

LES NEGOCIATIONS COLLECTIVES EN EUROPE OCCIDENTALE

1996-1997

Résumé

Giuseppe Fajertag

458.

ISE

INSTITUT SYNDICAL EUROPEEN (ed)



**LES NEGOCIATIONS COLLECTIVES
EN EUROPE OCCIDENTALE
1996-1997**

Résumé

Giuseppe FAJERTAG

ISE, Bruxelles

Mai 1997

Dépôt légal: D/1997/3163/08
ISBN: 2-930143-26-6

TABLE DES MATIERES

AVANT-PROPOS.....	5
1. CONTEXTE ECONOMIQUE: STAGNATION, CHOMAGE ELEVE ET INFLATION BASSE.....	7
2. SALAIRES : QUELQUES AMELIORATIONS EN TERMES REELS	10
3. LE TEMPS DE TRAVAIL, THEME CENTRAL DES NEGOCIATIONS.....	19
4. EGALITE DES CHANCES ET DE TRAITEMENT	31
4.1. Législation garantissant l'égalité.....	31
4.2. Négociations collectives.....	32
5. EUROPEANISATION DES NEGOCIATIONS COLLECTIVES: EVOLUTION AUX NIVEAUX NATIONAL ET SECTORIEL	37
6. EVOLUTION DANS CERTAINS PAYS EUROPEENS	39
6.1. Allemagne.....	39
6.2. France	42
6.3. Royaume-Uni	44
6.4. Italie	46
6.5. Espagne	51
7. PACTES SOCIAUX : QUELQUES ECHECS, MAIS QUELQUES AMELIORATIONS AUSSI.....	54
8. CONCLUSIONS.....	60
Références bibliographiques.....	62
Membres du réseau "Négociations collectives" de l'ISE	63

AVANT-PROPOS

Dans la plupart des pays européens, les négociations de 1996 se sont déroulées dans un climat économique et social morose. Les économies allemande, française et italienne en particulier étaient presque en récession, alors que la plupart des petits pays, de même que le Royaume-Uni, affichaient de meilleurs résultats économiques. Les négociations collectives, comme c'est le cas depuis le début des années quatre-vingt-dix, ont été soumises à deux contraintes majeures : une volonté d'abaisser des taux de chômage extrêmement élevés et les pressions exercées sur les salaires et les systèmes de sécurité sociale en raison de la nécessité pour les gouvernements nationaux de répondre aux critères de convergence économique et financière établis par le Traité de Maastricht.

Le rapport de l'ISE sur les négociations collectives pour 1996-1997 indique que les salaires réels ont enregistré en Europe une hausse moyenne de 0,8% au cours de l'année 1996. Il s'agit d'une modeste amélioration par rapport aux résultats des deux années précédentes (0,1 et 0,4% respectivement). Les salaires réels ont augmenté d'environ 2% au Danemark, en Grèce, en Irlande, en Italie et au Portugal, alors que cette hausse se situait autour de 3% en Finlande pour atteindre presque 5% en Suède. Il n'y a que deux pays, la Belgique et les Pays-Bas, où les salaires réels semblent ne pas avoir suivi l'inflation. En Europe, la productivité du travail a progressé en moyenne de 1,5% (cette hausse se situait autour de 2% en Allemagne, en Grande-Bretagne, en Suède et au Portugal). Une fois de plus, l'évolution des salaires en Europe a respecté en 1996 les recommandations formulées par le Livre blanc de la Commission européenne sur la croissance, la compétitivité et l'emploi. Malgré une modération salariale ininterrompue et généralisée, les niveaux de chômage ne montrent aucun signe d'amélioration et la moyenne européenne se maintient au taux scandaleusement élevé de 11%.

Confrontées aux mêmes problèmes partout en Europe, les stratégies syndicales de négociation ont été relativement similaires. La modération salariale a été largement acceptée (bien que parfois imposée unilatéralement) dans le cadre de politiques des revenus globales ou de "pactes sociaux" plus ambitieux visant à concilier la croissance économique, les investissements et la compétitivité avec la protection ou la création d'emplois et des réformes socialement acceptables de la sécurité sociale. Cependant, cette manière d'aborder les choses se heurte en général aux stratégies des employeurs qui ont tendance à rejeter une politique salariale centralisée au profit d'une décentralisation maximale du processus de négociation.

Il serait sans doute prématuré d'affirmer qu'un système européen de relations professionnelles, fondé sur une concertation sociale tripartite,

prend forme d'une manière progressive. Les pactes sociaux régissent désormais les relations de travail en Italie, en Irlande, au Portugal et en Finlande alors que dans tous les autres pays, à l'exception notable du Royaume-Uni, plusieurs expériences plus ou moins informelles de concertation tripartite ou bipartite voient le jour. Toutefois, l'échec de la négociation de pactes sociaux en Allemagne et en Belgique, les résultats décevants du Pacte européen de Confiance pour l'Emploi ou les difficultés rencontrées par le processus de négociation en Allemagne et en Italie au cours de l'année 1996 montrent qu'un tel modèle risque d'aboutir à un échec si les employeurs tentent encore d'utiliser les difficultés économiques et sociales du moment pour faire pencher de leur côté l'équilibre des forces et si les gouvernements nationaux continuent de n'envisager la modération salariale que comme un outil servant à maintenir l'inflation à un niveau peu élevé.

Du côté syndical, comme nous l'avons déjà signalé dans notre rapport de l'an dernier, l'eupéanisation des relations professionnelles implique une très forte coordination des politiques de négociation, surtout au niveau sectoriel. Certains progrès en ce sens ont été réalisés par les syndicats européens en 1996 (dans notre rapport, nous prenons comme exemple positif les initiatives prises par la Fédération européenne des métallurgistes), même si l'approche de la date butoir fixée pour la monnaie unique européenne les contraint sans aucun doute à jouer un rôle plus actif.

Nous avons commencé l'année dernière à publier la version complète du rapport annuel de l'ISE sur les négociations collectives en Europe en anglais uniquement. Tous ceux qui souhaiteraient avoir des informations plus détaillées ou une analyse de l'évolution de la situation, en particulier sur le plan national, doivent dès lors consulter la version intégrale de ce rapport.

La présente version résumée, disponible en anglais, allemand, français, espagnol et italien, vise principalement à fournir un aperçu général des événements les plus marquants survenus au cours de l'année et devrait, de ce fait, permettre, à un plus grand cercle de militants syndicaux, d'acquérir une connaissance de base des évolutions en matière de négociation collective en Europe occidentale.

Nous souhaitons remercier tous les membres, anciens ou nouveaux, du réseau de recherche sur les négociations collectives de l'ISE de nous avoir fourni l'essentiel des informations, des analyses et des idées qui ont servi à élaborer ce rapport.

Giuseppe Fajertag
Chercheur à l'ISE

1. CONTEXTE ECONOMIQUE: STAGNATION, CHOMAGE ELEVE ET INFLATION BASSE

Les négociations collectives de 1996 ont été fortement influencées dans la plupart des pays européens par deux contraintes opposées et néanmoins liées : comment concilier des taux de chômage extrêmement élevés et la nécessité pour les gouvernements nationaux de répondre aux critères de convergence économique et financière arrêtés dans le Traité de Maastricht. En fait, il était évident que la plupart des Etats membres n'auraient pu prétendre à une participation à la phase finale de l'UEM, à moins de réaliser des réductions des dépenses publiques et des économies supplémentaires. Ce surcroît de pression imposé aux dépenses publiques s'est en général traduit par un ralentissement de la croissance économique, par des réductions des aides sociales et par une nouvelle diminution des revenus disponibles. Il a aussi eu des répercussions négatives sur l'emploi.

Après le ralentissement qui a surtout commencé au second semestre de 1995, les économies européennes ont enregistré en 1996 une croissance très modérée proche de 1,6%. La croissance du PIB a été bien supérieure à la moyenne européenne en Irlande (7%) et en Norvège (5,1%); elle se situait autour de 2,5% aux Pays-Bas, au Portugal, en Finlande et au Luxembourg pour approcher les 2% en Grèce, en Espagne et au Danemark. Toutefois, si on ne tient pas compte du Royaume-Uni (2,4%), toutes les autres grandes économies européennes (Allemagne, France et Italie) ont affiché des résultats largement inférieurs à la moyenne européenne (cf. Tableau 1) et se trouvaient dans une situation de stagnation économique ou de quasi-récession.

Si la chute des investissements (dans la construction en particulier, mais aussi pour les biens d'équipement) et l'utilisation des stocks ont été à la base des résultats globalement insatisfaisants affichés par les économies européennes dans leur ensemble, la consommation des ménages s'est avérée meilleure que prévu, puisqu'elle a affiché une croissance de 2% par rapport à 1995. Cela s'explique principalement par une réduction de l'épargne des ménages plutôt que par une hausse des salaires réels.

Tableau 1: Croissance du PIB, inflation et chômage en 1996 et prévisions pour 1997 en Europe occidentale, aux USA et au Japon

PAYS	PIB ^(a)		Inflation ^(b)		Chômage ^(c)	
	1996	1997 (prév.)	1996	1997 (prév.)	1996	1997 (prév.)
AUTRICHE	1,1	1,4	1,9	1,8	4,1	4,3
BELGIQUE	1,3	2,2	2,0	1,9	9,9	9,9
DANEMARK	1,9	2,9	2,1	2,5	6,2	6,0
FINLANDE	2,5	3,5	0,6	1,7	16,0	14,9
FRANCE	1,3	2,5	1,8	1,3	12,3	12,4
ALLEMAGNE	1,1	2,2	1,7	1,5	9,0	9,1
GRECE	2,2	2,5	8,6	7,2	9,1	9,0
IRLANDE	7,0	6,2	1,8	2,0	12,5	12,0
ITALIE	0,8	1,2	4,2	2,5	12,1	12,3
LUXEMBOURG	2,4	3,1	1,4	1,8	3,1	3,0
PAYS-BAS	2,7	2,7	1,7	2,1	6,8	6,3
NORVEGE	5,1	3,0	1,3	2,5	4,2	3,9
PORTUGAL	2,6	2,9	3,3	2,6	7,3	7,1
ESPAGNE	2,1	2,7	3,6	2,9	22,0	21,5
SUEDE	1,7	2,2	1,5	2,1	9,8	9,4
SUISSE	-0,3	0,8	0,7	1,2	4,6	4,8
ROYAUME-UNI	2,4	3,3	2,6	2,5	8,3	7,8
EUR 15	1,6	2,4	2,6	2,1	10,9	11,0
USA	2,4	2,2	2,1	2,2	5,4	5,4
JAPON	3,6	1,6	0,0	0,6	3,3	3,2

Sources: OCDE 1996, CCE 1997

- Notes: ^{a)} PIB réel, pourcentages de variation par rapport à l'année précédente;
^{b)} Prix à la consommation, sans adaptations saisonnières, variation en %;
^{c)} Chômage officiel, statistiques Eurostat pour les pays de l'UE.

Les perspectives de croissance du PIB européen pour 1997 sont légèrement plus optimistes, même si les pressions sociales internes provoquées par la dégradation des marchés de l'emploi laissent planer une grande incertitude sur la capacité de presque toutes les économies européennes à respecter le calendrier de l'UEM.

En réalité, le marché européen du travail n'a connu aucune évolution positive par rapport aux piètres résultats de 1995. Le taux de chômage de l'Union européenne est resté inchangé en 1996, à environ 11% de la population active, et aucune amélioration n'est attendue pour 1997 (cf. Tableau 1). Une fois de plus, l'Allemagne, la France et l'Italie, de même que la Suède et la Grèce, ont enregistré une aggravation de taux de chômage déjà extrêmement élevés.

Si le chômage a poursuivi son recul au Royaume-Uni en 1996 (le taux de chômage s'élevait à 8,3% en 1996 contre 8,8% en 1995), il convient de rester prudent avant de conclure qu'il ne s'agit là que d'une conséquence de la reprise économique; en novembre 1996, par exemple, le système de prestations de chômage a été remplacé par une allocation octroyée aux demandeurs d'emploi (*Jobseeker Allowance*) principalement destinée à encourager les personnes déjà au chômage à accepter un emploi mal rémunéré. En Espagne, où le chômage est passé de 22,9 à 22%, ce qui reste de loin le taux le plus élevé d'Europe, il convient d'ajouter que 33,6% des travailleurs sont engagés avec un contrat temporaire et que seuls 50% des chômeurs perçoivent une allocation. En Suède, même si la croissance de l'économie a été plus rapide au cours des deux dernières années, la situation en matière de chômage s'est en fait dégradée : très peu de nouveaux emplois ont été créés et on estime que les programmes d'emploi pour les chômeurs ont atteint leur niveau d'efficacité maximale.

Ces exemples traduisent une tendance européenne plus générale : l'emploi total de l'UE, après avoir chuté de 3,6% entre 1992 et 1994, n'a augmenté que de 0,5% en 1995, et est resté stable en 1996, l'emploi total ayant baissé en Allemagne, en France, en Suède, en Autriche et en Belgique.

L'inflation, comme ce fut le cas en 1995, est restée à un niveau extrêmement bas et a reculé dans tous les pays de l'UE en 1996. Le taux d'inflation moyen de l'UE est tombé de 3,1% en 1995 à 2,6% en 1996 et on s'attend à ce qu'elle atteigne 2,1% en 1997. Tous les pays européens (à l'exception de la Grèce) devraient enregistrer un taux d'inflation inférieur à 3% en 1997 (cf. Tableau 1).

Les réformes des systèmes de sécurité sociale et des retraites¹ sont restées les premières priorités des programmes économiques de plusieurs pays européens. Un important accord de réforme des pensions a été signé en Espagne entre le gouvernement et les syndicats. En revanche, en France, aux Pays-Bas, en Belgique et en Italie, les gouvernements se sont généralement heurtés aux syndicats en essayant de réaliser de nouvelles économies au niveau des dépenses publiques, en modifiant le mode de calcul des pensions ou en réduisant le montant des pensions de l'Etat.

En Allemagne, la décision du gouvernement de réduire les indemnités de maladie prévues par la loi en les faisant passer de 100% à 80% du revenu antérieur, s'est heurtée à une opposition farouche de la part des syndicats qui ont mené une lutte victorieuse contre les employeurs afin de maintenir le droit à des indemnités de maladie complètes dans les conventions collectives en vigueur et dans les nouvelles conventions au niveau sectoriel ou à celui des entreprises.

2. SALAIRES : QUELQUES AMELIORATIONS EN TERMES REELS

En 1996, dans la grande majorité des pays européens, une modération généralisée est restée la tendance dominante en matière d'évolution des salaires. Comme cela fut le cas en 1994-1995, il s'agissait d'une conséquence d'un des facteurs suivants, si ce n'est des deux réunis :

- a) L'approche de l'échéance de 1998 où sera prise la décision concernant les pays de l'UE qui pourront accéder à la monnaie unique européenne en 1999, ainsi que la nécessité de maintenir une inflation basse et de garantir la compétitivité des coûts (salariaux) par rapport aux autres pays européens (En Belgique, par exemple, le gouvernement n'a autorisé aucune hausse des salaires entre 1995 et 1996, si ce n'est celles liées à l'indexation);

¹ Pour une analyse plus approfondie de ces problèmes, se reporter aux articles de Martin Hutsebaut et Alessandra Bosco dans: Gabaglio E., Hoffmann R. (1997).

- b) Les tentatives tendant à un compromis entre modération salariale et création d'emplois, le plus souvent dans le cadre de "pactes sociaux" ou de politiques des revenus (Italie, Irlande, Finlande, Portugal, Pays-Bas).

