Il n'y a pas eu de changements majeurs en 1993 en ce qui concerne la réduction du temps de travail ou l'allongement des congés payés. On note par contre une tendance générale vers une flexibilisation et un relèvement (à 63-65 ans) de l'âge de la retraite.

Les prévisions pour 1994 n'indiquent aucune autre évolution particulière par rapport à la situation actuelle.

Tableau 7

Durée du travail en 1993-1994 (légale et/ou conventionnelle)

PAYS	1993	1994
AUTRICHE	Conv:37-40 ;Lég:40	Conv:37-40 ;Lég:40
BELGIQUE	Lég:40; Conv:36-39	Lég:40; Conv:36-39
CHYPRE	39.5	39.5
DANEMARK	37	37
FINLANDE	Lég:40; Conv:35-40	Lég:40; Conv:35-40
FRANCE	Lég:39; Conv:35-39	Lég:39; Conv:35-39
ALLEMAGNE DE L'EST	40	40
ALLEMAGNE DE L'OUEST	37.7	37.7
GRECE	Lég:41; Conv:35-40	Lég:41; Conv:35-40
ISLANDE	Lég:40; Conv:37-40	Lég:40; Conv:37-40
IRLANDE	Conv:39	Conv:39
ITALIE	Lég:48;Conv:36-40	Lég:48; Conv:36-40
LUXEMBOURG	Lég:40; Conv:36-40	Lég:40; Conv:36-40
MALTE	40	40
PAYS-BAS	Conv:35-40	Conv:35-40
NORVEGE	37.5	37.5
PORTUGAL	Lég:44; Conv:35-44	Lég:44; Conv:35-40
ESPAGNE	40	40
SUEDE	Lég:40	Lég:40
SUISSE	Lég:46-50; Conv:40.5	Lég:46-50; Conv:40.5
ROYAUME-UNI	35-40	35-40

Tableau 8

Congés payés annuels 1993-1994 (durée légale et/ou conventionnelle)

PAYS	1993	1994
AUTRICHE	5s (6s après 25 ans d'anc.)	5s (6s après 25 ans d'anc.)
BELGIQUE	Lég:4 s; Conv:5s	Lég:4 s; Conv:5s
CHYPRE	Lég:3s; Conv:4s (moy.)	Lég:3s; Conv:4s (moy.)
DANEMARK	5s	5s
FINLANDE	Lég:5s; Conv:5-6s	Lég:5s; Conv:5-6s
FRANCE	Lég:5s; Conv:5-6s	Lég:5s; Conv:5-6s
ALLEMAGNE DE L'EST	27j	27j
ALLEMAGNE DE L'OUEST	30j	30j
GRECE	Lég:4s; Conv:4-5s	Lég:4s; Conv:4-5s
ISLANDE	4s+4j	4s+4d
IRLANDE	Lég: 3s	Lég:3-4s
ITALIE	Conv:4-6s	Conv:4-6s
LUXEMBOURG	Lég:25j; Conv:25-33j	Lég:25j; Conv:25-33j
MALTE	24j	24j
PAYS-BAS	20-30j	20-30j
NORVEGE	4s+1j	4s+1j
PORTUGAL	22jours	22jours
ESPAGNE	30j	30j
SUEDE	27j	25j
SUISSE	23,8j	23,6j
ROYAUME-UNI	4-6s	4-6s

Tableau 9

Age de la scolarité en 1993-1994

PAYS	1993	1994
AUTRICHE	15	15
BELGIQUE	16-18	16-18
CHYPRE	15	15
DANEMARK	16	16
FINLANDE	16	16
FRANCE	16	16
ALLEMAGNE DE L'EST	18	18
ALLEMAGNE DE L'OUEST	18	18
GRECE	15	15
ISLANDE	16	16
IRLANDE	16	16
ITALIE	14	14
LUXEMBOURG	15	15
MALTE	16	16
PAYS-BAS	16-17	16-17
NORVEGE	16	16
PORTUGAL	15	15
ESPAGNE	16	16
SUEDE	16	16
SUISSE	15	15
ROYAUME-UNI	15ans 8mois	15ans 8mois

Tableau 10 Age légal de la retraite en 1993-1994 (en régime général)

PAYS	1993	1994
AUTRICHE	F:60; H:65	F:60; H:65
BELGIQUE	60 ou plus (flexible)	60 ou plus (flexible)
CHYPRE	F:63; H:65 (63 volont.)	F:63; H:65 (63 volont.)
DANEMARK	67	67
FINLANDE	60-65	60-65
FRANCE	60	60
ALLEMAGNE DE L'EST	63-65	63-65
ALLEMAGNE DE L'OUEST	63-65	63-65
GRECE	F:58-60; H:60-65	F:58-60; H:60-65
ISLANDE	Publ:65; Priv:70	Publ:65; Priv:70
IRLANDE	65	65
ITALIE	H:61-65; F:56-65	H:61-65; F:56-65
LUXEMBOURG	57(si 40ans carrière); 60-65	57(si 40ans carrière); 60-65
MALTE	F:60; H:61	F:60; H:61
PAYS-BAS	65	65
NORVEGE	67	67
PORTUGAL	F:62.5; H:65	F:62.5; H:65
ESPAGNE	65	65
SUEDE	65	65
SUISSE	F:62; H:65	F:62; H:65
ROYAUME-UNI	F:62; H:65	F:62; H:65

CHAPITRE 2**EXPERIENCES NATIONALES DE NEGOCIATIONS COLLECTIVES****1993-1994**

Allemagne	17
Belgique	27
Espagne	37
France	45
Grande-Bretagne	57
Irlande	63
Italie	69
Suède	79

ALLEMAGNE

I. La politique contractuelle en période de récession - Un bilan des négociations collectives en Allemagne de l'Ouest en 1993

1. Le contexte politique et économique

1993 a été l'année de la récession la plus grave de l'après-guerre dans (l'ancienne) République fédérale. Le déclin de l'économie et la diminution du produit intérieur brut (PIB) de 1,9% par rapport à l'année précédente sont imputables à la fois à la persistance de la faiblesse conjoncturelle dans les principaux pays importateurs des produits allemands et au recul dramatique des investissements d'équipement.

Cette situation s'est traduite par une compression drastique du personnel dans presque tous les secteurs industriels, et le nombre des chômeurs enregistrés est monté en flèche jusqu'à la fin de l'année, atteignant plus de 2,5 millions, soit un demi-million de plus que l'année précédente.

A la crise économique, qui a entraîné une forte dégradation du cadre de la politique contractuelle pour les syndicats, est venue s'ajouter une pression politique croissante exercée sur les partenaires sociaux - en réalité sur les syndicats - en vue de les amener à tenir compte de la situation difficile en négociant des augmentations de salaires "modérées". Cela se situait également dans le contexte du débat mené début 1993 au sujet du "pacte de solidarité", avec lequel le gouvernement fédéral voulait obliger tous les groupes sociaux à participer au plan de reconstruction de l'Allemagne de l'Est et à l'assainissement des finances publiques.

Alors que la gravité de la crise économique se précisait, une nouvelle discussion sur les facteurs de localisation en Allemagne s'est engagée, dans le cadre de laquelle les employeurs avancèrent presque exclusivement des arguments axés sur le coût de la main-d'oeuvre. Ils s'efforcèrent surtout d'expliquer la "crise des coûts" de l'économie allemande en invoquant la forte augmentation des coûts unitaires de production depuis le début des années 90. Malgré une base empirique plus que discutable, la campagne des employeurs a dominé dans une large mesure le débat, notamment dans la perspective des négociations salariales pour 1994.

Globalement, l'année 1993 est caractérisée par une courbe décroissante pour ce qui concerne les résultats des négociations collectives. Si, au printemps, les syndicats étaient encore en mesure d'imposer des augmentations de salaires nettement au-dessus de 3%, cela leur est devenu de plus en plus difficile au cours du second semestre. D'un point de vue macroéconomique et en moyenne annuelle, les revenus réels n'ont pu être garantis par les conventions collectives. Concernant les négociations salariales pour 1994, il faut s'attendre, d'après les premiers accords conclus dans les assurances et l'industrie chimique, à une nouvelle tendance à la baisse.

Toutefois, un bilan des résultats des conventions collectives fait aussi apparaître des aspects positifs: la montée rapide du chômage a conduit à une relance de la discussion sur la durée du travail au sein des syndicats. L'initiative de Volkswagen visant l'introduction de la semaine de 4 jours a également eu, plus vite que prévu, des conséquences politiques concrètes directes: l'ouverture de nouvelles perspectives pour une offensive salariale des syndicats (cf. point 5.). Les résultats concrets ne sont toutefois pas encore connus.

2. Le bilan des négociations collectives en chiffres

En 1993, les organisations affiliées au DGB ont conclu des conventions collectives assorties d'augmentations de salaires et de traitements pour 12,5 millions de salariés. 4,2 millions de salariés supplémentaires ont bénéficié de l'application d'augmentations qui avait été convenues l'année précédente ou antérieurement.

Le taux d'augmentation moyen des nouvelles conventions s'est élevé à 3,3% (3,8% avec les augmentations futures par étapes). L'éventail des augmentations de salaires a été très large cette année encore, allant de 0% dans les houillères jusqu'à 3,8% dans les banques et 3,85% dans le secteur du bâtiment, en passant par 2,1% dans le service public et 3,3% dans l'industrie graphique et le commerce de détail.

L'augmentation moyenne des salaires conventionnels en 1993 par rapport à l'année précédente (augmentation par année civile) s'est élevée à 3,8% pour l'ensemble de l'économie. Dans la moyenne supérieure, on trouve le secteur de l'industrie alimentaire avec 4,5%, suivi de l'industrie du bâtiment avec 4,4%, du secteur des prestations de services marchands et non-marchands avec 4,3%, du commerce avec 4,1% et, enfin, de l'horticulture, de l'agriculture et de la sylviculture avec 3,9%. Au-dessous de cette moyenne se trouvent les industries des biens d'investissement et des biens de consommation avec 3,7%, les collectivités territoriales et la sécurité sociale avec 3,4%, les transports et les communications avec 3%, l'alimentation en énergie et en eau ainsi que les mines avec 2,4%.

Compte tenu de la hausse de l'indice des prix du coût de la vie de 4,1%, ces résultats des négociations salariales de 1993 signifient pour la grande majorité des travailleurs des pertes, en partie considérables, de revenus réels.

D'après les résultats annuels provisoires de l'Office fédéral des statistiques, l'évolution effective des revenus, en termes réels, est négative. La masse des salaires et traitements versés par salarié n'a augmenté l'année passée, tant en termes bruts qu'en termes nets, que de 2,7%, donc nettement plus lentement que les salaires définis dans les conventions collectives. Cela tient en partie au fait que l'année passée, les entreprises ont diminué à une grande échelle les avantages sociaux ou les ont imputées sur des augmentations salariales. L'écart négatif entre les salaires conventionnels et réels qui en résulte se chiffrait en moyenne, durant les trois premiers trimestres, à - 0,7%, ce qui est nettement supérieur aux deux années précédentes (- 0,2%). En termes nets et réels, les revenus des travailleurs ont baissé de 1,1%.

Durant l'année écoulée, de nouvelles réductions de la durée hebdomadaire conventionnelle du travail ont pu être obtenues dans un certain nombre de petits secteurs couverts par les conventions collectives, ce qui a peu changé les chiffres pour l'économie dans son ensemble. Fin 1993, la durée hebdomadaire conventionnelle, y compris les étapes non encore entrées en application, s'élevait, comme l'année précédente, à 37,4 heures. La durée hebdomadaire conventionnelle valable jusqu'à la fin de l'année est toutefois repassée à 37,7 heures, ce qui signifie une régression de 0,4 heures ou de 1 % par rapport à l'année précédente. Ces chiffres reflètent surtout les réductions entrées en vigueur au printemps dans la métallurgie (36 h à partir du 1er avril), dans l'industrie chimique (37,5 h à partir du 1er avril) et dans l'industrie de l'habillement (37,5 h à partir du 1er mai).

De nets changements sont intervenus dans la réduction de la durée du travail sous la forme de jours libres supplémentaires. Fin 1993, 3,5 millions de salariés avaient droit à 3,1 jours libres en moyenne, et à 3,6 avec les dispositions devant entrer en vigueur dans le futur. Un an auparavant, les chiffres correspondants étaient de 2,8 et 3 jours. Ces accords ont été marqués de manière déterminante par les dispositions en vigueur dans les mines, où les salariés bénéficiaient de 18,8 jours libres par an. Suite à la nouvelle convention conclue en décembre, ceux-ci passeront à 30 jours (financés par des réductions de salaire), dans le cadre d'un accord visant à éviter la menace d'une perte de 10.000 emplois dans les deux prochaines années.

De légères améliorations ont pu être apportées au niveau des congés définis dans les conventions collectives. L'année passée, la moyenne des congés est passée, pour l'ensemble de l'économie, de 28,8 à 29,2 jours. Cette augmentation résulte essentiellement du relèvement des congés annuels à 30 jours dans l'industrie du bâtiment, ceux-ci étant jusque-là échelonnés entre 23 et 27 jours.

II. Entre révision et alignement - La politique contractuelle en Allemagne de l'Est en 1993

1. Contexte

Dans les nouveaux Länder, la situation socio-économique continue à se présenter sous un aspect très problématique. Un redressement économique est certes évident, mais il part d'un niveau très bas. Ainsi, le produit intérieur brut à l'Est a augmenté en termes réels de 6,3 %, atteignant tout juste 8 % du produit intérieur brut de l'Ouest. De plus, cette augmentation était de loin insuffisante pour stopper le processus de suppression des emplois. En 1993, le nombre des travailleurs occupés a encore reculé de 250.000 et se chiffre à 5.680.000. Le secteur industriel a été particulièrement affecté. Que le nombre des chômeurs enregistrés n'ait pas continué à augmenter, mais ait stagné au niveau élevé de 1,15 million, est dû au fait que de nombreux chômeurs concernés se sont retirés du marché du travail et surtout à la mise en oeuvre toujours massive, en dépit des réductions intervenues, des instruments transitoires de la politique de l'emploi, comme les mesures de qualification, etc.

La croissance modérée et la diminution du nombre des salariés ont eu pour effet d'accroître sensiblement le rendement économique par tête d'habitant dans les nouveaux Länder. Le produit intérieur brut par travailleur ayant un emploi a augmenté en termes réels de 10,1 %, atteignant 45,8 % du niveau ouest-allemand (1992: 38,8 %).

La politique contractuelle était sur ce point confrontée à une situation de départ difficile et qui l'est toujours. En 1993, l'objectif principal des syndicats restait l'alignement, sur le niveau de l'Ouest, des salaires, traitements et autres prestations définies dans les conventions collectives. Mais la résistance des employeurs s'est accrue. Ils n'ont pas seulement refusé de nouvelles augmentations salariales; ils ont aussi demandé une révision des accords applicables par étapes déjà conclus en vue de parvenir à un alignement des revenus. Dans la métallurgie, cette attitude a provoqué un conflit sérieux qui a débouché sur une grève de deux semaines.

2. Le conflit au sujet du plan par étapes dans la métallurgie

En mars 1991, l'IG Metall avait pu conclure un ajustement par étapes des salaires, traitements et indemnités de formation conventionnels dans la métallurgie est-allemande, à 100 % du niveau de l'Ouest avant le mois d'avril 1994. Mais la convention collective qui, dans un premier temps, avait été approuvée par tous (employeurs et presse économique compris), s'est vite trouvée prise dans la ligne de tir de la critique et, dès l'été 1992, l'organisation patronale Gesamtmetall demandait une révision pure et simple de l'accord.

L'accord par étapes de 1991 comprenait une clause de révision stipulant que les partenaires sociaux, si l'un des deux le souhaite, *"engagent à tout moment, à dater du 1er janvier 1993, des négociations sur le point de savoir si les accords conclus sont applicables ou s'ils doivent être adaptés, compte tenu de la situation économique et sociale"*. Les négociations menées en vue de la révision à partir de la mi-janvier 1993 et qui ont eu lieu dans les cinq régions de la métallurgie est-allemande couvertes par les conventions collectives, sont restées sans résultat.

Après l'échec de la médiation, les employeurs de la métallurgie ont proclamé le 18 février en Saxe, et les jours suivants dans toutes les autres régions, la "dénonciation extraordinaire" de l'accord applicable par étapes.

Face à ces signes annonciateurs de tempête, les partenaires sociaux se sont préparés dans les semaines qui suivirent pour le futur conflit du travail; des grèves d'avertissement, puis une grève ont suivi. Le 14 mai, un accord a été réalisé en Saxe et reporté ensuite sur les autres régions. Cet accord comportait les points suivants:

- L'ajustement des salaires en 1993 est étendu dans le temps et son importance est donc diminuée. Les salaires et traitements sont relevés dans le courant de l'année, en trois étapes, à 80 % du niveau de l'Ouest (1.6.: 75 %, 1.9.: 78 %, 1.12: 80 %).

- L'alignement total à 100% sur le niveau de l'Ouest est repoussé de plus de deux ans. Il aura lieu à partir de 1994, en trois nouvelles étapes, jusqu'à la mi-1996, à savoir au 1.7.1994: 87%, au 1.7.1995: 94% et au 1.7.1996: 100%. Pour la dernière étape, un ajournement de plus ou moins six mois est possible si la demande en est faite huit mois au préalable (clause de révision).
- En outre, une clause dite "de rigueur" a été convenue. Celle-ci prévoit que les partenaires sociaux, à la demande de l'employeur ou du comité d'entreprise, peuvent conclure un accord permettant de s'écarter pour une durée déterminée des dispositions de la convention collective.

L'organisation patronale *Gesamtmetall* a déclaré, au nom de ses organisations affiliées également, que la dénonciation extraordinaire de conventions collectives n'était pas un moyen approprié pour résoudre des conflits sociaux

C'est avec ce résultat que s'est terminé dans un premier temps le conflit portant sur la révision de l'ancien plan par étapes, qui était plus qu'un simple conflit du travail: le conflit salarial dans la métallurgie est-allemande n'a pas seulement provoqué la première grande grève dans les nouveaux Länder; il a été en même temps un conflit de principe à caractère politique dont l'importance transcende la région et l'événement en tant que tels.

IG Metall a dû renoncer à son droit en vigueur sur l'ancien accord, mais il a pu de nouveau imposer un plan par étapes pour une durée déterminée. Il a fourni la preuve de sa fonction de puissance protectrice des salariés en faisant une démonstration impressionnante de sa capacité d'organisation et de sa présence. Il en va de même pour le conflit qui se présente de manière identique dans la sidérurgie est-allemande. Là aussi, les employeurs veulent obtenir par la force la révision d'un plan par étapes datant de 1991. Ce n'est qu'après un conflit de trois semaines qu'*IG Metall* a pu, le 23 mai, parvenir à un résultat comparable à celui obtenu dans la métallurgie.

Il s'est avéré, dans les mois qui suivirent, que l'application de la clause de rigueur était un point litigieux majeur : les employeurs s'efforçaient d'en faire une clause d'ouverture pour un aussi grand nombre d'entreprises que possible, et *IG Metall* la considérait comme "l'exception de l'exception" dans la mesure où la nouvelle convention collective conclue tenait déjà compte de la mauvaise situation économique de la branche.

3. Les conventions collectives dans d'autres branches

3.1 Révision des accords existants applicables par étapes

Parallèlement au conflit dans la sidérurgie, des négociations sur la révision des plans par étapes ont été menées dans d'autres branches. Une clause de révision figurait par exemple dans l'accord applicable par étapes de l'industrie de la céramique fine de 1991, qui prévoyait également un alignement sur le niveau occidental avant 1994. Les rémunéra-

tions conventionnelles devaient être relevées à 85% au 1er avril 1993. Après de longues négociations, *IG Chemie* a consenti à une révision le 25 mars, au cours d'une procédure de conciliation. Un alignement total est espéré en 1996. Cette déclaration est néanmoins pourvue d'une clause de révision.

La révision d'un nouveau plan applicable par étapes dans l'industrie du caoutchouc a eu lieu le 23 avril. On tend à un alignement total sur le niveau de l'Ouest pour 1996 (jusqu'ici pour le 1.7.1994).

Certaines dispositions conventionnelles ont également été révisées dans l'industrie de transformation du bois en Saxe.

3.2 Nouvelles conventions collectives en 1993

Du fait de la persistance de la situation économique défavorable, en particulier dans le domaine industriel, les nouveaux accords salariaux conclus en 1993 ont été nettement moins importants comparé aux augmentations prévues dans les accords applicables par étapes. Cette constatation est étayée par le résumé ci-après:

- Dans les assurances, le syndicat HBV a obtenu le 26.1.1993 un relèvement des traitements de 75 à 78% du niveau de l'Ouest, avec effet rétroactif au 1.12.1992, et ensuite à 83% au 1.6.1993. L'accord est valable jusqu'au 30.11.1993.
- Dans la banque, le HBV s'est mis d'accord, le 28.1.1993, sur le relèvement progressif des traitements à 75-80% du niveau de l'Ouest au 1.2.1993, 78-82% au 1.6.1993 et 82-85% au 1.11.1993. A cela est venu s'ajouter un versement unique de 350 DM pour janvier. L'accord est valable jusqu'au 31 janvier 1994.
- Le 3.2.1993, l'*IG Bergbau* a obtenu pour les 60.000 salariés de l'industrie de la lignite et du gaz un relèvement des salaires de 10% au 1.1.1993. Cet accord est valable jusqu'au 31.1.1994. Pour décembre 1992, il y a eu un versement unique de 250 DM.
- Le 22.2.1993, les partenaires sociaux dans l'industrie chimique se sont mis d'accord, en conciliation, sur un relèvement des salaires de 9% après un mois sans augmentation, à partir du 1.2.1993. Cet accord prend fin le 28 février 1994.
- Toujours en février, l'ÖTV et l'*IG Bergbau und Energie* ont conclu pour le secteur énergétique (AVEU) un accord prévoyant un relèvement des salaires de 9,3% au 1.2.1993, pour une durée de 13 mois.
- L'*IG Bau-Steine-Erde* a conclu le 30.3.1993, pour les travailleurs de l'industrie du bâtiment, un relèvement des salaires de 9,3% au 1.4.1993 ainsi qu'un ajustement des salaires de 2,5% pour la diminution de la durée du travail de 41 à 40 heures, déjà convenue. Les employés obtiennent également 9,3% et 4,9% de plus au 1.10.1993. Les deux groupes se trouvent ainsi à 85% du niveau de l'Ouest. Cet accord prend fin le 31.3.1994.
- Dans l'industrie textile, les salariés obtiennent à partir du 1.5.1993, après un mois sans augmentation, une augmentation des salaires et traitements de 5,7%, et de 3,2% supplémentaires au 1.11.1993. L'accord prend fin le 30.4.1994.

4. Situation en matière d'alignement des salaires conventionnels

4.1 Niveau des salaires conventionnels Est/Ouest et revenus effectifs

Fin 1993, le rapport entre les salaires conventionnels Est/Ouest, dans 22 secteurs sélectionnés, se situait entre 55 et 100% pour les salaires de base. Le secteur des entreprises de nettoyage de bâtiments de Berlin et les employés des domaines agricoles de l'Etat ont obtenu un alignement total des rémunérations dans le barème des salaires. Au bas de l'échelle se trouvent les employés de l'industrie de l'habillement (55,4%), de l'industrie textile (60,1%) et des transports et communications de Saxe (62,3%), suivis des salaires de l'industrie de la confiserie (63,4%). Au centre se trouvent les secteurs de l'énergie et de l'approvisionnement (72,9%), l'industrie de la lignite et du gaz (73,7%) et l'industrie de transformation du papier (75%). Les secteurs de la métallurgie, de l'industrie graphique et les services publics ont déjà obtenu 80%. En haut de l'échelle se situent entre autres le commerce de détail et la banque (85%), et l'industrie du bâtiment (employés : 85%, ouvriers : 87,2%). La plus forte augmentation du niveau des salaires conventionnels l'année passée a eu lieu dans la banque (+ 12,6%) et dans la métallurgie (+ 12,6%). Les relèvements sont restés relativement faibles dans les secteurs de la lignite et du gaz (+ 3,4%), dans l'industrie automobile (+ 3,2%) et dans les domaines agricoles de l'Etat (+ 1%).

Dans huit des secteurs de base sélectionnés, un accord a déjà été conclu sur de nouvelles augmentations par étapes, qui entreront en application en 1994 ou plus tard. D'une manière générale, il faut tenir compte du fait que ces chiffres ne sont pas représentatifs du niveau global atteint par les salaires. Certaines composantes complémentaires des revenus, telles que les congés payés et les primes de fin d'année, ne sont pas comprises et la durée du travail plus longue n'est pas prise en considération.

Les revenus effectifs, calculés en tant que masse des salaires et traitements bruts versés par salarié, ont augmenté de 13,5% l'année passée.

4.2 Autres dispositions et prestations conventionnelles

La durée hebdomadaire du travail n'est identique à l'Est et à l'Ouest que dans l'agriculture, avec 40 heures. Pour le reste, il existe une différence de 1 à 4 heures au détriment des régions de l'Est. L'écart le plus grand est dans la métallurgie où la semaine de 36 h est en vigueur à l'Ouest depuis le 1.4.1993, contre 40 h à l'Est. Les 40 heures constituent presque partout la durée standard du travail définie dans les conventions collectives, et seules l'industrie graphique (38 h) et les entreprises de nettoyage des bâtiments (39 h) sont passées au-dessous de ce seuil en 1993.

