

**La négociation  
collective en Europe  
2002-2003  
Rapport de synthèse**

Ce rapport de synthèse a été préparé par Kate Holman, journaliste free lance, sur base des contributions de la version intégrale de *Collective bargaining in Europe 2002–2003* qui sera publiée par l'ISE sous la direction d'Emmanuel Mermet et Grigor Gradev en été 2003.

Bruxelles 2003  
© Editeur ISE, Bruxelles  
Tous droits de reproduction réservés  
Impression : imprimerie de l'ISE  
D/2003/3163/28  
ISBN : 2-930352-35-3

L'ISE est subventionné par la Commission européenne.

---

# Table des matières

<b>Chapitre 1 Introduction : vue d'ensemble de l'année 2002</b>	<b>1</b>
<b>Chapitre 2 Préservation générale de la valeur des salaires et du pouvoir d'achat</b>	<b>4</b>
<b>Chapitre 3 Une lente évolution en matière de temps de travail</b>	<b>13</b>
<b>Chapitre 4 L'eupéanisation de la négociation collective et la mise en pratique de la Stratégie européenne pour l'emploi</b>	<b>18</b>
<b>Chapitre 5 Vers l'égalité professionnelle entre hommes et femmes</b>	<b>25</b>
<b>Chapitre 6 Conditions de travail flexibles et tendances en matière de niveau de négociation</b>	<b>30</b>
<b>Chapitre 7 Conclusion et perspectives pour 2003</b>	<b>36</b>



---

## Avant-propos

La présente version résumée de l'ouvrage *Collective bargaining in Europe 2002* poursuit un double objectif. D'une part, elle entend présenter les informations contenues dans la version intégrale de l'ouvrage sous une forme plus concise, à destination des lecteurs désireux d'obtenir une vue générale des évolutions en cours plutôt que des informations détaillées sur chaque pays. D'autre part, elle veut offrir un accès à cette information avant la publication de la version détaillée de l'ouvrage, prévue pour le début de l'été 2003 (ce second objectif est également atteint par la mise à disposition sur Internet des différents rapports nationaux, à l'adresse <[www.etuc.org/etui/Cbeurope](http://www.etuc.org/etui/Cbeurope)>).

La version résumée suit la même structure générale et couvre les mêmes pays que la version intégrale. Douze pays de l'UE sont présentés (soit la totalité des membres actuels, à l'exception du Danemark – pour lequel le texte n'avait pas encore été traduit au moment de la rédaction de cette version résumée –, du Luxembourg et de la Suède), de même que la Norvège, la Suisse et neuf pays candidats (Bulgarie, partie nord de Chypre, République tchèque, Hongrie, Lituanie, Pologne, Slovaquie, Slovénie et Roumanie).

Conformément à la structure de la version intégrale du rapport, la version résumée comprend les points suivants :

1. Une introduction soulignant les principales évolutions économiques
2. Les évolutions salariales
3. Le temps de travail
4. L'eupéanisation de la négociation collective et la stratégie pour l'emploi
5. La dimension du genre
6. La flexibilisation des conditions de travail et la réforme des systèmes de pension
7. Conclusion : tendances 2003.

Les lecteurs désireux de trouver des informations plus détaillées relatives à des situations nationales spécifiques sont invités à se reporter à la version intégrale du présent rapport. Nous espérons que la présente version abrégée, publiée en anglais et traduite ensuite en français, allemand et espagnol, facilitera l'accessibilité et l'échange d'informations sur les principales évolutions de la négociation collective en Europe, non seulement pour les syndicats mais pour toute personne intéressée par ces matières.

Emmanuel Mermet (ISE)  
Bruxelles, avril 2003



---

## Chapitre 1 Introduction : vue d'ensemble de l'année 2002

En 2002, le climat de la négociation collective en Europe a été caractérisé par une croissance décevante de la productivité, conjuguée à une perte de patience de la part des syndicats dans certains pays. Les travailleurs se sont lassés de voir que les taux de croissance record de la fin des années 90 n'avaient pas permis de générer des avancées correspondantes en termes de salaires et de conditions de travail.

Dans d'autres pays, les syndicats ont lutté pour défendre les droits et les avantages existants de leurs membres. Des grèves et des actions de protestation de grande ampleur ont eu lieu en **Italie**, en **Espagne** et au **Portugal**, par exemple, en réaction aux propositions des gouvernements en matière de réforme du marché du travail.

Malgré les prévisions qui annonçaient le contraire, la tendance à la baisse des gains de productivité constatée en 2001 s'est poursuivie en 2002, passant pour la zone euro de 0,9% (1,1% pour l'ensemble de l'Union européenne) à 0,2% à peine au dernier trimestre 2002, selon la Commission européenne.

La croissance de 0,4% du PIB en **Italie**, par exemple, s'est avérée très inférieure aux prévisions gouvernementales, qui avançaient un chiffre de 2,5%. En **Allemagne**, la plus importante économie de la zone euro, la reprise économique espérée n'a pas réussi à se concrétiser, avec une croissance d'à peine 0,6%.

Le climat international a inévitablement exercé une influence considérable sur l'Europe. Les retombées des attaques terroristes du 11 septembre à New York, l'impact de la soudaine contraction du PIB américain à la fin 2001 et la fin de la plus longue période de croissance de l'économie américaine depuis 1945, la nervosité suscitée au plan international par les tensions croissantes au Moyen Orient et la hausse des prix du pétrole sont autant d'éléments qui ont pesé sur la confiance.

L'année 2002 a également été agitée sur le plan politique, avec la progression, même temporaire, des partis d'extrême droite dans des pays comme la **France** et les **Pays-Bas** et des élections favorables à des partis moins bien disposés à l'égard du mouvement syndical. Au **Portugal**, les élections de mars 2002 ont vu la défaite du gouvernement socialiste, qui soutenait le dialogue social, et ont marqué le début d'une campagne visant à remettre en cause les droits des travailleurs.

En octobre 2002, l'élargissement de l'UE a fait un pas de plus vers sa concrétisation : 10 pays ont reçu le feu vert pour une entrée dans l'Union en 2004. Dans l'ensemble des Pays d'Europe centrale et orientale (PECO), les relations professionnelles sont en grande partie régies par des Codes du travail qui ont été révisés au cours de ces dernières années pour les conformer à la législation européenne. En **Roumanie**, par exemple, la Convention collective de Travail adoptée pour la première fois en 1991 est renégociée et adaptée chaque année, constituant ainsi un instrument légal en mutation permanente.

Tableau 1 : Croissance du PIB (prévisions printemps 2003)

	2001	2002	2003	2004
BE	0,8	0,7	1,2	2,3
DK	1,4	1,6	1,5	2,2
DE	0,6	0,2	0,4	2
EL	4,1	4	3,6	3,8
ES	2,7	2,0	2,0	3,0
FR	1,8	1,2	1,1	2,3
IE	5,7	6,0	3,3	4,5
IT	1,8	0,4	1,0	2,1
LU	1,0	0,4	1,1	2,7
NL	1,3	0,3	0,5	1,7
AT	0,7	1,0	1,2	2,0
PT	1,6	0,5	0,5	2,0
FI	0,6	1,6	2,2	2,9
SE	1,1	1,9	1,4	2,7
UK	2,1	1,8	2,2	2,6
EU-15	1,6	1,1	1,3	2,4
EUR-12	1,5	0,9	1,0	2,3
US	0,3	2,4	2,4	2,5
JP	0,4	0,3	1,5	1,3

Note : Les chiffres pour 2003 et 2004 sont des prévisions.

Source : Commission européenne, Economie européenne, Printemps 2003, prévisions.