Tableau 2: Hausse du salaire nominal et réel en 1994-1996 et prévisions pour 1997 en Europe occidentale, aux USA et au Japon

PAYS	Nominal (a)				Réel (b)			
	1994	1995	1996	1997 (prév.)	1994	1995	1996	1997 (prév.)
AUTRICHE	3,0	3,8	2,9	2,4	0,3	1,5	0,8	0,5
BELGIQUE	2,6	2,5	1,6	2,6	0,1	0,8	-0,4	0,5
DANEMARK	3,0	3,6	4,1	3,8	1,0	1,5	2,1	1,4
FINLANDE	1,0	4,7	4,0	3,2	-1,0	4,5	3,1	1,6
FRANCE	2,4	2,3	2,2	2,2	0,7	0,7	0,4	0,8
ALLEMAGNE	2,5	3,6	2,6	2,5	-2,0	1,6	0,8	0,8
GRECE	13,3	12,7	11,1	9,2	1,5	3,1	2,4	2,2
IRLANDE	2,8	1,1	4,0	4,2	4,0	-0,9	2,0	1,9
ITALIE	3,2	5,2	6,2	4,1	-0,7	-0,6	2,2	1,2
LUXEMBOURG	4,2	3,8	3,4	3,7	1,8	1,7	1,7	1,6
PAYS-BAS	1,7	2,0	1,0	2,3	-0,5	1,1	-0,9	0,3
NORVEGE	3,0	2,8	2,2	4,3	1,5	0,4	0,9	1,8
PORTUGAL	4,3	5,3	5,8	5,0	-1,1	1,1	2,4	1,9
ESPAGNE	3,5	3,0	3,9	3,2	-1,1	-1,6	0,3	0,3
SUEDE	4,6	3,1	6,6	4,3	1,1	0,4	4,8	1,9
SUISSE	1,7	1,4	1,5	1,9	0,8	0,1	0,8	0,7
ROYAUME-UNI	3,8	2,9	3,3	4,1	0,9	0,3	0,7	1,7
EU 15	3,4	3,4	3,4	3,2	0,3	0,4	0,8	0,9
USA	3,8	3,5	3,5	3,5	1,4	2,7	1,1	0,8
JAPON	0,6	1,2	2,5	1,1	0,0	1,6	2,2	0,0

a) Compensation nominale par salarié, ensemble de l'économie

b) Compensation réelle par salarié, déflateur de la consommation privée, ensemble de l'économie

Sources: CCE 1997 et OCDE 1996

Les salaires réels ont augmenté en moyenne de 0,8% en Europe au cours de l'année 1996 (cf. Tableau 2), ce qui représente une amélioration par rapport aux résultats des deux années précédentes (0,1 et 0,4% respectivement). Cette hausse des salaires réels a été relativement plus importante au Danemark, en Grèce, en Irlande, en Italie et au Portugal, où elle a atteint 2%, voire plus. En Finlande, la hausse a été d'environ 3%, pour presque 5% en Suède. Il n'y a que deux pays, la Belgique et les Pays-Bas, où les salaires réels n'ont pas suivi l'inflation.

En Allemagne, les négociations de 1996 dans la partie occidentale ont permis des hausses de salaires comprises entre 1,3 et 2%. Les syndicats ont essayé de récupérer la perte du pouvoir d'achat enregistrée au cours des années précédentes, mais ils ont également dû tenir compte du taux de chômage spectaculaire et de la nécessité de préserver l'emploi. Dans les nouveaux *Länder*, le processus d'alignement des salaires suit son cours à un rythme qui diffère sensiblement d'un secteur à l'autre. Dans la plupart des secteurs, les conventions conclues à l'Est garantissent des salaires compris entre 85 et 95% des salaires de base équivalents dans les anciens *Länder*. Dans certains secteurs (métallurgie, construction mécanique, imprimerie et papier), un taux de 100% est déjà atteint.

En France, les salaires réels ont probablement (les chiffres définitifs ne sont toujours pas connus) enregistré une légère amélioration en 1996, ce qui implique en réalité une diminution du pouvoir d'achat du fait de l'augmentation des cotisations de sécurité sociale sur les salaires (le RDS, remboursement de la dette sociale, décidé par le gouvernement à la fin de l'année 1995, impose une cotisation de 0,5% prélevée sur les salaires pendant 13 ans à compter de février 1996). Le gouvernement n'a autorisé aucune augmentation des traitements dans le secteur public en 1996 (en dehors des hausses liées à l'ancienneté ou à l'évolution de carrière).

Au Royaume-Uni, les estimations du gouvernement situent la croissance des revenus moyens pour 1996 aux alentours de 4%. Le niveau moyen des accords salariaux dans le secteur public était de 3% pour la période allant d'octobre 1995 à septembre 1996. Cela signifie que les conventions du secteur public étaient

inférieures à celles du secteur privé de 0,2% au cours de la même période.

En Italie, le climat social s'est progressivement dégradé au fil de l'année, en raison notamment du spectaculaire ralentissement économique et du refus des employeurs de la métallurgie et de la construction mécanique (soutenus en cela par *Confindustria*, la confédération nationale des employeurs) de signer un accord respectant les dispositions de l'accord tripartite national (*Patto Sociale*) de juillet 1993. En 1996, la convention concernant les travailleurs de la chimie, ainsi que plusieurs autres conventions sectorielles nationales (secteur public, services bancaires et financiers, commerce de détail, tourisme, etc.) concernant quelque 7 millions de travailleurs (c'est-à-dire presque 55% de l'ensemble des travailleurs couverts par les conventions sectorielles nationales) ont été reconduites normalement. Les hausses de salaires acquises tournaient en moyenne autour de 8,5 à 9% à répartir sur les deux années d'application des conventions. La convention nationale pour les travailleurs de la métallurgie, pour laquelle le gouvernement a joué un rôle de médiateur, n'a été conclue qu'au début de 1997. Grâce aux conventions sectorielles nationales signées au cours de l'année, ainsi qu'à un nombre non négligeable d'accords salariaux conclus au niveau des entreprises, les salaires réels ont enregistré en Italie et pour la première fois depuis 1992, une hausse moyenne estimée à 2%.

En Espagne également, après quelques années d'évolution négative, les négociations collectives de 1996 ont permis des hausses nominales de salaires se situant en moyenne autour de 3,9%, avec une légère amélioration du pouvoir d'achat de la plupart des salariés.

L'évolution des salaires dans les pays scandinaves en 1996 a été généralement plus élevée que dans les autres pays d'Europe. C'est dans le cas de la Suède où les hausses de salaire en termes réels ont atteint quelque 5 à 6%. Toutefois, l'évolution du pouvoir d'achat a été nettement moins favorable. L'accroissement du déficit budgétaire a poussé le gouvernement à augmenter les taxes et à procéder à des coupes sombres dans les programmes de sécurité sociale, amenant

ainsi un recul du pouvoir d'achat des salariés de 3 à 4%. Un débat s'est ouvert au sein des syndicats suédois sur la manière de modifier le cadre des négociations salariales (voir l'encadré 1). Le syndicat LO, en particulier, a affiché son soutien à la nouvelle politique de faible inflation appliquée par le gouvernement et par la banque centrale, tout en insistant sur le fait que les futures hausses de salaires doivent être modérées et cadrer avec ce qui se passe dans les autres pays de l'Union. LO a en outre ajouté que les syndicats devaient prendre leurs responsabilités face à la détérioration de la situation du chômage.

ENCADRE 1

SUEDE : EN QUETE D'UN NOUVEAU MODELE SALARIAL

Le gouvernement social-démocrate suédois a fixé aux partenaires sociaux l'échéance de la fin mars 1997 pour trouver un nouveau modèle salarial pour la Suède. Le taux de chômage élevé enregistré en Suède (8,9% en décembre 1996 ou 10,1% selon Eurostat) a, dans une certaine mesure, accentué la pression sur les syndicats LO, TCO et SACO, afin qu'ils proposent un nouveau modèle destiné à remplacer les anciens, qui mettaient davantage en exergue les hausses de l'inflation internationale et de la productivité. Les modèles salariaux plus anciens visaient également à mettre sous pression les secteurs moins rentables de l'économie en adoptant un rythme de hausse des salaires très semblable pour l'ensemble de l'économie. Cela fonctionnait très bien lorsque le chômage était bas. Cette dernière proposition a été appelée "norme Edin" ou "norme européenne".

La norme établie par le *Groupe Edin* (il s'agit d'un groupe d'économistes présidé par P.O. Edin, économiste en chef au syndicat LO, auquel a également pris part Roland Spant, économiste en chef au syndicat TCO) se fonde sur "des salaires conformes à l'Europe", ce qui signifie que le coût de l'unité de travail en tant que moyenne économique ne doit pas évoluer à long terme plus vite en Suède que dans le reste de l'UE. L'idée serait de faire accepter cette norme par les acteurs du marché afin de rendre possible les prévisions de coûts salariaux pour l'ensemble de l'économie.

Les expériences précédentes de dévaluation et d'inflation liées à l'adhésion de la Suède à l'Union européenne ont poussé les associations d'employeurs et les organisations de salariés à essayer de formuler une sorte de norme régissant l'évolution salariale en Suède, ce qui put être réalisé pour la première fois en 1995, lorsque

les experts économiques, qui ne s'étaient plus rencontrés depuis des années, se sont réunis pour discuter du montant des salaires en Suède afin de ne pas répéter les erreurs commises au début des années quatre-vingts. On a assisté à un déblocage des salaires de l'époque, après la dévaluation de la couronne suédoise, ce qui a entraîné une poussée d'inflation immédiate. La Suède a alors perdu une grande partie de sa compétitivité sur le plan international, ce qu'il convient d'éviter cette année.

L'inflation des salaires, c'est-à-dire des coûts par unité de travail, peut, selon cette norme, s'écarter de l'évolution des coûts européens par unité de travail si la productivité augmente plus rapidement en Suède qu'en Europe. Les discussions qui ont eu lieu entre employeurs et salariés sont arrivées à la conclusion qu'il n'était pas possible de permettre une hausse du salaire horaire si la Suède devait avoir une croissance de la productivité plus rapide que l'Union européenne. Pour la période allant de 1995 à 1996 le Groupe Edin a recommandé des hausses annuelles de salaires de l'ordre de 3 à 4%, ce dernier chiffre ayant la préférence des syndicats. Ces estimations ont en fait constitué une base minimale pour les hausses, ce qui fait que la norme Edin n'a pas du tout fonctionné comme elle aurait dû. Presque tous les accords conclus ont dépassé la norme définie par le Groupe Edin. Les raisons les plus évidentes en étaient que, d'après la plupart des analystes, le processus de négociation avait commencé dans certains des secteurs les mieux placés de l'économie, comme le papier, la pâte à papier et le bois. En février 1997, le groupe Edin a déclaré que la progression des salaires suédois était supérieure à celle des salaires européens de 1%, à savoir 4,5% contre 3,5% pour l'Europe, et que cette situation allait perdurer pendant les trois années à venir. Le groupe a également recommandé un ralentissement des exigences salariales afin de sauver des emplois. Il a néanmoins perdu une partie de sa crédibilité dans le mesure où ses conclusions n'ont pas été utilisées correctement.

Un nouvel élément à prendre en considération du côté des salariés est le relâchement de la coopération apparu entre les syndicats LO, TCO et SACO lors du processus de négociation. SACO, en particulier, voudrait négocier et formuler ses exigences salariales séparément, sans devoir suivre les accords salariaux et les exigences de LO.

La faiblesse des organisations d'employeurs dans le processus de négociation constitue un autre problème grave sur le marché du travail suédois. Ces organisations visent avant tout à décentraliser les négociations. La responsabilité du nouveau modèle salarial incombe cependant dans une large mesure aux organisations de salariés.

Selon le Président de LO, Bertil Jonsson, la Suède doit augmenter sa productivité industrielle par le biais de mesures permanentes destinées à accroître les compétences des salariés par l'éducation. Ce serait la seule façon de répondre aux nouvelles menaces venant des bas salaires des pays d'Europe centrale et orientale. Pour Goran Jonsson, président du syndicat des travailleurs de la métallurgie, le modèle salarial suédois doit à l'avenir se caractériser par la solidarité et le dynamisme. Dans ce contexte, le dynamisme pourrait signifier qu'il faille accepter une différenciation au niveau de l'évolution des salaires. Le problème qui se pose actuellement consiste à trouver une manière d'organiser, au sein même des syndicats, un modèle salarial permettant jusqu'à un certain point d'appliquer des hausses de salaires différentes, et ce, avant que la concurrence des pays à main-d'oeuvre peu qualifiée et peu rémunérée n'entraîne automatiquement des différentiels de salaires considérables entre les secteurs à forte intensité de main-d'oeuvre et ceux où le capital est prépondérant.

LO s'occupe en ce moment d'un projet baptisé LISA (acronyme suédois pour Salaires, Inflation, Emploi et marché du Travail) dont le but est de créer un nouveau modèle salarial pour la Suède. En outre, il cherche également à discuter de l'élaboration des salaires au sein des syndicats affiliés et entre ceux-ci, afin de trouver un accord sur les modifications à apporter qui soit acceptable pour tous les syndicats. Le syndicat des travailleurs du transport a néanmoins déjà abandonné le projet sous prétexte qu'il pourrait aboutir à une entrave au droit de recourir à la grève en imposant un mécanisme de médiation et par l'obligation de recourir au vote avant tout conflit.

Source : Hähnel 1997

La productivité du travail dans l'UE, exprimée en termes de PIB réel par personne active (cf. Tableau 3), a probablement connu une croissance légèrement inférieure en 1996 (1,5%) par rapport à celle de l'année précédente. La croissance de la productivité a été exceptionnellement élevée au Japon, alors que le taux de croissance des Etats-Unis est resté nettement inférieur à la moyenne européenne. Il est important de souligner que, depuis 1973, la croissance de la productivité en Europe est bien plus rapide qu'aux Etats-Unis et presque aussi rapide qu'au Japon.

Tableau 3: Productivité du travail en Europe, aux USA et au Japon (1973-1996)

Pays	1993*	1994*	1995*	1996*	1973-79**	1979-95**
BELGIQUE	-0,2	2,9	1,5	1,5	2,7	2,2
DANEMARK	2,2	5,0	1,1	1,5	2,4	2,1
ALLEMAGNE	0,6	3,6	2,3	2,2	3,1	0,9
GRECE	-1,5	-0,4	1,1	1,2	3,3	0,6
ESPAGNE	3,0	2,7	1,1	0,8	3,2	2,9
FRANCE	-0,4	2,6	1,0	1,4	2,9	2,2
IRLANDE	2,5	3,5	6,1	4,3	4,0	3,3
ITALIE	1,5	3,7	3,4	0,5	2,8	2,0
LUXEMBOURG	-1,4	0,8	0,9	1,1	nd	nd
PAYS-BAS	0,4	2,6	0,2	1,0	2,6	1,6
AUTRICHE	0,4	-0,8	2,1	1,7	3,0	2,3
PORTUGAL	0,7	1,2	2,9	2,0	0,5	2,4
FINLANDE	5,7	5,7	3,1	1,0	3,2	3,5
SUEDE	3,2	3,6	1,4	2,3	1,4	2,0
ROYAUME-UNI	3,7	3,8	1,8	1,9	1,5	2,0

EUROPE	1,3	3,1	1,9	1,5	2,7	1,9
USA	1,6	0,4	0,6	1,0	0,4	0,8
JAPON	-0,6	0,5	0,7	3,4	2,8	2,2

* CEE: PIB réel par personne active (évolution en % par rapport à l'année précédente)

** OCDE: Production par personne active (évolution en % des taux annuels)

Sources: CCE 1997 et OCDE 1996

Tableau 4: Profits (parts du revenu du capital dans le secteur des entreprises*) en Europe, aux Etats-Unis et au Japon (1970-1996)

Pays	1993	1994	1995	1996	1970-79	1980-92
AUTRICHE	37,8	39,7	41,6	41,1	30,2	34,8
BELGIQUE	33,8	34,8	35,7	36,2	33,0	33,0
DANEMARK	39,1	40,4	39,5	38,9	31,2	34,2
FINLANDE	29,8	30,5	32,9	31,0	27,5	28,5
FRANCE	37,8	39,4	39,8	39,6	31,0	33,5
ALLEMAGNE	33,3	34,7	35,9	36,3	29,7	32,1
GRECE	51,7	50,5	48,8	48,3	51,3	45,2
IRLANDE	29,1	29,9	33,0	33,2	21,5	24,2
ITALIE	37,7	40,8	42,3	41,5	31,4	36,5
PAYS-BAS	38,0	39,5	38,6	39,4	30,4	37,1
PORTUGAL	33,5	32,9	34,2	34,7	27,5	29,3
ESPAGNE	39,0	41,1	43,2	43,2	31,5	37,0
SUEDE	33,5	35,1	37,5	33,6	28,3	30,0
ROYAUME-UNI	30,1	30,9	31,4	32,3	30,1	30,1
EUROPE	35,5	37,1	38,0	38,0	30,8	33,6
USA	33,7	33,8	33,4	33,0	32,3	33,3
JAPON	33,4	32,7	32,0	33,1	33,7	32,1

(*) La différence entre la valeur ajoutée exprimée au coût des facteurs (c'est-à-dire hors impôts indirects nets) et les revenus du travail constitue le revenu du capital. Revenus de la production, excluant les pertes et les profits dus à l'inflation.