Concernant les congés annuels, la situation semble déjà plus avantageuse. Dans dix secteurs couverts par les conventions collectives, la durée des congés est identique à l'Est et à l'Ouest. Dans treize secteurs de l'Est, les salariés ont droit à 30 jours de congés (lors de la dernière étape de l'accord). Pour le reste, la différence varie entre deux et sept jours.

Si l'on réunit les composantes de la durée du travail dans le cadre de la durée annuelle du travail conventionnelle, il apparaît que la plus longue durée annuelle de travail, de 1.820 heures, est enregistrée dans les secteurs privés des transports et des communications en Saxe, suivis par les domaines agricoles de l'Etat, qui totalisent 1.800 heures. Au bas de l'échelle se trouvent les entreprises de nettoyage du bâtiment de Berlin-Est avec 1.716 heures et l'industrie graphique avec 1.664,4 heures.

5. Négociations collectives en 1994

Après les nouvelles conventions collectives assez modestes de 1993 et face à la persistance des difficultés économiques, il y a peu d'espoir de remporter des succès spectaculaires au niveau de l'alignement des salaires en 1994. Dans la perspective des négociations salariales de 1994, les syndicats ont pour la plupart renoncé à présenter des revendications chiffrées. Ainsi, ÖTV, qui mène pour la première fois en 1994 conjointement les négociations pour le service public à l'Est et à l'Ouest, a par exemple demandé "un net pas en avant" vers l'alignement. Pour la banque et les assurances, HBV a demandé l'alignement total à 100% sur les salaires de l'Ouest. Le 17.1.1994, un premier accord était conclu pour les assurances, comprenant un relèvement des traitements de 3,6% au 1.12.1993, une augmentation par étapes de 2,4% au 1.2.1994 et ensuite de 1,5% au 1.9.1994. Cette branche atteindra ainsi 90% du niveau de l'Ouest en 1994.

APERCU DES PRINCIPALES DISPOSITIONS NOUVELLES DE LA LOI SUR LA PROMOTION DU TRAVAIL AU DEBUT DE L'ANNEE 1994

Modifications résultant de la Loi sur la mise en oeuvre du programme fédéral de consolidation

Le réajustement sur l'évolution générale des salaires des indemnités compensatrices de perte de salaire prévues par la Loi sur la promotion du travail est uniformisé depuis le 1er janvier 1994 sur l'ensemble du territoire fédéral. Dans les nouveaux Länder, le réajustement des indemnités compensatrices de perte de salaire est passé d'une périodicité semestrielle à un rythme annuel. Sur l'ensemble du territoire fédéral, les réajustements s'orientent désormais dans la période du 1er juillet de chaque année au 30 juin de l'année suivante sur l'évolution des «salaires bruts», l'indice de référence étant celui relevé deux ans auparavant pour l'année civile. La seule différence qui subsiste donc quant aux modalités de réajustement est que l'évolution des salaires et traitements est considérée distinctement pour l'Allemagne de l'Ouest et l'Allemagne de l'Est.

Modifications résultant de la Première loi de mise en oeuvre du programme d'économie, de consolidation et de croissance

En raison de la modification de l'évolution économique globale et de ses graves répercussions sur les budgets publics, la Diète fédérale a décidé, en adoptant les lois

d'austérité, des modifications dans le domaine de la promotion du travail. Les modifications suivantes sont importantes:

Diminution des indemnités compensatrices de perte de salaire au titre de la Loi sur la promotion du travail

Les indemnités compensatrices de perte de salaire (allocations de chômage, indemnités de chômage partiel, allocations d'intempéries, aide aux chômeurs et allocation d'intégration) baissent de 3 %, sauf pour les bénéficiaires ayant un enfant à charge, pour lesquels la baisse n'est que de 1 %. L'indemnité transitoire accordée aux participants à des mesures de promotion individuelle de la réhabilitation professionnelle est ramenée de 80 % (bénéficiaires ayant un enfant) et 70 % (sans enfant) à 75 % et 68 % respectivement. Cette diminution concerne depuis le 1er janvier 1994 aussi les prestations en cours.

L'allocation de subsistance versée aux participants à des mesures de formation professionnelle continue est ramenée, pour les prestations en cours, au niveau de l'allocation de chômage valable avant le changement, une baisse supplémentaire de trois points (un point pour les bénéficiaires ayant un enfant à charge) étant appliquée aux prestations nouvellement accordées.

Le montant des indemnités compensatrices de perte de salaire avant et après l'entrée en vigueur des nouvelles mesures est le suivant:

	jusqu'ici		désormais	
	avec enfants	sans enfants	avec enfants	sans enfants
Allocations de chômage	68%	63%	67%	60%
Indemnités de chômage partiel	68%	63%	67%	60%
Allocations d'intempéries	68%	63%	67%	60%
Aide aux chômeurs	58%	56%	57%	53%
Allocation d'intégration	58%	56%	57%	53%
Allocation d'intégration (à titre transitoire)	uniformément 63%		uniformément 60%	
Indemnité transitoire	80%	70%	75%	68%
Allocation de subsistance	73%	65%	67%	60%
(* Prestations en cours: 68% 63%)				

Pour mieux faire obstacle aux manipulations, la Loi sur la promotion du travail prévoit que les indemnités compensatrices de perte de salaire seront désormais calculées sur la base du salaire moyen touché par le chômeur pendant ses six (au lieu de trois) derniers mois d'emploi pour le temps de travail hebdomadaire régulier fixé par convention collective.

III. Conclusions

Les difficultés résultant à la fois de la récession et du financement de l'unification ont gravement affecté le système des relations sociales et des négociations collectives en Allemagne. Certains employeurs, cherchant à remettre en question le système de négociations collectives ainsi que les acquis obtenus par les syndicats au fil du temps, ont tenté d'exploiter les difficultés de ces dernières années. Les informations reprises plus haut permettent toutefois d'affirmer qu'ils n'ont pas réussi. Les travailleurs allemands et leurs syndicats ont incontestablement dû accepter certains sacrifices à court terme, mais il semble bien qu'ils aient réussi à préserver pour l'avenir un système qui, dans le passé, a fait ses preuves, tant pour les salariés que pour l'économie allemande dans son ensemble.

Si cette interprétation s'avère correcte, les conséquences s'étendront bien au delà de l'Allemagne, car les forces qui cherchent une déréglementation du marché du travail en Allemagne ne sont pas isolées et ont de nombreuses contreparties ailleurs en Europe. Il n'est pas excessif d'affirmer que l'issue de la confrontation des deux systèmes économiques et sociaux pourrait être décisive pour l'ensemble de l'Europe.

* * * * *

Allemagne		France		Taux de chômage
1990	1991	1990	1991	
10,1	10,5	7,5	7,8	1990
10,2	10,8	7,6	7,9	1991
10,3	10,9	7,7	8,0	1992
10,4	11,0	7,8	8,1	1993
10,5	11,1	7,9	8,2	1994
10,6	11,2	8,0	8,3	1995
10,7	11,3	8,1	8,4	1996
10,8	11,4	8,2	8,5	1997
10,9	11,5	8,3	8,6	1998
11,0	11,6	8,4	8,7	1999

BELGIQUE

I. Contexte et résultats des négociations collectives 1993-94

En 1993, l'économie belge a subi de plein fouet les effets de la récession économique en Europe. Après être descendue sous la barre de 1% en 1992, la croissance a été négative en 1993. Passé de 8,7% en 1990 à 9,3% en 1991 et 10,3 en 1992, le chômage a atteint 11,9% en 1993 et continue d'augmenter.

Le contexte était donc extrêmement difficile lorsque fut entamé le débat social en vue du renouvellement de l'accord interprofessionnel de 1991-92, qui venait à échéance en décembre 1992.

Alors que le Front commun syndical souhaitait la signature d'un nouvel accord central, la fédération patronale FEB déclarait qu'il n'y avait aucune marge de négociation compte tenu de la situation économique difficile.

Après une Journée d'action syndicale, les négociations ont été entamées et un accord central valable pour deux ans (1993-1994) a été signé le 9 décembre 1992. Il concerne 2,2 millions de salariés du secteur privé et porte principalement sur l'emploi et le maintien de la position concurrentielle de l'économie belge. Tout en mettant l'accent sur la modération salariale, il respecte la liberté de négociation dans les secteurs et les entreprises.

Après l'approbation de l'accord central interprofessionnel 1993-94 par les organisations syndicales et patronales, les négociations collectives ont été entamées dans les secteurs professionnels. Les dossiers de revendications syndicales introduits dans les secteurs contenaient en général des revendications quantitatives (augmentation salariale réelle) et des revendications qualitatives (sécurité d'emploi et création de conseils d'entreprise européen).

Ci-dessous, les résultats des négociations dans deux secteurs importants :

L'accord 1993-94 pour les **ouvriers des fabrications métalliques** porte sur la sécurité d'emploi, la prolongation des délais de préavis, des fonds pour l'apprentissage industriel, la prorogation des conventions concernant la prépension, l'augmentation des indemnités de chômage extra-légales (de 140 à 170 FB), le maintien de l'indexation automatique des salaires, l'augmentation des salaires (7 FB/heure en 1994) et la paix sociale.

Pour les **ouvriers de la construction**, un accord a été signé pour 1993-94. Il prévoit entre autres: trois augmentations salariales successives (10 FB/H soit +3% au total); une augmentation des allocations complémentaires de chômage journalière (celles-ci se situent actuellement entre 209 et 358 FB/jour); la prorogation du système de prépension (à partir de l'âge de 58 ans) et l'augmentation des indemnités de prépension (actuellement entre 5.321 et 10.230 FB); le pécule de vacances pour les pensionnés sera accordé à partir de l'âge de 60 ans (65 ans auparavant); une diminution de 1% de la cotisation patronale au Fonds de sécurité d'existence des ouvriers de la construction (cette cotisation se situe dès lors à 20,95%, 20,45% ou 17,45% du salaire selon la catégorie d'entreprise); des dispositions relatives à la formation professionnelles et à l'intégration professionnelle des jeunes et des groupes à risque; des dispositions pour renforcer la lutte contre les pratiques illégales des pourvoyeurs de main-d'oeuvre.

II. Relations entre interlocuteurs sociaux et gouvernement

Le 12 mars 1993, le Conseil central de l'économie reconnaissait, dans un avis unanime, que la compétitivité des entreprises belges était menacée : *"Aux termes de la loi, les indicateurs de part de-marché et de coûts salariaux par travailleur occupé dans le secteur privé font apparaître, de 1991 à 1993 inclus, une détérioration."*

A la suite de cet avis, les interlocuteurs sociaux ont proposé une concertation spécifique sur les mesures correctrices à prendre pour promouvoir la compétitivité, l'emploi et la croissance.

Après l'échec d'une solution négociée avec les interlocuteurs sociaux (les employeurs refusaient de s'engager en matière d'emploi), le gouvernement a pris la décision d'abaisser les charges sociales des entreprises de l'industrie manufacturière pour un montant de neuf milliards de francs belges, sans obligations en matière d'emploi.

Conférence de l'emploi

En même temps, le gouvernement s'était engagé à organiser, au printemps 1993, une Conférence de l'Emploi avec comme but d'optimiser les efforts dans le domaine de l'emploi, dans le respect des dispositions de l'accord interprofessionnel.

Réunie pour la première fois le 12 mai 1993, la Conférence a abouti le 18 mai 1993 à un accord sur quatre points :

- embauche de jeunes (de moins de 26 ans)
- accompagnement des restructurations des entreprises
- interruption de carrière
- introduction du travail à mi-temps et de la prépension à mi-temps (à partir de 55 ans)

Une deuxième session de la Conférence nationale de l'emploi a été annoncée pour traiter des questions du coût du travail, de la flexibilité et du financement de la sécurité sociale. En juillet 1993, le Premier ministre Dehaene a annoncé un large débat sur l'emploi, la compétitivité et le financement de la sécurité sociale en vue de la conclusion d'un pacte social comparable à celui de 1944, qui avait mené à la création du système de sécurité sociale.

Un groupe d'experts installé le 5 août 1993 sous la présidence du gouverneur de la Banque nationale avait pour mission la rédaction, avant fin septembre 1993, d'un rapport sur la problématique globale et la formulation des recommandations en vue de la conclusion, à la fin de l'année 1993, d'un vaste pacte social sur l'emploi, la compétitivité et la sécurité sociale.

La réponse des interlocuteurs sociaux à l'invitation du Premier ministre a été positive dans l'ensemble, avec toutefois des priorités et des accents différents, la CSC se disant prête à entamer des discussions menant à un accord global sur un projet de société, tandis que la FGTB était prête à participer à des discussions menant à un pacte social et fiscal. Le patronat, quant à lui, était intéressé à la conclusion d'un pacte socio-économique.

III. Du Pacte social au Plan global et de la négociation à l'intervention gouvernementale

A partir du second semestre 1993, le climat social a profondément changé en Belgique.

Le rapport, remis par le groupe d'experts au Premier ministre le 16 octobre 1993, pose une série de conditions pour la conclusion d'un pacte social, dont, entre autres, un blocage des salaires réels de 1994 à 1996 et davantage de sélectivité dans les dépenses de sécurité sociale.

Les experts proposent les mesures concrètes suivantes :

- en matière d'**emploi** : une extension du système de diminution des cotisations patronales à la sécurité sociale, une politique active de l'emploi, une plus grande flexibilité du marché du travail, une répartition du volume de travail existant, et une conversion des augmentations salariales non accordées en nouveaux postes de travail par convention collective;
- en matière de **compétitivité** : une réforme de la loi de sauvegarde de la compétitivité et un renforcement de la responsabilité des interlocuteurs sociaux;
- en matière de **sécurité sociale** : une réforme structurelle du système avec, d'une part, une assurance basée sur les cotisations des salariés et, d'autre part, un pôle de solidarité générale au sein de toute la population ainsi que des mesures pour assurer le financement de la sécurité sociale à moyen et à long terme.

Le 20 octobre 1993, le Premier ministre a présenté ces propositions concrètes aux interlocuteurs sociaux, sous la forme d'un avant-projet de pacte social relatif à l'emploi, la compétitivité et la sécurité sociale, en leur demandant leur adhésion au projet tout en proposant des concertations spécifiques par blocs de matières.

Dès le 21 octobre, les organisations syndicales ont fait connaître leur position face à la "Note Dehaene". La FGTB, considérant qu'il ne s'agissait pas d'une base de négociation, mais d'une base d'accord qui, en outre, n'était pas équilibrée, l'a rejetée. La CSC a fait de même, tout en se déclarant disposée à poursuivre le dialogue. Le patronat, quant à lui, s'est prononcé en faveur de la Note.

Le 24 octobre 1993, le gouvernement a annoncé pour la première fois son intention d'élaborer un plan global.

Entre-temps, la rupture des négociations tripartites a durci les positions des interlocuteurs.

Lorsque le gouvernement a annoncé, en date du 26 octobre 1993, l'établissement d'un calendrier pour la mise au point du plan global, les organisations syndicales décidèrent de lancer une série de programmes d'actions : manifestations nationales (FGTB), campagne de sensibilisation (CSC), programme commun d'actions FGTB-CSC avec grèves tournantes et grèves générales. Une nouvelles plate-forme commune de revendications syndicales a alors été adoptée. Les positions syndicales et patronales étaient plus éloignées que jamais.

Les pressions syndicales sur le Plan global ont eu certains effets positifs et le gouvernement a modifié une série de propositions pour rencontrer les objections syndicales. Il s'agit notamment de l'application intégrale des conventions collectives conclues pour 1994 (à l'exception d'une modification du système d'indexation existant), de 30 milliards supplémentaires pour l'emploi, d'une concertation préalable concernant les mesures de flexibilisation (au lieu d'une décision unilatérale par le gouvernement), et d'importantes ressources nouvelles pour la Sécurité sociale. Le Plan a été adopté par le gouvernement le 17 novembre 1993 et approuvé par le Parlement quelques jours plus tard.

La mise en oeuvre du Plan global nécessitait l'adoption d'une série de dispositions législatives et réglementaires, ainsi que des concertations et négociations collectives à plusieurs niveaux et sur différents points, entre autres en matière de plans d'entreprises de redistribution du travail. Parmi les mesures législatives il s'agissait surtout de l'arrêté royal du 24 décembre 1993 sur la sauvegarde de la compétitivité du pays, qui concerne la modération des revenus et l'emploi, de la "loi-programme social" concernant la sécurité sociale, ainsi que du projet de la "loi-programme fiscal" qui concerne la fiscalité.

IV. Aperçu succinct des mesures gouvernementales dans le cadre du Plan global

1. EMPLOI ET COMPETITIVITE

1.1 Plans d'entreprise de redistribution du travail

- Le cadre légal pour les plans d'entreprise (d'une durée d'un an minimum) de redistribution du travail conduisant à un accroissement net du nombre de personnes occupées, comprend huit mesures concrètes optionnelles :
 - . travail à temps partiel volontaire avec scission des postes de travail;
 - . réduction du temps de travail avec embauche compensatoire;
 - . limitation des heures supplémentaires avec embauche compensatoire;
 - . instauration d'un droit à l'interruption ou à la diminution de la carrière (avec remplacement obligatoire);
 - . instauration de la prépension à mi-temps (avec remplacement obligatoire);
 - . instauration du travail en équipe avec embauche compensatoire;
 - . instauration d'horaires flexibles avec embauche compensatoire;
 - . instauration de la semaine de quatre jours avec embauche compensatoire.
- Les commissions paritaires formulent en la matière des recommandations et concluent éventuellement un accord-cadre.
- Les entreprises avec un tel plan bénéficient pour chaque emploi supplémentaire (min. mi-temps) d'une diminution de la cotisation patronale à la Sécurité sociale (100.000 F/an).

1.2 Emplois-tremplins

- Tout travailleur âgé de moins de trente ans au moment de son entrée en service et n'ayant pas travaillé plus de 6 mois entre en considération pour un emploi-tremplin.
- Dans le cadre du contrat de travail pour un emploi-tremplin, les délais de préavis suivants sont applicables après la fin de la période d'essai et dans une période pendant laquelle l'ancienneté du travailleur n'excède pas les trois ans :
 - . un mois lorsque le préavis émane de l'employeur;
 - . une semaine lorsque le préavis émane du travailleur;
- Le travailleur a droit à un salaire équivalent à 90% du salaire habituel. Cette diminution de salaire ne peut être octroyée que pour douze mois au maximum.

1.3 Promotion de la première embauche ("Plan plus un")

La diminution des cotisations à la Sécurité sociale déjà appliquée pour l'embauche d'un premier travailleur ("Plan plus un") est renforcée : dispense dégressive de la cotisation patronale pendant trois ans (100%-75%), au lieu de 2 ans actuellement.

1.4 Flexibilisation

Diverses mesures de maintien et de création d'emplois sont annoncées :

- un contrat à durée déterminée pourra être suivi par d'autres contrats à durée déterminée, si l'employeur peut le justifier;
- actualisation de la législation sur le travail intérimaire;
- calcul de la durée de travail moyenne sur base annuelle et adaptation et simplification de la législation sur les heures supplémentaires;
- affectation plus active des frais de préavis (notamment pour l'outplacement);
- pour les employés supérieurs (+ 1.675.000 F/an, indexés), le délai de préavis peut être fixé lors de la conclusion du contrat de travail, avec un minimum légal de trois mois par période commencée de 5 ans d'ancienneté.

1.5 Création de services locaux de l'emploi

Dans le prolongement de la réglementation existante sur les agences locales pour l'emploi (services communaux de "petits boulots"), un service local de l'emploi est créé dans chaque commune :

- groupe-cible : chômeurs complets après un an d'allocations, personnes ayant droit au minimum d'existence;
- inscription obligatoire pour les chômeurs complets après 3 ans de chômage; pour les jeunes quittant l'école et bénéficiant d'allocations d'attente après 2 ans d'indemnités;
- activités qui ne sont pas réalisées ou qui ne sont pas en concurrence avec le secteur privé (aide ménagère, encadrement d'enfants et de malades, protection de l'environnement,

activités d'ASBL à but social, culturel, humanitaire ou sportif, aide administrative légère, petit entretien de jardins, aide aux administrations locales, nettoyage chez des particuliers, cueillette des fruits, etc.); max. 45 h/mois par chômeur (éventuellement plus pour la cueillette des fruits);

- l'utilisateur paie 200 F/h au chômeur (à titre d'allocation de chômage complémentaire), le chômeur recevant 50F/h d'allocation de chômage en moins (max. 6.750 F supplémentaires par mois);
- les frais de l'utilisateur sont déductibles fiscalement.

1.6 Diminution structurelle du coût du travail

Passage progressif à un autre financement de la sécurité sociale :

- recettes résultant des mesures européennes relatives à la taxe sur l'énergie, à l'impôt sur les revenus mobiliers, etc., affectées en priorité à une diminution des cotisations patronales à la Sécurité sociale pour les allocations familiales;
- réduction des cotisations patronales à la Sécurité sociale sur les bas salaires : réduction de moitié des cotisations sur le salaire minimum (42.000 F); réduction dégressive pour les salaires entre 42.000 F et un plafond à déterminer;
- les diverses réductions de cotisations à la Sécurité sociale sont compensées par : l'augmentation de 1% de la TVA de 19,5% à 20,5% (21,7 milliards); l'augmentation des accises sur le diesel, l'essence et les cigarettes, compensée en partie par une diminution pour les transports publics et les cigares (8,9 milliards);
- l'effet de ces 30 milliards sur l'index est compensé en retirant la taxe sur l'énergie de l'index;
- l'augmentation de la TVA et des accises est compensée pour les bénéficiaires du minimum d'existence, du revenu garanti aux personnes âgées ou d'une indemnité d'invalidité minimum, par la neutralisation de l'effet du passage à l'index-santé.

1.7 Sauvegarde de la compétitivité

Les mesures de l'Arrêté royal concernant la sauvegarde de la compétitivité sont, entre autres:

- un blocage des salaires en 1995-96 (avec toutefois le maintien de l'indexation et des augmentations barémiques), aussi bien dans le secteur privé que dans le secteur public, au niveau des salaires convenus au plus tard le 15.11.93;
- la recommandation aux secteurs de réaffecter à l'emploi les avantages prévus par convention collective pour 1994;
- à partir du 1.1.94, le passage à un "index-santé" : le tabac, l'alcool, l'essence et le diesel sont retirés de la corbeille de l'index, rétroactivement à partir de 1988, avec pour effet un ralentissement des augmentations salariales par rapport à l'évolution des prix;
- l'index-santé est également appliqué pour les loyers;
- en 1994-1996, pas d'augmentation des tarifs, honoraires et barèmes des professions libérales au delà de l'inflation (index santé)

2. SECURITE SOCIALE

2.1 Reforme de la sécurité sociale

Structure

L'objectif poursuivi est d'établir, à terme, une distinction plus claire entre :

- les secteurs liés à l'emploi (revenus dits de remplacement, comme l'indemnité de maladie, les allocations de chômage, etc.); il s'agit de droits individuels pouvant être modulés selon la situation du ménage et d'autres critères; un renforcement du lien emploi-allocation est également prévu
- les secteurs généraux (allocations familiales, soins de santé) : à terme, une réglementation pour l'ensemble de la population est prévue; régimes solidaires avec sélectivité selon les revenus.

Ces propositions seront élaborées au Conseil national du travail

Gestion globale

Le Comité de gestion de l'Office national de la Sécurité sociale sera transformé en comité de gestion de la sécurité sociale (au plus tard le 1.1.95), avec les attributions suivantes :

- composition tripartite : représentants des employeurs, des travailleurs et du gouvernement
- comité consultatif des fonctionnaires de direction des parastataux de la sécurité sociale
- compétences : proposer annuellement la clé de répartition des cotisations et subsides de l'Etat; gestion financière globale (suivi des recettes et des dépenses); gestion globale du Trésor et des réserves.

Cotisation globale

Les différentes cotisations (sauf pour les vacances annuelles des ouvriers) sont regroupées en une seule cotisation employeurs et travailleurs (dans le secteur privé : 24,76% employeurs, 13,07% travailleurs).

2.2 Equilibre financier

Le Plan pluriannuel, qui concerne l'équilibre des finances publiques jusque fin 1996, comprend des mesures destinées à réduire les dépenses et à accroître les recettes. En ce qui concerne les **dépenses**, il s'agit d'arriver à une diminution d'au moins 70 milliards FB par rapport aux prévisions du Bureau du Plan et de limiter à 1,5% maximum l'augmentation des dépenses de santé en 1995 et 1996. Pour ce qui est des **recettes**, les nouvelles sources de financement comprennent 27 milliards provenant des augmentations de la TVA et des accises; le

produit de l'augmentation des impôts sur les revenus mobiliers et immobiliers; et la cotisation fiscale spéciale (qui remplace la diminution des allocations familiales, initialement envisagée). A cela, il faut ajouter les subsides publics fixes qui, en 1994, se montent à 121 milliards pour les soins de santé, 16 milliards pour les indemnités de maladie et d'invalidité et à 44,5 milliards pour les pensions.

Résumé des économies pour les dépenses de Sécurité sociale et nouvelles recettes de financement

(en milliards de francs belges)

Plan pluriannuel	1994	1995	1996
. Maladie et invalidité	8,4	18,4	27,4
. Accidents de travail et maladies professionnelles	2,2	2,2	2,2
. Pensions	-	5,1	6,5
. Chômage	14,6	13,6	18,6
. Prestations familiales	8,0	10,0	10,0
. Mesure générale y compris adaptation enveloppe INAMI	13,6	14,2	14,7
Sous-total - Economies	40,6	63,5	76,4
. Cotisations ménage sans enfants	4,0	6,0	6,0
. Cotisation revenus mobiliers et immobiliers	18,6	19,3	25,2
Sous-total - Nouvelles Recettes	22,6	25,3	31,2
Mesure unique	7,0	--	--
Effet total	70,2	89,8	110,6

3. FISCALITE

Parmi les diverses mesures, des hausses de la fiscalité sont annoncées dans les domaines suivants :

Revenus immobiliers, revenus mobiliers, pensions et revenus de remplacement, fiscalité des banques et capital à risque.