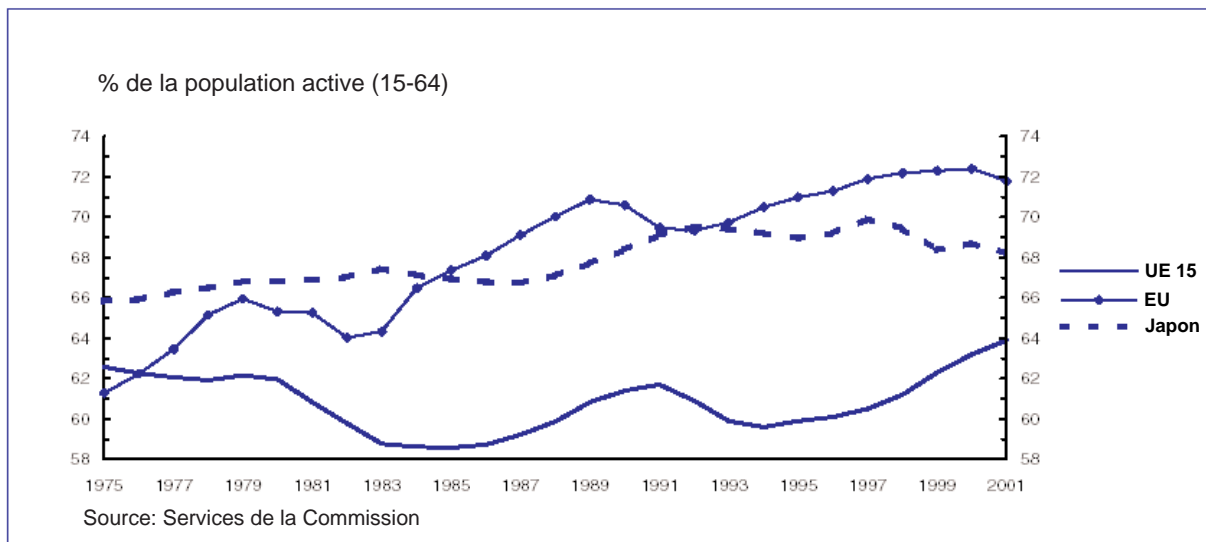
La productivité a évolué de manière raisonnablement satisfaisante dans la plupart des pays candidats, même si ces pays affichent en majorité des taux d'emploi inférieurs à la moyenne de l'UE. La **Slovénie**, qui est le pays le plus développé sur le plan économique, a connu une croissance régulière de 3 à 5% depuis 1995. Toutefois, la faiblesse persistante des partenaires sociaux dans certains de ces pays pose un défi majeur à la coordination européenne de la négociation collective après l'élargissement, en particulier si les nouveaux membres rejoignent la zone euro. En Lituanie, par exemple, seuls 13% des travailleurs sont syndiqués.

La croissance de l'emploi dans l'UE s'est ralentie après plusieurs années marquées par un nombre important de créations d'emplois et la baisse du chômage. En décembre 2002, le chômage a approché les 7,8% (8,5% dans la zone euro), avec des pertes d'emploi dans l'industrie manufacturière et un ralentissement de la croissance de l'emploi dans le secteur des services.

L'année 2002 a vu l'arrivée de l'euro dans les poches des citoyens européens, avec la distribution des nouvelles pièces et des nouveaux billets à travers les 12 pays de la zone euro le 1er janvier



Figure 1 : Taux d'emploi dans l'UE, aux Etats-Unis et au Japon, 1975-2001



2002.<sup>1</sup> L'événement a indubitablement eu un impact en permettant aux travailleurs d'établir des comparaisons plus directes avec les rémunérations de leurs homologues dans d'autres Etats membres et en augmentant la pression en faveur d'une coordination plus étroite à l'échelle européenne quant aux objectifs de négociation. On a pu observer une intensification notable des activités menées au niveau européen en 2002.

Une étude de l'Observatoire européen des relations industrielles (EIRO) a montré qu'en moyenne 80% des travailleurs de l'UE-15 étaient couverts par des structures de négociation collective, selon un éventail allant de 98% des travailleurs du secteur privé en **Autriche** à 39% de la main-d'œuvre au Royaume-Uni. Le chiffre européen est environ cinq fois plus élevé qu'aux Etats-Unis et quatre fois plus élevé qu'au Japon.

Le présent rapport de synthèse présente des informations sur neuf pays candidats à l'UE – ce qui constitue une vision plus complète que dans le rapport de 2001 – soit huit PECO plus **Chypre**. Depuis 1975, l'île est divisée entre un secteur turc au nord et un secteur grec, reconnu par la communauté internationale, au sud. Les données présentées dans le présent rapport concernent la partie nord de Chypre.

Il n'est pas possible de décrire dans leur intégralité les différentes structures de négociation, qui peuvent être neuves pour les lecteurs, dans tous les neuf pays, mais des informations complémentaires figurent dans les différents rapports sur chaque pays, disponibles sur le site Internet : <<http://www.etuc.org/ETUI/CBEurope/Creports/default.cfm>>.

<sup>1</sup> Autriche, Belgique, Finlande, France, Allemagne, Grèce, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal et Espagne.

## Chapitre 2 Préservation générale de la valeur des salaires et du pouvoir d'achat

Dans certains pays de l'UE, les syndicats ont commencé à montrer en 2002 des signes de frustration, après des années de revendications salariales « responsables » et parce que les niveaux des salaires ne parvenaient pas à refléter les gains de productivité. Selon l'Institut de recherche économique allemand, par exemple, les coûts unitaires du travail en **Allemagne** ont à peine augmenté depuis 1995, en raison de la modération salariale observée au cours de ces dernières années. Depuis de nombreuses années, on n'avait jamais assisté à autant de conflits sociaux sur les salaires que lors du round de négociation de 2002, sans que cela se traduise par des augmentations significatives des salaires réels.

Les hausses des salaires nominaux<sup>2</sup> dans l'UE ont été supérieures à 3% – un chiffre analogue à celui de 2001 et supérieur à ceux de la fin des années 90.

Dans les pays candidats, les accords conclus en 2002 ont considérablement varié. En **République tchèque**, en **Slovaquie** et en **Hongrie**, par exemple, les travailleurs ont obtenu une augmentation considérable de leur pouvoir d'achat, alors qu'en **Pologne** et en **Bulgarie**, ils ont dû se battre pour préserver le niveau de leurs rémunérations.

La problématique de l'écart de rémunération (ou « pay gap ») entre les sexes continue de préoccuper les syndicats à travers l'Europe. Selon la Commission européenne, le salaire horaire brut des femmes est en moyenne inférieur de 16% au salaire masculin à travers l'Europe ; cette différence ne se résorbe que très lentement. Toutefois, la situation varie considérablement d'un pays à l'autre et dans certains pays, l'écart de rémunération s'élargit. En **France**, par exemple, un rapport de juillet 2002 indiquait que l'inégalité de salaire entre les hommes et les femmes était passé de 15% dans les années 70 à 22% dans les années 90. Les pensions des femmes étaient en moyenne inférieures de 42% à celles des hommes. En **Autriche**, la fédération syndicale ÖGB estime le *pay gap* pour 2002 à 31%, à cause peut-être du nombre croissant de femmes exerçant des emplois mal rémunérés, atypiques.