Source: OCDE 1996

La part moyenne des profits dans le revenu national pour l'UE (Cf. Tableau 4) s'est maintenue en 1996 à son record historique que l'on enregistre depuis 1993 et qui est actuellement supérieur d'environ 5 pour cent aux taux enregistrés aux Etats-Unis et au Japon. Ces chiffres indiquent clairement à qui profite - au moins à court terme - la situation économique européenne actuelle qui se caractérise par un chômage élevé, une chute des niveaux d'emploi, des investissements extrêmement bas et des hausses de salaires modérées.

3. LE TEMPS DE TRAVAIL, THEME CENTRAL DES NEGOCIATIONS

Dans plusieurs pays européens, les problèmes de flexibilité, de réorganisation et de réduction du temps de travail ont pesé dans les négociations collectives de 1996. Les syndicats ont mené des négociations à ce niveau surtout dans le but de préserver les emplois existants et de promouvoir le partage du travail. C'est une conception "défensive" qui prévaut en ce moment en Europe, même si se manifestent certains signes d'une stratégie plus "offensive", génératrice d'emplois, comme ce semble être le cas avec la nouvelle législation récemment adoptée en France.

En octobre 1995, les organisations nationales d'employeurs français et les confédérations syndicales ont signé un accord de réaménagement et de réduction du temps de travail dont l'objectif était d'encourager la négociation sectorielle sur la matière. Cet accord prévoyait d'entamer un débat sur le temps de travail au niveau sectoriel à partir du 31 janvier 1996 et de procéder à une évaluation au niveau confédéral en juin. Par la suite, de nouvelles discussions confédérales devaient se tenir pour conclure un accord plus concret destiné aux secteurs n'ayant pu en trouver un. Cependant, hormis un petit nombre d'accords controversés, il semble bien que la négociation sectorielle qui se voulait la concrétisation de l'accord intersectoriel d'octobre 1995 n'ait pas été un franc succès.

Pour encourager la signature d'accords d'emploi plus actifs ou "offensifs", une nouvelle loi (*Loi Robien*) a été adoptée en juin 1996 (EIRR 270; Dufour 1997); elle préconise des réductions du temps de travail et offre des aides financières aux employeurs qui réduisent le temps de travail collectif de leurs salariés. Cette nouvelle législation prévoit un certain nombre de dispositions expérimentales concernant un allègement des charges de sécurité sociale pour les employeurs en échange d'une réduction du temps de travail, ce qui apparaissait déjà dans la loi dite "d'emploi à cinq ans" de décembre 1993.

Les nouvelles mesures d'encouragement s'appliquent aux sociétés ou aux entreprises dans lesquelles un nouvel horaire de travail collectif est adopté parallèlement à une réduction de

10% au moins du temps de travail normal. Le nouvel horaire doit se fonder sur une convention collective signée au niveau de la société ou de l'entreprise ou doit découler de l'application d'un accord sectoriel. Les mesures d'encouragement se traduisent par une réduction des charges de sécurité sociale des employeurs pour les salariés concernés par l'accord. Les détails de ces mesures sont les suivants :

- Les cotisations sont réduites de 40% la première année et de 30% pendant les six années suivantes. Une réduction du temps de travail normal de 10% minimum doit s'accompagner de l'embauche de personnel dans une proportion équivalente.
- Cette réduction peut atteindre 50% la première année et 40% les six années consécutives si la réduction du temps de travail et l'embauche qui en découle s'élèvent à 15% ou plus.
- L'employeur concerné a jusqu'à un an pour réaliser l'embauche nécessaire. Il doit ensuite maintenir les nouveaux niveaux de personnel pendant deux ans au minimum pour continuer de bénéficier des réductions.
- La nouvelle législation n'exige pas que les nouveaux accords sur le temps de travail s'accompagnent d'une réduction de salaire, laissant ce point à l'appréciation des partenaires qui doivent le négocier. En outre, les réductions découlant du nouveau plan peuvent s'ajouter à celles provenant d'autres plans existants. La législation permet également une utilisation "défensive" du nouveau plan, afin d'empêcher les licenciements, voire de créer de nouveaux emplois. Le même type de réductions de cotisations sociales peut être demandé par les sociétés qui signent un accord destiné à empêcher des licenciements prévus grâce à une réduction du temps de travail.

La nouvelle loi a rencontré un succès immédiat tant du côté patronal que des syndicats. Même s'il est prématuré d'en évaluer les conséquences, il est d'ores et déjà évident que des centaines de conventions au niveau des sociétés ont été conclues avec une référence à la "Loi Robien". L'exemple de l'usine Philips de téléphones mobiles du Mans est représentatif à cet égard, avec un passage du temps de travail hebdomadaire de 35 à 32 heures pour une perte de seulement 1% du salaire

mensuel brut. L'accord sur la réorganisation et la réduction du temps de travail, qui ne s'applique qu'aux travailleurs de la production, permet également à l'usine de tourner 24 heures sur 24 et 365 jours par an. Pour le moment, la production se fait sur la base de deux équipes de huit heures de travail, mais en vertu du nouveau système, trois équipes travailleront 32 heures par semaine du lundi au jeudi et trois autres équipes 24 heures par semaine (payées sur base de 36 heures) du vendredi au dimanche. Selon la direction, cet accord permettra à la main-d'oeuvre de production de passer de 500 à 900 personnes. La réduction du temps de travail induira directement 50 de ces nouveaux emplois, alors que les 350 restants découleront de l'accroissement de la capacité de production rendue possible grâce à la production en continu. La première année, Philips va donc bénéficier d'une réduction de 40% de ses cotisations sociales pour les salariés concernés par ce nouvel aménagement d'horaire, et de 30% au cours des six années consécutives (EIRR 271).

Une autre expérience intéressante en matière de création d'emplois par le biais des retraites anticipées a vu le jour en 1996 en France dans les secteurs privé et public. Dans le privé, à la suite d'un accord conclu à l'UNEDIC (organisme chargé des pensions de retraite, géré paritairement par les organisations patronales et les syndicats), un fonds spécial a été créé afin de financer la retraite anticipée des salariés âgés de plus de 57 ans et demi qui ont cotisé pendant 40 ans mais n'ont toujours pas atteint l'âge de la retraite légale, pour autant qu'ils soient remplacés par de jeunes salariés et que leur départ ne constitue donc pas une perte d'emploi (Dufour 1996). Ces plans de retraite anticipée, en vigueur jusque fin 1998, devraient permettre l'embauche de 100.000 personnes. Dans le secteur public, un plan similaire est d'application dans trois domaines de la fonction publique (les organismes de l'administration centrale et locale et les hôpitaux). Quelque 15.000 jeunes seront embauchés en 1997 en vertu de ce nouveau plan - 10.000 au niveau de l'administration centrale et 5.000 dans les collectivités locales et les hôpitaux. Les fonctionnaires pourront prendre un CFA (*congé de fin d'activité*) payé à 70% du traitement brut, et ce jusqu'à l'âge de la retraite fixé à 60 ans, à condition qu'ils aient au moins 25 ans de carrière, qu'ils soient âgés de 58 ans au moins et qu'ils aient cotisé au moins pendant 37,5 ans pour une pension de retraite (EIRR 271).

Le temps de travail a occupé une place importante dans les négociations collectives de 1996 en Allemagne (Cf. tableau 6). Les négociations ont surtout porté sur les réductions du temps de travail et sur la flexibilité dans une tentative dont l'objectif principal était de préserver l'emploi. Dans plusieurs conventions sectorielles, on retrouvait des dispositions telles qu'une récupération des heures supplémentaires par un congé (chimie, acier, construction mécanique, banque), des réductions temporaires du temps de travail s'accompagnant de baisses de salaire (construction mécanique, fabrication du papier, imprimerie, banque, assurance), un aménagement de la flexibilité du temps de travail ou un travail à temps partiel pour les travailleurs les plus âgés (chimie, caoutchouc, banque).

L'accord conclu dans l'industrie du textile en mai-juin 1996 représentait, au niveau sectoriel, la première application de cette "Alliance pour l'Emploi" (*Bündnis für Arbeit*) proposée par IG Metall au début de l'année mais qui n'allait pas s'imposer en tant que "pacte social" national (Bispinck 1996). L'accord prévoit des hausses de salaires de 1,5%, mais autorise une grande flexibilité au niveau des sociétés quant à leur paiement et aux aménagements du temps de travail. La semaine de travail normale de 37 heures pourrait être prolongée de 8 heures au maximum sans paiement d'heures supplémentaires et pour autant que la moyenne hebdomadaire reste de 37 heures sur l'ensemble de l'année. Cette période d'un an pourrait être portée à 18 mois dans des circonstances exceptionnelles. Le temps de travail global ne peut dépasser 48 heures par semaine et 9,5 heures par jour. Lorsqu'une compensation doit intervenir pour les heures supplémentaires, elle prendra si possible la forme de congés de récupération. Au niveau des entreprises, des accords pourront être négociés pour augmenter ou réduire le temps de travail de 6,75% avec une hausse ou une diminution de salaire correspondante. Aucun licenciement forcé ne pourra avoir lieu à ce moment. Alors que le samedi intervient déjà dans le calcul du temps de travail normal, le travail du dimanche est autorisé dans certaines circonstances afin de garantir la compétitivité sur le plan international (EIRR 267).

Tableau 5: Temps de travail en 1996 (fixé par la loi [Loi] ou par convention collective [Cc])

PAYS	Situation en 1996
AUTRICHE	Loi: 40; Cc: 37-40
BELGIQUE	Loi: 40; Cc: 36-38
DANEMARK	Loi: 37; Cc: 37
FINLANDE	Loi: 40; Cc: 38,5 (moy.)
FRANCE	Loi: 39; Cc: 35-39
ALLEMAGNE E.	Loi: 40; Cc: 37-40
ALLEMAGNE O.	Loi: 40; Cc: 37,5 (moy.)
GRECE	Loi: 48; Cc: 37,5-40
ISLANDE	Loi: 40; Cc: 37-40
IRLANDE	Loi: 48; Cc: 39
ITALIE	Loi: 48; Cc: 36-40
LUXEMBOURG	Loi: 40; Cc: 36-40
PAYS-BAS	Loi: 48; Cc: 37,5 (moy.)
NORVEGE	Loi: 40; Cc: 37,5
PORTUGAL	Loi: 40; Cc: 35-40
ESPAGNE	Loi: 40; Cc: 37-40
SUEDE	Loi: 40; Cc: 35-40
SUISSE	Loi: 45-50; Cc: 40,4
ROYAUME-UNI	Loi: --; Cc: 35-40

Tableau 6: ALLEMAGNE : Quelques conventions collectives pour 1996 dans les Länder occidentaux.

Date de signature	Secteur de négociation collective	Résultats des négociations
27/2	Charbonnages de la Ruhr	Cinq équipes de travail supplémentaires, salaires et traitements inchangés en 1996 ¹ , en échange de l'assurance qu'il n'y aura pas de licenciements conjoncturels.
18/3	Industrie du textile et de l'habillement	Accord sur une hausse salariale de 1,5% sur 12 mois à partir du 1/6 ou du 1/5 (habillement), susceptible d'être suspendu au niveau des entreprises pour une durée maximale d'un an en échange de l'assurance de sauvegarder des emplois.
29/3	Accord pilote dans l'industrie chimique de la Rhénanie-Palatinat	2% de hausse des salaires à partir du 1/3 pendant 12 mois. Assurances en matière de sauvegarde de l'emploi : congés pour les heures supplémentaires, convention collective nationale sur le travail à temps partiel pour les salariés les plus âgés, 5% de stagiaires en plus en 1996.
10/4	Bâtiment-travaux publics	Hausse des salaires et des traitements de 1,85% à partir du 1/4 pendant 12 mois (nouveaux Länder à partir du 1/9 ²) Etablissement d'un salaire minimum de 17 DM pour l'ouest du pays et de 15,64 DM pour l'est à partir du 1/1/97.
19/4	Industrie de l'imprimerie	Hausse des salaires et des traitements de 1,85% à partir du 1/4 pendant 12 mois. Possibilité de conventions d'entreprise portant sur une réduction du temps de travail de 5h pour atteindre 30h par semaine en échange de la suppression des licenciements conjoncturels.
5/6	Secteur des assurances	Hausse de 1,9% des salaires pendant 12 mois et remboursement supplémentaire des frais de transport de 10 DEM / mois, sauvegarde de l'emploi par une réduction arrêtée du temps de travail.
12/6	Industrie de traitement du papier	Après quatre mois sans changement, hausse de 1,85% des salaires et des traitements valable à partir de juin jusqu'à la fin du mois de mars 1997. Possibilité de sauvegarde de l'emploi par une réduction temporaire du temps de travail de 6h pour arriver à 30 h par semaine.
13/6	Services publics	Après arbitrage : paiement d'une somme forfaitaire de 300 DEM pour les mois de mai à décembre 1996, hausse de 1,3% à partir de janvier 1997 valable jusqu'à la fin de l'année. Dans l'Allemagne de l'Est, à partir du 01/09/97, hausse des traitements qui passent de 84 à 85% du niveau en vigueur en Allemagne de l'Ouest. Aucune hausse du traitement pour les stagiaires que ce soit à l'Est ou à l'Ouest, en échange de la création de 1.200 postes de stagiaires supplémentaires.

Date de signature	Secteur de négociation collective	Résultats des négociations
19/6	Secteur bancaire	Pour mai et juin, paiement d'une somme forfaitaire de 100 DM, hausse de salaire de 1,9% valable à partir du 1/7/96 pour une période de 12 mois. Augmentation de 7% du nombre des stagiaires en 1997. Réduction du temps de travail de 8 heures au maximum par semaine par des accords d'entreprise volontaires. Principe de compensation des heures supplémentaires par des congés.
19/6	Métallurgie et sidérurgie en Rhénanie-du-Nord-Westphalie, Basse Saxe, Brême	100 DM les mois de juin à septembre, 1,8% de hausse à partir du 1/10 jusqu'à la fin du mois de septembre 1997.
20/9	Secteur du commerce de détail de Rhénanie-du-Nord-Westphalie (comparable à d'autres accords régionaux)	1,85% à partir du 1/4/96 valable pendant 12 mois, 20% de prime en heures en cas d'ouverture tardive, prime annuelle passant de 60 à 62,5%, engagement des employeurs à ne pas abroger avant octobre 1997 les dispositions suivant lesquelles ils continuent à verser les salaires en cas de maladie.

¹ Il y a néanmoins déjà eu l'annulation de baisses antérieures ainsi que des augmentations salariales déjà convenues.

² Ainsi qu'une hausse jusqu'à 95% des taux des anciens Länder à partir du 1/10/1996, conformément aux dispositions de l'alignement progressif tel qu'il a été convenu.

Source: Bispinck 1997

Depuis le début 1996, une nouvelle législation sur le temps de travail est d'application aux Pays-Bas. Alors que des matières comme les heures normales de travail, les périodes de repos, le travail du dimanche, le travail de nuit ou les heures supplémentaires restent soumises à la réglementation, la flexibilité est désormais permise (dans certaines limites) sur base d'une convention collective ou de dispositions similaires. Cette législation prévoit de nouvelles limites, en général moins restrictives, concernant les heures de travail hebdomadaire et quotidien, les périodes de repos, les pauses, les heures supplémentaires, de même que le travail de nuit ou de week-end. Par exemple, en vertu du nouveau système, le dimanche n'est toujours pas un jour de travail normal, mais on peut travailler ce jour-là si la situation de l'entreprise l'exige.

Le principal élément de flexibilité de cette législation vient de ce qu'elle prévoit à la fois un ensemble de normes de base, le "règlement standard" d'application générale, et une série de normes supplémentaires, appelées "règlement de concertation", susceptibles de s'appliquer en certaines occasions. On ne peut s'écarter du règlement standard qu'en vertu d'une convention collective ou au terme de toute autre forme de processus collectif.