Le gouvernement s'est par ailleurs engagé à intensifier la lutte contre la fraude fiscale et à assurer une meilleure perception de l'impôt.

V. Evaluation du plan global

Objectifs des confédérations syndicales

Pour la FG'TB, les objectifs prioritaires du pacte social auraient dû être :

- le respect des conventions collectives signées et du système de l'index;
- la promotion de l'emploi;
- la sauvegarde du système de sécurité sociale;
- la démocratie économique
- une fiscalité équitable.

La CSC, de son côté, a tenu à mettre l'accent sur les priorités suivantes :

- la priorité à l'emploi pour ramener le chômage à un niveau acceptable (4%);
- un avenir garanti pour la sécurité sociale;
- une plus grande équité dans le partage des revenus;
- un renforcement de la démocratie sociale et économique.

Résultats attendus

Le Bureau du Plan belge estime que le Plan global aura un effet positif net sur l'emploi de 35.000 unités d'ici 1998. Il considère aussi que l'un des résultats majeurs est le rééquilibrage financier du système de sécurité sociale.

Evaluation

Le jugement global des organisations syndicales sur le Plan est plutôt négatif. Elles considèrent en effet que le Plan global et ses effets sur l'emploi (35.000 emplois nouveaux) ne peuvent pas être considérés comme un succès étant donné l'ampleur du chômage (620.000 chômeurs). La modération salariale imposée et la réduction des coûts salariaux (au total il s'agit de 125 milliards de FB) ne seront pas suffisamment traduits en nouveaux emplois : les nouveaux recrutements et investissements prévus ne dépasseront pas 37 milliards de FB.

En ce qui concerne le **respect des conventions collectives signées et des systèmes d'indexation des salaires**, les organisations syndicales belges ont exprimé leur satisfaction puisque, grâce à leurs actions, le gouvernement s'est vu obligé de respecter les augmentations salariales convenues pour l'année 1994. Ils contestent, par contre, le remplacement de l'index général des prix par l'index de santé avec effet rétroactif jusqu'en 1988. De plus, le blocage salarial pour 1995-1996 constitue une sérieuse limitation de la liberté de négociation.

Pour ce qui est de l'**emploi**, les syndicats estiment que les diminutions de cotisations patronales pour la sécurité sociale ne peuvent être accordées sans la conclusion, à tous les niveaux, de conventions collectives organisant un contrôle syndical dans le secteur privé comme dans le secteur public.

Le contrôle syndical mis sur pied dans l'arrêté royal du 24 décembre 1993 comporte d'importantes lacunes, particulièrement en ce qui concerne les niveaux sectoriels et interprofessionnels, dont le rôle d'encadrement en matière de plans d'entreprise et d'aide aux bas salaires n'est pas suffisant.

Les lacunes restent importantes tant en ce qui concerne l'ampleur que le ciblage des mesures : les moyens sont éparpillés entre diverses formules dont la cohérence n'est pas toujours assurée et qui comportent des effets pervers.

L'obligation de résultat exigée est très limitée : au lieu de 4% de création d'emplois à temps plein supplémentaires avec un contrôle efficace de l'application, les propositions du gouvernement ne contiennent pour ainsi dire pas de garanties quant à l'accroissement net de l'emploi.

Ainsi, une réduction sensible des cotisations à la Sécurité sociale sur les salaires les plus bas n'offre pas la moindre garantie en matière de création d'emplois supplémentaires, de maintien des emplois peu qualifiés ou de redistribution réelle du travail.

Les services locaux de l'emploi restent un point difficile. Si l'on veut qu'ils représentent une réelle contribution à une politique générale pour l'emploi, il faudra clarifier et préciser l'objectif (pour quelles tâches cette formule doit-elle être d'application ?), le groupe-cible (pour quels groupes de chômeurs) et l'obligation. Il faut également veiller au statut et à la position des travailleurs ainsi mis au travail.

Dans le domaine de la **Sécurité sociale**, quelques réformes structurelles vont dans le sens des propositions syndicales, mais il s'agit néanmoins d'une restriction des allocations sociales.

Enfin, en ce qui concerne le **partage des charges**, l'effort demandé aux travailleurs et aux allocataires sociaux est extrêmement lourd, tandis que pour les autres groupes, il est insuffisant ou difficile à constater. Les syndicats considèrent que le partage des charges est inéquitable.

* * * * *

ESPAGNE

1. Contexte des négociations collectives

Les négociations de 1993-94 se sont déroulées dans un contexte caractérisé par la récession économique et par la réforme de la législation du travail espagnole. Cette réforme a été réalisée sans l'appui des interlocuteurs sociaux, en marge du dialogue social et au moyen d'un décret-loi et de lois ordinaires obtenues par une procédure d'urgence, et ce contre la volonté déclarée des syndicats.

1.1. Situation économique

L'économie espagnole, plongée dans la récession depuis octobre 1992, a connu durant l'année 1993 la crise la plus profonde de ces trente dernières années. Selon l'Institut national des statistiques espagnol (INE), le PIB a diminué de 1% et constitue le taux le plus défavorable depuis que des statistiques de comptabilité nationale sont établies en Espagne. La situation actuelle peut être résumée comme suit : une accumulation de douze mois de crise, la suppression de 442.000 emplois et l'apparition de plus de 600.000 nouveaux chômeurs.

La chute de l'activité économique est le résultat du brusque recul enregistré par les composantes de la demande interne, à savoir la consommation privée et l'investissement. La formation brute en capital fixe a diminué de 10,3% sur l'ensemble de l'année et, dans ce même contexte, l'investissement en machines et en équipement industriel a diminué davantage encore, avec une chute de 16,6%. Les investissements destinés à la construction ont baissé de 6,4%.

La montée dramatique du chômage et l'incertitude face à l'avenir ont été à l'origine d'une réduction importante des dépenses privées. La consommation des ménages, composante la plus importante du PIB, a diminué de 2,3% en 1993. Ni la progression moins défavorable de la consommation publique, qui s'est accrue de 1,6%, ni l'évolution favorable du commerce extérieur, qui continue de profiter des dévaluations successives de la peseta, avec une croissance de 8,8% des exportations et une diminution de 3,2% des importations, n'ont réussi à compenser la chute de la consommation privée et de l'investissement.

En 1993, la lutte contre l'inflation s'est soldée par une baisse des prix de seulement 0,4%, malgré la chute de la consommation, la réduction des coûts unitaires de la main-d'œuvre résultant de la suppression d'emplois et du net ralentissement des développements salariaux.

L'augmentation de l'indice des prix à la consommation (IPC) a été de 4,9%, alors que le gouvernement avait estimé que les prix n'augmenteraient pas de plus de 4,5%. En 1993, les négociations collectives ont abouti à une augmentation salariale de 5,8% alors

qu'un an auparavant, des augmentations de 7,3% avaient été obtenues (selon les informations du ministère du Travail). D'autre part, d'après les informations fournies par le ministère de l'Economie, les coûts unitaires de la main-d'oeuvre ont enregistré les valeurs suivantes: -0,4% pour le dernier trimestre de 1992; -4,7% pour le premier trimestre de 1993 et -3,2% pour le deuxième trimestre de 1993.

L'emploi est sans aucun doute la variable économique qui subit les effets les graves la crise actuelle. Ainsi que le formule la confédération patronale CEOE dans un rapport publié récemment, l'année 1993 a été l'année de la restructuration du marché du travail. Selon l'Enquête sur la population active réalisée par l'INE, l'année 1993 se clôture en effet par une augmentation moyenne annuelle de 1,1% de la population active, une réduction de 4,3% du nombre d'actifs au travail et une augmentation du chômage de 23,8% de la population active.

Il est généralement établi que, dans l'économie espagnole, le seuil de croissance permettant la création d'emplois est de 2,5% et qu'en dessous de ce taux, des postes de travail sont détruits. Selon les prévisions économiques du gouvernement qui annoncent une croissance de 1,3% pour 1994 et de 2,6% pour 1995 (la Commission des CE prévoit des taux de croissance de 1,1% et de 2 à 2,3% respectivement), la situation du marché du travail continuera de s'aggraver; tant le gouvernement que la Commission des CE prévoient un taux de chômage de 23,4% de la population active, c'est-à-dire environ 3,8 millions de chômeurs.

Les données fournies par l'INE pour le premier trimestre de 1994 mettent en évidence la prudence avec laquelle les prévisions économiques précédentes avaient été réalisées. Durant ces trois mois, 88.180 emplois ont été supprimés (dont près de 60.000 emplois à durée indéterminée) et le chômage a augmenté de 110.430 unités pour atteindre le taux de 24,58%; 3.792.760 individus sont actuellement au chômage, dont près de la moitié sont des chômeurs de longue durée.

L'information la plus grave et la plus inquiétante, contenue dans la dernière Enquête sur la population active du premier trimestre de cette année, est qu'il existe 1.054.960 familles dont tous les membres sont au chômage, c'est-à-dire 15,8% de plus qu'au mois de mars 1993, relativisant ainsi toute perspective de reprise.

1.2. Réforme de la législation du travail

La décision du gouvernement de modifier la législation du travail s'est concrétisée par différentes lois: le décret-loi sur les mesures urgentes de promotion de l'emploi (3 décembre), la loi sur la réforme du statut des travailleurs ainsi que le texte qui régleme les activités des agences de travail intérimaire.

La présentation du décret-loi deux jours avant son approbation a rompu officiellement les négociations du Pacte sur l'emploi, les syndicats considérant que la voie du décret-loi n'est pas le moyen approprié de développer le dialogue social. Les syndicats ont pris connaissance des autres mesures au moment où le gouvernement a présenté ses avant-projets au Conseil économique et social.

Cette réforme a pour but de déréglementer le marché du travail et de le rendre plus flexible. Elle modifie en profondeur le statut des travailleurs, le code du travail et d'autres dispositions qui garantissent les droits individuels et collectifs des travailleurs.

Le décret-loi, en vigueur depuis le 8 janvier, modifie la loi sur l'embauche des travailleurs. Il crée ainsi un nouveau type de contrat, le contrat d'apprenti, modifie partiellement d'autres modalités d'embauche et rend plus flexibles les procédures de licenciement.

La loi sur la réforme du statut des travailleurs, approuvée au mois de mai, et celle qui réglemente les activités des agences intérimaires, suppriment le monopole de l'Institut national de l'emploi (Inem) en ce qui concerne le placement des travailleurs, favorisent la mobilité fonctionnelle et géographique et rendent plus flexibles le licenciement individuel, les salaires et le temps de travail. La plupart de ces mesures s'appliquent au moyen des négociations collectives ou par la consultation avec les représentants des travailleurs. C'est la raison pour laquelle les négociations joueront un rôle décisif dans l'application ou la non application de ces mesures.

Les syndicats s'opposent, en particulier, aux mesures suivantes : un allongement substantiel de la période d'essai prévue dans les contrats de travail, une précarisation accrue, bien au-delà des niveaux acceptables, des contrats d'emploi à temps partiel et des contrats d'apprentissage (qui sont de véritables contrats "pourris" pour les jeunes de moins de 28 ans, ne donnant pas droit à l'assurance-chômage ou aux indemnités en cas de maladie, proposant des salaires inférieurs au salaire minimum -entre 70 et 90% du salaire minimum interprofessionnel- et n'incluant aucune obligation de formation), l'accroissement du nombre de contrats individuels et du pouvoir de décision unilatérale des employeurs, particulièrement en ce qui concerne la mobilité géographique et fonctionnelle, une diminution des garanties salariales, la déréglementation du marché du travail, en ce compris l'abolition unilatérale des réglementations sectorielles et, enfin, la légalisation des agences de placement privées et des sociétés de travail intérimaire.

Les syndicats ont essayé par différentes mesures, y compris par la grève générale du 27 janvier dernier, de négocier avec le gouvernement et les différents groupes parlementaires le contenu de la réforme du travail. Ces efforts n'ont pas eu les résultats escomptés et le gouvernement, avec l'appui de son groupe parlementaire et de toute la droite du Parlement, a modifié en profondeur le cadre des relations professionnelles.

2. Résultats des négociations

- En 1993.

Les tendances à la récession de l'économie, l'ampleur des restructurations de l'emploi et la politique restrictive du gouvernement ont déterminé le déroulement des négociations de l'année 1993. Les accords ont été négociés avec une lenteur inhabituelle, ce qui a affaibli la position des syndicats au fur et à mesure qu'augmentait le rythme de croissance du chômage.

La position adoptée par le gouvernement lors de la présentation du budget général de l'Etat pour 1993 a donné le ton pour les futures négociations collectives. Le budget, fortement réduit, prévoit une diminution des dépenses publiques non financières de plus de 3% en termes réels et fixe l'augmentation des salaires des travailleurs du secteur public à 1,8%, c'est-à-dire 3% en-dessous du taux d'inflation. L'adaptation des salaires des travailleurs du secteur public et la perte du pouvoir d'achat du salaire minimum interprofessionnel de près d'1% ont servi d'exemple aux employeurs du secteur privé.

Dans le "Document syndical unitaire pour les négociations collectives de 1993", l'UGT et les CC.OO. ont fixé comme objectif prioritaire des négociations la sauvegarde de l'emploi. D'autres priorités se sont articulées autour de cet objectif: la réduction du temps de travail, le maintien du pouvoir d'achat (pour autant que l'emploi ne soit pas en péril), la formation, les droits syndicaux et l'amélioration des conditions de travail.

L'unité d'action syndicale a permis de freiner les intentions de l'organisation patronale CEOE qui visaient à renégocier les conventions pluriannuelles, augmenter le temps de travail, diminuer les salaires réels (en proposant des augmentations entre 0% et 2,3% alors que le taux d'inflation prévue était de 4,5%), supprimer les clauses de révision salariale et réduire certains droits acquis (ancienneté, mobilité, certains types de congés payés, etc.).

Près de 6,3 millions de travailleurs ont été concernés par les négociations qui ont eu lieu en 1993. Pour 2,8 millions d'entre eux, il s'agissait de nouvelles conventions, alors que pour les 3,5 millions restant il s'agissait uniquement de la révision salariale pluriannuelle.

Les salaires

L'augmentation salariale moyenne a été de 5,75%, c'est-à-dire 0,6% de plus que le taux d'inflation en 1993. Les salaires montrent clairement une nette tendance à la modération. Les augmentations fixées dans les nouvelles conventions sont inférieures à celles fixées dans les révisions des conventions pluriannuelles, contrairement au passé.

De manière générale, les augmentations salariales résultant des négociations ont été les suivantes:

Conventions	Nombre de conventions	Travailleurs concernés	Augmentation (%)
Nouvelles	1.037	2.783.728	5,28%
Revisées	608	3.489.991	6,09%
Total	1.645	6.273.719	5,73%

Dans les nouvelles conventions, il s'est avéré plus difficile que par le passé d'introduire les clauses de révision salariale. Ainsi, seuls 66% des travailleurs couverts par les nouvelles conventions peuvent bénéficier de cette garantie.

Le temps de travail

Le temps de travail moyen annuel négocié a été de 1.768 heures, soit 6 heures de moins que le temps de travail moyen négocié au cours de l'année précédente. La réduction obtenue est moindre que celle des années antérieures (11 heures en 1990 et 10 heures en 1991 et 1992).

L'emploi

Bien que l'introduction des clauses de garantie d'emploi dans les conventions ait été l'objectif prioritaire des syndicats, celles-ci ont été rares et très différentes. Les plus significatives sont celles qui figurent dans la convention couvrant les grands magasins et qui stipulent que 20% des travailleurs ayant des contrats temporaires et une ancienneté de 6 mois auront des contrats à durée indéterminée. Cette mesure touche près de 3.000 travailleurs.

Autres améliorations des conditions de travail.

Certaines conventions reprennent des revendications telles que :

- l'élargissement des compétences des comités d'entreprise en matière d'hygiène et de sécurité;
- l'extension jusqu'à 100% de la couverture d'incapacité temporaire de travail (dans de nombreuses conventions);
- l'élaboration de plans de formation;
- l'introduction d'un nombre d'heures de crédit illimité en période de négociation, d'heures de crédit pour formation syndicale, de même que d'autres droits syndicaux similaires;
- des négociations, ou un engagement de négociations, d'accords sectoriels qui remplacent les ordonnances du travail (dans l'hôtellerie et les grands magasins notamment);
- la sanction du harcèlement sexuel.

Dans la Communauté autonome basque, les négociations ont subi les mêmes changements que dans le reste du pays. Selon le syndicat basque ELA-STV, l'augmentation salariale moyenne a été de 5,96%, comme dans l'ensemble du pays. Le temps de travail annuel est, par contre, de 1.745 heures, soit 23 heures de moins que le temps de travail moyen au niveau national. 300.000 travailleurs sont couverts par les négociations conduites dans cette communauté autonome

- En 1994

Pour l'année 1994, des conventions collectives doivent être négociées pour 7 millions de travailleurs. Pour 800.000 d'entre eux, il s'agit de la révision des clauses salariales et ces négociations étaient pratiquement terminées le 20 mai dernier.

227 conventions qui couvrent près de 735.000 travailleurs ont ainsi été révisées. L'augmentation moyenne négociée a été de 4,6%. Ces révisions ont donc permis de maintenir le pouvoir d'achat des salaires, l'augmentation des prix prévue par le gouvernement pour l'année en cours étant de 3,5%.

Par contre, les négociations des nouvelles conventions sont pratiquement au point mort et seules 125 conventions ont été négociées, couvrant 400.000 travailleurs.

Les dirigeants de l'UGT et des CC.OO. ont essayé de débloquer cette situation et ont proposé de relancer le dialogue avec le patronat. A l'issue d'une première réunion, tenue au début du mois de juin, les interlocuteurs sociaux se sont engagés à accélérer les négociations collectives (afin qu'elles soient terminées avant les vacances d'été), à créer des groupes de travail paritaires en vue d'établir des accords sur la formation professionnelle continue et à discuter le remplacement des ordonnances du travail et la solution arbitrale des conflits individuels et collectifs.

Le retard des négociations est dû en grande partie à l'intérêt du patronat d'aborder les négociations après l'adoption de la loi sur la réforme du Statut des travailleurs, c'est-à-dire après le 13 juin. D'autre part, la crainte des syndicats de devoir négocier alors que cette réforme sera en vigueur a accéléré les accords dans certains secteurs, comme le secteur bancaire qui n'a pas eu de convention pendant trois ans, et celui de la construction qui avait organisé plusieurs journées de grève. Dans ces deux secteurs, l'accord représente une modération salariale importante, puisque les augmentations salariales nominales ne dépassent pas 2,7%, mais les syndicats l'ont accepté dans le but de freiner la déréglementation entraînée par la réforme du marché du travail, laquelle a été adoptée avec l'appui des voix du Parti socialiste et des partis de droite, y compris les nationalistes.

Les syndicats reconnaissent que le problème des salaires n'est pas la question fondamentale cette année, la marge de manoeuvre étant très étroite. Comme indiqué dans le Document syndical unitaire pour les négociations de 1994, les négociations porteront sur le calcul du temps de travail annuel, l'établissement d'une limite de neuf heures de travail maximum par jour, la suppression des clauses permettant une dérogation du paiement des augmentations salariales convenues ainsi qu'un contrôle plus efficace des conventions par les syndicats. Feront donc l'objet des négociations au cours des prochains mois tous les domaines laissant une marge de manoeuvre suffisante pour s'opposer à la situation précaire créée par la déréglementation et la réforme du marché du travail.

Le gouvernement de Felipe González mise sur les résultats d'une thérapie de choc pour provoquer un réajustement du marché du travail. Aux mesures contenues dans la réforme du marché du travail, il faut en effet ajouter les éléments suivants :

- la réduction des prestations et des allocations de chômage, approuvée à la fin de l'année 1993;
- l'érosion des salaire nets suite au gel des rémunérations des travailleurs du secteur public prévue dans la loi sur le budget général de l'Etat. Celle-ci stipule que ces rémunérations augmenteront de 0%, ce qui aura pour conséquence que les travailleurs du secteur public enregistreront une perte de pouvoir d'achat d'au moins 3,5% (inflation prévue);
- l'augmentation de la cotisation destinée au financement du chômage et imputable au travailleur (le taux passe de 1,1% à 1,7%);
- l'augmentation de la pression fiscale qui découle de la non actualisation des barèmes salariaux figurant dans les tableaux de l'IRPP (impôt sur les revenus des personnes physiques).

* * * * *

FRANCE

Situation économique

L'économie française a été plongée dans une profonde récession en 1993. La récession générale dans les autres grands pays européens, la nécessité de respecter les critères de convergence définis dans le traité de Maastricht et les fortes spéculations contre le franc français sur les marchés monétaires étrangers ont été parmi les facteurs d'aggravation de la crise économique.

La baisse du PIB (produit intérieur brut), qui a diminué de 0,9% en 1993, résulte en particulier de la diminution de l'investissement brut en capital fixe (-5,5%) ainsi que de celle de toutes les composantes de la demande, à l'exception des dépenses publiques. La production industrielle est également en baisse (-3,6%).

Le taux de chômage a augmenté (11,7% contre 10,4% en 1992), tandis que l'emploi a diminué de 1,2%, alors qu'il avait déjà baissé de 1% en 1992.

L'inflation est restée modérée en 1993, avec un taux annuel moyen de 2%.

La question de l'emploi a donc été au centre des préoccupations des syndicats en 1993, ce qui implique la sauvegarde du système de protection sociale puisque l'équilibre financier de la Sécurité sociale est étroitement lié à la situation de l'emploi. Fin 1993, le déficit cumulé des régimes d'assurance-chômage et de sécurité sociale a atteint à 140 milliards de francs français. Pour réduire ce déficit, les partenaires sociaux ont accepté une nouvelle hausse des cotisations, ainsi qu'une réduction de certaines allocations de chômage. La contribution sociale généralisée (CGS) a été augmentée mi-1993. Un point de plus pour cette dernière équivaut au prélèvement de 38 milliards de francs par an, entraînant une baisse parallèle du pouvoir d'achat. Le Premier ministre a reçu les responsables syndicaux à ce sujet lors d'une table ronde le 23 avril.

Evolution des salaires

Selon les analyses les plus récentes du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, il apparaîtrait que la négociation collective, notamment d'entreprise, ait subi un repli important. Le nombre d'accords signés sur le thème des salaires aurait diminué de 20% en 1993; or, plus d'un accord sur deux concerne les salaires.

Les fonctionnaires ont bénéficié, le 1er février 1993, d'une revalorisation des traitements de 1,8%, mais les syndicats considèrent que cette augmentation était destinée à solder l'accord de 1992 et à compenser les pertes de pouvoir d'achat des années antérieures. Pour 1993, le gouvernement avait proposé une hausse de 2% pour les salaires du secteur public. La hausse moyenne des salaires chez Renault a été de 1,5%, et de 2% chez EDF (électricité) et GDF (gaz).

En ce qui concerne les accords sectoriels, les salaires minima des 260.000 salariés de l'industrie chimique ont été augmentés de 1% à partir d'avril 1993 et de 1% à partir de septembre, tandis que 0,5% seront payés en janvier 1994. Des accords similaires ont été conclus dans l'industrie textile (deux augmentations de 1,4% des salaires minima en avril et septembre respectivement). L'augmentation annuelle a été de 2,9% dans la métallurgie.

Au niveau de l'entreprise, les augmentations de salaire se sont situées entre 1 et 2%.

Globalement, les syndicats estiment décevant le résultat des négociations collectives en 1993. Le pouvoir d'achat des salariés n'a augmenté que de 0,4% entre octobre 1992 et octobre 1993.

En juillet 1993, le gouvernement a augmenté de 2,3% le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC). Son taux horaire a ainsi été fixé à 34,83 FF et son taux mensuel, basé sur 169 heures de travail, à 5.886,27 FF. Pour la première fois en six ans et dans le but de freiner la croissance des salaires, le gouvernement a décidé de limiter l'augmentation du SMIC strictement selon les dispositions de la loi, c'est-à-dire d'un montant qui équivaut à la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat des gains horaires ouvriers.

La loi quinquennale

Pour lutter contre le chômage, en particulier contre le chômage des jeunes, le Parlement français a adopté, en décembre 1993, la Loi quinquennale sur l'emploi, dont les principales dispositions portent sur l'allègement du coût du travail, l'aménagement du temps de travail et la formation professionnelle. Selon le ministère du travail, ce nouveau dispositif permettrait de créer de 300 à 400.000 emplois.

Les 83 articles de la loi réglementent une série de mesures qui sont de la responsabilité du ministère du Travail. Cependant, la complexité de certaines réformes et les nombreux articles obligent le gouvernement à rédiger une bonne trentaine de décrets, dont certains pris en Conseil d'Etat. L'application de certaines dispositions nécessite par ailleurs une négociation avec les partenaires sociaux au sein de l'UNEDIC (organisme paritaire de gestion du régime d'assurance-chômage), notamment pour le nouveau dispositif de chômage partiel de longue durée et la création d'une indemnité compensatrice versée par l'UNEDIC lorsqu'un chômeur accepte un emploi moins bien rémunéré que son allocation de chômage.