En **Italie**, l'écart de rémunération entre les sexes est de 20% – le chiffre est plus élevé parmi les travailleurs plus âgés et dans le sud du pays – et il ne semble pas évoluer de manière significative. Tout comme dans le reste de l'Europe, des proportions importantes de femmes exercent des emplois précaires ou mal rémunérés ; les femmes sont aussi sous-représentées dans les moyennes et les grandes entreprises où les syndicats peuvent garantir de meilleurs salaires. Même si le niveau de qualification des femmes s'est amélioré au cours de ces dernières

<sup>2</sup> Le salaire « nominal » fait référence au salaire reçu par le travailleur, alors que le salaire « réel » désigne le salaire nominal diminué de l'inflation.

Tableau 2 : Evolution des salaires et comparaison avec l'inflation et la productivité en 2002

	Salaire	IHCP	Salaire réel	Productivité	Salaire réel / productivité
BE	4,1	1,6	2,5	0,8	1,7
DK	3,4	2,4	1	2,3	-1,3
DE	1,6	1,3	0,3	0,8	-0,5
EL	6,7	3,9	2,8	4,1	-1,3
ES	4	3,6	0,4	0,7	-0,3
FR	2,9	1,9	1	0,6	0,4
IE	6,5	4,7	1,8	4,6	-2,8
IT	2,4	2,6	-0,2	-0,7	0,5
LU	3	2,1	0,9	-2,3	3,2
NL	5,5	3,9	1,6	1,1	0,5
AT	2,2	1,7	0,5	1,4	-0,9
PT	5,3	3,7	1,6	0,3	1,3
FI	2,5	2	0,5	1,4	-0,9
SE	4,1	2	2,1	1,8	0,3
UK	3,6	1,3	2,3	1,1	1,2
EU-15	3	2,1	0,9	0,7	0,2
EUR-12	2,7	2,2	0,5	0,5	0
US	2,6	1,6	1	3,1	-2,1
JP	-1,5	-0,9	-0,6	1,6	-2,2

Notes:

Le salaire réel équivaut au salaire diminué de l'IHCP (taux d'inflation).

Le salaire réel diminué de la productivité constitue une approximation de l'évolution du coût unitaire réel du travail.

Source: Commission européenne, Economie européenne, printemps 2003, prévisions, calculs propres.

années, bon nombre d'entre elles, même si elles sont surqualifiées, se cantonnent à des fonctions qu'elles peuvent concilier avec les responsabilités familiales. Paradoxalement, le fossé entre les rémunérations semble s'élargir au fur et à mesure que les qualifications augmentent.

## 2.1 Union européenne

Les structures de négociation salariale en vigueur dans les différents Etats membres de l'UE sont très variables, allant de systèmes centralisés, tripartites, avec une forte implication des pouvoirs publics

dans les accords, à des négociations locales autonomes au niveau de l'usine. Au sein de la zone euro, la Belgique, la Finlande et l'Irlande possèdent les systèmes intersectoriels les plus centralisés. En **Belgique**, les syndicats et les employeurs concluent des accords biennaux au sein du cadre général de la loi de 1996 sur la compétitivité, qui prévoit des marges salariales maximales pour les accords sectoriels. Ces maxima sont liés aux taux observés dans les trois Etats voisins : France, Allemagne et Pays-Bas. En 2002, les partenaires sociaux ont négocié – non sans difficulté – un nouvel accord intersectoriel pour 2003–2004. Les syndicats souhaitaient obtenir davantage de flexibilité dans l'application de la norme salariale au niveau sectoriel, alors que les employeurs recherchaient un compromis sur la question de l'abolition du mécanisme belge d'indexation automatique des salaires sur les prix. Le nouveau « mini » accord permettait des hausses des coûts salariaux au cours des deux prochaines années et établissait une norme indicative de 5,4%.

En 2002, les coûts salariaux horaires ont progressé de 4%, alors que l'indexation sur les prix a ajouté 2,3% aux revenus. La croissance des salaires réels en vertu de l'accord 2001–2002 est passée de 0,8% en 2001 à 1,5%. La dérive salariale et d'autres facteurs ont entraîné une augmentation marginale de 0,4%.

L'accord 2001–2002 sur les salaires et les revenus régit les salaires en **Finlande**. Les salaires nominaux ont progressé de 3,3%, dont une hausse de 2% pour les salaires négociés. Avec une inflation limitée, cela correspond à une hausse de 1,7% des salaires réels. Au cours de ces dernières années, les salaires finlandais ont augmenté plus rapidement que dans la plupart des autres Etats membres de l'UE, mais les entreprises finlandaises figurent parmi les plus rentables au monde et la part du travail reste comparativement peu élevée.

Une nouvelle convention collective sera d'application en 2003–2004 et les salaires réels devraient augmenter de 2%. En réponse à une demande de l'Organisation centrale des syndicats finlandais, la SAK, l'accord comprend de nouveau une adaptation de 0,3% au titre de l'égalité de rémunération, appliquée la première année aux secteurs occupant une proportion importante de main-d'œuvre féminine.

En **Irlande**, les travailleurs ont bénéficié de la dernière phase des augmentations prévues dans le cadre de l'accord national 2000–2002 dit « *Programme pour la prospérité dans l'équité* » (*Programme for Prosperity and Fairness* [PPF]). Ce dispositif prévoit une hausse de 4% des rémunérations de base ou un minimum de 11,43 EUR par semaine. La baisse ininterrompue du taux de croissance, auparavant très élevé, s'est combinée à une inflation plus élevée, de l'ordre de 4,6% en 2002, avec de fortes hausses des prix des denrées alimentaires, des articles ménagers et des logements. Les hausses annuelles moyennes des salaires sont allées de 4,9% dans le secteur public à 12,3% dans la construction, alors que le personnel employé des assurances et du secteur de l'informatique a subi des baisses de salaires. En général, les hausses moyennes des salaires ont

été bien moins importantes qu'en 2000 et 2001. Des mois de dures négociations ont conduit à un nouvel accord tripartite de trois ans. Cet accord, appelé *Sustaining Progress*, comprend un accord salarial intérimaire de 18 mois qui prévoit une hausse des salaires de 7% en trois phases.

En **Grèce**, les partenaires sociaux ont conclu en avril 2002 une nouvelle convention collective générale de travail, couvrant les travailleurs qui ne sont pas couverts par des accords sectoriels. La convention prévoit une hausse de 5,4% en deux phases et garantit une hausse supérieure d'au moins 1% au taux officiel d'inflation. L'indice harmonisé des prix à la consommation a affiché une augmentation annuelle de 3,9% soit 0,2% de plus en 2001. Néanmoins, la progression du salaire minimum réel a été supérieure de 1,8% à l'inflation, préservant ainsi le pouvoir d'achat des travailleurs. L'objectif des syndicats grecs est de rapprocher les niveaux des salaires de ceux du reste de l'UE et d'augmenter la part du travail dans un contexte de forte croissance du PIB (4%).

Aux **Pays-Bas**, les salaires contractuels ont progressé de 3,75% en 2002, contre 4,5% l'année précédente, et sous les 4% revendiqués par les syndicats. La confiance du consommateur est tombée au niveau le plus bas observé depuis 1985 et le lancement de la monnaie européenne et les réformes fiscales de 2001 ont contribué à porter le taux d'inflation annuel à 3,5%, réduisant ainsi la progression du pouvoir d'achat des travailleurs à 0,25% seulement. La coordination centrale de l'évolution des salaires a gagné en importance, les partenaires sociaux et le gouvernement ayant conclu en novembre 2002 un accord national instituant un plafond de 2,5% sur les hausses des salaires en 2003 (soit un chiffre égal à celui de l'inflation prévue), en échange de baisses d'impôts.