Les conseils d'entreprise locaux peuvent conclure des accords relatifs aux périodes de repos, aux pauses, au travail de nuit et du dimanche, mais pas au temps de travail global (qui reste soumis à l'accord des syndicats). Un des grands éléments de cette nouvelle loi vient de ce que le patronat est obligé de tenir compte du bien-être des salariés lors de la détermination du temps de travail. Les activités qui se déroulent à l'extérieur du lieu de travail sont comprises dans la définition du bien-être. Cela signifie que les employeurs doivent envisager la situation personnelle des travailleurs (comme les enfants à charge ou d'autres responsabilités familiales) au moment de définir les schémas de temps de travail. On considère qu'il s'agit là d'un profond changement de mentalité dans la mesure où la responsabilité d'harmoniser les responsabilités familiales et le travail incombait auparavant au seul salarié (EIRR 264).

Un certain nombre de conventions sur une réduction du temps de travail ont aussi été négociées aux Pays-Bas en 1995 et 1996, tant au niveau sectoriel qu'à celui des entreprises (cf. encadré 2). Pour le moment, de nombreuses entreprises et certains secteurs ont une semaine de travail inférieure à 38 heures: le secteur bancaire a convenu d'une semaine de 36 heures, la Poste néerlandaise de 37 heures, KBB (une grosse société de vente au détail) 35 heures par semaine et les compagnies d'assurance maladie 34 heures. Dans la plupart des conventions collectives, la diminution de la semaine de travail est le pendant d'une certaine flexibilité et d'un élargissement des plages horaires d'ouverture de l'entreprise. Le fait d'avoir dissocié heures de travail et heures d'ouverture est un grand changement par rapport aux 5% de réduction du temps de travail (de 40 à 38 heures) qui était l'une des principales revendications syndicales dans les années quatre-vingts.

ENCADRE 2

PAYS-BAS : VERS LA SEMAINE DE 36 HEURES DE TRAVAIL ET LA RETRAITE ANTICIPEE VOLONTAIRE

En 1996, le principal problème des syndicats était celui de la réduction du temps de travail, et en particulier de l'introduction d'une semaine de 36 heures, bien que ce thème n'ait pas été abordé lors des concertations au niveau central. En 1994 et 1995, la réduction du temps de travail accompagnée d'une flexibilité attrayante avaient fait l'objet d'un accord dans bon nombre de secteurs et il semblait bien qu'en 1996, la croisade pour la semaine de 36 heures ne risquait pas de s'essouffler. Les organisations patronales nationales ont levé les obstacles qu'elles opposaient à une réduction du temps de travail. Il s'est cependant avéré que la coordination du côté patronal s'était décentralisée. En 1995, le groupe chimique Akzo Nobel Nederland, qui s'est souvent montré progressiste dans le domaine des conditions de travail, a convenu, à titre expérimental, d'introduire une semaine de travail de 36 heures dans le cadre d'une convention collective de trois ans. En revanche, au printemps 1996, le groupe électronique Philips a rejeté tout accord portant sur la semaine de 36 heures. Peu de temps après, lors des négociations de la convention du groupe Unilever, il est apparu que celui-ci subissait des pressions de la part de Philips, qui refusait toute autre convention sur une semaine de 36 heures, et d'Akzo qui ne voulait pas rester isolé. Finalement, la convention collective d'Unilever prévoit la possibilité de ramener la semaine de travail à 36 heures en vertu d'accords individuels. Dans la convention collective bisannuelle de l'industrie de la métallurgie et de la construction électrique, qui n'a pu être conclue qu'en septembre 1996 à l'issue d'âpres négociations, les employeurs ont également pu empêcher la mise en oeuvre collective d'une semaine de 36 heures. L'évolution de la situation en ce qui concerne une plus grande réduction du temps de travail et une coordination claire du côté des employeurs a également influencé les négociations en 1997. En mars 1997, la direction d'Akzo Nobel Nederland, en dépit de l'évaluation positive des expériences en cours, a proposé que la semaine de 36 heures ne soit pas instaurée d'une manière collective au sein du groupe.

Toutes ces tensions, en particulier celles liées aux grands groupes industriels, n'ont pas empêché la conclusion, en 1996, de plusieurs conventions visant à réduire la semaine de travail à une moyenne de 36 heures et prévoyant souvent une manière plus flexible de répartir ces heures. Cela impliquait un certain nombre de conventions collectives plus importantes, comme celles régissant le secteur de l'éducation, l'administration nationale et les hôpitaux,

de sorte que 52 pour cent de l'ensemble des salariés disposent désormais d'un accord sur une réduction du temps de travail dans le cadre d'une convention collective. La plupart des modifications doivent entrer en vigueur en 1997 ou 1998 : fin 1996, on estimait que 32 pour cent des conventions collectives et 38 pour cent des salariés avaient, ou allaient avoir, une semaine de 36 heures. Certaines de ces conventions prévoyaient cette semaine de travail depuis la fin des années quatre-vingts, alors que d'autres se fondent sur des modifications apportées en 1995 ou 1996. Cette dernière catégorie en particulier laisse une marge de négociation pour les détails au niveau des entreprises. Les conventions collectives pour les employés de banque et pour l'administration nationale prévoient des variantes telles que quatre jours de neuf heures de travail, un jour de congé toutes les deux semaines, des horaires hebdomadaires et annuels (sous la forme de congés préétablis). L'accord dans le secteur de l'éducation offre également la possibilité de reporter les jours de congés prévus sur une période plus longue pour, par exemple, prendre un congé sabbatique. Au terme de l'année 1996, la semaine de travail moyenne était de 37,9 heures. En se fondant sur les modifications convenues en 1996, on peut prévoir que ce chiffre passera en 1997 ou 1998 à une moyenne de 37,3 heures par semaine.

Depuis le début des années quatre-vingts, la grande majorité des conventions collectives prévoient une possibilité de retraite anticipée volontaire (en néerlandais VUT) à partir de 60 ans en moyenne. La plupart des salariés âgés profitent de cette mesure. De par le vieillissement de la population, la charge de ces paiements s'élève dans bien des secteurs à quelque 8 à 10 pour cent du salaire. Un débat est ouvert dans de nombreuses conventions collectives à propos d'un ajustement du plan de VUT. Un autre sujet souvent débattu est celui de la retraite flexible : permettre aux travailleurs les plus âgés de fixer eux-mêmes l'âge auquel ils prennent leur retraite, de sorte que plus ils travaillent longtemps, plus leur pension sera élevée. On trouve souvent aussi une possibilité de VUT à temps partiel. Pour pouvoir faire face à la charge croissante des pensions, le système de financement a été modifié dans beaucoup de secteurs pour passer d'un système d'enveloppe à un système de primes. Le plan de VUT se transforme dès lors en un système de retraite flexible. Pour permettre aux salariés plus âgés de travailler plus longtemps, beaucoup de secteurs s'attachent également à une politique de personnel dite de sensibilisation à l'âge.

Source : Van den Toren 1997

Au Royaume-Uni, la réduction et le réaménagement du temps de travail figureront en tête des priorités des syndicats en 1997, en grande partie du fait de l'application dans le pays de la Directive européenne sur le temps de travail. En fait, l'impact de cette directive sera bien plus grand au Royaume-Uni que dans le reste de l'UE, surtout parce qu'on a enregistré dans ce pays une augmentation spectaculaire de la durée du travail (en 1996, 3,9 millions de personnes travaillaient plus de 48 heures par semaine contre 2,7 millions en 1984). La Directive sur le temps de travail constitue dès lors une très bonne occasion d'arrêter, puis d'inverser cette tendance. Un accord national mettant cette directive en pratique a déjà été conclu avec les employeurs de l'industrie du chauffage et de la ventilation. D'autres syndicats ont entamé des discussions avec le patronat afin de revoir les accords existants et de faire en sorte qu'ils répondent aux conditions fixées par la Directive. Il s'agit là d'un point particulièrement important dans le secteur public où les dispositions de la Directive peuvent être appliquées immédiatement, même si elles n'ont pas encore été transposées dans la législation nationale.

Il convient également de remarquer que la Cour européenne de Justice a rejeté en novembre 1996 la demande du gouvernement britannique visant à faire annuler la Directive sur le temps de travail. Le gouvernement britannique avait demandé l'annulation de cette directive à la Cour sous prétexte, notamment, qu'elle renfermait une erreur quant à la base légale à adopter et qu'elle dérogeait au principe de proportionnalité.

En 1997, le temps de travail sera également un thème important pour la première fois en Suède. Tous les syndicats dont les conventions doivent être renouvelées en 1997 ont déjà formulé des revendications allant dans le sens d'une réduction du temps de travail. Le plan le plus utilisé est celui adopté par l'accord de 1995 visant les travailleurs de la métallurgie, par lequel ceux-ci bénéficiaient d'une réduction du temps de travail de 24 minutes par semaine. De telles réductions peuvent intervenir sur base quotidienne, soit par un départ plus tôt le vendredi soit par des congés supplémentaires.

Enfin, au Portugal, la nouvelle législation sur la réduction du temps de travail et la flexibilité de l'emploi découlant de la convention collective intersectorielle conclue en janvier 1996 est entrée en vigueur à la fin du mois de mai. Cette nouvelle législation fait passer la semaine normale de travail de 44 à 40 heures. Tous les salariés dont le temps de travail hebdomadaire dépasse les 40 heures doivent bénéficier dans les six mois suivant l'adoption de la loi d'une diminution de deux heures, les réductions restant à opérer devant intervenir dans les six mois suivants. Ainsi, en un an, plus aucun travailleur ne devra travailler plus de 40 heures par semaine. Cette loi, qui cherche également à appliquer certaines dispositions de la Directive CE 1993 sur le temps de travail, prévoit une période de repos de 12 heures au minimum entre deux jours de travail. Les réductions opérées au niveau de la semaine de travail légale s'accompagnent de dispositions de flexibilité. Le temps de travail quotidien peut être porté à 10 heures, alors que la limite maximale hebdomadaire peut être dépassée si elle reste conforme en moyenne aux prescriptions sur une période de quatre mois (EIRR 270).

Au niveau européen, la CES, l'UNICE et le CEEP ont entamé, en octobre 1996, des négociations sur le travail à temps partiel² afin d'obtenir un accord-cadre sur la flexibilité du temps de travail et la sécurité des travailleurs. Ces négociations ont été rendues difficiles en raison des profondes divergences apparues entre les représentants du patronat et la CES à propos de la portée de l'application d'un accord. Les employeurs arguaient qu'un tel accord ne pouvait s'appliquer qu'aux travailleurs à temps partiel permanents, à l'exclusion des travailleurs sous contrat à durée déterminée, des travailleurs temporaires, occasionnels ou saisonniers. La délégation de la CES affirmait au contraire qu'il devait exister une couverture universelle pour tous les travailleurs à temps partiel et qu'il ne servait à rien d'obtenir un accord touchant une minorité de travailleurs. Les négociations en cours ont abouti en mai à la rédaction d'un projet qui, s'il est ratifié par les organes de décision des partenaires sociaux européens, pourrait conduire à la conclusion d'un accord-cadre sur les contrats de travail à

² Pour une analyse des politiques de négociation nationale sur le travail à temps partiel, se reporter également à l'article de Silvia Dürmeier dans: Gabaglio E., Hoffmann R. (1997).

temps partiel pour le milieu de l'année 1997. Ces nouvelles négociations entre les partenaires sociaux européens font suite à des consultations menées par la Commission européenne quant à son projet de légiférer sur le travail atypique en vertu du protocole social annexé au Traité de Maastricht. Cette même procédure a été suivie lors de l'adoption de l'accord-cadre sur le congé parental signé en décembre 1995 (Lapeyre 1996).

4. EGALITE DES CHANCES ET DE TRAITEMENT

Dans la plupart des pays européens, le problème de l'égalité des chances a été abordé en 1996 soit par l'application de législations spécifiques à ce domaine, soit par des revendications concernant l'égalité des salaires, les bas salaires et l'harmonisation de la vie privée et professionnelle.

4.1. Législation garantissant l'égalité

En Belgique, l'arrêté royal du 19 décembre 1996 ajoute la classification des professions à la liste des conditions de travail où l'égalité de salaire doit être garantie. L'intention était de couvrir par ces termes toute forme de classification, y compris celles qui ne sont pas liées à la détermination et à la différenciation de la rémunération. Les travailleurs lésés pourront porter plainte auprès de l'inspection du travail ou s'adresser au tribunal du travail pour mettre fin à la discrimination. L'employeur sera passible de sanctions pénales et administratives en cas de manquement.

En Irlande, deux projets de loi sur l'égalité - le projet de loi sur l'égalité d'emploi, fortement amendé, et le nouveau projet de loi sur l'égalité de statut - ont finalement été présentés en 1996. Les syndicats avaient réclamé cette législation tant dans le *Programme pour un Progrès économique et social (PESP)* que dans le *Programme pour la Compétitivité et l'Emploi (PCW)*. Chaque projet de loi vise à interdire, dans les domaines liés ou non à l'emploi, toute discrimination fondée sur un certain nombre de critères touchant différentes tranches de population. Parmi ces critères, on retrouve le sexe, la situation de famille, l'inclination sexuelle, la religion, l'âge, le degré d'incapacité, la race et l'appartenance à une communauté nomade.

D'autres mesures ayant fait l'objet d'un accord dans le *Programme pour la Compétitivité et l'Emploi* traduisent les thèmes prioritaires mis en avant par les syndicats depuis de nombreuses années : bas salaire, manque de protection de l'enfance, manque de possibilités de carrière et de promotion, harcèlement sexuel, accès des femmes au marché de l'emploi.

4.2. Négociations collectives

Au Royaume-Uni, les syndicats accordent toujours la priorité au problème de l'inégalité des chances sur le lieu de travail. Des initiatives visant à relever les bas salaires dans l'industrie du vêtement, dans le secteur national de la santé publique ainsi qu'au niveau des administrations locales profiteraient beaucoup aux femmes de ces secteurs. Les syndicats sont aussi favorables à une remise en question juridique du préavis légal en cas de licenciement abusif et à des indemnités de licenciement. Jusqu'à présent, il faut être salarié depuis deux ans pour bénéficier de ces droits. Les syndicats affirment que ces restrictions constituent une discrimination indirecte dans la mesure où les travailleuses à temps partiel ont moins de chances de travailler pour leur employeur pendant deux ans que leurs homologues masculins qui travaillent à temps plein. L'issue de cette affaire est attendue avec impatience car si le résultat s'avérait positif, il faudrait revoir les accords en matière de préavis.

Les syndicats continuent aussi à invoquer la loi imposant un salaire égal pour un travail égal pour s'attaquer aux inégalités salariales entre hommes et femmes.

Le TUC a lui-même mené campagne tout au long de 1996 pour insister sur le statut des travailleurs à temps partiel et plaider en faveur d'un traitement équitable au travail. Cette campagne avait trois objectifs : amener le travail à temps partiel parmi les priorités de l'agenda politique et faire du TUC le porte-parole des travailleurs à temps partiel, définir les orientations du débat sur le marché de l'emploi en remettant en question les thèses dépassées concernant la déréglementation, informer les travailleurs à temps partiel de leurs droits et, en dernier lieu, obtenir une modification de la loi afin d'accorder aux travailleurs à temps partiel les mêmes droits que leurs homologues à temps plein.

En Espagne, après l'abrogation du décret sur le travail, les conventions collectives sont désormais le seul instrument de réglementation de nombreux problèmes touchant directement ou indirectement les conditions d'emploi et de travail des femmes. En revanche, la situation s'est considérablement améliorée ces dernières années au niveau de la réglementation légale de problèmes liés à la main-d'oeuvre féminine, comme la protection des femmes enceintes et des mères, et l'interdiction formelle reprise dans la Loi sur les Travailleurs d'appliquer une discrimination salariale directe ou indirecte. Cependant, la définition et l'application d'un grand nombre de ces améliorations reposent dans une large mesure sur les négociations collectives puisque la réforme du marché de l'emploi entamée en 1994 en a fait le principal instrument de réglementation en matière d'égalité des chances et de traitement et d'élimination de la discrimination fondée sur le sexe.