Nous résumons ci-après les principales dispositions de la loi.

1. ALLEGEMENT DU COUT DU TRAVAIL

Elargissement du dispositif d'exonération des cotisations d'allocations familiales

La loi quinquennale sur l'emploi prévoit d'étendre graduellement le dispositif d'allègement des cotisations d'allocations familiales pour les entreprises aux salaires inférieurs ou égaux à 160% du SMIC mensuel (salaire minimum interprofessionnel de croissance) mensuel.

Relèvement des seuils d'exonération à partir du 1.5.95

DATE	Exonération 100%	Exonération 50%
1.7.93	1,1 SMIC	1,2 SMIC
1.1.95	1,2 SMIC	1,3 SMIC
1.1.96	1,3 SMIC	1,4 SMIC
1.1.97	1,4 SMIC	1,5 SMIC
1.1.98	1,5 SMIC	1,6 SMIC

Cette mesure ne s'applique pas aux organismes publics qui ont un régime spécifique en matière de prestation familiale, comme EDF, GDF, SNCF, RATP, POSTE ou FRANCE TELECOM. Même limitée aux salariés dont la rémunération ne dépasse pas 160% du SMIC, l'exonération s'appliquera en 1998 à environ 7.000.000 de salariés, soit la moitié des salariés du secteur privé. Les confédérations syndicales craignent que l'objectif visé soit la désorganisation du financement de la sécurité sociale, et donc de l'institution elle-même.

Exonération liée à l'embauche d'un premier salarié ou d'un deuxième et troisième salarié

L'exonération des cotisations au titre des assurances sociales, accident de travail et les prestations familiales est étendu au deuxième, voire au troisième salarié et voit son champ élargi quant aux entreprises pouvant en bénéficier. Les déficits sociaux seront alourdis considérablement. De plus, la loi favorise la précarité en permettant l'exonération des cotisations sociales pour les contrats à durée déterminée.

Convention d'aide au passage à temps partiel

Cette nouvelle mesure se substitue à l'ancienne convention d'aide au passage à mi-temps en étendant les possibilités de choix de l'horaire de travail. En vue d'éviter des licenciements économiques, une entreprise peut demander une aide selon laquelle les salariés dont l'emploi à temps plein est transformé, avec accord, en emploi à temps partiel percevront une allocation. Cette allocation est soumise à une cotisation de sécurité sociale égale à 1,4% au lieu de 5,5% auparavant. Elle représente donc un coût pour la sécurité sociale.

2. AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Annualisation du temps de travail

Dans la perspective du maintien ou du développement de l'emploi, la loi quinquennale ouvre la possibilité aux accords d'entreprises ou d'établissements de prévoir une nouvelle organisation du travail. La durée du travail peut être répartie sur tout ou partie de l'année, assortie notamment d'une réduction collective de la durée du travail. Des accords pourront prévoir une durée hebdomadaire moyenne sur tout ou partie de l'année; seules les heures effectuées au-delà de cette durée moyenne de référence ouvriront droit à une

majoration de salaire ou à un repos compensateur prévus au titre des heures supplémentaires. Les durées légales maximales quotidiennes et hebdomadaires sont fixées à 10 heures par jour et 48 heures par semaine ou 46 heures en moyenne sur 12 semaines. A noter qu'en cas de réduction du temps de travail, il n'est pas prévu de maintien de salaire. On reconnaît ici la notion de partage du travail. Ce type d'accord ne peut être négocié que par voie syndicale, sans toutefois qu'il y ait un droit d'opposition syndicale.

D'autre part, la loi prévoit qu'en l'absence de convention ou d'accord, les salariés ayant des enfants à charge et qui en font la demande, peuvent bénéficier, dans des conditions fixées par décret, d'une répartition de la durée annuelle du travail sur tout ou partie de l'année, que cette répartition soit assortie ou non d'une réduction de la durée du travail. A titre expérimental, la loi prévoit que les entreprises peuvent bénéficier d'une compensation partielle des cotisations dues par l'employeur au titre des assurances sociales si elles ont signé un accord d'entreprise ou d'établissement instituant une annualisation du temps de travail prévoyant une réduction de la durée initiale d'au moins 15% et s'accompagnant d'une réduction de salaire, ainsi que d'embauches correspondant en moyenne à au moins 10% de l'effectif moyen annuel et intervenant dans un délai de 6 mois.

L'annualisation permettra aux entreprises d'échapper à la majoration et aux repos compensateurs, à condition qu'elles respectent les maxima journaliers et hebdomadaires. Les salariés effectuant actuellement des heures supplémentaires verront donc leurs revenus amputés pour un travail identique. Il faut dénoncer l'incroyable complexité des nouvelles règles d'aménagement du temps de travail. La mise en place des nouvelles procédures risque de déstabiliser l'édifice législatif et conventionnel qui, même imparfait, offre cependant certaines garanties aux salariés.

Régime des heures supplémentaires

Dans les entreprises de plus de dix salariés, les heures supplémentaires au-delà de 42 heures ouvrent droit - sauf pour les heures supplémentaires effectuées en cas de travaux urgents - à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 50% (et non plus 20%) du temps de travail accompli. Désormais un accord collectif peut prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur. Auparavant la substitution ne pouvait être que totale. Ainsi, il est possible de compenser les heures supplémentaires par un repos heure par heure, la majoration étant versée sous forme de rémunération. Un accord est nécessaire pour cela; le droit d'opposition syndicale a été supprimé ici aussi, comme dans le cadre de l'annualisation du temps de travail.

Repos dominical

La loi élargit la possibilité pour les préfets d'accorder des dérogations au repos hebdomadaire dominical. Cette dérogation vise les établissements de vente au détail qui mettent à la disposition du public des biens et des services destinés à faciliter son accueil ou ses activités de détente ou de loisir d'ordre sportif, récréatif ou culturel.

Modalités d'application de la semaine de 39 heures

La loi élargit le contenu des futurs décrets à la fixation des périodes de repos pour mettre la réglementation française en conformité avec la directive européenne sur l'aménagement du temps qui prévoit une période de repos minimale de 11 heures consécutives au cours de chaque période de 24 heures. Les organisations syndicales seront consultées sur ce projet.

Le ministre du travail a envoyé une lettre le 26 avril aux 136 branches professionnelles pour leur demander d'ouvrir les négociations sur la flexibilité des horaires de travail pour mettre en application l'ordonnance sur les 39 heures. Devant les réticences des partenaires sociaux, le gouvernement a renoncé pour l'instant à publier le décret général en préparation depuis plusieurs mois dans les services du ministère et qui abolirait les décrets professionnels en application depuis 1936 ou 1938 (Loi sur les 40 heures de 1936).

Cependant, faute d'accord d'ici juin 1995, le ministère agira directement par décret.

Le travail à temps partiel

La loi quinquennale prévoit, dans certains cas, un abattement des cotisations sociales patronales liées au travail à temps partiel. Il s'ensuit qu'il y a un risque d'aboutir au fait que les embauches futures ne seront faites que sur la base de contrats à temps partiel. La durée du travail doit être comprise entre 16 et 32 heures. Il est également possible aux employeurs d'annualiser le temps partiel. Désormais les employeurs pourront proposer aux salariés un contrat de travail avec un nombre d'heures minimum sur l'année et ceux-ci seront à la merci des employeurs qui décideront des périodes travaillées et des périodes non travaillées pendant l'année. La loi considère comme temps partiel les salariés occupés selon une alternance de périodes travaillées et non travaillées dont la durée annuelle est inférieure d'au moins un cinquième à celle qui résulte de l'application, sur cette même période, de la durée légale du travail ou de la durée de travail fixée conventionnellement. D'autre part, la loi quinquennale permet aux accords d'entreprise ou d'établissement de prévoir que les heures supplémentaires peuvent être portées au tiers du temps de travail (au lieu de 10% précédemment).

S'agissant des modalités de calcul de la rémunération en matière de temps partiel annualisé, il est précisé que la loi "rend obligatoire" le lissage de la rémunération, c'est-à-dire la dissociation entre l'horaire réellement effectué et la rémunération y afférent (que l'horaire soit supérieur ou inférieur à la rémunération versée).

Temps réduit indemnisé de longue durée (dispositif du chômage partiel)

La loi institue une indemnisation pour les salariés subissant une réduction d'activité en dessous de la durée légale du travail pendant une période de longue durée. Son financement est tripartite : Etat, entreprise, UNEDIC. Cette disposition a fait l'objet, le 10 mai 1994, d'un protocole d'accord entre le ministère du Travail et certaines organisations syndicales (dont la CFDT et la CFTC, mais pas Force ouvrière) assurant

aux salariés en situation de chômage partiel de longue durée une garantie de 50% de la rémunération antérieure brute, qui ne peut être inférieure à l'indemnité minimale conventionnelle de chômage partiel (actuellement de 29 FF), et ce pendant 1.200 heures maximum sur une période de 12 à 18 mois.

3. FORMATION PROFESSIONNELLE

Contrat de travail - L'apprentissage et la formation professionnelle

Il est possible pour des élèves, à partir de l'âge de 14 ans, de fréquenter des classes d'initiation pré-professionnelle en alternance dans les lycées professionnels et les Centres de formation d'apprentis. A l'issue de cette formation, les élèves peuvent être orientés vers une formation en alternance sous contrat de travail de type particulier ou sous statut scolaire. Les confédérations syndicales ont marqué leur opposition au principe même de l'alternance sous statut scolaire. D'autre part, jusqu'à présent une entreprise ne pouvait engager d'apprentis que si elle avait fait l'objet d'un agrément. La demande d'agrément, qui devait comporter l'avis du comité d'entreprise ou celui des délégués du personnel, a été supprimée. La procédure actuelle est donc en contradiction avec une amélioration du fonctionnement de l'apprentissage.

Formation d'insertion en alternance

L'objectif était de créer un nouveau type de contrat (le contrat d'insertion professionnelle ou CIP) destiné à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi. Il s'agit d'un contrat à durée déterminée, comprise entre 6 et 12 mois et ouvert aux jeunes de moins de 26 ans de niveau égal ou plus au niveau 4 (Baccalauréat). Il est assorti d'un tutorat obligatoire. Après l'échec du sommet social organisé par le Premier ministre début mars, suivi d'importantes manifestations les 3, 10, 12 et 17 mars (la dernière ayant eu lieu à Paris avec la participation, pour la première fois depuis 30 ans, de toutes les confédérations syndicales) et de différentes grèves, le Premier ministre a suspendu le contrat d'insertion professionnelle le 28 et l'a retiré définitivement le 30 mars, soit cinq semaines après la publication au Journal officiel du décret qui l'instituait, pour le remplacer par un dispositif d'aide aux entreprises. Une telle réaction de la part à la fois des jeunes et des confédérations syndicales était due au fait que ce contrat d'insertion professionnelle a été ressenti comme étant la mise en place d'un salaire minimum pour les jeunes inférieur au salaire minimum normal, accompagné d'une dévalorisation des diplômes supérieurs au Baccalauréat. Les confédérations syndicales se sont félicitées du retrait de ce projet tout en soulignant que de nombreux problèmes restaient posés quant à l'avenir des jeunes.

Comme mesure de substitution au CIP, le gouvernement a décidé d'accorder une aide de 1.000 FF par mois pendant neuf mois à toute entreprise embauchant pour 18 mois minimum un jeune n'ayant pas encore occupé d'emploi stable, c'est-à-dire les jeunes à la recherche d'un premier emploi ou ceux ayant déjà bénéficié d'un contrat à durée déterminée.

L'aide s'élèvera à 2.000 FF par mois pour toute embauche effectuée avant le 1er octobre. Parallèlement, les contrats d'orientation et les contrats d'adaptation qui, selon la loi quinquennale, devaient disparaître pour laisser la place au CIP, ont été prolongés jusqu'au 30 juin 1995.

Le contrat d'orientation s'adresse aux jeunes de 16 à 23 ans, sans qualification et a une durée de 3 à 6 mois. La rémunération est de 30 à 65% du SMIC.

Le contrat d'adaptation s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans, a une durée de 6 à 12 mois et suppose une préqualification. La rémunération est égale à 100% du SMIC au minimum.

Il faut rappeler que le taux de chômage des jeunes exprimé en pourcentage de la population active des 15-24 ans était de 23,2% en janvier 1994. Exprimé en pourcentage du total des 15-24 ans, il était de 9,3%.

Formation continue des salariés

La loi prévoit qu'un accord national interprofessionnel ou, à défaut, une convention de branche ou un accord professionnel étendu, détermineront les conditions dans lesquelles un salarié bénéficiera au cours de sa vie professionnelle d'un capital de temps formation destiné à lui permettre de suivre pendant son temps de travail les actions de formation comprises dans le plan de formation de l'entreprise. Par ce système, on risque d'aboutir à une mise en cause du libre choix du salarié quant au type et au niveau de la formation qu'il souhaite suivre.

4. AUTRES DISPOSITIONS

Extension du champ de la négociation annuelle dans l'entreprise

Le code du travail prévoyait une négociation annuelle obligatoire au niveau de l'entreprise. Celle-ci doit porter sur les salaires effectifs et la durée effective et l'organisation du temps de travail. La loi quinquennale ajoute que cette négociation peut également porter sur la formation ou la réduction du temps de travail. Cet élargissement facultatif montre une volonté d'incitation du législateur de négocier le partage du travail au niveau de l'entreprise.

Grouperement d'employeurs

Selon la loi, il était possible aux entreprises de moins de 100 salariés de se regrouper pour mettre à la disposition des membres du groupement des salariés liés par un contrat de travail au groupement. La loi quinquennale étend cette possibilité aux entreprises de moins de 300 salariés et permet aux entreprises d'être membre de deux groupements et non plus d'un seul.

Le chèque-service

Afin de simplifier les formalités pour les emplois de service, des chèques-service sont créés. Ils seront distribués par des réseaux agréés par l'Etat et remis aux employeurs contre paiement de leur valeur. Celle-ci inclut notamment l'indemnité compensatrice de congé payé et l'ensemble des cotisations sociales à la charge de l'employeur et du salarié. Le chèque-service se substitue ainsi aux obligations légales à charge des employeurs telles que la déclaration à l'URSSAF, l'établissement d'un contrat travail ou le bulletin de paie.

L'application de cette mesure sera précisée par décret. Sur le principe, ce dispositif paraît positif pour lutter contre le travail au noir.

Conseil supérieur de l'emploi, des revenus et des coûts

Le Centre d'étude des revenus et des coûts (CERC) est supprimé et remplacé par un Conseil supérieur de l'emploi des revenus et des coûts. Cette mesure risque de dénaturer l'information publique sur le revenu qui était donnée par le CERC et qui permettait une connaissance réelle des revenus nets des français. La neutralité des travaux qui seront produits risque d'être remise en cause puisqu'ils ne seront rendus publics qu'après avoir été transmis au gouvernement et au parlement. Auparavant, les rapports du CERC étaient transmis au gouvernement et diffusés au public en même temps.

Aide aux chômeurs créateurs d'entreprises

Le dispositif d'aide aux chômeurs créant ou reprenant des entreprises est désormais étendu à tous les chômeurs, indemnisés ou non, inscrits comme demandeurs d'emploi depuis 6 mois. En cas d'échec dans l'année qui suit l'octroi de l'aide, l'intéressé retrouve le bénéfice des droits au chômage qu'il avait acquis. Ce dispositif, qui était plus limité auparavant, a été très peu utilisé (700 fois en 1991 et 1.000 fois en 1992). Il n'y a pas de bilan réel sur la durée de vie des entreprises créées par les chômeurs.

Aide à l'essaimage

Désormais, les entreprises qui consentent des prêts à taux privilégiés à des entreprises fondées par des membres de leur personnel peuvent constituer une provision spéciale en franchise d'impôt.

Contrat de retour à l'emploi

Les durées d'exonération des cotisations patronales de sécurité sociale sont portées à 24 mois pour les personnes inscrites comme demandeurs d'emploi depuis plus de trois mois, les allocataires du revenu minimum d'insertion sans emploi depuis plus d'un an, les handicapés et autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Elle est de 12 mois pour les autres bénéficiaires. En augmentant la durée du contrat de retour à l'emploi, le gou-

vernement continue de favoriser la précarisation de l'emploi, tandis que les exonérations de cotisations patronales continueront de peser sur les déficits de la Sécurité sociale.

Contrat emploi-solidarité

Il s'agit de contrats réservés aux chômeurs de longue durée ou aux chômeurs âgés de plus de 50 ans, aux personnes handicapées, aux bénéficiaires de l'allocation de revenu minimum d'insertion, et aux jeunes âgés de plus de 18 ans et de moins de 26 ans connaissant des difficultés particulières d'insertion. Ces contrats sont exonérés des cotisations sociales à l'exception d'une cotisation minimum pour l'assurance-chômage.

Emploi consolidé à l'issue d'un contrat emploi-solidarité

Si l'idée d'avoir un emploi consolidé après un contrat emploi-solidarité peut paraître bonne à première vue, la consolidation se traduit par une exonération des cotisations patronales élargies (exonération des cotisations patronales d'assurance sociale, d'accident du travail, d'allocation familiale, de taxe sur les salaires, de taxe d'apprentissage, de participation au titre de la formation professionnelle et à l'effort de construction) et ne comporte aucune obligation d'embauche à durée indéterminée. En outre, ces salariés ne sont pas inclus dans les effectifs pour le calcul des seuils sociaux.

Travail clandestin et main-d'oeuvre étrangère

La loi contient deux dispositions concernant les sanctions applicables en cas d'infraction concernant les travailleurs clandestins et étrangers. Le durcissement de la législation sanctionnant l'emploi d'un étranger en situation irrégulière ne peut qu'emporter l'accord des organisations syndicales.

Indemnité compensatrice en cas de reprise d'emploi

La loi stipule que le chômeur acceptant un emploi dont la rémunération est inférieure aux allocations de chômage ou de conversion, bénéficiera d'une indemnité compensatrice sous réserve d'un accord des partenaires sociaux gestionnaires du régime d'assurance-chômage (UNEDIC). Cette mesure s'inscrit dans un processus de déqualification qui sera utilisé par les employeurs pour tirer à la baisse les salaires et il fournira aux entreprises une main-d'oeuvre bon marché.

Stage d'insertion et de formation à l'emploi

Il s'agit d'une mesure destinée à simplifier l'ensemble des dispositions en ce qui concerne les stages d'insertion. Malheureusement, cette nouvelle disposition limite l'objet des stages à l'accès à l'entreprise, et non plus à favoriser l'accès à l'emploi. Le futur employeur n'aura plus de référence de diplôme ou de niveau d'études pour embaucher, mais sera confronté simplement à un savoir-faire; c'est une remise en cause des diplômes nationaux et professionnels.

Radiation de la liste des demandeurs d'emploi

Des chômeurs refusant, sans motif légitime, un emploi offert seront désormais sanctionnés, et ce quelle que soit la durée du contrat offert, dès lors que l'emploi offert est compatible avec leur spécialité ou leur formation antérieure, leur possibilité de mobilité géographique, compte tenu de leur situation personnelle et familiale, et rétribué à un taux de salaire normalement pratiqué par la profession et la région. En raison de cette disposition, les demandeurs d'emplois seront obligés d'accepter n'importe quel contrat de travail, qu'il soit précaire ou à temps partiel, ou qu'il s'agisse d'une mesure emploi-solidarité, etc.

Institutions représentatives du personnel et délégués du personnel

Les délégués du personnel sont désormais élus pour deux ans comme les membres du comité d'entreprise. L'élection des délégués du personnel et l'élection des membres du comité d'entreprise auront lieu à la même date. En ce qui concerne les heures de délégation, le crédit d'heure des délégués du personnel va désormais varier en fonction de l'effectif, fixé jusqu'à présent à 15 heures par mois pour tout le monde; il sera de 15 heures par mois pour les entreprises de plus de 50 salariés et de 10 heures par mois pour les entreprises de moins de 50 salariés. 85% des entreprises françaises ont moins de 50 salariés et emploient plus de la moitié des salariés du secteur privé. Ceci ne va pas dans le sens d'une amélioration du dialogue social dans les PME/PMI. D'autre part, les entreprises de moins de 200 salariés avaient jusqu'à présent l'obligation de mettre en place à la fois des délégués du personnel et un comité d'entreprise. Elles ont désormais la possibilité de décider que les délégués du personnel constitueront la délégation du personnel au comité d'entreprise. Cette faculté est laissée de manière unilatérale et discrétionnaire à l'employeur, après simple consultation des délégués du personnel et, s'il existe, du comité d'entreprise. Le crédit d'heure des représentants du personnel cumulant les attributions de délégué du personnel et de membre du comité d'entreprise ne sera plus que 20 heures. La logique est claire, il faut faire régresser les droits de la représentation des salariés et alléger les charges d'entreprise. La mesure est présentée comme apportant une réduction de l'ordre de 40% du coût de fonctionnement des institutions représentatives du personnel à la charge des entreprises. Dans les entreprises de moins de 150 salariés, la loi prévoit une réunion tous les deux mois au minimum au lieu d'une tous les mois comme auparavant. De plus, dans les entreprises de moins de 300 salariés, une information réduite du comité d'entreprise est à craindre sous prétexte de simplification.

Contrat de travail - Modification substantielle du contrat de travail

La loi quinquennale introduit une disposition importante concernant la modification substantielle du contrat de travail pour motif économique. Lorsque l'employeur modifie le contrat de travail, il informe chaque salarié par lettre recommandée et le salarié dispose d'un mois pour faire connaître son refus. A défaut de réponse, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

Contrat de travail - Prestation de service international

Désormais, sous réserve des traités et accords internationaux, les salariés d'entreprises étrangères temporairement détachés en France seront soumis au droit français pour leur rémunération, la durée du travail, les conditions de travail, la sécurité sociale et les retraites complémentaires.

Rapports au Parlement

La loi quinquennale prévoit que le gouvernement doit présenter au Parlement dans un délai d'un an quatre rapports d'évaluation des dispositions de cette loi. Ces rapports sont une analyse des effets des exonérations des cotisations d'allocations familiales, une analyse des effets des modifications apportées au régime de l'exonération pour l'embauche d'un premier, deuxième ou troisième salarié, un premier bilan de la mise en place des chèques-service et un bilan des négociations sur l'annualisation et la réduction de la durée du travail. D'autres rapports sont également prévus. En demandant ces rapports, le gouvernement est prêt à envisager la remise en cause de tout un arsenal de garanties collectives basées sur la solidarité.

Les partenaires sociaux et la loi quinquennale

La Loi quinquennale favorise la précarisation de l'emploi, pose des problèmes de financement pour la protection sociale, et les organisations syndicales craignent que les dispositions qui y sont reprises ne contribuent pas à la création d'emplois. A l'exception de certains points, on peut donc constater une hostilité générale de la part des syndicats à cette loi. La lutte contre l'application des contrats d'insertion professionnelle l'illustre parfaitement.

Les organismes assurant la protection sociale seront largement mis à contribution, malgré leur déficit actuel. Ils auront des dépenses supplémentaires ou des recettes en moins à cause des nombreuses exonérations de cotisations ou de prise en charge par l'UNEDIC.

Patronat et syndicats, qui gèrent paritairement l'UNEDIC, ont essayé de mettre au point des dispositifs d'indemnité compensatrice prévus par la loi quinquennale. Celle-ci prévoit le versement d'une indemnité différentielle versée par l'UNEDIC au chômeur indemnisé qui accepterait de reprendre un emploi dont la rémunération est inférieure à ses allocations de chômage. Patronat et syndicats n'ont montré aucun empressement à négocier le dispositif sur l'indemnité compensatrice. Les partenaires sociaux redoutent les effets pervers du système. Selon le secrétaire général de la commission sociale du patronat français (CNPf), on ne peut empêcher les entreprises de profiter d'un tel système. Si l'UNEDIC compense systématiquement la perte de salaire en cas de reprise d'un emploi par un chômeur indemnisé, les entreprises offriront des rémunérations faibles pour bénéficier de l'aide. Le système sera ainsi dévié et coûtera très cher au régime d'assurance-chômage.

GRANDE-BRETAGNE

Introduction

Ce rapport résume l'évolution des négociations collectives en Grande-Bretagne en 1993 et donne un aperçu de l'évolution attendue pour 1994. Il traite plusieurs points : la situation économique en 1993-94, l'évolution du marché du travail, les principales tendances des négociations collectives en 1993 et les perspectives pour 1994. Les conclusions présentent les différents éléments de manière à faciliter une comparaison avec les autres pays étudiés et portent sur le contexte des négociations collectives, les résultats des négociations, les changements au niveau de la structure des relations professionnelles, ainsi que les changements concernant le rôle ou l'influence du gouvernement dans les négociations.

Il convient, d'entrée de jeu, de souligner que l'approche du gouvernement britannique en ce qui concerne la réglementation du marché du travail diffère substantiellement de celle des autres gouvernements européens. Il s'oppose pratiquement à toute forme de réglementation du marché du travail, issue d'une loi ou négociée, estimant qu'elle fausse le processus d'allocation des ressources. L'absence de normes légales minimales de travail est l'une des caractéristiques de cette approche. Ainsi, les conseils salariaux qui établissaient les salaires minimums légaux dans certains secteurs ont été supprimés récemment. Par ailleurs, les différentes lois antisyndicales visant à entraver l'activité des syndicats, ainsi que l'appui important du gouvernement au "droit du management à diriger" constituent une autre caractéristique de cette approche. Par ailleurs, et toujours dans ce même sens, les syndicats ont été exclus de tout rôle consultatif qu'ils pourraient avoir dans la politique gouvernementale. Aux yeux du gouvernement, le seul rôle acceptable pour les syndicats ou les négociations collectives se situe au niveau de l'entreprise ou de l'unité de production, où l'on peut soi-disant mieux juger et récompenser l'efficacité des travailleurs.