Les accords sectoriels, négociés annuellement ou tous les deux ans, restent la norme dans de nombreux pays de l'UE, malgré les tentatives largement répandues des employeurs ou des gouvernements visant à briser les structures de négociation. Au **Portugal**, en 2002, les efforts du gouvernement pour affaiblir la dimension collective des relations du travail se sont accompagnés d'un recul du nombre des travailleurs couverts par des conventions collectives. Les négociations ont été longues et difficiles pour les syndicats et les retards qui en découlent tendent à allonger la durée des accords. L'inflation a baissé, passant de 4,4% l'année précédente à 3,6%, mais elle a continué à éroder les hausses nominales des salaires (qui ont atteint 3,8% en 2002, soit un recul de 0,2% par rapport à 2001). Les salaires réels n'ont donc augmenté que de 0,2%. La médiocrité des perspectives économiques n'incite pas les employeurs à offrir des hausses salariales supérieures aux niveaux convenus.

En **Italie**, les employeurs ont maintenu en 2002 leur pression visant à démanteler les structures traditionnelles d'accords sectoriels biennaux liés à l'accord tripartite sur les prévisions en matière d'inflation ; certains membres poussent également en faveur d'une négociation plus individuelle. Les hausses de salaires découlant de conventions collectives

correspondent en moyenne à une progression de 2,5% en 2002, soit une hausse de 0,2% par rapport à l'année précédente. Comme l'inflation s'est située à 2,2%, cela signifie que les salaires réels ont préservé leur pouvoir d'achat, ce qui constitue une amélioration par rapport à 2001.

Des accords sectoriels nationaux touchant de 7,5 à 8 millions de travailleurs doivent être renouvelés en 2003 et les négociations dans certains secteurs, comme le secteur public et le transport public ont démarré en 2002. La priorité des syndicats est le maintien du pouvoir d'achat, compte tenu des prévisions en matière d'inflation qui s'établissent à 2-2,2% selon des sources indépendantes, soit un chiffre très supérieur au chiffre irréaliste retenu par le gouvernement (1,4%).

Les syndicats **autrichiens** ont également résisté aux tentatives du gouvernement visant à transférer la négociation collective au niveau de l'entreprise. La hausse moyenne des salaires suite à des conventions collectives a atteint 2,1%, soit un recul de 0,6% par rapport à 2001. L'inflation s'est établie à 1,8%, ce qui a permis une légère progression du salaire réel. Toutefois, cette progression a été nettement moins importante que la progression de la productivité, de l'ordre de 1,2%.

Les syndicats et les organisations féminines n'ont pas pu faire aboutir leur revendication d'un salaire minimum mensuel de 1.000 EUR, qui aurait surtout profité à la main-d'œuvre féminine.

En **Espagne**, 4.214 conventions collectives ont été signées en 2002, couvrant près de 8 millions de travailleurs. En moyenne, la hausse salariale négociée a été de 3,03%. Les syndicats ont réussi à obtenir des clauses de révision des salaires en fonction de l'inflation. Ces clauses ont démontré toute leur pertinence puisque l'inflation a été deux fois plus importante que les 2% prévus à l'origine. Pour tous les travailleurs couverts par les accords conclus en 2002, la hausse salariale s'est montée finalement à 4,1%.

La progression moyenne du salaire initialement convenue pour les 800.000 travailleurs couverts par des accords conclus au niveau des entreprises (2,59%) a été inférieure à la hausse dont ont bénéficié la plupart des travailleurs – plus de 7 millions – qui sont couverts par des conventions sectorielles (3,09%).

En **Allemagne**, l'année 2002 a été marquée par d'importants conflits portant sur les salaires. Un grand nombre d'accords bilatéraux signés en 2000 venaient à expiration et, après deux ans de modération salariale, les syndicats étaient désireux d'obtenir des avancées plus substantielles. La quasi-totalité des secteurs ont été impliqués dans la négociation salariale en 2002 et certaines négociations se sont prolongées pendant de nombreux mois. Des conflits importants ont éclaté dans les secteurs de la métallurgie, des équipements électriques, de la construction, de la banque et de la vente au détail, et des grèves d'avertissement ont eu lieu dans le secteur public et dans d'autres secteurs. La progression salariale moyenne découlant des accords conclus a été de 4,5%, (4,3% en ex-Allemagne de l'Ouest et 5,5% dans les nouveaux Länder).



Pour la première fois depuis plusieurs années, l'augmentation en base annuelle de 2,7% a été supérieure à la conjonction de l'inflation (1,3%) et des gains de productivité, ce qui a débouché sur une hausse appréciable des salaires réels.

En **France**, où les évolutions salariales sont déterminées par les accords conclus dans les grandes entreprises et par l'évolution du salaire minimum national, les syndicats ont continué de se centrer sur les salaires après plusieurs années où les revendications financières ont été sacrifiées au profit d'accords sur la réduction du temps de travail. La rémunération des travailleurs manuels a progressé de 3,5% sur un an, alors que celle des employés gagnait 2,5%. L'indice des prix à la consommation a enregistré une hausse de 1,7% entre septembre 2001 et septembre 2002, l'inflation s'établissant à 1,8% à la fin de l'année. En juillet 2002, le gouvernement a augmenté le salaire minimum du minimum légal de 2,4%.

Le **Royaume-Uni** est resté à l'extérieur de la zone euro en 2002 et de manière générale, l'évolution des salaires a continué à faire preuve d'une relative stabilité. La hausse moyenne à la mi-2002 a été de 3,6% – soit une baisse de 0,7% par rapport à l'année précédente dans un contexte de moindre inflation (taux RPI<sup>3</sup> = 1,7% sur un an). Comme en 2001, cela signifie pour la plupart des travailleurs une hausse de leur rémunération effective.

Toutefois, les salaires ont en moyenne continué à progresser plus rapidement dans le secteur public que dans le secteur privé et l'année 2002 a été marquée par un certain nombre de conflits très durs sur les salaires, touchant par exemple le personnel des pouvoirs publics locaux et du corps des pompiers.

Le secteur du papier et de l'imprimerie est le seul secteur industriel du pays qui continue d'être en grande partie régi par des accords multi-employeurs, et la hausse moyenne négociée (2,5%) y a été proche de celle observée dans plusieurs autres secteurs mais très inférieure à la moyenne de 5% enregistrée dans les entreprises du secteur de la construction.

## 2.2 Hors de l'UE

En Norvège, toutes les grandes conventions collectives ont fait l'objet d'une renégociation en 2002. Malgré les craintes de conflits et une grève des infirmières en janvier, les partenaires sont parvenus à des accords de manière relativement pacifique. Au cours de ces dernières années, les salaires ont progressé plus rapidement en Norvège que dans la plupart de ses partenaires commerciaux. En 2002, malgré une baisse ininterrompue de la croissance jusqu'à 1,1%, la hausse annuelle des salaires a atteint 5,5% contre 4,8% en 2001 et 4,5% en 2000. Avec 1,3%, l'inflation était en recul par rapport à l'année précédente.

---

<sup>3</sup> Inflation des prix de détail : ce taux sert de base de référence pour les négociations collectives.

En Suisse, les syndicats ont entamé le round de négociation salariale pour 2002 en exigeant une hausse généralisée de 3%. Leurs revendications, comme les années précédentes, se sont focalisées sur quatre points :

- Les ajustements de routine pour cause d'inflation ;
- Une hausse des salaires réels de 1–2% ;
- Des hausses généralisées plutôt que sur une base individuelle ;
- Un salaire minimum mensuel de 3.000 francs.

Dans de nombreux secteurs, il a été difficile d'atteindre les 3% de hausse, en raison du renversement de la conjoncture économique : de manière générale, la hausse des salaires nominaux a été de 2,5% ce qui, compte tenu d'une inflation de 0,5%, correspond à une progression de 2% du pouvoir d'achat.