En 1996 a été réalisée une étude sur les discriminations entre hommes et femmes dans les négociations collectives à l'issue de la réforme du marché de l'emploi. Les objectifs étaient d'analyser si la situation avait évolué, et de quelle manière, depuis l'étude précédente datant de 1993. Les conclusions étaient moins pessimistes que celles de 1993. Il ne fait aucun doute que certains problèmes ont évolué, mais il apparaît clairement qu'il reste des choses à améliorer. Certains accords nationaux et accords d'entreprise ont obtenu d'importants résultats. Toutefois, même si certains accords conclus au niveau des provinces laissent parfois apparaître une certaine amélioration, il n'en reste pas moins que ce sont eux qui posent le plus de problèmes du point de vue de la discrimination, d'autant plus qu'ils constituent le niveau de négociation le plus courant dans le secteur des services.

Cette situation persiste en dépit du fait que les politiques syndicales de négociation collective comprennent depuis des années des propositions visant à éliminer la discrimination et à introduire des mesures allant dans le sens d'une égalité des chances et de traitement. Cet "oubli" s'explique par les difficultés auxquelles se heurtent actuellement les syndicats pour défendre leurs objectifs en raison de la politique conservatrice du gouvernement et de son soutien manifeste à la

position défendue par le patronat. Il reste néanmoins évident que l'ignorance de tels problèmes chez certains membres des comités de négociation - où les hommes occupent un place prépondérante - n'engendre parfois que la passivité, quand ce n'est pas une absence totale d'exigences spécifiques à propos des problèmes que rencontrent les travailleuses espagnoles, même dans les secteurs où elles sont majoritaires.

Dans les pays scandinaves, la situation des femmes sur le marché de l'emploi est probablement meilleure que dans le reste de l'Europe. Le Danemark, par exemple, a un pourcentage très élevé de travailleuses par rapport à la plupart des autres pays. L'écart entre le nombre de femmes et d'hommes au travail s'est réduit entre 1981 et 1994. En 1981, 71% des femmes et 87% des hommes travaillaient. En 1994, ces chiffres étaient respectivement de 76% et 83%. Il y a bien plus de femmes que d'hommes qui travaillent à temps partiel, mais là aussi, les choses ont tendance à s'uniformiser davantage. Au début des années quatre-vingts, 35% des travailleuses et 8% des travailleurs travaillaient à temps partiel, contre 22% de femmes et 10% d'hommes en 1994. Cependant, femmes et hommes continuent de travailler dans des secteurs sensiblement différents et le marché de l'emploi danois laisse toujours apparaître une grande discrimination entre les hommes et les femmes, ces dernières travaillant principalement dans les services et dans le secteur public.

L'introduction d'un salaire complet pendant le congé de maternité était un des principaux points des négociations collectives danoises en 1997. Cette mesure est appliquée dans le secteur public depuis 1989, mais il a fallu attendre 1995 pour qu'elle fasse son apparition dans le privé. Les salaires complets pendant le congé de maternité sont alors devenus une réalité applicable à partir du 1er mars 1997 dans l'industrie manufacturière. Lors des négociations menées dans d'autres secteurs entre DA (l'organisation patronale la plus importante) et LO au début de 1997, cette revendication a été intégrée à l'accord. Depuis lors, les femmes peuvent en général prétendre à un salaire complet lors de leur congé de maternité, et ce pendant 14 semaines, bien que dans de nombreux cas, ce salaire plafonne à 95 DKR par heure.

Pour illustrer la difficulté de réglementer cette situation sur le marché de l'emploi, il suffit de regarder la législation sur l'égalité des salaires. La législation danoise en la matière renverse la charge de la preuve, c'est-à-dire qu'il incombe à l'employeur de prouver que les salaires sont égaux et de démontrer une conception "élargie" de l'égalité des salaires : un salaire égal pour un travail de valeur égale. Le concept de valeur égale découle de la législation européenne dans ce domaine. Cependant, dans la pratique, il existe toujours une différence considérable entre le salaire des hommes et celui des femmes. Ces dernières années, cette différence s'est même accentuée au Danemark. On trouve néanmoins des exemples où des groupes de femmes ont gagné une action en justice pour un litige concernant l'égalité, ce qui s'est traduit pour elles par une hausse de salaire. Cela témoigne de l'importance que revêt la législation européenne pour les relations sociales au Danemark.

En Norvège, une des exigences formulées par LO en 1996 était de réduire la disparité existant entre les salaires des hommes et ceux des femmes. Les autres confédérations syndicales souhaitaient également voir une amélioration au niveau du salaire des femmes. Il s'agissait là d'une revendication générale remarquée dans le cadre des derniers accords. La situation globale concernant les écarts salariaux entre hommes et femmes employés à temps plein n'a guère évolué dans les années quatre-vingt-dix. Si on scinde les chiffres en deux groupes, ou domaines d'accord, même si les hommes gagnent en moyenne davantage que les femmes dans la plupart des domaines d'accord, on assiste à un nivellement plus prononcé des différences salariales.

Dans le secteur privé, les femmes n'ont obtenu aucune hausse spécifique. Cependant, les accords conclus au niveau central ont tendance à accorder une augmentation proportionnellement plus importante à tous les groupes à faibles revenus (la même hausse pour tous ou un montant plus élevé pour les groupes ayant les revenus les plus faibles). On estime en général qu'il s'agit d'une manière d'estomper les différences salariales entre hommes et femmes. Les augmentations ont également été uniformes dans le secteur public. L'accord conclu pour les travailleurs de l'Etat

comprenait une disposition selon laquelle les femmes devraient obtenir plus dans les négociations pour un accord central que ce à quoi elles auraient eu normalement droit en vertu du principe du prorata. Au niveau des municipalités, un certain montant a été mis de côté pour des mesures visant les groupes à majorité de femmes.

L'accord pour la métallurgie prévoit une clause destinée à favoriser l'égalité. Les conditions de travail doivent être prévues de telle sorte que femmes et hommes puissent travailler à temps partiel dans les différents postes existant dans ce secteur. Les entreprises doivent en outre garantir l'égalité des chances pour le recrutement, la promotion, la formation complémentaire et l'éducation. Dans l'accord central, les différentes parties voulaient une déclaration prévoyant des discussions au niveau local à propos de l'égalité des chances et de salaire afin d'obtenir un accord d'égalité propre à chaque entreprise. D'autres accords conclus dans le secteur privé prévoient des clauses similaires.

Dans d'autres pays européens, en revanche, les problèmes de l'égalité des chances entre hommes et femmes sont souvent absents des négociations collectives, bien que les femmes subissent des discriminations sur leurs lieux de travail, que celles-ci soient évidentes ou non. C'est particulièrement vrai en Grèce où les formes de discrimination les plus signalées sont : retard de paiement, voire refus pur et simple de verser le salaire, licenciements, conditions d'hygiène et de sécurité dangereuses, absence de versement des cotisations de sécurité sociale, etc. Les femmes n'ont guère de représentantes dans presque tous les organes représentatifs et dans les structures syndicales : aucune femme ne siège parmi les 13 membres de la plus haute instance du mouvement syndical, la Commission exécutive du GSEE.

5. EUROPEANISATION DES NEGOCIATIONS COLLECTIVES: EVOLUTION AUX NIVEAUX NATIONAL ET SECTORIEL

En 1996, les choses ont beaucoup évolué aux niveaux national et sectoriel dans le sens de la mise en place progressive d'un système européen de relations de travail. Nous signalions récemment, lors de l'évaluation des résultats des négociations collectives de l'année passée en Europe (Fajertag 1996), que les syndicats européens se heurtaient de plus en plus à des pressions visant à adapter leurs politiques de négociation aux contraintes économiques et monétaires issues des programmes nationaux de convergence adoptés par de nombreux gouvernements pour répondre aux critères de l'UEM. Ces pressions ont été encore plus fortes en 1996 et ne cesseront de se faire sentir en 1997. En dehors du Danemark et du Royaume-Uni qui ont choisi de ne pas y adhérer, de la Grèce qui ne répond à aucun des critères du Traité de Maastricht et de la Suède qui doit encore prendre une décision finale, tous les autres Etats membres de l'UE ont en fait annoncé leur volonté d'être parmi les premiers pays à accéder à l'UEM en 1999. Par conséquent, les politiques des différents gouvernements nationaux en matière de fiscalité, de dépenses publiques, d'investissement et d'inflation influencent inévitablement le processus de négociation collective à tous les niveaux, y compris dans les mécanismes de fixation des salaires.

La Belgique en fournit un très bon exemple (EIRR 273). Dans ce pays, après l'échec des négociations tripartites sur un pacte social (appelé "Contrat d'avenir pour l'emploi") (Serroyen et Delacroix 1996), le gouvernement a adopté en juillet 1996 une loi réformant le système de négociation salariale (loi sur "la sauvegarde préventive de la compétitivité et la promotion de l'emploi") pour 1997-1998. Cette nouvelle loi autorise la négociation de hausses salariales jusqu'à un maximum équivalent à la moyenne des hausses salariales accordées chez les trois principaux partenaires commerciaux de la Belgique, à savoir l'Allemagne, la France et les Pays-Bas. Le maximum ainsi obtenu sert de limite aux discussions aux échelons les plus bas de la négociation (c'est-à-dire au niveau sectoriel et à celui des entreprises).

Une "zone salariale européenne" a de ce fait été instaurée *de facto* pour la première fois. La décision unilatérale du gouvernement belge de lier les hausses de salaires dans le pays à celles de ses trois voisins pourrait avoir pour conséquence

d'obliger les syndicats de ces quatre pays à tenir des réunions d'échange d'informations et coordonner leurs stratégies de négociation salariale.

En 1996, les problèmes liés à l'UEM et à ses conséquences pour le Royaume-Uni ont été longuement envisagés par le TUC. Un rapport spécial (TUC 1996) dans lequel le TUC définit sa position sur un certain nombre de problèmes européens a été préparé en juillet 1996. La réponse du TUC à l'UEM envisage à la fois les avantages et les inconvénients d'une monnaie unique. Le TUC affirme que l'UEM est bien plus susceptible d'aboutir en Grande-Bretagne si elle est soutenue par un consensus national. Mais en dehors d'une convergence nominale des déficits budgétaires, de la dette publique et des taux d'inflation, l'UEM ne pourra résister que si elle s'appuie sur une réelle convergence économique au niveau de l'emploi, du PIB, de la productivité et de la compétitivité. Si l'UEM voit le jour avec le nombre nécessaire de pays, le TUC pense que le Royaume-Uni aurait avantage à y adhérer. Cependant, comme le gouvernement a adopté une politique attentiste, il est peu probable que l'UEM puisse jouer un rôle dans le processus de négociation collective.

La Conférence sur les négociations collectives en Europe, organisée en octobre 1996 par la Fédération européenne des métallurgistes (FEM), constitue un pas important dans le sens d'une coordination des politiques de négociation au niveau sectoriel européen. Cette conférence a arrêté les lignes de conduite et les problèmes de base de la politique de négociation collective de la FEM (que le Comité exécutif de la Fédération a adopté comme base pour la coordination de la politique de négociation collective dans toute l'Europe). Pour la FEM, il est vital d'obtenir un accord avant l'adoption d'une monnaie unique européenne afin d'anticiper ses conséquences sur la politique de négociation collective sur des conditions contraignantes minimales dans les conventions collectives s'appliquant au secteur de la métallurgie. La sauvegarde des salaires réels, la limitation des heures supplémentaires et de nouvelles réductions du temps de travail revêtent à ce niveau une importance toute particulière puisque c'est de cette manière que des emplois pourront être sauvés et créés.

6. EVOLUTION DANS CERTAINS PAYS EUROPEENS

Ce chapitre reprend des informations détaillées sur l'évolution des négociations collectives en Allemagne, en France, au Royaume-Uni, en Italie et en Espagne telles qu'elles apparaissent dans la version complète du *Rapport de l'ISE sur les négociations collectives, 1996-1997* (disponible uniquement en anglais). Cette version intégrale comprend également les rapports sur l'Autriche, la Belgique, le Danemark, la Finlande, la Grèce, l'Irlande, les Pays-Bas, la Norvège, le Portugal et la Suède.

6.1. Allemagne

Après la présentation par le gouvernement fédéral en avril 1996 d'un ambitieux plan de compression des dépenses publiques et de restructuration de la sécurité sociale, les négociations sur une "Alliance pour l'Emploi" ont été interrompues³. Les syndicats ont fait savoir qu'ils ne prendraient plus part aux discussions tripartites proposées par le Chancelier et ont annoncé une série d'actions de protestation nationale. Un "sommet social", organisé conjointement par les églises et les organisations d'aide sociale (7 et 8 mai) a été suivi d'actions de protestation dans les usines et de manifestations locales. Le 15 juin, les syndicats ont rassemblé quelque 350.000 personnes pour une grande manifestation nationale à Bonn. Il s'agissait de la plus importante manifestation dirigée contre la politique sociale d'un gouvernement fédéral depuis des dizaines d'années. Cependant, ni cette action, ni celles qui ont été organisées les mois suivants n'ont eu de résultats probants. Le gouvernement allemand a adopté une série de lois économiques en septembre dont les mesures les plus importantes sont entrées en vigueur au 1er octobre, entre autres la réduction du salaire légal garanti en cas de maladie qui passe de 100% à 80% du salaire normal.

A peine ces mesures étaient-elles adoptées que les employeurs lançaient une campagne en faveur de l'application des nouvelles dispositions. *Gesamtmetall* (l'association des employeurs de la métallurgie), par exemple, a appelé ses membres à diminuer le salaire garanti en cas de maladie. Les

³ Pour une description du climat social en Allemagne au cours du premier trimestre de 1996 et du contenu de la proposition d'"Alliance pour l'Emploi", se reporter à Bispinck (1996).

syndicats ont réagi par des protestations massives dans les entreprises. Comme cette contestation prenait rapidement de l'ampleur - ce qui, de toute évidence, n'a pas manqué d'en surprendre beaucoup - les employeurs de la métallurgie ont fait marche arrière et ont choisi de négocier. Des actions de protestation généralisée ont aussi été organisées dans d'autres secteurs. La première grève menée contre la réduction du salaire garanti en cas de maladie a été celle de l'industrie de la confiserie. En quelques semaines, les syndicats ont pu obtenir par une convention collective de (nouvelles) garanties de versement d'un salaire garanti de 100% en cas de maladie, et ce pour de nombreux secteurs de l'industrie, grands ou petits. Il s'agissait, sans aucun doute, du plus grand succès syndical de l'année dernière. Toutefois, des concessions matérielles non négligeables ont été le prix à payer pour ce résultat.

La phase de négociation sur les salaires a elle-même subi l'influence permanente du débat entourant "l'Alliance pour l'Emploi", même s'il ne fallait pas renégocier les salaires et les traitements dans la métallurgie. Alors que IG Metall avait proposé des hausses de salaires modérées contre une augmentation préalable des niveaux de l'emploi, les employeurs exigeaient exactement l'inverse en imposant des politiques de négociations collectives parfaitement délimitées comme préalable à la stabilisation de l'emploi. Tous les syndicats ont rejeté une modération salariale générale, mais ils ont marqué leur accord sur le principe consistant à accorder des concessions au niveau des salaires si les employeurs garantissaient de manière probante la sauvegarde de l'emploi. Les salariés de secteurs visiblement prospères, comme l'industrie chimique, qui avait connu une de ses meilleures années sur le plan commercial depuis longtemps, nourrissaient à cet égard des espoirs très élevés. Cependant, plus les statistiques économiques se détérioraient, plus les exigences syndicales se faisaient discrètes. Alors que IG Chemie (syndicat des travailleurs du secteur de la chimie) avait exigé une hausse des salaires de 6%, les revendications dans les autres secteurs se situaient dans l'ensemble autour de 5 à 5,5%, ÖTV (syndicat des travailleurs des transports et des services publics) ne demandaient que 4,5% pour les services publics. Le syndicat des travailleurs du textile et de l'habillement a refusé pour sa

part de quantifier ses revendications salariales, tout comme IG Bergbau (syndicat des mineurs), qui souhaitait poursuivre sa politique sur le temps de travail dans le but de sauvegarder des emplois dans les charbonnages. L'un dans l'autre, les syndicats ont obtenu d'assez maigres résultats matériels, avec des accords salariaux se situant pour la plupart autour de 1,5 à 2% d'augmentation.