Situation économique en 1993-94

La reprise économique s'est amorcée plus tôt en Grande-Bretagne qu'en Europe continentale. Cela reflète à la fois l'entrée précoce dans la récession et le relâchement de la politique qui a suivi la sortie de la livre sterling du système de contrôle des changes. Le niveau le plus bas de la récession a été atteint dans la seconde moitié de 1992 (bien que l'ensemble de l'année 1992 ait enregistré une diminution de la production) et la croissance économique s'est accrue de 2% environ en 1993. Les perspectives prévoient une accélération de la croissance d'environ 2,6% en 1994.

Dans le cadre de la reprise, le chômage enregistré a commencé à diminuer beaucoup plus tôt que l'évolution normale attendue. Le taux de chômage enregistré au Royaume-Uni (en données corrigées des variations saisonnières) avait atteint son sommet avec le chiffre de presque 3 millions en décembre 1992 (le TUC et d'autres milieux ont toutefois critiqué

ces statistiques comme étant peu fiables) et il a diminué progressivement jusqu'à atteindre le chiffre de 2,75 millions à la fin de l'année 1993. Cela était dû en partie à une légère diminution de la main-d'oeuvre totale enregistrée et en partie à une légère augmentation du total de la population active au travail. Il y a eu une très faible augmentation du nombre de travailleurs actifs et une diminution des travailleurs employés dans les forces armées et de ceux qui suivaient des programmes de formation professionnelle organisés par l'Etat. La principale source d'augmentation enregistrée en ce qui concerne la population active au travail résulte de l'augmentation du nombre de travailleurs indépendants. Sur cette base, il est difficile d'interpréter la diminution du total des chômeurs ou d'évaluer dans quelle mesure celle-ci sera durable.

D'autres indicateurs économiques révèlent un énorme déficit de la balance des paiements. Le taux de l'inflation reste bas, mais présente une tendance à la hausse. Le taux moyen d'inflation pour 1993 est de 1,6%, mais a augmenté jusqu'à 1,9% sur une base annuelle en décembre 1993. En 1994, il devrait atteindre 2,9%. L'augmentation des revenus moyens s'élève à un peu plus de 3% en 1993, permettant ainsi une modeste augmentation du salaire réel avant impôt. Cette hausse reflète néanmoins en partie un accroissement des heures supplémentaires, tandis que l'impact sur le niveau de vie doit être évalué en tenant compte des très fortes hausses de la fiscalité appliquées en 1993 et 1994.

Evolution du marché du travail

Cette partie de l'article met brièvement en évidence deux caractéristiques du marché du travail en constante mutation en Grande-Bretagne et qui permettent de comprendre le contexte des négociations collectives. Il s'agit en premier lieu de la structure de l'emploi et, en second lieu, des changements dans les relations entre syndicats et employeurs.

La structure de l'emploi continue à changer, l'emploi dans l'industrie en Grande-Bretagne étant en forte diminution (4,176 millions, en données corrigées des variations saisonnières en décembre 1993), l'emploi dans le secteur des services étant en augmentation (15,285 millions, en données corrigées des variations saisonnières en décembre 1993). Les emplois à temps plein continuent à se raréfier, tandis que les emplois à temps partiel sont en augmentation (29% de l'emploi total au Royaume-Uni en décembre 1993 et 47% de l'emploi des femmes). La modeste augmentation du nombre de travailleurs actifs enregistrée l'année dernière n'est pratiquement due qu'à l'emploi des femmes. L'on constate ainsi, d'une part, que la main-d'oeuvre se féminise, que le temps partiel s'accroît et que l'emploi dans les services s'étend et, d'autre part, que le travail masculin, les emplois à temps plein et l'emploi dans l'industrie sont en baisse. Ces tendances sont communes à tous les pays de l'OCDE, mais ne sont pas encore aussi marquées dans les autres pays.

Le second facteur, c'est-à-dire les modifications au niveau des relations entre employeurs et syndicats, est illustré ici par référence à un certain nombre de données qui, lorsqu'elles sont considérées toutes ensemble, véhiculent une image assez précise de la situation des relations

professionnelles en Grande-Bretagne. Les principales informations sont issues des Enquêtes sur les relations professionnelles sur le lieu de travail, réalisées en 1980, 1984 et 1990. Ces faits sont la diminution de l'affiliation syndicale, du taux de syndicalisation, de la couverture des travailleurs par une convention collective et les changements d'attitude des employeurs.

L'affiliation syndicale dans sa globalité a diminué très fortement depuis la fin des années 70, lorsque le TUC comptait plus de 12 millions de membres. L'affiliation au TUC se chiffre actuellement à un peu plus de 7 millions. Le taux de syndicalisation est passé de 58% en 1984 à 48% en 1990. La couverture des travailleurs par une convention collective a également diminué; elle a été évaluée en se référant soit par rapport à la présence syndicale dans les entreprises soit par rapport au nombre travailleurs couverts. Entre 1984 et 1990, le pourcentage d'entreprises où l'employeur reconnaît un ou plusieurs syndicats comme interlocuteurs pour négocier le salaire de base pour au moins un certain nombre de travailleurs est tombé de 66% à 53%. Le pourcentage de travailleurs couverts par une convention collective est tombé de 71% à 54% entre 1984 et 1990.

Les perspectives d'un déclin plus important de l'affiliation syndicale, du taux de syndicalisation et, par conséquent, de la couverture par des conventions collectives semblent réelles, particulièrement si l'on se réfère aux dispositions de la dernière loi en date sur la réforme syndicale et les droits du travail (*Trade Union Reform and Employment Rights Act, 1993*). Celle-ci stipule que les affiliés syndicaux dont les cotisations sont déduites de leur salaire et payées directement au syndicat par l'employeur (système dit de "*check off*" ou retenue à la source) doivent donner une autorisation écrite à leur employeur avant le mois d'août 1994 en vue d'effectuer la déduction. Cette autorisation doit être renouvelée tous les trois ans. Cette mesure obligera les syndicats à se mobiliser pour recruter à nouveau les deux tiers environ de leurs membres.

Finalement, les directions d'entreprise multiplient les tentatives en vue d'"impliquer" ou de "communiquer avec" les travailleurs en dehors du cadre des négociations collectives (et non pas nécessairement en compétition avec celles-ci). Ce type d'initiatives se présente sous diverses formes, allant "*.... de nouvelles réunions ou comités de consultation à des cercles de qualité et à des réunions d'information, avec une augmentation du volume d'informations à destination des travailleurs ou émanant de ceux-ci... La participation aux bénéfices et les actions détenues par les travailleurs ont également pris de l'extension, en grande partie en raison de l'existence d'incitants fiscaux*". (Extrait de "*Workplace Industrial Relations in Transition*", Millward et al).

Dans la pratique, les syndicats sont confrontés à trois types d'employeurs. En premier lieu, ceux qui souhaitent que les syndicats soient autant que possible laissés à l'écart. Ce groupe exploite à la fois le cadre légal (qui permet à l'employeur de décider si, oui ou non, il reconnaît les syndicats et négocie avec eux) et le climat d'insécurité économique en vue d'agir dans un "environnement sans syndicat". Ceux de la seconde catégorie sont essentiellement pragmatiques, n'ont pas particulièrement envie de traiter avec les syndicats, mais acceptent leur rôle lorsque leur présence est bien établie. La troisième catégorie est

constituée par les employeurs qui voient des avantages positifs à travailler avec les syndicats et cherchent à coopérer avec ceux-ci de manière à augmenter la productivité et l'efficacité. Un des objectifs majeur du TUC est de créer un climat favorable pour qu'un nombre croissant d'employeurs viennent rejoindre cette troisième catégorie.

Principales tendances des négociations en 1993

Les principales caractéristiques des négociations en 1993 sont la persistance du niveau élevé du chômage, la diminution du taux d'inflation et la politique restrictive du gouvernement en ce qui concerne les salaires dans le secteur public. Ces trois facteurs ont eu comme conséquence de limiter les hausses de salaires. Il faut également citer ici l'abolition des conseils salariaux, laissant ainsi le Royaume-Uni sans aucun mécanisme permettant de déterminer le salaire minimum. Ceci a peut-être constitué la manifestation la plus évidente de déréglementation du marché du travail de la part du gouvernement.

Le secteur public s'en est tenu au plafond de 1,5% de hausse salariale imposé par le gouvernement. Cette approche centralisée des salaires du secteur public a été de pair avec la décentralisation continue des structures de négociation et l'utilisation croissante du salaire lié aux résultats dans le secteur public, l'objectif avancé étant de garantir un lien plus étroit entre les salaires et la productivité, et d'améliorer les services.

Le transfert au secteur public de telles notions propres au secteur privé, au moment où le marché du travail est en pleine dépression, est extrêmement préoccupant. Les inégalités risquent ainsi de se creuser davantage encore, tandis que le problème des bas salaires s'étend aux structures salariales des services publics. Les arguments mis en avant sont que les difficultés associées à l'évaluation de la productivité dans de larges domaines du secteur public ont conduit à des tentatives, non concluantes, visant à lier les salaires à la productivité. L'absence de concurrence ou son imperfection et la difficulté de définir avec précision les besoins des consommateurs a signifié que la pression exercée pour améliorer la productivité s'est transformée, dans la pratique, en une pression visant à intensifier le travail et à diminuer les coûts.

Dans le secteur privé, le pourcentage médian d'augmentation des salaires les plus bas est de 2,5%. L'augmentation des revenus moyens est légèrement supérieure, reflétant dans certains cas les heures supplémentaires prestées et, dans d'autres, l'augmentation des primes et l'intéressement aux bénéfices.

.... et perspectives pour 1994

Les trois facteurs qui ont dominé l'année 1993 vont probablement exercer une moindre influence en 1994. Le taux d'inflation est à la hausse, le chômage va très probablement diminuer légèrement et le degré de modération qui a été imposé aux salaires du secteur public pourrait s'atténuer dans une certaine mesure.

Premièrement, en ce qui concerne le secteur public, la politique officielle consiste à bloquer la masse salariale nominale tout en laissant une marge pour les augmentations salariales par une amélioration de l'efficacité. Cette politique devrait s'appliquer pendant trois ans, et, si elle est appliquée à la lettre, elle pourrait entraîner l'obligation d'augmenter considérablement la productivité, peut-être à raison de 3% par an, afin d'éviter une réduction des salaires réels. Dans la pratique, il pourrait y avoir une plus grande flexibilité, comme l'a laissé entendre le gouvernement en février en acceptant les recommandations faites par les Conseils de révision salariale, qui concernent à peu près 1,5 millions de travailleurs du secteur public et qui ont eu comme conséquence une augmentation des salaires nationaux, pour tous les travailleurs, d'approximativement 3% à partir du mois d'avril. Il est clair, si l'on s'en réfère aux rapports de ces conseils, que ces augmentations ne sont pas toutes financées par des gains de productivité.

Une autre évolution qui aura probablement un impact sur les salaires du service public dans les prochaines années est l'influence grandissante de la concurrence sur la fixation des salaires, suite à l'expansion du "*market testing*"¹, ou tests de mise à l'épreuve du marché, et des privatisations. Jusqu'à présent, l'influence, sur les conditions d'emploi, du recours obligatoire aux appels d'offres (les travailleurs occupés doivent se concurrencer pour conserver leur poste) a été ressentie principalement au niveau des postes d'ouvriers travaillant dans l'administration locale et les services de santé. A l'avenir, presque tous les postes de l'administration nationale et locale seront soumis aux mêmes pressions, avec pour conséquence inévitable une dégradation des salaires et des conditions de travail. En ce qui concerne les privatisations, les conséquences peuvent en être observées tant au niveau des changements de la structure des négociations (notamment l'évolution vers les négociations unitaires, avec comme conséquence la fin de la reconnaissance de certains syndicats) qu'au niveau de l'écart des salaires plus accentué, résultant des négociations décentralisées et de l'extension du système des salaires liés aux résultats. La privatisation des chemins de fer britanniques est déjà en cours et celle de la poste ainsi que du contrôle du trafic aérien sont annoncées.

Dans le secteur privé, on s'attend à une situation très diversifiée. Pendant les trois premiers mois de l'année, l'augmentation médiane des salaires de base les plus bas figurant dans les accords étudiés par le Département de la recherche sur les questions du travail (*Labour Research Department*) s'est élevée à 2,8%, et la hausse médiane pour la période couvrant la période d'août 1993 jusqu'à mars 1994, à 2,5%. Les chiffres respectifs pour l'ensemble de l'économie ont été de 2,7% et de 2,3%.

Le résultat final pour les secteurs public et privé dépendra peut-être moins des trois facteurs cités ci-dessus que de la mesure dans laquelle les importantes augmentations des impôts s'appliquant aux travailleurs auront des répercussions sur leurs revenus réels. Le

¹ Le *market testing* est une sorte de super-adjudication, consistant à mettre en compétition, pour une activité donnée, le public et le privé. Ainsi, l'équipe de fonctionnaires jusque-là responsable peut se mettre sur les rangs. Si elle remporte le contrat, elle acquiert un statut spécial, à mi-chemin entre le public et le privé.

TUC a estimé que l'effet combiné pour 1994-95 des augmentations d'impôts annoncées dans les deux derniers budgets représente jusqu'à 3 % des salaires. C'est pourquoi, si les salaires augmentent de 4 % et les prix de 3,25 %, une augmentation des revenus nets de 0,75 % se transformerait en une réduction des revenus réels d'au moins 2 %, en raison de l'impact de la hausse de la fiscalité. Il est clair que les interlocuteurs sociaux subiront des pressions considérables pour atténuer ces effets.

Conclusions

Le contexte des négociations de 1993 s'est caractérisé par une lente reprise économique faisant suite à une profonde récession, un taux de chômage particulièrement élevé et un taux d'inflation relativement bas. Le gouvernement a appliqué une politique rigoureuse de modération salariale dans le secteur public et a encouragé de manière insistante les employeurs du secteur privé à faire de même. L'augmentation du "*market testing*"² dans les services publics et la pression exercée pour décentraliser les négociations, associées au contrôle strict des ressources financières, sont des caractéristiques qui peuvent être copiées à d'autres niveaux.

Les négociations se sont surtout centrées sur les salaires et ont eu comme résultat une légère augmentation du pouvoir d'achat, celle-ci étant un peu plus élevée dans le secteur privé que public. Il s'agira, en 1994, d'évaluer dans quelle mesure ces augmentations ne risquent pas d'être neutralisées par les hausses de la fiscalité.

En 1993, il n'y a pas eu de changements particuliers dans la structure des relations entre employeurs et syndicats, bien que l'affiliation syndicale ait continué de diminuer, et il est probable qu'il en soit de même en ce qui concerne la couverture par une convention collective. Le nombre d'employeurs négociant avec leurs salariés, principalement par le biais de voies non syndicales, semble, sur base d'enquêtes et de faits rapportés, avoir augmenté fortement depuis 15 ans. Les relations sociales britanniques subissent de profonds changements et il est peu probable que ce processus prendra fin en 1994.

Le gouvernement a refusé de chercher une solution aux problèmes économiques et sociaux par le moyen d'un "pacte social" ou d'un accord global avec les employeurs et les syndicats. C'est le seul gouvernement d'Europe occidentale qui reste fermement convaincu que la décentralisation des négociations, la déréglementation du marché du travail et l'affaiblissement progressif de l'affiliation syndicale constituent la voie vers le succès économique. De nombreuses années seront sans doute nécessaires pour remédier aux conséquences de la politique du gouvernement britannique, qui se traduisent notamment par une aggravation des inégalités, une insuffisance des investissements tant en main-d'oeuvre qu'en capitaux et un marché du travail fragmenté et inefficace.

* * * * *

² Voir note page 61

IRLANDE

Introduction

1993 a été la dernière des trois années couvertes par la convention centrale et, fin 1993, des négociations ont été entamées par l'ICTU. Ces négociations s'inscrivaient dans le cadre de la poursuite de la stratégie de dix ans pour le développement économique et social, lancée par le mouvement syndical.

Janvier 1994 a vu la conclusion du *Programme pour la compétitivité et l'emploi*, dont l'un des axes majeur est la lutte contre le chômage. Ce programme avait été précédé par deux autres programmes, à savoir le *Programme pour la relance nationale (PNR)* 1987-1990, et le *Programme pour le progrès économique et social (PESP)*, 1990-1993.

Situation économique

Les mesures économiques et sociales décidées dans le cadre des programmes nationaux ont permis d'affronter les conséquences de la crise de la période 1980-1987. S'inscrivant dans une stratégie à long terme, ils ont permis de maîtriser le problème la dette de l'Etat et des finances publiques sans traitement de choc, d'améliorer le niveau de vie qui avait fortement baissé et de donner la priorité à la création d'emplois dans un contexte de chômage en hausse continue.

A de nombreux égards, l'Irlande n'a pas connu, en 1993, une récession aussi profonde que d'autres pays européens. Malgré les suites de la crise des taux de change de 1992/93, tous les indicateurs économiques étaient positifs. Nous en résumons les principaux ci-après :

- **Croissance** : La croissance, portée par les exportations, a été de 2,75% en 1993 et les prévisions font état d'une croissance de 3% en 1994.
- **Chômage** : Malgré une reprise de l'économie, le chômage a poursuivi sa progression et atteint, selon des sources officielles, le taux de 15,2%. L'on considère cependant que le taux réel est plus près de 18%. Le rythme de créations d'emplois n'a pas été suffisant pour répondre à l'afflux des nouveaux arrivants sur le marché du travail, d'une part, et à la chute de l'émigration liée à la crise économique mondiale, d'autre part. Une faible baisse du chômage a toutefois été enregistrée dans les premiers mois de 1994.
- **Emploi** : Le niveau global de l'emploi a peu évolué depuis 1990. Dans l'industrie, les pertes d'emplois dans le secteur traditionnel ont été compensées par la création de nouveaux emplois dans le secteur des technologies avancées. L'emploi dans ce secteur est fortement dominé par les entreprises multinationales et c'est la croissance dans ce secteur qui a surtout contribué au niveau élevé des exportations. Il y a eu une légère croissance de l'emploi dans le secteur des services, principalement des services marchands, bien qu'il s'agisse le plus souvent de travail à temps partiel ou à durée déterminée.

- **Investissements** : L'une des conséquence directes de la crise monétaire a été une baisse des investissements et une hausse de l'épargne. En 1993, le total des investissements a augmenté d'à peine 1,5%.
- **Inflation** : Le faible taux d'inflation (1,5% en 1993) s'inscrit dans une évolution qui dure depuis quelques années déjà.

Evolution des salaires et Programme pour la compétitivité et l'emploi (PCW)

La sauvegarde et la protection du pouvoir d'achat ont été à la base des négociation du PCW. Malgré la demande des employeurs qui souhaitaient un blocage des salaires, l'ICTU a réussi dans sa stratégie de sauvegarde du pouvoir d'achat. Avec une inflation estimée à 7,5%, une hausse des salaires de 8% sur trois ans a pu être obtenue.

NIVEAU DE VIE					
	Salaires nominaux	Salaires nets nominaux	Prix à la consommation	Revenus réels	Salaires nets réels
	%	%	%	%	%
1980/87 changements totaux	+91,1	+69,1	+81,8	+5,1	-7,0
PNR 3 années	+13,4	+15,5	-10,4	+2,7	+4,7
PESP 3 années	+13,7	+13,3	+9,2	+4,1	+3,8

Source: Gouvernement irlandais

Le PCW et l'emploi

Le PCW étant surtout centré sur la sauvegarde et la création d'emplois, une importante partie de l'accord concerne les développements dans des secteurs spécifiques et leur potentiel de création d'emplois. Les syndicats participent activement à la formulation de la politique industrielle dans le cadre des structures gouvernementales où les interlocuteurs sociaux sont représentés.

La stratégie poursuivie lors des négociations du PCW visait à définir les objectifs et à assurer les ressources nécessaires en vue de la création d'emplois dans le cadre d'une stratégie globale à l'échelon national. Ci-dessous quelques uns des principaux éléments de la partie du programme portant sur ce point :

L'emploi dans l'industrie et les services

- * Le Programme prévoit la création d'un Fonds d'aide aux entreprises, d'un montant de 100 millions de livres sur une période de dix ans
- * Le Programme vise à cibler les ressources vers certaines activités, telles que par exemple le secteur de l'alimentation et des boissons, le télétravail et les logiciels, les échanges de services internationaux, etc.
- * Le Programme s'engage à développer les réseaux, les programmes d'innovation et, dans le secteur des services, à explorer le potentiel de certaines industries telles que la musique, le film ou l'aviation
- * Le Programme stipule la création d'une Unité de Protection de la compétitivité et de l'emploi visant à aider les entreprises en difficulté et à encourager et faciliter d'autres options que les licenciements

L'emploi dans les entreprises publiques

Le Programme s'engage à étudier les possibilités de création d'emplois dans le secteur public, malgré la situation actuelle de gel des embauches dans ce secteur.

Développement des entreprises locales

L'un des principaux éléments de la stratégie nationale pour le développement économique consiste à promouvoir le développement économique au niveau local. Les structures mises en place dans le cadre des précédents programmes (PNR et PESP) prévoyaient notamment la participation des syndicats.

Plus précisément, par le Programme pour la compétitivité et l'emploi, le gouvernement s'engage à accroître les ressources, en plus des allocations budgétaires, pour permettre de créer des emplois au niveau local et organiser des programmes de formation, en particulier pour les chômeurs de longue durée. Ces programmes de formations sont contrôlés par les représentants des syndicats au niveau local.

Autres mesures

Il n'est pas possible ici d'énumérer toutes les autres mesures figurant dans le Programme. D'une façon générale, il cherche à prolonger les résultats déjà obtenus dans le cadre des deux premiers programmes (PNR et PESP) dans les domaines de la stabilité macro-économique, de la réforme de la fiscalité, de la protection sociale et d'autres mesures de réforme législative.

- * **Stabilité macro-économique** : L'objectif poursuivi est la réduction du ratio dette/PNB et le contrôle des finances publiques. A cet égard, il est probable que l'Irlande répondra aux critères fixés pour l'Union économique et monétaire sur base des politiques actuelles.

- * **Réforme fiscale** : L'objectif poursuivi est d'accroître la proportion des assujettis à l'impôt de base, de réduire la charge de l'impôt sur les bas salaires et d'obtenir un glissement de l'impôt sur le revenu vers une hausse de l'impôt des sociétés. Au demeurant, la baisse continue de l'impôt combinée à la mise en pratique de certaines des mesures mentionnées plus haut a eu pour effet une augmentation du revenu réel depuis 1987.
- * **Justice sociale** : En ce qui concerne la protection sociale, il s'agit à la fois d'obtenir une augmentation des prestations sociales (+3%) et une amélioration de la qualité des services. Dans le domaine des soins de santé, il faut obtenir des ressources supplémentaires et prévoir la définition d'une stratégie nationale en la matière. Dans le contexte de la demande qui ne cessera d'augmenter d'ici l'an 2000, il sera nécessaire de développer les infrastructures dans le domaine de l'enseignement, en ce compris les programmes de formation pour adultes et les programmes pour l'égalité entre les hommes et les femmes.
- * **Réforme législative** : L'objectif poursuivi est une réforme de la législation actuelle en matière d'égalité professionnelle, l'introduction de la législation nécessaire en vue de la mise en oeuvre de la directive de novembre 1993 de l'Union européenne concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail et l'introduction d'une législation visant à étendre le principe de non-discrimination sur base du sexe, de la race, des handicaps, etc. (*Equal Status Legislation*). Le Programme prévoit la consultation des syndicats.

Priorités syndicales pour l'avenir

1. Surveiller les progrès du Programme

L'ICTU suivra de près les progrès réalisés dans chacun des domaines couverts par le Programme. Même s'il s'agit surtout d'un programme-cadre, il comprend nombre d'obligations précises concernant en particulier la création d'emplois.

2. Développer le partenariat social

Les syndicats considèrent qu'il est essentiel que le système de partenariat social, qui fonctionne de manière satisfaisante en Irlande en ce qui concerne la politique économique et sociale, soit transposé au niveau de l'entreprise. Malgré la "Déclaration commune sur la participation des travailleurs" adoptée par les employeurs et les syndicats dans le cadre du Programme pour le progrès économique et social, la participation des travailleurs au niveau de l'entreprise reste insuffisante. Cela nécessite en effet un accroissement des ressources pour l'éducation et la formation des travailleurs ainsi qu'une adhésion de la part des employeurs aux principes du partenariat. Une stratégie devra être mise en place afin de traduire dans la pratique les promesses du Programme pour la compétitivité et l'emploi.

3. Implications d'une production de classe mondiale

La participation des travailleurs était l'une des nombreuses questions soulevées dans une étude récente de l'ICTU intitulée *"Nouvelles formes d'organisation du travail -Options pour les syndicats"*. L'étude met en avant la nécessité d'une approche active par rapport aux changements intervenus dans le travail, ainsi que d'autres formes de participation lorsque l'environnement du travail est moins favorable. Cette étude a été publiée en réponse aux défis posés par un monde du travail de plus en plus exposé à la concurrence.

Les recommandations contenues dans l'étude auront d'importantes implications pour le mouvement syndical, notamment en ce qui concerne l'acceptation du changement et les possibilités d'exercer une influence sur les processus en cours. L'étude concerne le secteur privé, et de nouvelles ressources seront nécessaires à la mise en oeuvre des recommandations qu'il contient.