### 2.3 Pays candidats

La **Bulgarie** ne figure pas parmi les pays candidats à l'UE qui ont obtenu le feu vert pour une adhésion en 2004 : comme la Roumanie, le pays devra attendre un peu plus longtemps avant d'être jugé prêt pour une adhésion, probablement en 2007. Les salaires réels équivalent à la moitié de leur niveau de 1990. L'objectif à long terme des syndicats est de rapprocher les salaires des niveaux pratiqués dans l'UE et les autres pays candidats, ce qui suppose des hausses de quelque 20% par an. Les syndicats sont faibles au niveau des entreprises et, en l'absence de politique nationale des revenus, le FMI exerce une influence majeure sur l'évolution des salaires. En 2002, le salaire minimum a progressé de 8,6%. L'inflation sur un an a été de 5,8%. La croissance moyenne réelle des rémunérations a été minime, à 0,6%.

Par contraste, en **République tchèque**, les syndicats ont obtenu depuis 1999 une hausse de 10% du nombre de conventions collectives contenant des clauses salariales. Depuis 2000, le gouvernement a progressivement relevé le salaire minimum au-dessus des niveaux de subsistance, et 8% des conventions collectives ont débouché sur de nouvelles augmentations. Le PIB tchèque a progressé de 2,7% en 2002, cependant que la productivité gagnait 1,7% et que la hausse des salaires bruts nominaux était estimée à 6,4% (en tenant aussi compte des petites entreprises), ce qui a contribué à accroître la part du travail dans l'économie tchèque. L'inflation a reculé de 4,7% en 2001 à 1,8% en 2002, ce qui a permis une progression sensible des salaires réels. Toutefois, les salaires mensuels nets n'équivalaient encore qu'à 52% des salaires allemands.

La **Hongrie** a vu le déclin de la phase de forte croissance (1996–2001), au cours de laquelle les travailleurs n'ont pas réussi à profiter pleinement de la croissance de l'économie. En 2002, les syndicats ont cherché à obtenir des hausses des salaires de 10–13% mais les négociations bipartites ont abouti à une recommandation de 8



à 10,5% de hausse pour le secteur privé, que le gouvernement a avalisée.

Les promesses électorales faites avant le scrutin national au printemps 2002 ont entraîné des hausses des salaires de 50% pour les enseignants et les travailleurs de la santé. Comme l'inflation a fortement reculé, à 5,3%, cela correspond à une progression des salaires réels de 27% dans le secteur public. Les salaires bruts moyens ont progressé de 13% en termes effectifs, soit davantage que la hausse du PIB (3,4%) et la productivité (3,2%).

Même si le gouvernement et les employeurs ont adopté une approche plus stricte pour la prochaine série d'adaptations salariales, les syndicats, qui avaient proposé une hausse de 3% du salaire nominal en 2002, se sont retrouvés dans une position étrange et qui leur a difficilement permis de démontrer comment ils servaient les intérêts de leurs membres, puisque les cadeaux du gouvernement se sont révélés supérieurs à leurs revendications.

En **Lituanie**, un nouveau Code du travail a fourni le cadre légal des négociations salariales entre employeurs et travailleurs. Toutefois, en pratique, seuls 10% des travailleurs sont couverts par des conventions collectives. Le gouvernement cherche à instituer un salaire minimum national légalement contraignant, qui exerce une influence majeure sur les évolutions salariales en général. Une partie considérable de la population, ayant ou non un emploi, vit sous le niveau minimum de subsistance, en survivant grâce à sa production domestique. Cependant, l'inflation a baissé au cours des dernières années et elle n'a atteint en 2002 que 0,4% par rapport à l'année précédente. Le PIB a connu une progression de plus de 5% et 2002 a également vu des progrès dans la baisse du chômage.

En **Pologne**, les espoirs d'une reprise économique en 2002 n'ont pas été exaucés. L'inflation a certes été ramenée à 0,8% mais la croissance du PIB n'a été que de 1,3% et le chômage a atteint un nouveau sommet à 18,1%. Le gouvernement a introduit de nouvelles modifications à la législation du travail, censées favoriser l'emploi mais qui ont dans le même temps remis en cause les droits des syndicats et rendu le dialogue social plus tendu et plus difficile. Dans la plupart des entreprises privées, les employeurs fixent les salaires de manière unilatérale. Le salaire mensuel brut moyen a progressé de 3,4%. La Commission tripartite pour les questions sociales et économiques définit le cadre des rémunérations dans le secteur public, mais ici l'indexation a été strictement limitée. Seul le faible niveau de l'inflation a permis de préserver la valeur du pouvoir d'achat.

2002 a vu une scission au sein des confédérations syndicales en **Roumanie**, avec le refus d'une partie de ces confédérations de participer aux négociations avec les employeurs sur un nouvel Accord social. L'accord, signé en mars, prévoyait un taux d'inflation annuel montant jusqu'à 22%, une hausse de la productivité de 4,5%, et visait une augmentation des salaires réels de 4%. Le salaire national minimum a été

relevé de 25% à dater du 1er mars. Les hausses du salaire nominal sont allées de 65% dans le secteur bancaire et financier à 20% dans l'agriculture. Comme l'inflation s'est finalement établie à 20%, le pouvoir d'achat des travailleurs s'est amélioré dans les secteurs où les salaires sont plus élevés, comme la finance, les télécommunications, le tourisme et la construction.

Tous les syndicats ont refusé de prendre part aux négociations sur un accord pour 2003, en signe de protestation contre les carences constatées dans la mise en œuvre de mesures déjà approuvées.

La **Slovaquie**, en revanche, a vécu en 2002 sa meilleure année économique depuis une décennie. Le pays a connu une croissance de plus de 4% et une inflation relativement faible, autour de 3%. La seule note négative a concerné le taux de chômage qui a atteint 18,2% au cours des trois premiers trimestres de l'année. Les salaires moyens ont augmenté et le personnel des services publics a bénéficié pour la première fois de conventions collectives. Dans l'ensemble de l'économie, les salaires nominaux avaient, au troisième trimestre de 2002, progressé de 8,8% par rapport à l'année précédente. Les prix à la consommation sont restés relativement stables et les salaires réels ont connu une progression estimée à un peu plus de 6%.

La structure de négociation en **Slovénie** est bien plus centralisée que dans les autres pays candidats et la quasi-totalité de la main-d'œuvre est couverte par des conventions collectives. Les salaires moyens sont plus élevés que dans tous les autres pays candidats à l'UE à l'exception de Chypre et comparables à ceux qui existent dans certains membres actuels de l'UE, même s'ils restent inférieurs à ceux pratiqués dans la plupart des Etats membres d'aujourd'hui. Les salaires bruts ont augmenté, selon les estimations, de 2%, mais l'inflation attendue devrait être de 7,6% contre 8,4% en 2001. Au cours de l'année, le Conseil économique et social a convenu d'une nouvelle politique des revenus, y compris en matière d'indexation des salaires. Cette politique introduit différents mécanismes pour le secteur privé et pour le secteur public. Elle vise à mettre fin au déséquilibre existant en faveur des salaires du secteur public et à préserver le pouvoir d'achat actuel des travailleurs.