A l'Ouest du pays, la moyenne des hausses de salaires convenues pour 1996 était de 2,3%, soit bien supérieure à un taux d'inflation resté très bas à 1,4%. Il convient toutefois de tenir compte du fait que ces résultats sont en grande partie dus à des accords plus favorables conclus en 1995, dont certains portaient également sur 1996. Un examen de l'évolution des revenus réels fait ressortir la situation suivante : les revenus bruts totaux des salariés ont augmenté en 1996 dans les mêmes proportions que les taux salariaux convenus, à savoir 2%, soit 0,7% compte tenu de la hausse des prix. Les revenus nets totaux ont enregistré une hausse nominale de 1,4% (compte tenu des allocations familiales). Cela signifie que les revenus nets réels des salariés n'ont augmenté que d'à peine 0,1% au cours de l'année écoulée. Cela met donc un terme à la tendance à un recul des revenus réels qu'on connaissait depuis 1993. Cependant, la situation pour 1997 risque d'empirer en raison de l'augmentation des cotisations de sécurité sociale résultant d'une assurance de retraite plus élevée, mais également parce que les premiers accords salariaux conclus en 1997 ne prévoient qu'une très faible hausse de 1,5% (industries métallurgique et chimique).

Dans l'Est du pays, la moyenne des hausses des salaires annuels conclues pour 1996 est estimée à 5% contre 7,5% pour l'année précédente. A la fin de l'année 1996, les taux de salaires convenus dans les nouveaux Länder atteignaient (sur base du salaire de base convenu à l'échéance du 31 décembre 1996) 88,7% des niveaux en vigueur dans l'Ouest du pays. A titre de comparaison, le rapport Est-Ouest pour 1995 était légèrement supérieur à 86%.

Cependant, le résultat d'ensemble (cf. Tableau 6) comportait également un grand nombre de mesures de sauvegarde de l'emploi sous la forme de différents aménagements du temps de

travail tels que congés de récupération d'heures supplémentaires, réductions temporaires du temps de travail, travail à temps partiel pour les salariés les plus âgés et aménagements du temps de travail portant sur un an.

Un autre problème très significatif a été le conflit entourant la réglementation des conventions collectives liée aux mesures permettant un élargissement des heures d'ouverture des magasins imposées par le gouvernement fédéral. Après des mois de discussions et de débats qui avaient commencé par des négociations salariales dans le secteur de la vente au détail et avaient entraîné de nombreuses grèves nationales, HBV (syndicat des salariés du commerce, de la banque et des assurances) est parvenu à obtenir toute une série de mesures précises (dont des primes horaires pour le travail aux heures tardives) destinées à garantir une forme socialement acceptable d'application des nouveaux horaires d'ouverture en vigueur dans le commerce.

6.2. France

La situation économique et sociale en France en 1996 s'est caractérisée par une croissance économique médiocre allant de pair avec de bons résultats économiques au niveau des entreprises, ce qui a entraîné une hausse des cours de la Bourse, une baisse continue des taux d'intérêt, une faible inflation et une monnaie solide soutenue par un excédent commercial en hausse. En revanche, le marché de l'emploi était à l'arrêt, la consommation a stagné, les salaires n'ont enregistré qu'une légère hausse et le décalage entre la situation financière des entreprises, la situation des salariés et les perspectives économiques globales s'est accentué.

Les accords portant sur des hausses de salaires dans les entreprises privées au cours du premier trimestre de 1996 se sont soldés par une hausse générale de 2%. Ces accords laissent une place importante aux hausses individuelles (41% des cas).

La hausse du salaire minimum légal (SMIC) en juillet 1995 a provoqué à nouveau le dépassement des salaires minimaux conventionnels dans 52% des branches. Le SMIC a augmenté de 2% au 1er mai 1996 (parallèlement à l'inflation), puis de 0,5% au 1er juillet, soit un total de 2,51% sur l'année.

D'après les résultats de l'enquête trimestrielle sur la main-d'oeuvre d'octobre 1996, le salaire mensuel de base de l'ensemble de salariés a augmenté de 2,2%. Cette moyenne comporte des écarts significatifs entre les hausses des ouvriers (+2,6%) et celles des cadres (+1,2%). Ces écarts entre catégories se doublent d'écarts au sein même de ces catégories. Ainsi, le taux de salaire horaire ouvrier enregistre sur un an des augmentations allant de +1,8% au niveau 1 à +2,3% au niveau 7 et de +2,6% à +2,9% aux niveaux intermédiaires. On note aussi de fortes différences dans l'évolution de ce taux (sur un an) dans la construction (+4,1%), dans l'industrie (+2,7%) et dans le tertiaire (+1,8%). Suivant ces chiffres, les hausses de salaires n'engendreraient qu'un léger relèvement du pouvoir d'achat du salaire mensuel de base, bien que cela soit positif pour certaines catégories de salariés en raison du faible taux d'inflation. Ces données ne tiennent cependant pas compte des cotisations sociales nouvelles, et notamment de la cotisation de 0,5% perçue sur l'ensemble des revenus (y compris les salaires) depuis février 1996 pour le "remboursement de la dette sociale" (RDS). Si on tient compte de ces nouveaux prélèvements obligatoires, on peut considérer que le pouvoir d'achat net est au mieux stable, sinon qu'il diminue pour une grande part des salariés.

Une décision du gouvernement avait interdit toute augmentation de traitement pour les salariés de la fonction publique en 1996. Cette décision avait contribué à l'embrassement du secteur public à la fin de l'année 1995, mais n'avait pas constitué le coeur de ce conflit centré sur les retraites. Il est difficile d'évaluer l'effet de ce blocage des traitements sur le pouvoir d'achat des fonctionnaires. Cette mesure de blocage salarial n'a aucun effet sur les évolutions de carrière qui comprennent des hausses de traitement dues à des progressions indiciaires et à l'ancienneté. Néanmoins, les retenues sociales contribuent là aussi à accroître l'érosion du pouvoir d'achat net.

Les négociations salariales pour 1997 devraient démarrer début février. La proposition du gouvernement a été de ne pas rattraper le blocage salarial de 1996 et de n'accorder que 2,8% de hausse pour 1997 et 1998 (1% et 1,8% respectivement). Dans ces

conditions, aucune des confédérations syndicales n'a accepté d'entamer la discussion sur les salaires et cette proposition du gouvernement s'est muée en une décision unilatérale.

L'année 1996 a marqué l'ouverture de discussions et la signature d'accords dans des domaines qui relèvent de secteurs "cogérés" par les organisations professionnelles; les modalités de ces négociations qui concernent la "protection sociale" des salariés du secteur privé ont eu une influence considérable sur cette année. Les négociations sur les pensions complémentaires des salariés du privé ont débuté en novembre 1995 et se sont achevées fin avril 1996.

L'année 1995 avait laissé entrevoir des possibilités de relance des négociations au niveau central sur le thème de l'aménagement et de la réduction du temps de travail. Les négociations ont été décevantes, mais de nouvelles mesures législatives sont venues bouleverser la situation en vigueur au début de l'année 1996 (cf. chapitre 3 pour plus de détail).

6.3. Royaume-Uni

Le ministère des Finances prévoit une croissance réelle du PIB de 2,5% pour l'année 1996 et de 3,5% pour 1997. Il convient de ne pas oublier que le niveau des taux d'intérêt réels reste relativement élevé et que cela peut avoir des conséquences sur le taux de croissance.

Après le changement de gouvernement à l'issue des élections législatives, il est évident que le Chancelier travailliste maintiendra l'engagement du pays à une politique macro-économique stable privilégiant une inflation faible, l'objectif visé étant un taux de 2,5%. Cependant, quel que soit l'objectif en matière d'inflation adopté par le nouveau gouvernement, le taux d'inflation du Royaume-Uni ne peut avoir un décalage trop prononcé par rapport à la moyenne européenne sans entraver la compétitivité et le niveau de vie.

Au début de l'année 1996, la Banque d'Angleterre s'inquiétait de ce que des revendications salariales toujours plus importantes risquent de provoquer une hausse de l'inflation.

Ces inquiétudes se sont avérées inutiles avec une inflation (calculée à partir de l'indice des prix à la consommation) s'élevant à 2,7% en novembre 1996.

En raison de la décentralisation des négociations collectives au Royaume-Uni, il est difficile de généraliser les revendications prioritaires formulées par les syndicats. Même s'il existe des différences entre les secteurs et entre le public et le privé, on retrouve des thèmes d'intérêt communs à l'ensemble du mouvement syndical. En premier lieu, le thème de la sécurité de l'emploi reste en tête du programme des syndicats. Il a fait l'objet l'année dernière de certains accords novateurs comprenant des garanties pour la sécurité de l'emploi en échange d'une flexibilité fonctionnelle sur les lieux de travail. Deuxièmement, les syndicats poursuivent leur campagne pour un salaire minimum national. Troisièmement, les syndicats plaideront en faveur d'une transposition réussie de la Directive communautaire sur le temps de travail.

Le ministère des Finances prévoit une croissance d'environ 4% des revenus moyens pour 1996. Compte tenu des modifications de la fiscalité annoncées dans le Budget, les revenus disponibles devraient augmenter de 2,25% en 1997-1998.

On a vu une croissance prononcée des dépenses des ménages au cours de l'année écoulée. Les ventes au détail dans les trois mois qui ont précédé le mois d'octobre 1996 étaient supérieures de 4% à celles de l'année précédente. Entre septembre 1995 et septembre 1996, le crédit à la consommation a augmenté de 16%. On assiste également à une reprise du marché de l'immobilier qui affichait en octobre 1996 une croissance de plus de 7% des prix moyens sur un an. Cela témoigne d'une reprise de l'économie et prouve que les gens hésitent moins à consommer qu'en 1995.

Selon l'*Industrial Relations Services*, la hausse moyenne des salaires pour l'ensemble de l'économie s'est élevée à 3% entre septembre et novembre 1996, ce qui correspond aux tendances relevées en début d'année. Un recul évident des accords a eu lieu au printemps 1996, lorsque les hausses de salaire sont passées de 3,5 à 3%. Il ne fait aucun doute que cela a surpris de nombreux commentateurs, mais la lente croissance de l'économie et la

diminution des bénéfiques, en particulier dans le secteur industriel, ont toutes deux poussé le patronat à maintenir la pression sur les salaires. S'il y a une pression inflationniste au sein de l'économie, elle découle de la reprise de la consommation des ménages plutôt que d'une montée des revendications salariales. D'un autre côté, il est un fait que les salaires devancent l'inflation dans tous les secteurs de l'économie. Cependant, dans le secteur privé, il existe toujours un élément de "remise à niveau" faisant suite aux restrictions salariales et aux baisses de salaires opérées au moment de la récession.

Nous avons déjà parlé au cours des années précédentes d'un gel nominal des coûts salariaux globaux du secteur public. Celui-ci est resté en vigueur tout au long de l'année 1996 et restera d'application en 1997. Il est par ailleurs évident que le gouvernement travailliste continuera d'imposer des restrictions considérables à la croissance des coûts salariaux dans le secteur public.

Le niveau moyen des accords pour le secteur public était de 3% pour la période allant d'octobre 1995 à septembre 1996, soit 0,2% de moins que les accords conclus dans le secteur privé. Les accords les plus élevés dans le secteur public prévoyaient 3,1% ou plus, alors que les moins importants prévoyaient 2,9% ou moins. Les traitements d'un très grand nombre de travailleurs du secteur public sont désormais fixés par des organismes légaux chargés de la révision des salaires, et non par des conventions collectives. Parmi les groupes concernés, on retrouve : les enseignants, les infirmières, les médecins, les professions paramédicales (PAMS) et les hauts fonctionnaires.

6.4. Italie

En 1996, la scène politique et sociale a d'abord et avant tout été le théâtre de la victoire de la coalition de l'Olivier (la formation de centre-gauche) lors des élections d'avril dernier. Cette victoire inversait la tendance des résultats des élections de mars 1994 d'où le centre-droit était sorti vainqueur.

Le problème fondamental auquel est confronté le nouveau gouvernement dirigé par le Professeur Prodi est, pour la quatrième année consécutive, celui de la réduction du déficit

public afin de répondre aux critères de Maastricht et de garantir l'entrée de l'Italie dans la phase initiale de l'Union monétaire européenne. Il s'agissait là d'un des objectifs stratégiques centraux de la campagne électorale de l'Olivier qui a ensuite fait figure de pierre angulaire de la stratégie politique et économique du gouvernement Prodi. La question européenne a dès lors constitué, et constitue encore, l'un des éléments fondamentaux du débat socio-économique dans le pays, et par là-même, des relations syndicales. La réduction du déficit public a entraîné une diminution des dépenses publiques de quelque 80.000 milliards de liras (dont 62.000 milliards lors de l'approbation la loi sur le budget de 1997) afin de ramener le déficit public aux alentours de 3,2% du PIB, ce qui est proche du niveau prévu par le Traité de Maastricht comme critère d'admission à l'UEM. Tout cela faisait suite à une loi - le premier acte posé par le gouvernement Prodi qui venait d'être mis en place - destinée à récupérer 15.000 milliards de liras en juin 1996 afin de maintenir le déficit public dans les limites prévues par le budget de l'année précédente, même si, en fin de compte, ces limites n'en ont pas moins été dépassées.

Une réduction du déficit public de cette importance a été possible grâce au modèle de consultation élaboré entre le gouvernement et les partenaires sociaux en vertu de critères que le mouvement syndical juge assez équitables. Cette consultation a abouti, en septembre 1996, à un accord capital, le Pacte pour l'Emploi, décrit au chapitre 7.

L'année 1996 a permis de tester l'un des aspects fondamentaux de l'accord tripartite conclu en juillet 1993 entre les partenaires sociaux et le gouvernement: il s'agissait de renouveler les deuxièmes conventions collectives bisannuelles sur les salaires. Ce test représentait également un très bon exercice de ce qu'on a appelé les négociations au second degré, c'est-à-dire au niveau de l'entreprise. Les plus grandes difficultés sont précisément venues de ces deux thèmes.

De ce point de vue, l'année avait plutôt bien commencé : des branches importantes du secteur privé (chimie, pétrole, banque, assurance, etc.) et, malgré certaines difficultés découlant des exigences en matière de réduction du déficit public, l'ensemble

du secteur public, soit un total de 5 millions de salariés, avaient renouvelé la deuxième convention bisannuelle, ce qui a également permis de bien combler le fossé séparant les prévisions de l'inflation réelle. Ces accords de renouvellement prévoyaient en fait une progression des revenus pour les deux années à venir comprise entre 8,5 et 9%, dont 2,5 à 3% devaient servir à récupérer la perte du pouvoir d'achat intervenue au cours des deux années précédentes.

Des difficultés sont apparues au cours du second semestre, surtout dans la métallurgie, où *Federmeccanica* (l'association des employeurs du secteur), mais aussi *Confindustria*, ont choisi l'affrontement direct avec les syndicats. Leur objectif était de remettre sur le tapis le système général de l'accord de juillet 1993. Au terme d'un conflit de 8 mois, au cours duquel on a assisté à des grèves générales menées par certaines catégories de travailleurs ou par l'ensemble des salariés, un accord a pu être conclu (grâce à une médiation gouvernementale demandée par les syndicats) qui garantit dans l'ensemble le respect des dispositions de l'accord de juillet 1993 (et proroge de 6 mois la durée du contrat). Des accords positifs ont également été conclus pendant la seconde moitié de 1996 dans les secteurs du commerce et du tourisme.

Restent toutefois les blessures infligées au climat des relations syndicales et à l'esprit de l'accord de juillet 1993 qui se fondait sur une méthode de consultation et sur une série de règles et de procédures. La position adoptée par *Federmeccanica* lors de ce conflit a en fait remis en question les points vitaux de l'accord de juillet 1993 : les mécanismes de défense du pouvoir d'achat des salaires, pour les cas où un écart apparaît entre les prévisions et l'inflation réelle, et la conclusion de conventions à deux niveaux (national et entreprises).