Des changements similaires sont en cours dans les services publics et l'ICTU sera amené à identifier les éléments du changement dans ce secteur et à définir les réponses appropriées pour les syndicats.

4. Reconnaissance des syndicats

Cette question revêt une importance prioritaire pour l'ICTU. Les développements dans le secteur des services ont entraîné une prolifération de contrats de travail atypique, c'est-à-dire généralement sans l'implication des syndicats. La multiplication des entreprises multinationales en Irlande accroît le risque d'un style de direction excluant les syndicats, ce qui ne manque de d'avoir un effet de mimétisme sur les entreprises nationales.

Les syndicats doivent donc examiner les conséquences de ces évolutions pour leur travail futur, pour le rôle du mouvement syndical, la nature des effectifs syndicaux et les services aux affiliés.

5. Salaire minimum

L'économie irlandaise reste caractérisée par le faible niveau des salaires et ce problème semble devoir s'aggraver. Dans un contexte de chômage élevé, cette situation amène les employeurs à exploiter les travailleurs, en particulier lors de la création de nouveaux emplois. L'ICTU est favorable à l'introduction d'un salaire minimum et s'efforcera d'obtenir une législation dans ce sens.

Nombre des thèmes soulevés exigent d'importantes ressources de la part des syndicats, notamment en ce qui concerne la formation des permanents et syndicalistes chargés de la participation tant au niveau des développements à l'échelon local que dans les entreprises. Le mouvement syndical ne manquera pas de déployer les efforts requis dans le domaine du partenariat social.

ITALIE

Récession économique, révolution politique, montée du chômage, nouveau système de relations sociales, salaires en baisse

1. L'économie

Les négociations collectives se sont déroulées en Italie, en 1993, comme en 1992, dans un climat de difficultés économiques persistantes associées à une crise politique et institutionnelle grave. La récession de la période 1992-93 a été la plus grave des vingt dernières années. Le PIB a chuté de 0,7% environ et la production industrielle de 2,2%. La demande intérieure a baissé de 5% suite à la fois à une diminution de l'investissement (- 10% par rapport à 1992) et de la consommation des ménages (- 1,5%). Par contre, la dévaluation a entraîné une hausse de près de 10% des exportations et la balance commerciale a connu une amélioration notable.

Malgré la dévaluation de la lire, l'inflation n'a pas dépassé 4,5%, grâce surtout à une modération générale des augmentations des salaires nominaux. Cette modération s'inscrivait dans le cadre des deux accords centraux tripartites signés respectivement en juillet 1992 et en juillet 1993.

2. Emploi et chômage

Le chômage continue d'augmenter. Entre mi-1992 et mi-1993, les grandes entreprises industrielles, c'est-à-dire employant plus de 500 salariés, ont réduit l'emploi de près de 6%. Les crises et difficultés sectorielles ont touché plus particulièrement les ouvriers dans les entreprises publiques et dans les secteurs à haute intensité de main-d'oeuvre tels que l'automobile, le textile et la sidérurgie. Le nombre d'heures payées par la *Cassa Integrazione Guadagni*³ a augmenté de 23% au cours des huit premiers mois de 1993 par rapport à la même période l'année précédente. Les suppressions d'emplois ont également atteint le secteur des services, longtemps caractérisé par des créations d'emplois. A l'intérieur du secteur des services, le commerce de détail et de gros a enregistré le plus grand nombre de pertes d'emplois, alors que les banques, les compagnies d'assurance et les autres institutions financières ont continué d'embaucher du personnel. L'emploi a baissé de 7% dans l'agriculture, de 4% dans l'industrie et de 2,2% dans les services.

Le taux de chômage est passé d'une moyenne de 10,3% en 1992 à 11,1% en 1993. Un nombre croissant de chômeurs sont âgés de plus de 25 ans et ont une expérience professionnelle antérieure. Ils représentent 52% environ de la totalité des chômeurs.

³ La *Cassa Integrazione* permet de placer en situation de chômage partiel indemnisé de longue durée des salariés dont le contrat de travail avec leur entreprise n'est pas rompu.

3. Révolution politique

Les difficultés politiques et institutionnelles auxquelles le pays a dû faire face ont eu un impact négatif sur le climat des relations sociales en Italie. Les procès qui se sont déroulés, dans le cadre de l'opération " *Mains propres*", à Milan, à Rome, à Naples et dans nombre d'autres villes ont provoqué la désintégration de l'ancien système politique et réduit à néant l'autorité et les structures organisationnelles des partis politiques tels que les chrétiens-démocrates, les socialistes et d'autres petits partis de centre-gauche, qui avaient constitué la base de toutes les majorités gouvernementales de l'après-guerre.

Ainsi que l'écrit l'OCDE dans ses Etudes économiques 1994 (Italie), il est incontestable que ".... la rapidité et la profondeur du changement politique intervenu en Italie depuis la mi-1992 ont défié toutes les prévisions. Dans une succession rapide d'enquêtes, le pays a mis au jour un système de corruption politique qui, pendant de nombreuses années, a causé un gaspillage énorme des ressources du pays."

4. Vers un "pacte social"

Dans ce contexte de difficultés économiques et de crise politique, les syndicats ont entamé, en mars 1993, des négociations avec les employeurs et le gouvernement en vue d'aboutir à un accord sur la politique des revenus et sur une réforme du système existant de négociation collective. Le premier cycle de négociation a été interrompu le 18 avril par les résultats de huit référendums nationaux sur les réformes politiques et institutionnelles, à l'issue desquels plus de 80% des votants se sont exprimés en faveur du changement. Ainsi qu'il avait été annoncé, le gouvernement Amato, composé d'une coalition de quatre partis de centre-gauche, a démissionné. La principale tâche du nouveau gouvernement intérimaire dirigé par M. Ciampi, ex-gouverneur de la Banque nationale italienne, a été d'une part de définir les modalités et d'adopter la législation en vue d'un nouveau système de vote majoritaire et, d'autre part, d'adopter le budget pour 1994.

Ce gouvernement a par ailleurs poursuivi les négociations tripartites avec les syndicats et les employeurs en vue d'aboutir à ce que la presse a appelé un "pacte social".

Un important et vaste accord national été conclu début juillet 1993.

Cet accord représente un changement radical du système existant de relations sociales.

Le projet d'accord a été discuté dans plus de 26.000 réunions au niveau des entreprises et des usines. Il a été approuvé par la grande majorité des plus de 1,3 million de travailleurs ayant participé à ces réunions (67% environ des votants étaient favorables à l'accord, 27% y étaient opposés et 6% de travailleurs se sont abstenus). En conséquence, les trois confédérations (CGIL, CISL et UIL) ont signé l'accord à la fin du mois de juillet.

5. L'accord national du 23 juillet sur les politiques de revenus et d'emploi et sur la structure des négociations collectives

L'accord, dont le texte intégral compte 28 pages, traite essentiellement des quatre domaines suivants :

- * politique des revenus
- * nouveau cadre de la négociation collective
- * politique du marché du travail
- * appui au système de production

Nous en résumons ci-dessous les principaux éléments :

Politique des revenus

La politique des revenus a pour but une plus grande équité dans la distribution des revenus par une réduction de l'inflation, la relance de l'économie et le développement de l'emploi. Sur la base des objectifs communs concernant le taux de l'inflation, le gouvernement et les interlocuteurs sociaux adopteront les actions les plus appropriées pour obtenir les résultats recherchés.

Deux cycles de négociations tripartites se dérouleront chaque année. Les négociations de mai/juin seront consacrées à définir les objectifs en matière de dépenses publiques, de taux d'inflation, de PIB et de croissance de l'emploi, tandis que celles de septembre porteront sur les mesures nécessaires en vue de la mise en oeuvre des objectifs de politique budgétaire.

Une importance particulière est donnée au comportement cohérent des partenaires sociaux et toute conduite non conforme à la politique des revenus qui a été définie sera soumise à une action correctrice de la part du gouvernement, notamment *via* des mesures fiscales et parafiscales.

A l'occasion de la réunion de mai, le gouvernement présentera aux interlocuteurs sociaux son Rapport annuel sur l'emploi.

Nouveau cadre de la négociation collective

L'accord introduit une réforme majeure dans la structure des négociations collectives qui s'articuleront dorénavant sur deux niveaux :

- les conventions sectorielles nationales
- les accords d'entreprise ou, comme cela se pratique couramment dans certains secteurs, les accords à l'échelon territorial.

Toute convention sectorielle nationale a une durée de quatre ans en ce qui concerne les questions d'organisation du travail telles que, par exemple, la durée du travail, l'organisation du travail ou l'hygiène et la sécurité, et de deux ans pour les questions salariales. Les augmentations de salaire doivent s'inscrire dans le cadre de l'inflation prévue pendant la période concernée.

Dans le but de sauvegarder le pouvoir d'achat des travailleurs, les hausses des salaires minima prendront en compte la différence entre l'inflation qui avait été prévue et le taux d'inflation réel durant les deux années précédentes.

Les syndicats doivent présenter leurs revendications dans des délais permettant d'entamer les négociations trois mois avant l'expiration de l'accord. Durant cette période et un mois après l'expiration des accords, les parties ne peuvent prendre aucune initiative ni décider aucune action unilatérales.

Lorsque trois mois se sont écoulés après l'expiration de l'accord sectoriel national sans qu'aucune nouvelle convention ait pu être conclue, une augmentation temporaire du salaire est accordée aux salariés; celle-ci sera de 30% du taux d'inflation annoncé, calculés sur le salaire minimum. Si cette période intérimaire dépasse six mois, le montant passe à 50% du taux d'inflation. Cette forme de compensation est stoppée dès la signature de la nouvelle convention.

Les négociations au niveau de l'entreprise portent sur des sujets et des dispositions différents de ceux couverts dans les conventions sectorielles nationales. Les salaires sont étroitement liés aux hausses de productivité, de qualité et d'autres éléments compétitifs propres à l'entreprise, y compris les marges de productivité. Les salaires sont également liés à la situation économique de l'entreprise.

Les procédures ainsi que les domaines de négociations à l'échelon de l'entreprise (ou du territoire) sont définis dans les accords sectoriels nationaux. La négociation d'entreprise peut avoir lieu une fois durant la période de quatre ans en ce qui concerne les accords salariaux et à tout moment lorsqu'il s'agit de thèmes se rapportant à des questions telles que la réorganisation de l'entreprise, des processus de restructuration et d'innovations susceptibles d'affecter les conditions de travail, l'égalité des chances, etc.

Un examen du nouveau système de négociations collectives est prévu pour fin 1997, afin d'y apporter les corrections qui seraient éventuellement nécessaires.

Les employeurs et les organisations syndicales reconnaissent comme représentants officiels pour les différents domaines de l'activité de l'entreprise la représentation définie dans l'accord global de mars 1991 entre la CGIL, la CISL et l'UIL au sujet de la représentation unitaire dans l'entreprise (RSU, *Rappresentanza Sindacale Unitaria*). Cette représentation comporte pour deux tiers les délégués élus par les travailleurs et pour un tiers les délégués nommés par les signataires de la convention collective nationale.

Politique du marché du travail

Après consultation des parties concernées, le gouvernement prendra des dispositions législatives dans les domaines suivants :

- gestion des crises de l'emploi : fonds destinés au recyclage professionnel, amélioration du traitement des chômeurs et des travailleurs temporaires, etc.
- emploi et formation des jeunes
- mesures destinées à dynamiser le marché du travail : égalité de chances, "contrats de solidarité", travail intérimaire, formes particulières de travail à durée déterminée, etc.

Appui au système de production

Le gouvernement s'engage à prendre les mesures législatives appropriées afin d'accroître les dépenses de recherche et développement technologique au cours des trois prochaines années.

Par ailleurs, afin de surmonter les contraintes dont souffrent actuellement les marchés financiers italiens, de nouveaux instruments financiers seront introduits pour stimuler les affaires et promouvoir leur internationalisation.

La participation des partenaires sociaux est un facteur décisif pour réaliser un équilibre régional. L'accord souligne, entre autres, la nécessité d'utiliser pleinement les ressources en provenance des fonds structurels de la Communauté européenne et de dynamiser l'investissement public.

Dans le cadre de la formation professionnelle, les partenaires sociaux sont d'accord sur la nécessité de moderniser les structures d'apprentissage.

En ce qui concerne la politique dans le domaine des tarifs des services publics, le gouvernement cherchera à maîtriser l'inflation et à mettre en place un système efficace (meilleure protection des utilisateurs, gains de productivité, nouvelles politiques en matière de prix des services publics, etc.). Des instances spéciales, chargées de surveiller l'efficacité et la qualité des services publics, seront mises en place.

Il faut mentionner, par ailleurs, un élément important ayant contribué à un changement en profondeur du système existant des relations professionnelles, à savoir la réforme des négociations collectives dans le secteur public, décidée par le gouvernement Amato en mars 1993.

6. Réforme des négociations collectives dans le secteur public

Cette réforme avait été demandée par les syndicats, qui ont pris une part active à l'élaboration de la nouvelle loi. La réforme s'applique aux fonctionnaires, aux employés des pouvoirs locaux, au système national de santé et aux enseignants. Elle ne s'applique pas aux diplomates, aux magistrats, aux juges, aux forces armées, aux forces de police et aux hauts fonctionnaires (les universitaires seront également concernés par la nouvelle loi à un stade ultérieur).

Celle-ci prévoit que les contrats de travail, l'organisation du travail et les salaires du secteur public ne seront plus définis par la loi, mais par des conventions collectives normales telles qu'elles sont d'application dans le secteur privé. Les syndicats représenteront les intérêts des salariés dans les négociations avec l'employeur, mais ne seront plus impliqués dans les questions ayant trait à l'organisation du travail.

Les négociations salariales ne seront plus menées avec les différents ministres et départements, mais avec une Agence nationale nouvellement créée, dont la marge de manoeuvre à cet égard sera fixée par le gouvernement.

Le management aura davantage de pouvoir et de responsabilités et les syndicats n'auront plus la possibilité d'exercer un droit de veto sur leurs décisions. Par ailleurs, les travailleurs du secteur public pourront, en cas de nécessité, être déplacés vers d'autres secteurs d'activité.

Les fonctionnaires seront soumis aux mêmes procédures d'embauche et de licenciement que celles qui sont en vigueur dans le secteur privé.

7. Evolution des salaires

Il a eu peu de négociations en 1993 au niveau des secteurs, bien que la majorité des conventions collectives du secteur privé soient venues à échéance à la fin de l'année. En ce qui concerne le secteur public, l'une des mesures adoptées par le gouvernement en vue de réduire le déficit budgétaire en 1992 a été de prolonger en 1993 les conventions existantes. Les quelque 3,5 millions de travailleurs du secteur public n'ont bénéficié d'aucune augmentation de salaire, pas plus en 1992 qu'en 1993, la précédente convention étant venue à échéance fin 1990.

Des conventions sectorielles nationales ont été conclues en 1993 pour les quelque 500.000 travailleurs des petites entreprises d'artisanat, surtout dans les secteurs du métal, du bois et de la fabrication de meubles, ainsi que les salariés des services de nettoyage et les petites et moyennes entreprises dans le domaine des arts graphiques.

C'est dans l'industrie du papier (environ 80.000 ouvriers et employés) qu'a été signée la première convention sectorielle dans le cadre du nouveau système de relations professionnelles tel que défini dans l'accord de juillet. Les augmentations mensuelles prenant date au 1er juillet 1993 se situent entre 140.000 et 168.700 liras et prennent en compte l'inflation prévue par le gouvernement dans les deux prochaines années. En outre, pour compenser le fait que l'accord précédent était venu à échéance en avril 1993, un paiement unique de 100.000 liras a été accordé.

Même si, en 1993, les salaires minima dans l'industrie manufacturière ont suivi l'évolution de l'inflation, ils ont en réalité diminué de 1,4% en ce qui concerne l'ensemble de l'économie, principalement en raison du gel des salaires dans le secteur public. Les augmentations salariales moyennes ont été inférieures au taux d'inflation (4,5%); elles ont été de 3% dans l'industrie manufacturière, 2,8% dans le secteur public et de 2,8% dans les services.

D'une façon générale, le pouvoir d'achat des travailleurs n'a pas pu être maintenu en 1993.

Une enquête récente de la CGIL sur les salaires nominaux moyens dans l'industrie manufacturière durant les neuf premiers mois de 1993 constate que, pour la première fois en vingt ans, aucune augmentation n'est enregistrée en comparaison avec la même période en 1992. Ceci signifie une perte moyenne de 4,3% en termes réels et même une perte plus importante de 5,3% lorsque l'on prend en compte la hausse des cotisations sociales payées par les travailleurs.

8. Conclusions

1993 a été une année difficile pour le mouvement syndical italien. Les principales raisons en sont la récession économique, les incertitudes politiques et la nécessité de contribuer au rétablissement de l'économie, ainsi qu'à la sauvegarde et la création d'emplois.

Il y a lieu néanmoins de mentionner quelques résultats positifs. L'accord central tripartite de juillet a introduit des changements fondamentaux dans le système des relations sociales et établi de nouvelles règles pour une participation active des syndicats dans le processus décisionnel en matière économique et sociale (politique industrielle et emplois).

Pour protester contre le budget d'austérité élaboré par le gouvernement Ciampi pour 1994, plusieurs grèves générales ont été organisées dès le mois d'octobre. Les syndicats ont notamment dénoncé la politique économique du gouvernement et les inégalités du système fiscal italien, où ce sont les salariés qui acquittent la part la plus lourde des contributions, alors que les travailleurs indépendants sont responsables pour une évasion et une fraude fiscales sur une échelle astronomique. Ils se sont également élevés contre l'absence d'initiatives de la part du gouvernement en vue de lutter efficacement contre le chômage qui ne cesse d'augmenter. Une décision de dernière minute du Premier ministre, M. Carlo Azeglio Ciampi, d'augmenter les ressources destinées à la création d'emplois, qui passeraient de 800 à 1.300 milliards de liras, n'a pas été considérée comme une mesure adéquate. Les syndicats de la métallurgie ont souligné que la gravité de la récession devrait amener le gouvernement à intervenir en vue d'une réduction de la durée du travail hebdomadaire et le recours aux "contrats de solidarité", formule qui permet des aménagements et un partage du travail ainsi qu'une réduction temporaire du temps de travail. Les syndicats ont par ailleurs estimé que ni le gouvernement ni le patronat n'avaient respecté l'accord du 23 juillet dernier prévoyant une approche tripartite en matière de relations sociales.

9. Développements en 1994

1994 est une année d'intense activité en ce qui concerne les négociations sectorielles nationales, des conventions collectives sectorielles couvrant 80 % environ des travailleurs italiens venant à échéance cette année.

*** Crises au niveau des secteurs et dans les entreprises : "contrats de solidarité" chez FIAT, Olivetti, etc.**

Selon la définition qu'en donne Tiziano Treu, un accord de sécurité d'emploi/accord de création d'emploi ("*contratto di solidarietà*") est "... un accord d'entreprise qui, dans le but d'éviter des licenciements collectifs pour mettre fin à des sureffectifs ou de permettre l'embauche de personnel nouveau, prévoit une réduction du temps de travail et des salaires pour l'ensemble des salariés de l'entreprise. L'accord de sécurité d'emploi conclu en vue d'éviter une réduction des effectifs, considéré comme un accord "passif ou défensif", permet de recourir à la Cassa Integrazione Guadagni, qui indemnise à raison de 50% (75% par la loi n°236 de 1993) de la perte de salaire

pendant une durée de 24 mois au maximum. Mais si l'objectif poursuivi est le recrutement de personnel, c'est-à-dire un accord "actif ou offensif" de création d'emploi, l'employeur perçoit une aide de l'Etat pour chaque travailleur embauché, et il lui est également permis de recruter nominativement (Loi n°863 de 1984)." (European Employment and Industrial Relations Glossary : Italy, par Tiziano Treu, Londres, 1991).

En 1993, environ 45.000 travailleurs ont été concernés par des accords de sécurité d'emploi, qui ont permis d'éviter près de 20.000 suppressions d'emplois. Plusieurs accords d'entreprise importants conclus dans les premiers mois de 1994 et concernant surtout la restructuration de la production sont des exemples d'une utilisation "défensive" des contrats dits "de solidarité".

L'accord signé chez FIAT en février 1994, obtenu avec une intervention active de la part du gouvernement, a été déterminé par les restructurations et la gestion de la crise de production.

Ci-dessous, les trois principaux éléments de l'accord, qui touche 16.600 des 100.000 salariés de FIAT en Italie :

- un vaste recours aux préretraites (6.600 travailleurs) et un financement spécial concernant 2.200 travailleurs couvrant la période précédant l'arrivée à l'âge de la retraite. 4.100 travailleurs seront au chômage technique pour de courtes périodes et/ou suivront des cours de formation professionnelle;
- l'introduction de "contrats de solidarité" (partage du travail et réduction de la durée du travail hebdomadaire) pour 3.400 emplois à temps plein (8.700 travailleurs concernés);
- un engagement par le gouvernement et FIAT d'investir 450 milliards de lires dans le développement de nouvelles voitures non-polluantes.

*** Accord sur de nouvelles formes de représentation syndicale**

Suite au pacte social signé en juillet 1993, les RSU (*Rappresentanze Sindacali Unitarie*, c'est-à-dire les représentations syndicales unitaires) sont les nouvelles instances qui remplacent les anciens comités d'entreprise (*Consigli di fabbrica*) dans les entreprises employant plus de quinze salariés. Fin décembre 1993, un accord formel a été conclu entre les syndicats (CGIL, CISL et UIL) et les associations patronales des industries publiques et privées. Ne sont pas couverts par cet accord : le secteur des services, la fonction publique et l'agriculture.

Les élections des RSU sont actuellement en cours dans les entreprises selon des calendriers définis pour les différents secteurs.

*** Convention collective nationale dans la chimie (1994-1995)**

La nouvelle convention collective pour 1994-1995 a été conclue fin mars et couvre 220.000 salariés. Elle se situe dans le cadre de l'accord tripartite de juillet. Le salaire minimum conventionnel augmentera de 6% durant les deux années de l'accord conformément au taux d'inflation anticipé. L'augmentation du salaire mensuel (150.000 liras au total) sera payée en trois étapes.

*** Négociations dans la métallurgie**

Les négociations en vue du renouvellement de l'accord national, pour la période 1994-1995, ont débuté en mai. Pour les deux ans, les syndicats revendiquent une hausse moyenne des salaires minima de 156.000 liras et une réduction de la durée du travail hebdomadaire, qui devrait passer de 40 à 38,5 heures. En outre, les syndicats demandent que les représentants des travailleurs (RSU) reçoivent régulièrement des informations sur la situation économique et sociale au niveau de l'entreprise, l'organisation du travail, la formation professionnelle et l'égalité des chances.

*** Hausses des salaires nominaux en deçà de l'inflation**

Les hausses des salaires nominaux restent en deçà du taux d'inflation. Selon les chiffres de l'Office national de la statistique (ISTAT) pour le mois de mars 1994, les salaires horaires ont augmenté de 2,4% contre une hausse de 4,2% de l'indice des prix à la consommation. Ces chiffres illustrent, après les fortes baisses en 1992, une nouvelle diminution du pouvoir d'achat des travailleurs et réduisent à néant la très modeste reprise de la consommation privée.

*** Elections générales et nouveau contexte politique : le nouveau gouvernement de Berlusconi respectera-t-il l'accord tripartite de juillet 1993 ?**

La coalition de centre-droit (avec la participation du Parti néo(post)-fasciste), dirigée par Silvio Berlusconi, a remporté les élections générales qui se sont déroulées en mars, pour la première fois avec le nouveau système de vote majoritaire. Les syndicats ont fait connaître leur mécontentement devant le programme économique et social du gouvernement. Il est toutefois encore trop tôt pour évaluer l'impact des nouvelles politiques gouvernementales sur le système de relations sociales créées par l'accord tripartite de juillet 1993.

* * * * *

SUEDE

1. Contexte des négociations collectives

Depuis trois années consécutives, le PIB suédois ne cesse de chuter, une situation que la Suède n'avait pas connue depuis la Seconde Guerre mondiale. Ce déclin est considérablement plus important que dans la plupart des autres pays. Parmi les pays membres de l'OCDE, il n'y a qu'en Finlande que la récession économique a été plus forte. Les conditions du marché du travail se sont également fort dégradées depuis quelques années. Le taux de chômage officiel a augmenté de façon spectaculaire - il est passé de 2 % de la population active en 1990 à 8 % en 1993. Les licenciements ont été très marqués dans l'industrie, le bâtiment et le secteur public. Aujourd'hui, le taux de chômage total (comprenant le chômage officiel et les chômeurs s'inscrivant dans le cadre de programmes gouvernementaux de mise au travail) atteint quasiment la moyenne de l'Union européenne. De plus, la situation financière du gouvernement s'est rapidement détériorée. Dans un pays plongé dans les crises financières, ce n'est que grâce à un soutien vigoureux du gouvernement que certaines banques ont pu survivre.

La déréglementation des marchés financiers et les modifications dans le système fiscal ont eu lieu simultanément et cela semble être le facteur principal des violentes fluctuations cycliques que connaît l'économie suédoise. La mobilisation financière ainsi que les mesures d'incitation fiscale en faveur des emprunts nationaux et étrangers ont largement encouragé les investissements spéculatifs et la consommation. La forte demande en immobilier et en logements a vu s'emballer les prix des biens. Avec le retour de la stabilité monétaire, l'inflation a baissé, mais les taux d'intérêt nominatifs sont restés élevés. Cela a signifié une hausse considérable des taux d'intérêt réels après impôt, ce qui, pour certains investisseurs, est devenu lourd à supporter et a donc engendré un très net déclin des prix dans le secteur immobilier. Cette situation a provoqué de graves maux financiers pour nombre d'investisseurs et de ménages.