Dans la **partie nord de Chypre**, un salaire minimum obligatoire est en vigueur dans tous les secteurs et peut être actualisé trois fois par an. Les hausses en 2002 se sont chiffrées à 19%. Si l'on en croit les chiffres de l'assurance sociale, la plupart des travailleurs du secteur privé sont payés au salaire minimum mais l'expérience amène à penser que les employeurs pratiquent une politique plus « informelle » en matière de rémunération des travailleurs qualifiés. 52 conventions collectives sont en vigueur mais quatre seulement concernent des entreprises privées. Un système d'allocation liée au coût de la vie, ou « *Cost of Living Allowance* » (COLA), est en vigueur pour les fonctionnaires et pour la plupart des travailleurs couverts par des conventions. L'inflation a atteint 25,4% en 2002.

## Chapitre 3 Une lente évolution en matière de temps de travail

Dans de nombreux pays de l'UE, la diminution de la durée hebdomadaire de travail constitue un objectif à long terme des syndicats mais, comme en 2001, ce point n'a pas figuré en tête des priorités de l'agenda de la négociation en 2002. Seule la **France** s'est engagée dans une réduction majeure de la durée hebdomadaire de travail grâce aux lois Aubry de 1998 et 2000. Depuis lors, les horaires de travail dans l'ensemble du pays sont devenus plus personnalisés et la grande majorité des travailleurs continuent d'exprimer leur satisfaction de voir leur semaine de travail se réduire, même si certains déclarent éprouver davantage de pression.

Dans les PECO, les Codes du travail à valeur contraignante ont été ou sont adaptés pour établir une semaine de travail de 40 heures, même si la durée du travail hebdomadaire effective tend à être supérieure à ce chiffre.

### 3.1 Union européenne

En 2002, la réduction du temps de travail s'est poursuivie en **France** pour atteindre 35,7 heures par semaine au troisième trimestre, contre 36,1 heures un an plus tôt. Quelque 80% des travailleurs à temps plein travaillent moins de 36 heures par semaine.

Comme le veut la loi, les partenaires sociaux ont négocié au niveau de l'entreprise les modalités de mise en œuvre des 35 heures. Depuis 1998, les employeurs et les syndicats ont conclu des accords couvrant des millions de travailleurs et les entreprises ont radicalement transformé leurs processus de production. Le nouveau gouvernement de centre droit issu des élections de 2002 aurait donc difficilement pu s'attaquer directement au système des 35 heures. Il a néanmoins assoupli les règles en vigueur pour les petites entreprises – supposées introduire la réduction de la durée hebdomadaire de travail en 2002 – et il a accepté que certains travailleurs reçoivent un complément de salaire plutôt que de bénéficier d'une réduction de leur horaire de travail. La mesure n'a pas bénéficié d'un appui unanime des employeurs, dont certains craignent qu'elle introduise une distorsion de concurrence entre grandes et petites entreprises.

En **Belgique**, la semaine de 38 heures est devenue une obligation et un dispositif modifié de crédit temps a été adopté. Selon la Banque nationale, le temps de travail moyen a reculé de 0,2%, mais ce chiffre tient compte des dispositifs de travail à temps partiel et du chômage temporaire.

Au **Portugal**, en revanche, les syndicats ont dû se battre pour défendre le statu quo. Le nouveau Code du Travail imaginé par le gouvernement se proposait de porter la durée hebdomadaire « normale » de travail à un maximum de 60 heures dans le cadre d'un système de soi-disant

« adaptabilité » et de redéfinir le travail de nuit comme travail exécuté après 22h00 (au lieu de 20h00). A l'issue de pourparlers, l'UGT a accepté un accord imposant une limite moyenne de 50 heures sur une période de deux mois, mais tous les syndicats ont maintenu leur opposition de principe au nouveau Code.

En **Grèce**, la semaine de travail est l'une des plus longues de toute l'UE : elle atteint 48 heures dans le secteur hôtelier, 45 heures dans le commerce de détail et 42 heures dans l'industrie manufacturière. La confédération syndicale GSEE a réitéré ses demandes de réduction sans perte de salaire mais en l'absence de volonté de compromis de la part des employeurs, la question est actuellement aux mains d'une commission bipartite. Le secteur bancaire a fait exception : l'OTOE y a conclu un accord sur une semaine de travail de 37 heures. Les parents élevant seuls un enfant n'ayant pas plus de 12 ans bénéficient de six jours de congé supplémentaires par an.

En **Irlande**, la semaine de travail dans l'industrie est passée de 40 à 39,7 heures, suite aux limitations frappant les heures supplémentaires. Aux **Pays-Bas**, la semaine moyenne de travail – *en ce compris les travailleurs à temps partiel* – est tombée à 30,5 heures, suite à la hausse du travail à temps partiel. Mais les statistiques portant sur une longue durée démentent l'idée que le temps de travail est de plus en plus flexible. Entre 1995 et 2000, le nombre de personnes travaillant selon un horaire normal de travail a augmenté. L'**Autriche** devrait également enregistrer une hausse du nombre des travailleurs à temps partiel, en particulier des femmes. Alors que 30% des femmes travaillent à temps partiel, le taux chez les hommes n'était que de 3,5%. En 2001, la semaine de travail pour tous les travailleurs s'est établie en moyenne à 35,3 heures.

Dans plusieurs Etats membres, les syndicats se sont efforcés d'assurer pour leurs membres une flexibilité plus favorable aux travailleurs, par exemple par le biais de « banques du temps » en faveur du travailleur. En **Finlande**, le nouvel IPA établit un groupe de travail pour examiner ces options.

En **Italie**, l'introduction de banques du temps et de contrats flexibles a réduit les heures de travail supplémentaires en 2002. Dans certaines grandes entreprises de la métallurgie et du textile, des conventions collectives ont ramené la semaine de travail à 35 heures ou moins, grâce à une flexibilité accrue et à une utilisation plus intensive des équipements.

En **Espagne**, l'accord de 2002 sur la négociation collective contenait des lignes directrices pour l'établissement d'accords comprenant des dispositions permettant d'assurer un équilibre entre les intérêts des travailleurs et des employeurs. Les deux parties ont accueilli favorablement cette initiative, perçue comme un moyen de stimuler la productivité et d'utiliser au maximum les équipements. L'accord contenait également deux recommandations : la première souhaitait que les dispositions relatives au nombre annuel d'heures de travail détaillent

Tableau 3 : Le temps de travail dans les conventions collectives en Espagne

Base de calcul du temps de travail	% des conventions	% des travailleurs couverts
Heures de travail sur un an	46%	52%
Heures de travail sur une semaine	17%	7%
Annuelle et hebdomadaire	37%	41%

les aménagements disponibles sur le plan de l'organisation du travail ; la seconde recommandation plaidait pour une limitation des heures supplémentaires.

Plus de 30% des conventions collectives signées en 2002 prévoyaient une réduction du temps de travail, contre 13% en 1997. Toutefois, avec 1.756,77 heures de travail par an et par travailleur, le temps de travail ainsi négocié reste élevé en Espagne, et les syndicats continuent à se battre pour obtenir les 35 heures.

En **Allemagne**, le temps de travail déterminé par convention collective est resté stable, à 37,7 heures par semaine (39,2 heures dans les nouveaux Länder) ou 1.656 heures par an. A la fin de l'année, 3,1 millions de travailleurs ont ainsi obtenu 1,7 jour de congé supplémentaire chaque année – une manière populaire de réduire le temps de travail dans des secteurs comme les l'exploitation minière ou le secteur maritime.

Les longs horaires sont restés la règle pour les travailleurs à temps plein du **Royaume-Uni** en 2002 : des millions de travailleurs sont employés plus de 48 heures par semaine. La seule évolution significative a touché le secteur des transports, où le gouvernement a ouvert des négociations sur la mise en œuvre de la directive européenne sur le temps de travail. Une enquête sur les conditions de travail des enseignants en Angleterre et au Pays de Galles a suivi l'introduction d'une semaine des 35 heures pour les enseignants en Ecosse et des négociations entre le gouvernement et les syndicats se sont ouvertes à la fin de 2002, en vue de parvenir à une réduction substantielle des heures de travail.