Les difficultés rencontrées dans la métallurgie se sont retrouvées et ont eu des répercussions dans d'autres secteurs (construction, chemins de fer et transports publics, postes et télécommunications et nettoyage) où il a fallu avoir recours à plusieurs reprises à des grèves sectorielles nationales, renvoyant ainsi à l'état de vœu pieux le renouvellement sans heurt des conventions valables pour les deux premières années d'application de l'accord de juillet 1993.

Par contre, les déclarations des associations d'employeurs et de leurs experts cernaient sans ambiguïté la question qui, selon eux, devait faire l'objet de discussions lors de l'évaluation de l'accord de juillet 1993, au plus tard à la fin de l'année : avec les perspectives d'une inflation de plus en plus basse se stabilisant à quelque 2%, une négociation des salaires à deux niveaux ne pouvait subsister. Dès lors, des thèmes à caractère législatif doivent être laissés à des conventions nationales, alors qu'il convient de négocier les salaires au niveau de l'entreprise.

En 1994-1995 et au cours des premiers mois de 1996, presque toutes les conventions nationales devaient être renouvelées. Ce fut le cas pour plus de 170 d'entre elles (selon la base de données du *Monitor Lavoro*) couvrant environ 3 millions de salariés. Cela s'est passé sans conflit notable, même si, en réalité, certaines difficultés sont apparues dans les secteurs les plus faibles sur le plan économique et dans ceux où on rencontre principalement des petites entreprises (agriculture, construction, professions libérales, etc.) et pour lesquels le renouvellement a pris un certain retard et/ou s'est accompagné de hausses salariales particulièrement faibles.

En 1995-1996, la première période salariale de deux ans est arrivée à terme pour plus d'une centaine de conventions collectives nationales (concernant environ 70% des travailleurs). Parmi celles-ci, 40 environ ont été renouvelées, ce qui touchait de 65 à 70% des salariés impliqués. Cependant, comme nous l'avons déjà signalé, le climat est ensuite devenu quelque peu conflictuel.

Les négociations au niveau des entreprises en 1995-1996 ont considérablement évolué : suivant une estimation réalisée par les principaux syndicats des industries de transformation (construction mécanique, chimie, textile et industrie alimentaire), la croissance quantitative des négociations complémentaires au niveau des entreprises était du même ordre que pour la période allant de 1987 à 1990, où elle a atteint son maximum, et s'est appliquée à 35 à 40% des salariés de chaque secteur.

Après la tendance négative de 1995 et des années précédentes, une croissance des salaires réels de 0,6% a été enregistrée en 1996 (dans les secteurs où des accords salariaux ont été conclus). L'indice salarial global pour l'ensemble de l'économie a affiché au cours de la même année une croissance réelle modérée de 0,3%. Selon les estimations du *Monitor Lavoro*, les salaires devraient connaître en 1997 une augmentation en termes réels comprise en moyenne entre 1 et 1,5%.

Tableau 7: ITALIE: Moyenne des hausses des salaires réels négociées en 1995-1997 dans certaines conventions collectives

	HAUSSES ANNUELLES MOYENNES en termes réels (%)		
	1995	1996	1997 (est.)
Conventions collectives sectorielles			
TOTAL	-2,0	0,6	1-1,5
Papier et carton (1)	-0,4	-0,6	2,1
Produits chimiques	-1,2	2,1	0,2
Constructions métalliques (2)	-0,8	-0,3	1,0
Commerce	-0,9	0,2	-0,7
Hôtellerie et tourisme (1)	-1,5	0,3	1,6
Banque	2,7	2,2	-0,1
Ministères (3)	-2,6	0,3	3,0
Secteur public (non commercial) (3)	-3,2	1,1	3,2
Administrations locales (3)	-2,8	1,7	2,8
Enseignement (3)	-3,7	1,8	3,4

(1) Hausses jusqu'à la mi-97 pour l'industrie du papier et jusqu'à mi-98 pour l'hôtellerie et le tourisme. Pour le second semestre, une hausse de 1,25% calculée sur les prévisions d'inflation est accordée.

(2) Ce chiffre ne tient pas compte d'un versement forfaitaire du dernier renouvellement de la deuxième tranche de deux ans. Si on l'impute à 1996, le taux augmente de 0,1 pour passer à 1%.

(3) Les chiffres du secteur public pour 1995 et 1996 sont une estimation, compte tenu du retard mis par l'ISTAT à enregistrer les reconductions (uniquement lorsqu'elles sont officialisées et sans prendre les arriérés en considération). Les hausses de 1997 sont surévaluées dans la mesure où on les compare à des chiffres sous-évalués..

Source: D'Aloia 1997

6.5. Espagne

En mars 1996, après treize années au pouvoir, le Parti socialiste (PSOE) a perdu les élections d'une courte tête. Le Parti populaire (PP) est parvenu à former un gouvernement sans détenir la majorité parlementaire, grâce au soutien du parti nationaliste catalan de droite qui avait apporté la même aide aux socialistes au cours de la législature précédente.

Le gouvernement du Parti populaire n'a pris aucune grande initiative en 1996, si ce n'est la présentation d'un projet de budget de l'Etat pour 1997 qui se caractérise par des ajustements, comme les années précédentes. Néanmoins, le gouvernement en a profité pour annoncer en 1996 une série de mesures qui sont entrées en application en 1997 et qui, dans certains cas, ont soulevé une vague de protestations publiques. Tout d'abord, le gouvernement du Parti populaire a présenté un plan de privatisation destiné à privatiser toutes les entreprises publiques avant la fin de son mandat. En 1997, la mise en pratique de ce plan a débuté avec la cession par l'Etat de ses parts dans *Telefónica*. Les recettes des privatisations sont cruciales dans les estimations budgétaires de 1997 pour atteindre les objectifs de convergence du déficit public. Ensuite est venue, en 1996, l'annonce de la libéralisation des secteurs des télécommunications et de l'électricité, que le PSOE avait déjà entamée conformément aux politiques de l'Union européenne. Cependant, le plan prévu à l'origine pour le secteur de l'électricité est abandonné en faveur d'une quasi-déréglementation.

Les négociations collectives se sont poursuivies en 1996 mais des modifications ont été apportées afin de respecter la réforme du code du travail de 1994 ouvrant aux négociations des thèmes qui jusque là faisaient l'objet d'une réglementation législative. A cela sont venus s'ajouter une série d'accords et de lois qui découlent du dialogue entre les partenaires sociaux et, dans certains cas, le gouvernement. Parmi ces mesures, il y avait l'élaboration d'un accord sur le règlement des conflits en-dehors du cadre judiciaire (ASEC), la loi sur la prévention des risques professionnels, le renouvellement de la convention nationale sur la formation continue, l'élaboration du Pacte de Tolède sur les retraites et le plan d'emploi rural.

En outre, les principales organisations patronales et salariales ont entamé, en mai 1996, des négociations en vue de réformer le marché du travail et les structures de négociation collective.

Suivant les dernières estimations officielles, la croissance économique réelle pour 1996 s'est élevée à environ 2,3%, ce qui est bien inférieur aux prévisions initiales (3,4%), mais également au taux de croissance de l'année précédente (2,8%). Cependant, le taux de croissance de l'économie espagnole est plus élevé que celui estimé pour l'ensemble des pays de l'Union européenne (1,5%).

La hausse des prix à la consommation a considérablement ralenti en 1996. Au moins de décembre, le taux d'inflation sur base annuelle (3,2%) était même inférieur aux prévisions gouvernementales initiales (3,5%) et constituait la hausse des prix la plus faible des 28 dernières années. En dépit de ces bons résultats, l'inflation en Espagne est restée à la traîne par rapport aux autres pays de l'Union, et il reste beaucoup de chemin à parcourir avant que soit atteint l'objectif de convergence.

En 1996, le schéma de l'emploi était fort proche de celui de l'année précédente. La progression de l'emploi (3,3%) n'a pas suffi à réduire de manière significative le taux de chômage qui s'élevait à 21,8% à la fin de l'année.

D'après les dernières estimations gouvernementales, le nombre des salariés avait augmenté de 191.000 unités en 1996, pratiquement comme en 1995. Cette croissance a été complètement éclipsée par l'arrivée de nouveaux travailleurs (principalement des femmes) sur le marché de l'emploi, ce qui a provoqué une poussée du chômage, même si le taux de chômage a quelque peu baissé. Le gouvernement signale que cette augmentation du nombre de postes a touché des emplois à moindre coût pour les entreprises et qu'on y retrouve une forte proportion d'emplois temporaires (qui représentent désormais 34% des salariés).

La moyenne des hausses de salaires accordées aux salariés à l'issue des négociations collectives s'élevait à 3,8% selon les derniers chiffres publiés par le ministère du Travail pour 1996.

Ces chiffres, comparés à la hausse des prix à la consommation en décembre (qui situe l'inflation moyenne à 3,6% environ pour 1996), traduisent un léger renforcement du pouvoir d'achat d'un peu plus de 0,2% pour l'ensemble des salariés en 1996.

Tableau 8: ESPAGNE: Ventilation des hausses salariales négociées, 1996 (jusqu'au 31/12/1996)

Hausse par tranche salariale	Travailleurs concernés	Entreprises concernées	Nombre de conventions	Hausse des salaires	Evolution du pouvoir d'achat (*)	Nb. total de travailleurs		% de travailleurs	
						Perte de pouvoir d'achat	Gain de pouvoir d'achat	Perte de pouvoir d'achat	Gain de pouvoir d'achat
Toutes convent.	6.120.680	760.782	3.550	3,80%	0,23%	2.630.727	3.489.953	43%	57%
moins de 2%	55.928	2.179	109	0,42%	-3,03%	55.928		1%	
de 2 à 2,99%	129.475	6.438	127	2,47%	-1,05%	129.475		2%	
de 3 à 3,49%	786.077	86.560	234	3,07%	-0,47%	786.077		13%	
3,50%	1.659.247	225.201	1.151	3,50%	0,06%	1.659.247		27%	
de 3,51 à 4%	2.214.339	270.577	759	3,95%	0,38%		2.214.339		26%
de 4,01 à 5%	1.125.060	154.768	857	4,44%	0,85%		1.125.060		18%
de 5,01 à 6%	94.632	9.367	179	5,66%	2,03%		94.632		2%
plus de 6%	55.922	5.692	134	7,61%	3,91%		55.922		1%

(*) Par rapport à la moyenne des taux annuels reportés de l'IPC pour 1996 = 3,6%

Source: Morillo *et al.* 1997

Les travailleurs du secteur public ont vu leur pouvoir d'achat chuter en 1996 (-0,7%). Enfin, le salaire minimum légal a été augmenté de 3,5% en 1996, ce qui, si on le compare à l'inflation de 3,6%, implique une perte du pouvoir d'achat d'environ 0,1% pour tous les travailleurs percevant ce salaire minimum et pour toutes les primes et allocations qui y sont liées, comme les allocations de chômage et les pensions de l'Etat.

En mai 1996, l'organisation patronale du secteur public CEOE-CEPYME et les syndicats UGT et CC.OO. ont entamé des négociations portant sur la réforme du marché de l'emploi et sur la rationalisation et la modernisation des structures de négociation collective. Dans un document publié en janvier 1997, les syndicats ont défini les principes généraux suivants : la majorité des contrats de travail doivent être à durée indéterminée; les contrats temporaires ne doivent être conclus que dans des circonstances exceptionnelles; il convient de réduire le nombre des formules de contrat différentes qui

s'élève actuellement à 14; il faut prévoir des mécanismes destinés à décourager le recours aux contrats de travail temporaires, en particulier ceux de courte durée.

La réglementation en matière de "licenciement objectif" s'avère être le sujet de négociation le plus ardu (ce type de licenciement, contrairement au licenciement pour motifs disciplinaires, se justifie pour des raisons liées à la situation de l'entreprise. Le licenciement objectif peut toucher un ou plusieurs travailleurs pour autant que le nombre de personnes licenciées soit inférieur au seuil au-delà duquel la loi estime qu'il s'agit d'un licenciement collectif).

L'objectif des négociations portant sur une réforme des structures de négociation collective entre les confédérations syndicales et patronales vise en fait à rationaliser et à moderniser ces structures, ainsi qu'à combler les disparités entre certaines couvertures découlant de l'abrogation des Décrets sur l'Emploi⁴. L'argument syndical part du principe que les négociations collectives en Espagne ont peu de poids du fait de carences au niveau de la couverture, du décalage excessif entre les différents niveaux de négociation et d'une mauvaise réglementation de l'obligation de négocier.

7. PACTES SOCIAUX : QUELQUES ECHECS, MAIS QUELQUES AMELIORATIONS AUSSI

L'année 1996 a débuté dans un climat de grand optimisme et d'espoir quant à la conclusion d'un Pacte européen de Confiance pour l'Emploi. L'idée avait été soulevée en janvier par le Président de la Commission, Jacques Santer, et elle avait immédiatement reçu un accueil favorable des syndicats de toute l'Europe, en particulier parce qu'elle coïncidait avec la signature d'un nouveau pacte social au Portugal et que des discussions sur le même thème étaient déjà bien avancées en Allemagne et en Belgique⁵.

⁴ Pour une explication plus détaillée des structures de négociation collective et du rôle des Décrets pour l'Emploi, se reporter à Gutiérrez, Morillo et Aragón, *Espagne*, ISE (1996)

⁵ David Foden, dans son article sur le suivi des politiques sur l'emploi d'Essen (Gabaglio et Hoffman (1997)) décrit bien les progrès lents et difficiles (si tant est qu'il y ait progrès) du Pacte européen.

Sur le plan national, le climat social s'est rapidement dégradé au printemps, tant en Belgique qu'en Allemagne.

En Belgique, les négociations tripartites visant à obtenir un "Contrat pour l'avenir de l'emploi" se sont achevées en avril. Toutefois, une des confédérations syndicales, la FGTB, s'est déclarée insatisfaite par l'absence dans le projet de garanties concernant la création d'emplois. Après l'échec de l'idée d'un pacte national, le gouvernement a adopté trois lois-cadres portant sur la compétitivité et l'emploi, sur l'avenir de la sécurité sociale et sur la politique budgétaire. Ces lois reprenaient dans une large mesure tous les points importants du projet de pacte. Une procédure unilatérale de ce genre a sans aucun doute constitué un échec majeur du dialogue social dans le pays et provoqué la confusion au sein du système belge de relations sociales.

En Allemagne, en avril 1996, le climat d'espoir engendré par la proposition d'IG Metall en faveur d'une "Alliance pour l'Emploi" s'est évanoui lorsque le gouvernement fédéral a annoncé son plan radical de réduction des dépenses publiques et de restructuration de la sécurité sociale. Les négociations de 1996 ont donc été à l'origine de profonds désaccords sur le droit à un salaire garanti en cas de maladie. Cependant, certaines propositions figurant à l'origine dans "l'Alliance pour l'Emploi" ont été reprises dans des conventions sectorielles importantes conclues au cours de l'année (voir ci-dessus pour plus de détails à propos de l'accord intervenu dans le secteur du textile).

Parallèlement aux discussions entamées à l'échelon fédéral, les syndicats concentraient également leurs efforts au niveau des *Länder* afin de décrocher un accord sur des mesures pour une Alliance pour l'Emploi, mais pour diverses raisons, ils n'ont obtenu de résultats que dans le cas de la Bavière où la DGB, le gouvernement bavarois et les associations patronales locales ont conclu en juin un "Pacte d'emploi" dans lequel ils définissent les objectifs pour mettre un terme aux pertes d'emplois, réduire de moitié le nombre des chômeurs pour l'an 2000 et créer suffisamment de possibilités de formation (Bispinck 1997).

Au cours des derniers mois de l'année 1996, en revanche, l'Italie, l'Irlande et le Portugal ont enregistré des résultats positifs dans le domaine des pactes sociaux.

En Italie, à la fin du mois de septembre, le gouvernement, les syndicats et l'association des employeurs ont signé un accord tripartite, le Pacte pour l'Emploi (Cf. encadré 3), reprenant une série de mesures et de projets en faveur de l'emploi et de la création d'emplois. Ce pacte prévoit de grands travaux publics, des mesures d'encouragement fiscal et social pour les entreprises investissant dans le Mezzogiorno, le soutien à la formation, à la recherche et au développement et des "contrats régionaux" (à savoir des salaires de départ plus bas faisant l'objet d'une négociation particulière pour les nouveaux emplois créés dans les régions économiquement moins développées du pays) (EIRR 275).