La longueur et l'amplitude inhabituelles de la crise économique actuelle reflètent principalement une demande nationale trop faible. Le taux d'épargne des ménages a considérablement augmenté parce que l'insécurité de l'emploi a stimulé l'épargne de précaution. Les récents débats politiques au sujet de nouvelles réductions des retraites à venir et d'autres systèmes de sécurité sociale n'ont pu qu'accroître l'incertitude. Les ménages sont également parvenus à réduire leurs dettes financières. Les investissements commerciaux vont mal. L'ensemble des investissements a chuté de près de 30 % depuis 1991. C'est dans le secteur de la construction que la situation va au plus mal. En 1993, les investissements dans le logement ont baissé de 23 %.

L'inflation a encore été réduite malgré l'importante dépréciation de la couronne suédoise. Avec cette forte dépréciation de la couronne, on se demande maintenant si un taux d'inflation peu élevé se justifie ou non. Cette dépréciation s'est partiellement traduite par l'augmentation des prix à l'importation alors que les exportateurs étrangers ont réduit leurs marges de bénéfices. L'augmentation des prix des marchandises importées sur le

marché suédois a probablement été atténuée par une réduction des marges sur les ventes réalisées par les importateurs suédois. On peut s'attendre à de nouvelles pressions sur les prix lorsque les importateurs suédois et les exportateurs étrangers vers la Suède tenteront de récupérer une partie de leurs pertes. A ce jour, il n'y a encore aucun signe d'une reprise de l'inflation, ni aucune pression inflationniste perceptible.

C'est un cercle vicieux pour l'économie suédoise : la faible demande intérieure a entraîné une baisse de la production, augmenté le chômage et provoqué un énorme déficit budgétaire. Les crises du système bancaire, sauvé grâce aux garanties de l'Etat, ainsi que certaines réductions non financées de la fiscalité des capitaux ont accru ce déficit budgétaire. En 1990 encore, le budget suédois était toujours l'un des plus importants d'Europe, avec un surplus de 5 % du PIB. En 1993, le déficit budgétaire a augmenté très rapidement pour atteindre environ 10 % du PIB.

A cause de l'importante pression spéculative contre la liaison de la monnaie suédoise à l'écu, la couronne flotte depuis novembre 1992. La très forte dépréciation de la couronne que cette pression a provoquée a changé les conditions relatives de la demande des secteurs ouverts à l'international et ceux qui sont orientés vers les marchés nationaux. La compétitivité du secteur exportateur en Suède s'est très nettement améliorée. Les exportations ont rapidement augmenté alors que les revenus des ménages en baisse, les taux d'intérêts élevés et la consommation publique en déclin continuaient d'affaiblir la demande intérieure. C'est ce qui a renforcé le "double" caractère de l'économie suédoise d'aujourd'hui.

En 1993, le nombre total d'emplois a diminué d'environ 5 %. Le chômage dans l'industrie a été plus fort qu'ailleurs, soit environ 7,5 %, représentant près du tiers des licenciements. Néanmoins, les pressions budgétaires au niveau du gouvernement central et du gouvernement local en particulier ont provoqué d'importants licenciements dans le secteur public en 1993.

Pendant l'année 1993, environ 267.000 personnes ont bénéficié des mesures actives concernant le marché du travail, ce qui correspond à près de 6 % de la population active. Le programme principal qui a été instauré est le programme de formation des jeunes, qui a attiré près de 58.000 participants : leur nombre devrait encore augmenter. Un autre programme de développement, provisoire celui-là, avait pour objectif d'aider les chômeurs de longue durée : environ 35.000 personnes y ont participé. Avec le taux de chômage de longue durée augmentant rapidement, le nombre de stagiaires concernés va inévitablement augmenter.

Et pourtant, l'augmentation de l'activité dans le secteur libre n'a pas encore créé les emplois supplémentaires escomptés. De façon très nette, le nombre d'heures supplémentaires a augmenté, sans pour autant que cette situation ait donné lieu à la création de nouveaux emplois. La proportion de salariés faisant des heures supplémentaires est passée d'une moyenne de 8,3 pour 1993 à 11,6 % en février 1994.

Le gouvernement a misé sur une relance de l'économie grâce aux exportations pour sortir la Suède de trois années de crise. Bien que, jusqu'à présent, la reprise des secteurs de l'exportation n'ait pas entraîné d'effet sur la création d'emplois, elle a du moins permis de mettre fin aux suppressions d'emplois. Après de longues années d'insuffisance des

investissements dans le secteur industriel, le niveau très faible des capacités productives est extrêmement préoccupant. Certaines entreprises suédoises ont déjà laissé entendre que l'incertitude actuelle au sujet du référendum sur l'Union européenne les inciteront à délocaliser leurs investissements hors du pays. Par ailleurs, des accords de modération salariale sont peu probables au cours des mois à venir, le recul du pouvoir d'achat des salaires de ces récentes années ayant suscité l'espoir d'une hausse des revenus réels à l'occasion des prochaines négociations collectives.

2. Résultats des négociations

A la suite de la convention collective centrale pour deux ans, appelée l'accord de stabilisation Rehnberg, le salaire horaire des ouvriers de l'industrie a augmenté de 4 à 4,5 % par an entre mi-1991 et mi-1993. A l'époque des négociations autour de l'accord de stabilisation, l'accord central national représentait une modération très nette des revendications salariales, mais étant donné que la crise économique s'aggravait, les augmentations de salaires accordées l'année suivante ont été relativement importantes.

Après l'échec des négociations centralisées, des accords salariaux par secteurs ont été conclus pendant les six premiers mois de 1993 et concernaient la période allant d'avril 1993 à avril 1995. Ces accords prévoyaient, pour les travailleurs relevant de LO, une augmentation globale des salaires de 3 % pour les deux ans, ainsi que l'abandon de deux jours fériés officiels.

Les chiffres publiés par l'Office central des statistiques suédois font état d'une augmentation moyenne de 2,6 % des salaires des ouvriers. Les augmentations les plus importantes ont été enregistrées dans le secteur du textile et de l'habillement, un secteur connaissant toujours les plus faibles taux de salaire horaire.

Industrie	Augmentation annuelle en % pour 1993
Mines et carrières	2,7
Industrie de fabrication	2,6
Alimentation, boissons et tabac	2,7
Textile et habillement	5,7
Industrie du bois	3,5
Pulpe et papier	2,2
Secteur graphique	1,4
Produits chimiques et plastiques	1,4
Industrie métallurgique	1,7
Transformation des métaux	2,9

Source: Statistiska Centralbyrån

Les accords conclus dans les secteurs couverts par TCO prévoient des hausses de salaires de 2 à 2,5% pendant une période de deux ans, ce qui, compte tenu des augmentations automatiques liées à l'ancienneté, signifie que les augmentations salariales conventionnelles seront quasiment les mêmes dans les secteurs public et privé. Les accords du secteur public sont valables du 1er avril 1993 au 30 juin 1995. L'augmentation salariale sera de 3%, ou au minimum de 380 couronnes par mois, avec une marge de manoeuvre pour les négociations au niveau local. Pour le 1er janvier 1994, les syndicats ont par ailleurs demandé une renégociation au niveau local sur base de l'évolution de l'inflation.

Un accord similaire avec une hausse de 3% a été conclu au niveau de l'administration locale, avec une possibilité de renégociation en 1995 si l'évolution des prix le rend nécessaire. En ce qui concerne l'enseignement, un accord a pu être conclu fin mars 1994; l'augmentation des salaires est également de 3%.

Le revenu disponible des ménages a diminué en 1993 du fait à la fois des faibles hausses salariales et de l'augmentation des impôts, en particulier des impôts locaux. L'on s'attend à une légère remontée du pouvoir d'achat en 1994.

3. Changements dans la structure des relations entre les organisations syndicales et patronales

Depuis le début des années 80, le conseil central du patronat (SAF) a lancé le débat sur le démantèlement du système tripartite dans le domaine du marché du travail en Suède. Début 1992, il a retiré ses représentants dans presque tous les organismes gouvernementaux aux niveaux central et régional, à l'exception toutefois du Tribunal du travail, qui n'est pas considéré comme une agence de l'Etat. Le gouvernement conservateur venu au pouvoir peu après a ensuite annoncé son intention de supprimer le système de représentation tripartite. Le changement de climat politique, plus favorable aux employeurs, a encouragé la SAF à poursuivre une transformation radicale du système à l'aide d'arguments et de moyens à la fois idéologiques et politiques. Le retrait des organismes publics lui a donné une plus grande liberté pour atteindre ses objectifs, d'autant plus que l'une de ses cibles est précisément le secteur public.

D'autre part, le patronat cherche à limiter l'influence et le pouvoir des syndicats et le démantèlement du système tripartite vise à rompre les liens économiques et autres entre les syndicats et le gouvernement. La suspension des fonds dits "de codécision", destinés à l'éducation et à la formation dans le cadre de la Loi sur la codécision, a très durement frappé ce secteur de l'activité syndicale.

Depuis déjà plusieurs années, le conseil du patronat (SAF) s'élève contre les négociations collectives centralisées, l'une des raisons avancées étant la préoccupation au sujet des coûts du travail. Un autre objectif poursuivi est une flexibilité accrue au niveau local. Il n'empêche que la voie vers une politique des salaires totalement décentralisée est loin d'avoir été facile, les employeurs ayant eu à faire face à l'opposition des confédérations

syndicales d'une part et, d'autre part, ils n'étaient pas d'accord entre eux sur les objectifs. La modération salariale souhaitée par les employeurs implique en effet une certaine coordination centralisée concernant les salaires. Les incertitudes qui demeurent au sujet de la stratégie reflètent en fait les stratégies différentes entre, d'un côté les employeurs du secteur "ouvert" (exportations et importations) et, de l'autre, ceux qui sont principalement orientés vers les secteurs internes (les services notamment).

Après l'échec des négociations collectives centrales de l'an derniers, la SAF a décidé d'abandonner une autre composante du système traditionnel, à savoir la publication de statistiques salariales très détaillées. L'une des raisons invoquées est la décentralisation des négociations collectives. L'autre raison invoquée est la mise en question de tentatives (par les syndicats) d'utiliser les données statistiques dans le but d'orienter les tendances salariales dans certaines directions au lieu de les considérer comme une source neutre d'informations.

4. Rôle du gouvernement

Le gouvernement suédois ne joue pas de rôle formel dans les négociations collectives mais le gouvernement conservateur soutient en général le point de vue du patronat. Il est notamment engagé dans une libéralisation du marché du travail, comme dans l'ensemble de l'économie. Au niveau national, il n'y a pas eu de débat important au sujet d'un pacte salarial global. Les employeurs et le gouvernement ont préconisé des accords salariaux plus axés sur les marchés et sur l'entreprise, en tenant compte des bénéfices et de la productivité de l'entreprise.

Il faut ajouter que les objectifs poursuivis par les employeurs ont influencé le programme politique du gouvernement, qui a donné la priorité à une réduction des prestations sociales. Ainsi, les indemnités payées en cas de chômage, de maladie ou d'accident du travail ont été fortement diminuées.

En ce qui concerne le chômage, le taux d'allocation est passé de 90 à 80 % du salaire. D'autre part, l'introduction d'un fonds de chômage géré par l'Etat remet en cause le lien traditionnel entre les syndicats et les fonds de chômage et l'une des motivations les plus fortes pour adhérer au syndicat. Les syndicats ont par ailleurs toujours considéré l'assurance-chômage comme un élément essentiel de la politique salariale.

Le système d'assurance-maladie a été restructuré. La responsabilité pour les deux premières semaines de maladie incombe à présent à l'employeur, dont les cotisations ont cependant été réduites. Un jour de carence a d'autre part été introduit et l'indemnité payée en cas de maladie, réduite. Selon la durée de la maladie et la couverture par une assurance complémentaire, l'indemnité de maladie varie entre 65 et 90 % du salaire.

Pour ce qui est de l'indemnité en cas d'accident du travail, elle a à présent été ramenée au même niveau que celui des montants payés en cas de prépension.

Le système des retraites a également subi des modifications. Le système des prépensions est devenu plus restrictif, l'âge passant de 60 à 62 ans. En tout état de cause, le système sera progressivement aboli et remplacé par un système de retraite flexible. Néanmoins, le projet de relever l'âge de la pension de 65 à 66 ans a entre-temps été abandonné.

* * *

investissements dans le secteur industriel, le niveau très faible des capacités productives est extrêmement préoccupant. Certaines entreprises suédoises ont déjà laissé entendre que l'incertitude actuelle au sujet du référendum sur l'Union européenne les inciteront à délocaliser leurs investissements hors du pays. Par ailleurs, des accords de modération salariale sont peu probables au cours des mois à venir, le recul du pouvoir d'achat des salaires de ces récentes années ayant suscité l'espoir d'une hausse des revenus réels à l'occasion des prochaines négociations collectives.

2. Résultats des négociations

A la suite de la convention collective centrale pour deux ans, appelée l'accord de stabilisation Rehnberg, le salaire horaire des ouvriers de l'industrie a augmenté de 4 à 4,5 % par an entre mi-1991 et mi-1993. A l'époque des négociations autour de l'accord de stabilisation, l'accord central national représentait une modération très nette des revendications salariales, mais étant donné que la crise économique s'aggravait, les augmentations de salaires accordées l'année suivante ont été relativement importantes.

Après l'échec des négociations centralisées, des accords salariaux par secteurs ont été conclus pendant les six premiers mois de 1993 et concernaient la période allant d'avril 1993 à avril 1995. Ces accords prévoyaient, pour les travailleurs relevant de LO, une augmentation globale des salaires de 3 % pour les deux ans, ainsi que l'abandon de deux jours fériés officiels.

Les chiffres publiés par l'Office central des statistiques suédois font état d'une augmentation moyenne de 2,6 % des salaires des ouvriers. Les augmentations les plus importantes ont été enregistrées dans le secteur du textile et de l'habillement, un secteur connaissant toujours les plus faibles taux de salaire horaire.

Industrie	Augmentation annuelle en % pour 1993
Mines et carrières	2,7
Industrie de fabrication	2,6
Alimentation, boissons et tabac	2,7
Textile et habillement	5,7
Industrie du bois	3,5
Pulpe et papier	2,2
Secteur graphique	1,4
Produits chimiques et plastiques	1,4
Industrie métallurgique	1,7
Transformation des métaux	2,9

Source: Statistiska Centralbyrån

Les accords conclus dans les secteurs couverts par TCO prévoient des hausses de salaires de 2 à 2,5% pendant une période de deux ans, ce qui, compte tenu des augmentations automatiques liées à l'ancienneté, signifie que les augmentations salariales conventionnelles seront quasiment les mêmes dans les secteurs public et privé. Les accords du secteur public sont valables du 1er avril 1993 au 30 juin 1995. L'augmentation salariale sera de 3%, ou au minimum de 380 couronnes par mois, avec une marge de manoeuvre pour les négociations au niveau local. Pour le 1er janvier 1994, les syndicats ont par ailleurs demandé une renégociation au niveau local sur base de l'évolution de l'inflation.

Un accord similaire avec une hausse de 3% a été conclu au niveau de l'administration locale, avec une possibilité de renégociation en 1995 si l'évolution des prix le rend nécessaire. En ce qui concerne l'enseignement, un accord a pu être conclu fin mars 1994; l'augmentation des salaires est également de 3%.

Le revenu disponible des ménages a diminué en 1993 du fait à la fois des faibles hausses salariales et de l'augmentation des impôts, en particulier des impôts locaux. L'on s'attend à une légère remontée du pouvoir d'achat en 1994.

3. Changements dans la structure des relations entre les organisations syndicales et patronales

Depuis le début des années 80, le conseil central du patronat (SAF) a lancé le débat sur le démantèlement du système tripartite dans le domaine du marché du travail en Suède. Début 1992, il a retiré ses représentants dans presque tous les organismes gouvernementaux aux niveaux central et régional, à l'exception toutefois du Tribunal du travail, qui n'est pas considéré comme une agence de l'Etat. Le gouvernement conservateur venu au pouvoir peu après a ensuite annoncé son intention de supprimer le système de représentation tripartite. Le changement de climat politique, plus favorable aux employeurs, a encouragé la SAF à poursuivre une transformation radicale du système à l'aide d'arguments et de moyens à la fois idéologiques et politiques. Le retrait des organismes publics lui a donné une plus grande liberté pour atteindre ses objectifs, d'autant plus que l'une de ses cibles est précisément le secteur public.

D'autre part, le patronat cherche à limiter l'influence et le pouvoir des syndicats et le démantèlement du système tripartite vise à rompre les liens économiques et autres entre les syndicats et le gouvernement. La suspension des fonds dits "de codécision", destinés à l'éducation et à la formation dans le cadre de la Loi sur la codécision, a très durement frappé ce secteur de l'activité syndicale.

Depuis déjà plusieurs années, le conseil du patronat (SAF) s'élève contre les négociations collectives centralisées, l'une des raisons avancées étant la préoccupation au sujet des coûts du travail. Un autre objectif poursuivi est une flexibilité accrue au niveau local. Il n'empêche que la voie vers une politique des salaires totalement décentralisée est loin d'avoir été facile, les employeurs ayant eu à faire face à l'opposition des confédérations

syndicales d'une part et, d'autre part, ils n'étaient pas d'accord entre eux sur les objectifs. La modération salariale souhaitée par les employeurs implique en effet une certaine coordination centralisée concernant les salaires. Les incertitudes qui demeurent au sujet de la stratégie reflètent en fait les stratégies différentes entre, d'un côté les employeurs du secteur "ouvert" (exportations et importations) et, de l'autre, ceux qui sont principalement orientés vers les secteurs internes (les services notamment).

Après l'échec des négociations collectives centrales de l'an derniers, la SAF a décidé d'abandonner une autre composante du système traditionnel, à savoir la publication de statistiques salariales très détaillées. L'une des raisons invoquées est la décentralisation des négociations collectives. L'autre raison invoquée est la mise en question de tentatives (par les syndicats) d'utiliser les données statistiques dans le but d'orienter les tendances salariales dans certaines directions au lieu de les considérer comme une source neutre d'informations.

4. Rôle du gouvernement

Le gouvernement suédois ne joue pas de rôle formel dans les négociations collectives mais le gouvernement conservateur soutient en général le point de vue du patronat. Il est notamment engagé dans une libéralisation du marché du travail, comme dans l'ensemble de l'économie. Au niveau national, il n'y a pas eu de débat important au sujet d'un pacte salarial global. Les employeurs et le gouvernement ont préconisé des accords salariaux plus axés sur les marchés et sur l'entreprise, en tenant compte des bénéfices et de la productivité de l'entreprise.

Il faut ajouter que les objectifs poursuivis par les employeurs ont influencé le programme politique du gouvernement, qui a donné la priorité à une réduction des prestations sociales. Ainsi, les indemnités payées en cas de chômage, de maladie ou d'accident du travail ont été fortement diminuées.

En ce qui concerne le chômage, le taux d'allocation est passé de 90 à 80 % du salaire. D'autre part, l'introduction d'un fonds de chômage géré par l'Etat remet en cause le lien traditionnel entre les syndicats et les fonds de chômage et l'une des motivations les plus fortes pour adhérer au syndicat. Les syndicats ont par ailleurs toujours considéré l'assurance-chômage comme un élément essentiel de la politique salariale.

Le système d'assurance-maladie a été restructuré. La responsabilité pour les deux premières semaines de maladie incombe à présent à l'employeur, dont les cotisations ont cependant été réduites. Un jour de carence a d'autre part été introduit et l'indemnité payée en cas de maladie, réduite. Selon la durée de la maladie et la couverture par une assurance complémentaire, l'indemnité de maladie varie entre 65 et 90 % du salaire.

Pour ce qui est de l'indemnité en cas d'accident du travail, elle a à présent été ramenée au même niveau que celui des montants payés en cas de prépension.

Le système des retraites a également subi des modifications. Le système des prépensions est devenu plus restrictif, l'âge passant de 60 à 62 ans. En tout état de cause, le système sera progressivement aboli et remplacé par un système de retraite flexible. Néanmoins, le projet de relever l'âge de la pension de 65 à 66 ans a entre-temps été abandonné.

* * *

CHAPITRE 3

DEREGLEMENTATION OU PACTE SOCIAUX ?

Nous présentons ici un certain nombre de conclusions générales qui ressortent à la fois des chapitres qui précèdent et des discussions avec les experts nationaux à l'occasion de l'atelier organisé par l'ISE le 25 mai 1994.

1. Contexte macro-économique

Les informations présentées dans le premier chapitre sur les développements économiques et sociaux peuvent se résumer comme suit : faible croissance économique (négative ou en stagnation en 1993, avec des prévisions un peu plus optimistes pour 1994), chômage élevé, et qui continuera d'augmenter en 1994, tandis que l'évolution des salaires réels présente des différences plus accentuées entre les pays. Ils ont été en baisse très nette en Italie, en Allemagne de l'Ouest et en Suède et ont connu une légère progression dans les autres pays. Une certaine ambiguïté subsiste cependant sur le point de savoir si les hausses dont il était fait état se rapportaient à l'ensemble des gains (en ce compris les heures supplémentaires, les primes et autres formes de glissement salarial) ou aux salaires de base négociés. Bien que les informations pour 1994 soient encore incomplètes et imprécises, l'impression générale est cependant que les salaires réels seront en stagnation. Il a été suggéré que la récession avait eu un effet à retardement, à savoir que les salaires avaient continué d'augmenter au début des années 90 malgré les premiers signes de la crise et qu'ils restaient à la traîne actuellement en dépit d'une certaine amorce de reprise.

2. L'emploi et la politique du marché du travail

Il reste que tous les rapports nationaux sont centrés sur l'action des syndicats en matière de sauvegarde et de création d'emplois, davantage que sur les négociations salariales en tant que telles, même si les deux domaines sont souvent liés. Ainsi que nous le verrons plus loin et quelle que soit la diversité des expériences des uns et des autres, le contexte général auquel les syndicats ont été confrontés présente les éléments communs suivants :

- un durcissement des positions des employeurs et des gouvernements, ces derniers à la fois comme employeurs (Etat-patron) dans le secteur public, et d'une façon plus générale;
- une demande accrue de flexibilité tant en ce qui concerne la durée du travail et l'aménagement du temps de travail qu'en termes de salaires et de systèmes de rémunération;
- une volonté déclarée de réduire les coûts du travail, en particulier les charges sociales, avec des attaques répétées contre les systèmes de protection sociale, plutôt que de chercher un réaménagement des coûts;
- une forte pression dans les grandes entreprises en vue de réduire les effectifs pour préserver la position concurrentielle.

3. Différentes expériences nationales

Il est possible, dans ce contexte, de regrouper trois catégories d'expériences :

- a) A l'un des extrêmes se situe l'expérience britannique, avec une politique déclarée de déréglementation et de flexibilité, une structure de négociations extrêmement décentralisée et, à l'exception des directives européennes, une absence de normes minimales en matière de conditions de travail. La politique du gouvernement reste antisyndicale, la dernière mesure en date exigeant que les salariés autorisent expressément l'employeur à verser directement leur cotisation au syndicat (système dit de "*check off*"), ce qui oblige les syndicats de recruter à nouveau la plupart de leurs membres. Le taux de syndicalisation et le nombre de travailleurs couverts par une convention collective ont chuté, le gouvernement cherchant à créer des emplois en excluant la participation des syndicats, voire malgré ceux-ci.

Les inégalités se sont encore creusées, suite à une politique délibérée dans ce sens. Les efforts en vue d'introduire les conditions du marché dans le plus grand nombre d'activités possibles du secteur public risquent d'être imités dans d'autres pays, confrontés aux mêmes difficultés budgétaires. L'un des éléments de cette politique est la poursuite des privatisations (poste, chemins de fer, contrôle du trafic aérien), avec les conséquences probables - pas toutes négatives d'ailleurs - pour la structure des négociations. Un second élément est l'extension de pratiques de type commercial ("*market testing*"⁴, appels d'offres) s'appliquant même aux fonctionnaires et au personnel des autorités communales et de l'Etat central, ce qui oblige les travailleurs à entrer en compétition pour leur propre emploi, avec les inévitables pressions sur les salaires et les conditions de travail.

En ce qui concerne le secteur privé, certains employeurs sont fermement décidés à exclure les syndicats, d'autres, plus pragmatiques, se résignent à la présence et au rôle des syndicats comme étant inévitables, tandis que d'autres encore cherchent de manière plus délibérée la participation des organisations syndicales. Le TUC et ses syndicats affiliés tentent de persuader les employeurs qu'une présence syndicale contribue à l'efficacité du travail et que les techniques de gestion des ressources humaines ne sont véritablement opérantes qu'avec une participation active des syndicats.

- b) La plupart des pays décrits plus haut connaissent des expériences que l'on peut qualifier d'intermédiaires. Il s'agit de la Belgique, de l'Allemagne, de l'Espagne, de la France et de la Suède, bien que ces pays présentent aussi d'importantes différences en ce qui concerne notamment la structure et les traditions de négociation, les niveaux de protection sociale, la part respective de la législation et des négociations, etc. L'on peut néanmoins tenter d'établir une distinction entre, d'un côté, la Belgique et l'Espagne, où l'on a assisté à des tentatives - dont la sincérité n'était peut-être pas évidente - de négocier de vastes "pactes sociaux" au niveau central et, de l'autre, les trois autres pays.