Selon le *Labour Research Department*, 42% des conventions collectives conclues au Royaume-Uni (et couvrant 40% des travailleurs) prévoient une semaine de 37 heures, et 21% des accords (couvrant 27% des travailleurs) une semaine de 39 heures.

### 3.2 Hors de l'UE

En **Norvège**, la durée hebdomadaire normale de travail est restée fixée à 37,5 heures en 2002. Comme convenu lors des négociations menées en

2000, les congés annuels ont été augmentés de deux jours, portant ces congés à 25 jours (pour les travailleurs couverts par des conventions collectives appropriées). La semaine de travail pour tous les travailleurs s'est montée en moyenne à 34,8 heures et on a enregistré une légère progression du travail à temps partiel. Dans un large éventail de secteurs (y compris le commerce de gros et de détail), les travailleurs ont obtenu un droit à un congé de paternité suite à l'accord salarial de 2002.

En **Suisse**, la semaine de travail a continué de tourner autour des 41 heures. Quelques conventions collectives de portée modeste ont prévu des réductions du temps de travail mais les syndicats ont centré leurs efforts sur une campagne politique destinée à obtenir le soutien nécessaire à l'organisation d'un référendum sur la semaine des 36 heures. La SGB n'a pas réussi à convaincre l'opinion publique suisse qu'une réduction de la semaine de travail entraînerait moins de stress et conduirait à une répartition plus équitable des emplois entre les hommes et les femmes : la pétition pour un référendum a été rejetée avec une marge de quatre contre un.

Lors du round de négociation 2001–2002, les syndicats suisses étaient parvenus à un accord sur la retraite anticipée, à 60 ans, pour les travailleurs de la construction. Les employeurs n'ayant pas mis en œuvre cette disposition au début de 2002, la Suisse a connu sa plus importante grève nationale dans le secteur de la construction depuis plus de 50 ans. Ce mouvement a conduit les employeurs à changer d'attitude et le dispositif de retraite anticipée est désormais sur les rails.

### 3.3 Pays candidats

En **Bulgarie**, le Code du travail a institué une semaine de travail de 40 heures et cinq jours en 2001. La très grande majorité des emplois sont toujours des postes à temps plein, même si la proportion de travailleurs à temps partiel a augmenté très légèrement en 2002, en passant de 2,89% à 3,46% des travailleurs. En pratique, le nombre moyen d'heures de travail effectuées n'a augmenté que marginalement, tant pour les hommes que pour les femmes travaillant à temps plein. Toutefois, le secteur informel joue un rôle majeur dans l'économie bulgare : on estime qu'il représente de 28 à 35% du PIB. L'ampleur du phénomène fait obstacle à l'établissement de statistiques précises sur le marché du travail, tout en posant un défi aux syndicats soucieux du développement de négociations collectives. Il signifie également qu'en dépit de la limitation stricte de 150 heures par an imposée par le Code du travail, les dispositions sur les heures supplémentaires sont fréquemment violées. Les travailleurs ont droit à au moins 20 jours de congés payés par an.

Le Code du travail établit également un maximum de 40 heures de travail par semaine en **République tchèque**. Des conventions collectives peuvent établir une durée hebdomadaire de travail inférieure et 95,6% des accords conclus en 2001–2002 comprenaient des clauses réduisant le temps de travail et établissant une durée hebdomadaire de



travail conventionnellement fixée à 38 heures en moyenne en République tchèque.

Les travailleurs du secteur public ont droit à cinq semaines de congés payés par an mais des conventions collectives peuvent élargir les minimums légaux dans les entreprises privées. En 2002, 77,5% des accords comprenaient une semaine supplémentaire de congés mais seulement 0,3% prévoyaient deux semaines supplémentaires de congés.

En **Hongrie**, comme en Bulgarie, le travail à temps partiel est peu développé : les travailleurs à temps partiel représentent 7% de la main-d'œuvre en 2002. La durée hebdomadaire de travail est normalement de 40 heures. Après les fortes hausses du salaire minimum en 2001 et 2002, les syndicats ont craint que les employeurs ne cherchent à transformer des emplois à temps plein en emplois à temps partiel. Ils ont fait pression sur le Parlement pour que celui-ci modifie certaines clauses controversées sur le temps de travail figurant dans le Code du travail 2001.

En **Lituanie**, le nouveau Code du travail fixe la durée maximale hebdomadaire de travail à 40 heures et limite strictement le recours aux heures supplémentaires : celles-ci ne peuvent excéder quatre heures sur deux jours successifs ou 120 heures par an. Les heures supplémentaires effectuées par le personnel administratif ne sont pas définies comme heures supplémentaires au sens légal, mais les tâches de ces personnels doivent être établies par des conventions collectives ou par un règlement d'ordre intérieur.

En vertu de la législation approuvée en **Pologne** en 2001, la semaine de travail a été ramenée à 41 heures le 1er janvier 2002, avec une nouvelle réduction d'une heure, sans perte de salaire, à dater du 1er janvier 2003. La loi instaure également la semaine de cinq jours – une revendication datant des années 80 et qui a joué un rôle dans la naissance du mouvement syndical polonais. Les employeurs ont accueilli ces dispositions avec hostilité, même si 70% des travailleurs sont déjà soumis à une durée hebdomadaire de travail de 40 heures en vertu de conventions collectives ou de règlements adoptés au sein de l'entreprise. Les employeurs souhaitent faire du temps de travail un point à débattre, qui pourrait être négocié en échange d'autres concessions. Dans cette perspective, le gouvernement polonais a adopté en juillet 2002 une loi accordant aux employeurs une plus grande liberté dans l'organisation du temps de travail, en augmentant le nombre des heures supplémentaires autorisées et en baissant les rémunérations octroyées pour ces heures supplémentaires.

La semaine de travail de 40 heures en **Roumanie** peut être adaptée par le biais d'une convention collective adoptée au niveau de l'entreprise, dans une fourchette allant de 36 à 44 heures par semaine et jusqu'à un maximum de 10 heures par jour (48 heures par semaine et 12 heures par jour pour le travail saisonnier). Les employeurs et les syndicats ont pris conscience de la nécessité de réguler le travail atypique : la nouvelle convention collective nationale de travail – renégociée chaque année –

contient un chapitre sur le travail à temps partiel, qui établit que les travailleurs et les syndicats au niveau de l'entreprise doivent accepter les heures de travail supplémentaires.

En **Slovaquie**, le nouveau Code du travail (en application depuis avril 2002) a ramené la semaine de travail de 42,5 à 40 heures mais sans grand impact pratique puisque les 40 heures excluent à présent les pauses déjeuner. Les conventions collectives sectorielles pour les fonctionnaires et le secteur public signées en 2002 ont réduit la durée hebdomadaire de travail à 37,5 heures et 35 heures pour les travailleurs par équipes. Le Code du travail autorise un maximum de 58 heures de travail en une semaine, y compris les heures supplémentaires.

La semaine de 40 heures est également d'application en **Slovénie**, avec une limite de huit heures par semaine en heures supplémentaires (20 heures par mois / 180 heures par an). Les congés annuels de base sont désormais de quatre semaines, comme en Slovaquie. Cette augmentation a pour but de rapprocher le pays des normes européennes – cependant que le nombre maximum d'heures supplémentaires a également été réduit de deux heures par semaine.