ENCADRE 3

ITALIE : PACTE POUR L'EMPLOI

Les consultations entre le gouvernement et les partenaires sociaux ont abouti, en septembre 1996, à un accord majeur, le *Pacte pour l'Emploi*, même si, quelques mois plus tard, le mouvement syndical protestait parce que le gouvernement ne l'avait toujours pas traduit dans des textes législatifs précis et n'avait encore rien fait de concret pour développer les investissements. Le 22 mars 1997, en guise de protestation et pour attirer l'attention de l'opinion publique sur ce sujet, une grande manifestation nationale s'est déroulée et a remis la question de l'emploi et de l'application de l'accord de septembre au centre des consultations avec le gouvernement.

Dans l'accord du 24 septembre 1996 conclu entre le gouvernement et les partenaires sociaux, les questions relatives au temps de travail et à une plus grande flexibilité des relations de travail sont abordées d'une manière globale. Le "Pacte pour l'emploi" vise à :

- renforcer et accroître l'efficacité des politiques d'emploi,
- promouvoir les investissements dans de nouvelles infrastructures,
- développer le capital humain par une formation initiale et permanente,
- adapter les instruments du marché du travail,
- revoir certaines formes de relations de travail.

Cet accord prend la forme d'un contrat-programme. La méthode choisie consiste à définir un programme d'activités et les instruments destinés à les appliquer et à prévoir une série d'interventions

Seule une petite partie de cet accord sera appliquée au niveau central, puisque la décentralisation à grande échelle de son fonctionnement et de la prise de décision en est une des principales caractéristiques. C'est particulièrement vrai pour les systèmes de développement local, qui prévoient, si besoin, une consultation distincte si on veut tenir compte des spécificités du contexte et des sujets traités.

Tous les différents aspects de l'emploi sont pris en considération, depuis la création d'emplois (services d'embauche, aide aux entreprises employant des personnes, allègement des cotisations et incitants fiscaux, facilités au niveau du temps de travail) jusqu'à différents éléments permettant son évolution (formation, apprentissage, réorientation).

Source : D'Aloia 1997

Au Portugal, après la conclusion de l'accord tripartite de janvier 1996, les partenaires sociaux (une fois encore sans la participation de la CGTP du côté syndical) ont signé un nouveau Pacte social stratégique (Cf. encadré 4) en décembre 1996 (Conselho 1996).

ENCADRE 4

PORTUGAL : ACCORD DE CONCERTATION SOCIALE

(Acordo de Concertação Estratégica, ACE 1997)

Le 20 décembre, le gouvernement, les grandes fédérations patronales et l'UGT ont signé un texte ambitieux, "l'Accord de Concertation sociale" (Acordo de Concertação Estratégica; ACE 1997), qui, entre autres, prévoit des mesures relatives à la promotion de l'emploi, la politique des revenus, l'éducation et la formation professionnelle. Cet accord devrait être d'application jusqu'en 1999 et il revêt une importance immédiate pour les négociations salariales de 1997 dans la mesure où il donne une référence de 3,5% pour les hausses nominales des salaires.

Deux conditions préalables sont définies dans la première partie de "l'accord stratégique" (ACE) en ce qui concerne le scénario repris ci-dessous. La première veut que la croissance de l'économie

mondiale se poursuivra dans les années à venir (augmentation de 4% en moyenne du PIB). La seconde stipule que le Portugal rejoindra le groupe de l'Union économique et monétaire au 1er janvier 1999.

La deuxième partie de l'accord ("Accords obligatoires") précise le scénario macro-économique pour les trois prochaines années. Il part du principe que la croissance du PIB au Portugal atteindra en moyenne 3,25% par an, soit 0,45% au-dessus de la moyenne de l'UE. Cet objectif doit être atteint grâce à une croissance parallèle des investissements annuels moyens, tant dans le secteur public (10% au minimum) que dans le secteur privé (7,5% au minimum).

La croissance de 0,875% de l'emploi prévue par ce scénario correspond à une création (nette) de 100.000 nouveaux postes sur trois ans. Elle est calculée sur base de la différence entre la croissance annuelle du PIB (3,25%) et la hausse annuelle de la productivité (2,375%). On estime en outre que l'augmentation nette du nombre d'emplois pourrait aller jusqu'à 120.000 unités grâce à une gestion appropriée de la croissance.

Bien qu'une croissance de l'emploi d'1% ait été envisagée dans "l'accord à court terme" (ACSCP) de 1996 et que la tendance de l'évolution du volume de l'emploi s'est effectivement avérée positive, cette hausse n'en est pas moins restée, avec 0,6%, en-deçà des prévisions des signataires de l'accord. Pour que cet objectif de 0,875% de croissance annuelle du niveau d'emploi tel qu'il est prévu dans "l'accord stratégique" (ACE) puisse être atteint, il faut en premier lieu que le taux de croissance annuelle du PIB corresponde aux 3,25% désirés et que cette croissance se traduise bien par une création d'emplois. Le degré de mise en pratique sur le terrain des diverses mesures de promotion de l'emploi prévues (cf. Partie II, Chapitre II de "l'Accord stratégique") prendra également une importance cruciale dans ce contexte.

Source : Naumann 1997

Enfin, un nouveau pacte social (voir encadré 5) couvrant les années 1997 à 1999 a été conclu en Irlande (Partenariat 1996) à la fin de l'année. Il s'agit du quatrième pacte social signé depuis 1987. Tout au long de la période couverte (1987-1996) par les trois pactes précédents (ou Programmes nationaux, comme préfèrent les appeler les partenaires sociaux irlandais), l'économie irlandaise a connu une forte croissance et a enregistré des résultats encourageants en matière d'emploi, d'inflation, de réduction du déficit public et du taux d'endettement, ainsi qu'une nette amélioration des niveaux de vie.

ENCADRE 5

IRLANDE : PARTENARIAT 2000

Dans les derniers mois de 1996, un nouvel accord national, le **Partenariat 2000**, a été conclu et les syndicats l'ont ratifié en janvier 1997. D'autres développements devraient suivre dans le cadre de la mise en oeuvre des conditions de cet accord.

En résumé, les objectifs syndicaux pour cet accord conservent les mêmes priorités que pour les autres, mais ils mettent en avant des éléments différents, à savoir l'élaboration de structures de partenariat au niveau des lieux de travail, la protection des niveaux de vie, ainsi que des mesures visant à régler le problème majeur de l'exclusion sociale.

En ce qui concerne le thème de l'exclusion, le Partenariat 2000 tente de combler le fossé qui s'est creusé entre ceux qui ont profité le plus de la croissance et de la prospérité du passé et ceux qui en ont profité le moins. Dans ce contexte, le Congrès a insisté pour que divers groupes marginalisés (communautés, groupes religieux, organisations de jeunesse, organisations de femmes, etc.) soient associés aux discussions avec les partenaires sociaux traditionnels (ICTU et IBEC pour le patronat) sur les négociations sur des points fondamentaux du futur Programme. Les parties à l'accord de Partenariat 2000 étaient nombreuses.

Pour ce qui est du thème du partenariat, les syndicalistes considèrent cet accord comme un programme qui entérinera le rôle de l'ICTU en tant que partenaire social, ou qui établira les fondements du partenariat social actuel au niveau des lieux de travail et dans les communautés locales. L'ICTU a pour sa part bien fait comprendre aux autres parties à cet accord que si les engagements de partenariat n'étaient pas tenus ou poussés plus loin avant la fin des trois ans, le *Partenariat 2000* serait le dernier Programme national sous la forme actuelle. L'ICTU a, dans ce contexte, cherché à élargir les projets dans ce domaine par rapport aux programmes précédents.

Le Partenariat 2000 reprend des engagements plus spécifiques que les trois programmes précédents en matière de réforme fiscale. Le total des engagements en matière de réforme fiscale pour la durée du programme s'élève à presque 900 millions de livres.

Parmi les principaux engagements spécifiques en matière de réforme fiscale, on retrouve :

- des réformes progressives de l'impôt des personnes physiques pour chaque année du Programme
- l'examen, par les partenaires sociaux et en cours de programme, d'aménagements de la fiscalité adaptés aux travailleurs atypiques

- des aménagement fiscaux visant à soutenir l'accroissement du nombre de plans de participation des salariés et de partage des bénéfices

Les effets des réformes proposées, associés aux hausses salariales accordées, devraient entraîner une hausse des niveaux de vie pouvant atteindre 14% pour les travailleurs au cours des trente-neuf prochains mois. Des hausses de salaire réelles de 9,25% ont été négociées pour cette période.

Source : Carey 1997

8. CONCLUSIONS

En 1996, dans la plupart des pays européens, les négociations collectives ont été fortement influencées, tant en termes de revendications que de résultats, par la lenteur de la croissance économique et par des taux de chômage toujours élevés qui restent, à de rares exceptions près, très proches de ce qu'ils étaient l'année précédente.

L'approche de l'UEM a également favorisé une modération des hausses de salaires nominales.

Les salaires réels se sont relativement mieux comportés que les deux années précédentes, ce qui était à la fois le résultat des nouvelles négociations aux niveaux sectoriel et des entreprises (forte activité de négociation au cours de l'année dans la plupart des pays européens), et de la baisse rapide, plus rapide que prévu, de l'inflation.

Selon le rapport économique de 1997 de la Commission européenne "... Pour la première fois depuis l'adoption des Grandes orientations des politiques économiques en 1993, la hausse moyenne des salaires nominaux dans la Communauté devrait se maintenir à des niveaux (environ 3 pour cent en 1997 et 1998) qui sont pleinement compatibles avec la préservation de la stabilité des prix et avec une nouvelle amélioration de la rentabilité de l'investissement dans la Communauté, tout en permettant une hausse modérée des salaires réels." (CCE 1997:15).

Cependant, l'impression générale reste que, si les syndicats européens ont accepté la modération salariale pour marquer leur contribution à la stratégie de croissance, de compétitivité et

d'emploi définie d'une manière générale dans le Livre blanc de la Commission européenne de 1993, aucun effort semblable en termes de créations d'emplois et de nouveaux investissements n'a été réalisé par les gouvernements nationaux ni par les organisations patronales.

L'échec des pactes sociaux nationaux en Allemagne et en Belgique, les piètres résultats du Pacte européen de Confiance pour l'Emploi et les tentatives déployées par les employeurs, en Allemagne et en Italie en particulier, pour détourner à leur seul avantage l'équilibre des forces défini dans les systèmes de relations de travail en vigueur constituent autant de facteurs qui risquent de remettre en cause le dialogue social et les politiques de concertation sociale tant sur le plan européen que national.

La lutte contre le chômage exige de toute urgence une coordination des revendications et des politiques d'emploi dans les Etats membres de l'UE. Dans ce contexte, les lignes de conduite de la FEM pour une politique européenne de négociation collective (FEM 1996b) ont souligné que la modération touchant les revenus et les allocations sociales des travailleurs, de même que les politiques budgétaires restrictives adoptées par les gouvernements européens ne tiennent pas suffisamment compte du fait que l'économie européenne dépend en premier lieu de son propre marché interne. Une croissance modérée des salaires nominaux, pour pouvoir être viable d'un point de vue économique et social, doit dès lors faire partie d'une politique des revenus et de l'emploi plus globale (comme en Irlande, par exemple, où une politique de pactes sociaux tripartites est en oeuvre depuis 1987 et engendre des résultats économiques et sociaux positifs dans leur ensemble).

Le temps de travail était un des grands thèmes de négociation dans certains pays européens (France, Allemagne et Pays-Bas en particulier) où l'objectif des négociations était principalement de sauvegarder les niveaux d'emploi actuels. Si la manière d'aborder ce sujet reste principalement "défensive", on voit apparaître en France des éléments d'une stratégie de création d'emplois plus active grâce aux mesures législatives adoptées dans le deuxième semestre.

Références bibliographiques

- Bispinck, R. (1996): *Germany*, in ISE (1996)
- Bispinck, R. (1997 a): The Chequered History of the Alliance for Jobs, in: G. Fajertag et P. Pochet (1997), *Social Pacts in Europe* (à paraître)
- Bispinck, R. (1997b): *Germany*, in: ISE (1997)
- Carey, P. (1997): *Ireland*, in: ISE (1997)
- CCE (1997): Commission des Communautés européennes, *Rapport économique annuel 1997 - Croissance, emploi et convergence vers l'UEM (COM(97) 27 final)*, Bruxelles.
- Conselho (1996): Conselho Económico e Social, *Strategic Social Pact, Celebrated in the Standing Committee for Social Dialogue of the Economic and Social Council*, Lisbonne
- D'Aloia, G. (1997): *Italy*, in: ISE (1997)
- Dufour, C. (1996): *France*, in: ISE (1996)
- Dufour, C. (1997): *France*, in: ISE (1997)
- EIRR (1996): *European Industrial Relations Review*, divers numéros, janv.-déc. 1996
- FEM (1996a): *Négociation collective dans une Europe sans frontières, Rapport à la 2ème Conférence de la FEM sur la négociation collective*, Bruxelles, 24-25 octobre 1996, Bruxelles
- FEM (1996b): *Orientations et questions de fond pour la politique de négociation collective de la Fédération européenne des métallurgistes*, octobre 1996, Bruxelles
- ISE (1996): *Collective bargaining in Western Europe 1995-1996*, Bruxelles
- ISE (1997): *Collective bargaining in Western Europe 1996-1997*, Bruxelles (à paraître)
- Fajertag, G. (1996): *The 1995-1996 collective bargaining round in Europe - A summary overview*, in: ISE (1996)
- Gabaglio, E., Hoffmann, R. (1997): *European trade union yearbook 1996*, Bruxelles (à paraître)
- Hähnel, A. (1997): *Sweden*, in: ISE (1997)
- Lapeyre, J. (1996): First round of European negotiations - the parental leave agreement, in: Gabaglio E. Hoffmann R.: *European trade union yearbook 1995*, Bruxelles
- Morillo R. et al. (1997): *Spain*, in: ISE (1997)
- Naumann R. (1997): *Portugal*, in: ISE (1997)
- OCDE (1996): *Perspectives économiques n° 60*, Décembre 1996, Paris
- Stationery office (1996): *Partnership 2000 for Inclusion, Employment and Competitiveness*, Dublin
- Serroyen, C. et Delcroix, J-P. (1996): *Belgium*, in: ISE (1996)
- TUC (1996): *The European Union: Trade Union Goals*, Londres
- Van den Toren, J.P. (1997): *The Netherlands*, in: ISE (1997)

Membres du réseau "Négociations collectives" de l'ISE

ALLEMAGNE

Reinhard BISPINCK, WSI, Hans Böckler Stiftung, Düsseldorf

AUTRICHE

Karl KLEIN, ÖGB, Vienne

BELGIQUE

Chris SERROYEN, Département de recherche de la CSC/ACV, Bruxelles
Jean-Paul DELCROIX, Département de recherche de la FGTB/ABVV,
Bruxelles

DANEMARK

Jesper DUE, FAOS, Université de Copenhague

ESPAGNE

Rosario MORILLO BALADO, CC.OO., Madrid

FINLANDE

Jaakko KIANDER, Labour Institute for Economic Research, Helsinki

FRANCE

Christian DUFOUR, IRES, Paris

GRECE

Aliki MOURIKI, EKKE, Centre national de recherche sociale, Athènes

IRLANDE

Paula CAREY, ICTU, Dublin

ITALIE

Giuseppe D'ALOIA, CGIL - Monitor Lavoro, Rome

NORVEGE

Kristine NERGAARD, FAFO, Oslo

PAYS-BAS

Jan-Peter VAN DEN TOREN, Département de recherche du CNV,
Utrecht

PORTUGAL

Reinhard NAUMANN, CIES/ISCTE, Centro de Investigação e
Estudos de Sociologia, Lisbonne

ROYAUME-UNI

David COATS, Economic and Social Affairs Department, TUC,
Londres

SUEDE

Anders HÄHNEL, TCO, Stockholm

INSTITUT SYNDICAL EUROPEEN

BOULEVARD EMILE
JACQMAINLAAN 155
BRUXELLES 1210 BRUSSEL
TEL.: 00 32 2/2240-470
FAX: 00 32 2/2240-502

BEF 200

ISBN 2-930143-26-6
D/1997/3163/08