⁴ Voir note page 61

Dans tous ces pays cependant, on constate des tentatives de réforme du marché du travail allant, à des degrés divers, dans le sens de l'exemple (extrême) mis en place par la Grande-Bretagne et cela malgré leur engagement de principe pour une approche "équilibrée", des emplois stables et un modèle européen de protection sociale.

Les effets de ces politiques gouvernementales - et patronales - sont nettement perceptibles lorsque l'on analyse les difficultés spécifiques auxquelles sont confrontés les syndicats dans la défense des intérêts de leurs membres - et de ceux qui sont à la recherche d'un emploi (quelques exemples à cet égard sont décrits plus avant). La donnée essentielle toutefois est que l'ensemble des problèmes soulevés convergent vers un modèle qui remet en question l'équilibre institutionnel qui caractérise le marché du travail et qui risque de donner naissance à un climat général d'insécurité. Les syndicats se trouvent alors réduits à un rôle défensif, qui ne rencontre l'approbation ni de leurs adhérents, ni même de l'opinion publique dans son ensemble.

Il existe une pression générale qui vise à la création ou à la sauvegarde des emplois par le biais d'une "flexibilité" accrue, sous l'une ou l'autre forme, et c'est cette pression qui est à l'origine de nombre de problèmes qui se posent à l'heure actuelle. Parmi les mesures avancées, on peut citer : les tentatives de fixer les salaires de départ à des niveaux inférieurs à ceux des salaires minima (dans certains cas, *via* des statuts d'apprentissage dont la validité est douteuse), des changements dans les règles et procédures propres à la recherche d'un emploi (par exemple par l'inscription à des agences locales de l'emploi qui proposent des programmes de "mise au travail", associés, en cas de refus, à des menaces de réduction des allocations de chômage), la stimulation du travail à temps partiel, une diminution des cotisations patronales de sécurité sociale dans le but de promouvoir l'embauche, de jeunes notamment, avec le danger de compromettre le financement des systèmes de sécurité sociale, une réduction du niveau des prestations sociales, notamment des allocations de chômage, une flexibilisation de l'âge de la retraite et, enfin, des propositions de partage du travail accompagnées non seulement d'une baisse du salaire, mais aussi d'une flexibilité accrue.

L'un des thèmes fréquemment soulevé est la difficulté d'articuler les différents niveaux de négociation. En Allemagne, par exemple, les employeurs insistent de plus en plus souvent auprès des comités d'entreprise pour qu'ils approuvent des dérogations de plus en plus nombreuses par rapport aux conventions sectorielles concernant la durée du travail et l'aménagement du temps de travail. En Belgique, les employeurs se sont montrés réticents à négocier des conventions sectorielles sur la redistribution du travail, et le contenu des accords qui ont été conclus est peu significatif. Par contre, les entreprises sélectionnent ce qui leur convient parmi les huit mesures proposées par le gouvernement, qui prévoient la réduction des cotisations patronales de sécurité sociale lorsque de nouveaux emplois sont créés. En France aussi, on constate la tendance vers la décentralisation des négociations au niveau de l'entreprise, ce qui permet difficilement aux syndicats d'obtenir des résultats cohérents.

Face à ces exemples, l'on ne peut s'empêcher d'exprimer un profond scepticisme quant à leur capacité de contribuer à la création d'emplois, tant en termes de quantité que de qualité (probablement des emplois à temps partiel, à faible rémunération, etc.) et l'on est fondé de craindre l'apparition d'un effet de substitution d'emplois plutôt qu'une création de nouveaux emplois, au détriment des travailleurs du secteur public ou des travailleurs plus âgés, notamment. Le principal résultat des politiques gouvernementales risque surtout d'être une fragmentation du marché du travail, sans pour autant entraîner davantage d'emplois. Les mesures proposées ont très souvent constitué une agression contre des règles non-écrites (la manière de traiter les jeunes en France, les pressions exercées pour que les chômeurs acceptent des travaux de médiocre qualité, par l'intermédiaire des agences locales pour l'emploi en Belgique, la mise en oeuvre de réformes par le biais de décrets en Espagne, les tentatives visant à mettre fin aux négociations centralisées en Suède et à la négociation sectorielle en Allemagne) et ont eu pour conséquence un accroissement de l'insécurité, qui est déjà très répandue.

- c) Dans la troisième catégorie se trouvent les pays où les syndicats ont réussi, non sans difficultés, à affirmer un rôle actif. Il s'agit de l'Italie et de l'Irlande, bien qu'en Italie, les résultats des dernières élections rendent difficile toute prédiction quant à l'avenir. Il n'en demeure pas moins que les syndicats sont convaincus de la valeur du pacte social comme alternative au "monétarisme" en tant que facteur de stabilité. Ils ont par ailleurs exercé une influence indéniable dans la réforme des négociations collectives et obtenu d'exercer un rôle au niveau du marché du travail et de la politique industrielle. En Irlande, le nouveau Programme pour la compétitivité et l'emploi est le troisième programme successif de trois ans négocié à l'échelon national par les partenaires sociaux. Il s'inscrit dans une programmation pour une période de dix ans et vise d'abord à résoudre la crise économique et sociale pour ensuite s'attaquer à des réformes dont le but est de se rapprocher d'un modèle continental plutôt qu'anglo-saxon de relations sociales. Les syndicats ont choisi cette approche après l'échec des négociations collectives "libres" du milieu des années 80, lorsque la dette nationale a triplé et le niveau de vie fortement baissé. Le premier programme a surtout porté sur la stabilité au niveau macro-économique, le deuxième a mis l'accent sur l'emploi dans les différents secteurs, tandis que le plus récent est principalement axé sur le chômage à long terme (actuellement défini comme durant plus de trois ans !). Tout en offrant aux syndicats la possibilité d'intervenir dans différents domaines (la politique d'égalité hommes/femmes, les droits des handicapés, les congés supplémentaires et les droits de participation ont tous été négociés d'une façon qui aurait été impossible dans le cadre de négociations décentralisées), les trois accords au niveau central ont permis d'assurer une relative protection contre la vague de déréglementations qui a sévi ailleurs.

Les problèmes les plus difficiles se sont surtout posés lorsqu'il s'est agi de répondre à la prolifération de programmes de création d'emplois proposant des travaux d'une qualité douteuse. Les syndicats au niveau local se trouvent confrontés à des choix très difficiles lorsqu'ils sont amenés à juger et à évaluer de tels programmes. Refuser l'expérience professionnelle ainsi offerte ne constitue pas une option viable, car les chômeurs ne pourraient ni comprendre ni accepter un tel refus. L'objectif à poursuivre reste de

négocier la meilleure formule possible. Le mouvement syndical a un besoin urgent de ressources supplémentaires afin de pouvoir informer et former ses représentants locaux chargés de telles négociations.

4. Conclusions

Une série de questions méritant réflexion se sont dégagées à la fois des chapitres qui précèdent et de la discussion lors de l'atelier de l'ISE. En premier lieu, le débat sur le temps de travail semble être devenu un débat plus large sur le partage du travail, plutôt qu'une simple réduction de la durée du travail hebdomadaire. Bien que l'accord chez Volkswagen ait suscité beaucoup d'intérêt, il est considéré comme étant basé sur des circonstances très particulières (et notamment un niveau de salaire relativement élevé). D'autre part, le débat sur le temps de travail met en lumière les effets pervers de la flexibilité; ainsi, les heures supplémentaires prestées en Allemagne équivalent à 1.000.000 d'emplois à temps plein. La Conférence CES/ISE de l'automne 1994 offrira l'occasion de consacrer un débat approfondi à cette problématique ainsi qu'à d'autres questions connexes.

A également été mis en évidence un second problème d'importance plus générale, à savoir le refus trop fréquent des syndicats d'accepter le changement jusqu'à ce qu'il soit trop tard et qu'il ait été imposé contre leur volonté. L'on est ainsi amené à se poser la question de savoir si les syndicats n'ont pas critiqué abusivement les réformes proposées, en particulier dans les pays "intermédiaires" tels que mentionnés plus haut ?

Troisièmement, les syndicats devront suivre de très près l'évolution au sein des organisations patronales. Dans l'effort visant à décentraliser les négociations, les organismes centraux perdent une partie de leur cohésion et de leur autorité, ce qui risque, avec le temps, d'avoir des répercussions pour les syndicats, y compris au niveau européen.

La conclusion majeure reste toutefois que les arguments développés par les syndicats au sujet des dangers de la flexibilité, de la nécessité d'assurer la sécurité lors des changements et de la validité du modèle social européen sont aujourd'hui plus pertinents que jamais. La baisse des revenus réels et la montée de l'insécurité menacent d'étouffer la reprise et de compromettre une compétitivité basée sur une productivité élevée et des emplois de qualité. Dans nombre de pays, les syndicats se voient imposer un choix pervers (le "choix diabolique" selon Robert Reich) entre pas d'emplois ou des emplois médiocres.

Dans ces conditions, il n'est guère étonnant que, même dans les pays où les syndicats ont réussi à jouer un rôle actif, la négociation collective ne soit pas utilisée comme un instrument cohérent de la politique structurelle. Une analyse plus détaillée de la manière dont un tel rôle pourrait être reconnu à la négociation collective - en référence à l'ancien modèle suédois où les salaires étaient délibérément fixés à un niveau où les firmes non rentables étaient mises sous pression d'améliorer leur efficacité ou de disparaître, et qui laissait aux entreprises rentables une marge suffisante pour réinvestir et se développer - devrait en tout état de cause faire partie des futurs travaux de l'ISE dans le domaine des négociations collectives.

LISTE DES PUBLICATIONS DE L'ISE

R A P P O R T S

1. **LA SITUATION ECONOMIQUE EN EUROPE OCCIDENTALE EN 1979**
1979, 42 p.
2. **AU-DELA DE KEYNES - UNE ECONOMIE DE PARTICIPATION**
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**
1979, 97 p.
4. **LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL EN EUROPE OCCIDENTALE - PREMIERE PARTIE : LA SITUATION ACTUELLE**
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**
1979, 41 p.
6. **L'IMPACT DE LA MICROELECTRONIQUE SUR L'EMPLOI EN EUROPE OCCIDENTALE DANS LES ANNEES 80**
1979, 183 p.
7. **CERTAINS DROITS SYNDICAUX FONDAMENTAUX DANS LES ENTREPRISES D'EUROPE OCCIDENTALE**
1980, 173 p.
8. **NEGOCIATIONS COLLECTIVES EN EUROPE OCCIDENTALE 1978-1979 ET PERSPECTIVES POUR 1980**
1980, 262 p.
9. **LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL EN EUROPE OCCIDENTALE - DEUXIEME PARTIE : ANALYSE DES CONSEQUENCES ECONOMIQUES ET SOCIALES**
1980, 102 p.
10. **L'ECONOMIE EUROPEENNE 1980-1985 - ORIENTATIONS POUR UNE PLANIFICATION DU PLEIN EMPLOI**
1980, 162 p.
11. **NOUVELLES FORMES D'ORGANISATION DU TRAVAIL - LES EXPERIENCES EN EUROPE OCCIDENTALE**
1981, 326 p.
12. **NEGOCIATIONS COLLECTIVES EN EUROPE OCCIDENTALE 1979-1980 ET PERSPECTIVES POUR 1981**
1981, 325 p.
13. **CONTROLE DES PRIX ET MAINTIEN DU POUVOIR D'ACHAT DANS LES PAYS D'EUROPE OCCIDENTALE**
1981, 101 p.

14. **LA POLITIQUE INDUSTRIELLE EN EUROPE OCCIDENTALE**
1981, 123 p.
15. **NEGOCIATIONS COLLECTIVES EN EUROPE OCCIDENTALE 1980-1981 ET PERSPECTIVES POUR 1982**
1982, 144 p.
16. **NEGOCIER L'INTRODUCTION DE NOUVELLES TECHNOLOGIES**
1982, 140 p.
17. **LA SYNDICALISATION DES CADRES EN EUROPE OCCIDENTALE**
1982, 127 p.
18. **NEGOCIATIONS COLLECTIVES EN EUROPE OCCIDENTALE EN 1982 ET PERSPECTIVES POUR 1983**
1983, 151 p.
19. **LE DESARMEMENT ET LA RECONVERSION DES INDUSTRIES D'ARMEMENT EN PRODUCTION CIVILE**
1983, 137 p.
20. **LES SYNDICATS ET LA FORMATION COLLECTIVE DU CAPITAL**
1983, 81 p.
21. **LES INVESTISSEMENTS PUBLICS ET LA CREATION D'EMPLOIS**
1984, 106 p.
22. **EXPERIENCES CONCRETES DE REDUCTIONS DU TEMPS DE TRAVAIL**
1984, 79 p.
23. **NEGOCIATIONS COLLECTIVES EN EUROPE OCCIDENTALE EN 1983 ET PERSPECTIVES POUR 1984**
1984, 158 p.
24. **LA POLITIQUE INDUSTRIELLE EUROPEENNE DANS LES SECTEURS DE L'ELECTRONIQUE ET DE LA TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION**
1984, 123 p.
25. **FLEXIBILITE ET EMPLOIS - MYTHES ET REALITES**
1985, 195 p.
26. **NEGOCIATIONS COLLECTIVES EN EUROPE OCCIDENTALE EN 1984 ET PERSPECTIVES POUR 1985**
1985, 150 p.
27. **NEGOCIATIONS COLLECTIVES EN EUROPE OCCIDENTALE EN 1985 ET PERSPECTIVES POUR 1986**
1986, 110 p.
28. **FLEXIBILITE DU TEMPS DE TRAVAIL EN EUROPE OCCIDENTALE**
Caractéristiques, conséquences et positions syndicales
1986, 95 p.
29. **NEGOCIATIONS COLLECTIVES EN EUROPE OCCIDENTALE EN 1986 ET PERSPECTIVES POUR 1987**
1987, 99 p.
30. **LES FEMMES DANS LES SYNDICATS EN EUROPE OCCIDENTALE**
1987, 99 p.

31. **LE ROLE DE LA POLITIQUE INDUSTRIELLE EN EUROPE OCCIDENTALE**
- Une perspective syndicale -
1987, 131 p.
32. **LES PENSIONNES EN EUROPE OCCIDENTALE - Développements et positions syndicales -**
1988, 135 p.
33. **LES PRIVATISATIONS EN EUROPE OCCIDENTALE**
1988, 119 p.
34. **NEGOCIATIONS COLLECTIVES EN EUROPE OCCIDENTALE EN 1987 ET PERSPECTIVES POUR 1988**
1988, 119 p.
35. **LES ACTIONS POSITIVES EN FAVEUR DES FEMMES EN EUROPE OCCIDENTALE**
1989, 109 p.
36. **NEGOCIATIONS COLLECTIVES EN EUROPE OCCIDENTALE EN 1988 ET PERSPECTIVES POUR 1989**
1989, 113 p.
37. **LE ROLE DES CONSEILS ECONOMIQUES ET SOCIAUX EN EUROPE OCCIDENTALE**
1990, 111 p.
38. **NEGOCIATIONS COLLECTIVES EN EUROPE OCCIDENTALE EN 1989 ET PERSPECTIVES POUR 1990**
1990, 109 p.
39. **LA REPRESENTATION ET LES DROITS DES TRAVAILLEURS DANS LES ENTREPRISES D'EUROPE OCCIDENTALE**
1990, 130 p.
40. **L'EMPLOI ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS L'INDUSTRIE EUROPEENNE DU TEXTILE, DE L'HABILLEMENT, DU CUIR ET DE LA CHAUSSURE**
1990, 153 p.
41. **LA POLITIQUE REGIONALE DE LA COMMUNAUTE EUROPEENNE**
- Positions syndicales -
1990, 119 p.
42. **L'AVENIR DU TRAVAIL**
1990, 139 p.
43. **NEGOCIATIONS COLLECTIVES EN EUROPE OCCIDENTALE EN 1990 ET PERSPECTIVES POUR 1991**
1991, 133 p.
44. **PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT EN EUROPE - SITUATION ET POSITIONS SYNDICALES**
1991, 113 p.
45. **NEGOCIATIONS COLLECTIVES EN EUROPE OCCIDENTALE EN 1991 ET PERSPECTIVES POUR 1992**
1992, 93 p.

46. **LA FISCALITE EN EUROPE OCCIDENTALE - Aperçu de la situation et positions syndicales**
1992, 195 p.
47. **LA FLEXIBILITE DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR DU COMMERCE EN EUROPE OCCIDENTALE**
1992, 84 p.
48. **ASPECTS SOCIAUX DES PROGRAMMES D'AIDE AUX PAYS D'EUROPE CENTRALE ET DE L'EST**
1992, 95 p.
49. **NEGOCIATIONS COLLECTIVES EN EUROPE OCCIDENTALE EN 1992 ET PERSPECTIVES POUR 1993**
1993, 101 p.
50. **LES COMITES SYNDICAUX EUROPEENS ET LE DIALOGUE SOCIAL - EXPERIENCES AU NIVEAU SECTORIEL ET DANS LES ENTREPRISES MULTINATIONALES**
1993, 83 p.
51. **LES FONDS STRUCTURELS EUROPEENS DANS LES REGIONS - EXPERIENCES DE PARTICIPATION SYNDICALE**
1993, 105 p.
52. **L'IMMIGRATION EN EUROPE OCCIDENTALE - EVOLUTION, SITUATION, PERSPECTIVES**
(disponible uniquement en anglais, 1993, 209 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, 2e éd. 1993, 55 p.
9. **LE MOUVEMENT SYNDICAL EN REPUBLIQUE FEDERALE D'ALLEMAGNE**
1984, 31 p.
10. **L'EMPLOI DES JEUNES**
1984, 88 p.
11. **LE MOUVEMENT SYNDICAL EN ITALIE CGIL-CISL-UIL**
1985, 78 p.
12. **LE MOUVEMENT SYNDICAL EN AUTRICHE : ÖGB**
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 et informations complémentaires -
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, 2e éd. 1990, 72 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.
29. **CONFEDERATION EUROPEENNE DES SYNDICATS (CES)**
1990, 2ème éd. 1991, 68 p.
30. **LES REFORMES ECONOMIQUES EN EUROPE CENTRALE ET DE L'EST**
1990, 82 p.
31. **L'UNION ECONOMIQUE ET MONETAIRE EUROPEENNE**
- Points de vue syndicaux -
1990, 84 p.

32. **LA DIMENSION SOCIALE DU MARCHÉ INTERIEUR**
Troisième partie : La représentation des travailleurs dans les entreprises d'Europe occidentale
1990, 105 p.
33. **LA DIMENSION SOCIALE DU MARCHÉ INTERIEUR**
Quatrième partie : Les Comités d'entreprise européens
1991, 133 p.
34. **LES ACCORDS D'ASSOCIATION ENTRE LA CEE ET LA POLOGNE, LA TCHE-COSLOVAQUIE ET LA HONGRIE**
1992, 72 p.
35. **LE MOUVEMENT SYNDICAL AUX PAYS-BAS**
1992, 68 p.
36. **LES SYNDICATS ET LES RELATIONS SOCIALES AUX ETATS-UNIS ET AU CANADA**
1992, 91 p.
37. **LES GREVES FACE AUX MUTATIONS STRUCTURELLES DE LA SOCIÉTÉ ET DU MONDE DU TRAVAIL**
1992, 87 p.
38. **LA SYNDICALISATION EN EUROPE OCCIDENTALE**
1993, 65 p.

HORS SERIE**LE CENTENAIRE DU 1er MAI**

(disponible en anglais, français et allemand)

1990, 54 p.

Prix : 300.- FB

**REPERTOIRE DES BIBLIOTHEQUES, CENTRES DE DOCUMENTATION ET ARCHIVES
DU MOUVEMENT SYNDICAL EUROPEEN** (publication à feuillets mobiles)

(disponible uniquement en anglais)

1991, 98 p.

Prix : 500.- FB

**DOSSIER SUR LES DIMENSIONS EUROPEENNES DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE
APRES MAASTRICHT**

(disponible en anglais, français, allemand, espagnol, néerlandais, italien et norvégien)

1992, 240 p.

Prix : 1.000.- FB

**L'ARCHITECTURE SOCIALE DE L'EUROPE A L'EPREUVE - REFLEXIONS SYNDICA-
LES POUR UN MODELE DE DEVELOPPEMENT EUROPEEN**

(documents de travail)

(disponible en anglais, français et allemand)

1993, 127 p.

Prix : 1.000.- FB

**LA REPRESENTATION ET LA DEFENSE DES EXCLUS ET EN PARTICULIER DES
CHOMEURS PAR LES ORGANISATIONS SYNDICALES AFFILIEES A LA CES**

(documents de travail)

(disponible en anglais, français et allemand)

1993, 28 p.

Prix : 300.- FB

*Les publications paraissent généralement en anglais, français et allemand.
Un certain nombre de publications sont également disponibles en italien, espagnol,
néerlandais, norvégien, portugais, grec et turc.*

Les ETUDES peuvent être commandés auprès de l'ISE

INSTITUT SYNDICAL EUROPEEN
Boulevard Emile Jacqmain, 155
B - 1210 BRUXELLES

Fax : 32 - 2 - 224.05.02

RAPPORTS : 1.000 FB par exemplaire

INFOS : 300 FB par exemplaire

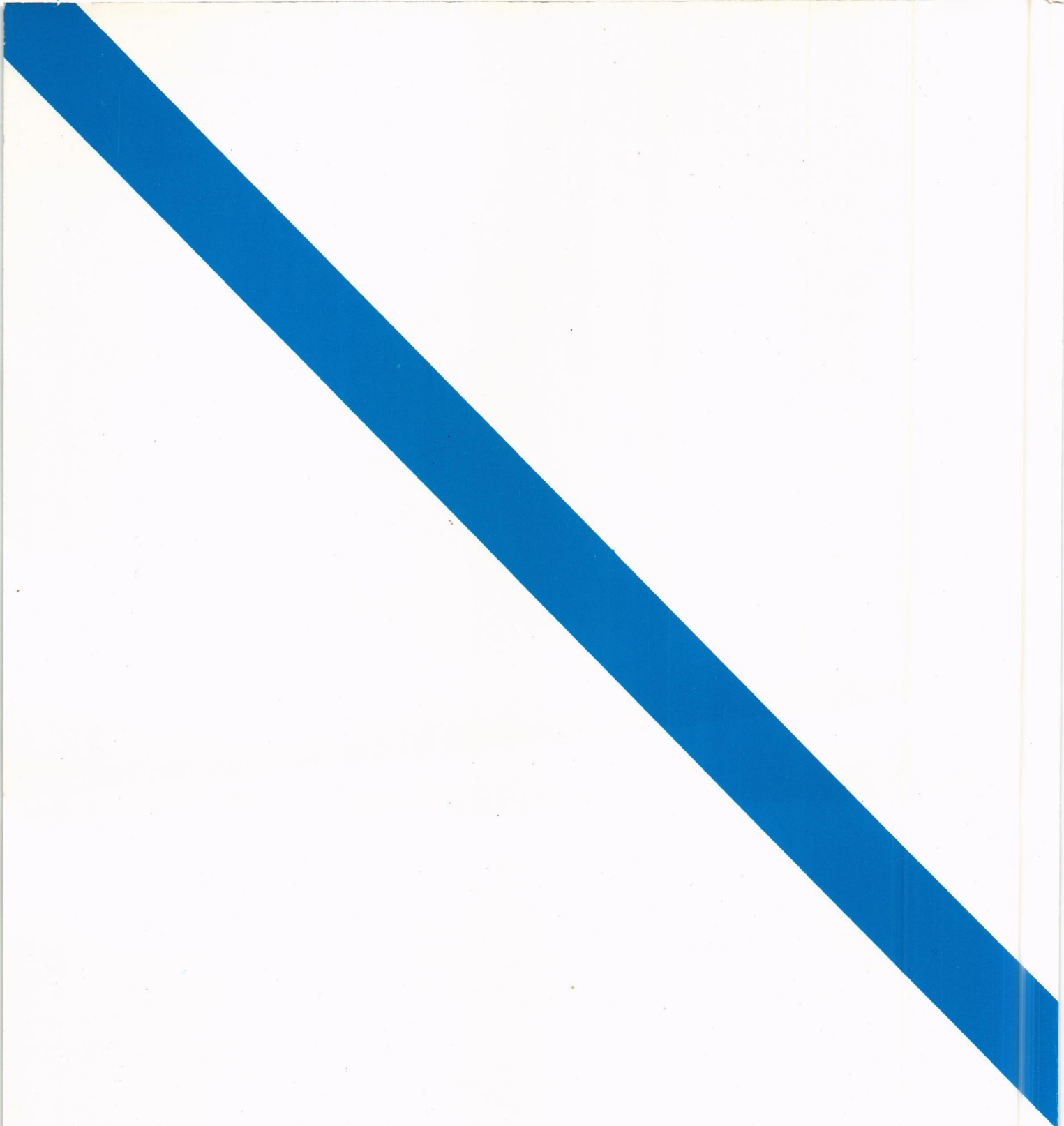
Pour les publications hors série, consulter les indications dans la liste.

Selon le système de prix, 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. Sont également acceptés : les eurochèques barrés payables à l'ISE, libellés en francs belges (FB) ou les mandats postaux internationaux, également libellés en francs belges.

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.

D/1994/3163/5



INSTITUT SYNDICAL EUROPEEN

Boulevard Emile Jacqmain 155 B-1210 Bruxelles fax 32-2-224.05.02
Adr. télégr. : Euroinst