Même si le **nord de Chypre** pratique la semaine de 40 heures, une révision du droit du travail en septembre 2002 a défini le samedi comme un jour normal de travail (auparavant, le congé du week-end commençait le samedi à 13 heures). La durée des congés payés annuels dépend du nombre d'années de travail, allant de 13 jours pour cinq ans de travail à 24 jours après 15 ans d'expérience de travail, même si les jeunes travailleurs de moins de 18 ans bénéficient d'un minimum de 18 jours. Les fonctionnaires ont droit à 42 jours de congé par an.

---

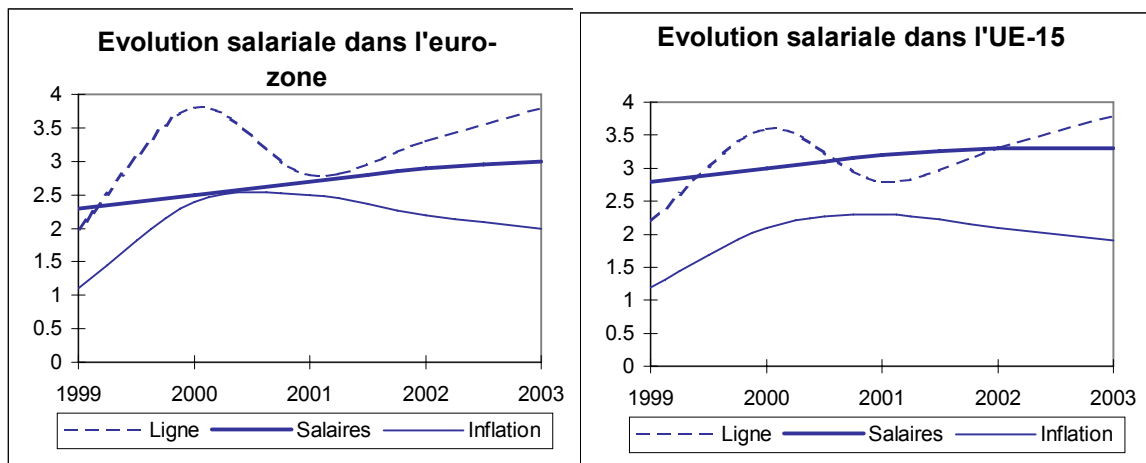
## Chapitre 4 L'européanisation de la négociation collective et la mise en pratique de la Stratégie européenne pour l'emploi

Trois ans après la première recommandation et ligne d'orientation de la CES sur la coordination de la négociation collective, le Comité exécutif a adopté, lors de sa réunion de novembre 2002, une résolution réaffirmant l'importance de la coopération entre les organisations syndicales européennes pour empêcher le dumping salarial et assurer la convergence à la hausse des conditions de vie et de travail dans l'UE et les pays candidats. La CES a souligné l'importance des cadres salariaux collectifs pour améliorer la rémunération des travailleurs et mettre en œuvre la stratégie de Lisbonne. La formule salariale de la ligne d'orientation, basée sur la croissance de la productivité majorée de l'inflation, cherche à augmenter la part des gains de productivité du travail allouée à la hausse des salaires et à contrer les arguments en faveur de la « modération » salariale.

Les chiffres définitifs montrent que les hausses des salaires en 2001 ont été proches de la ligne d'orientation au sein de la zone euro et à peine



Figure 2 : Evolution salariale



Notes:

Données : Inflation : Indice harmonisé des prix à la consommation (IHPC)

Productivité : PIB par travailleur

Salaires : rémunération (coût salarial total par travailleur)

Ligne : somme de l'inflation et de la productivité

Source : Commission européenne, calculs propres.

Disponible sur le site Internet de l'ISE :

<http://www.etuc.org/ETUI/CBEurope/EurActiv/CBCFR02.pdf>

supérieurs dans l'ensemble de l'UE, en raison d'une progression de la productivité inférieure aux prévisions. Le *Troisième rapport annuel sur la coordination de la négociation collective en Europe*, établi sur la base d'un questionnaire aux affiliés de la CES et soumis au Comité exécutif en novembre 2002, a relevé le fait que contrairement aux attentes du début 2002, qui tablaient sur des hausses de salaires inférieures à la ligne d'orientation, la baisse constante des gains de productivité enregistrée en automne (de 1,1% à 0,4%) a fait passer cette hausse des salaires au-dessus du niveau défini dans la ligne d'orientation. « La mise en place de la ligne d'orientation a certainement eu un effet sur les négociations collectives et notamment sur l'utilisation des marges de manœuvre en termes d'inflation et de productivité » ajoutait le rapport.

En ce qui concerne les aspects qualitatifs de la ligne d'orientation, couvrant des éléments plus larges que la fiche de paie, comme l'égalité entre hommes et femmes, la création d'emplois, les pensions et la formation, les progrès enregistrés ont été inégaux.

Le questionnaire 2002 de la CES a montré que tous les acteurs interrogés considéraient la formation comme une priorité. Lors du sommet social européen de Barcelone en mars 2002, les partenaires sociaux européens ont adopté un *Framework of Action for the Development of Lifelong Competences and Qualifications*, détaillé, à mettre en œuvre au niveau national par le biais de négociations entre les syndicats et les employeurs et qui doit faire l'objet d'un suivi à travers l'Europe.

Les initiatives prises au sein des Etats membres et des pays candidats sont très diverses. En **Irlande**, la *Task Force on Lifelong Learning* a

revendiqué l'accréditation de l'apprentissage sur les lieux de travail et l'établissement d'un Conseil national pour la formation des adultes (*National Adult Learning Council*). En **Autriche**, les travailleurs des secteurs du papier et du bois ont négocié le droit à bénéficier d'une semaine de congé payé par an pour leur formation et davantage de travailleurs – dont près de 90% de femmes – ont opté pour la formule d'un congé d'éducation non rémunéré de trois à douze mois.

En **Lituanie**, un conseil tripartite pour la formation professionnelle, récemment institué, conseille le gouvernement sur les questions stratégiques en matière de politique de la formation professionnelle. Le Conseil fait bénéficier le gouvernement de son expertise pour le développement des processus d'enseignement, de formation et de consultation et pour l'amélioration des relations entre les partenaires sociaux dans ce domaine.

Dans la partie **nord de Chypre**, les fonctionnaires peuvent suivre des cours à l'Université ouverte pendant leurs heures de travail et sans perte de rémunération, mais ce droit n'est pas étendu au secteur privé.

#### 4.1 Union européenne

A côté des efforts déployés dans le cadre de la CES pour la coordination de la négociation collective, les syndicats de **Belgique**, d'**Allemagne**, du **Luxembourg** et des **Pays-Bas** ont également constitué le Groupe de Doorn, établi en 1987 comme un forum de concertation sur les revendications salariales et les priorités politiques. Les négociateurs se rencontrent chaque année pour comparer leurs stratégies et leurs résultats. En octobre 2002, le groupe s'est réuni à Aardenburg aux Pays-Bas. Dans leurs conclusions, les participants relevaient les points suivants :

- La détérioration de la situation économique en particulier depuis septembre 2001, constitue pour le Groupe de Doorn une source de préoccupation. Le risque de voir adoptées des mesures de politique économique qui affaiblissent la position des travailleurs (revenus, sécurité sociale) est réel. Les participants ont convenu qu'ils se réuniraient en 2004 en Allemagne, au niveau des directions des organisations.
- Au cours de l'année à venir (2003), les pays appartenant au groupe n'entreront pas en concurrence les uns avec les autres sur le plan des accords salariaux. Une prudence toute particulière est de rigueur pour éviter de remettre en cause la portée des conventions collectives sectorielles et pour lutter contre la concurrence déloyale de sociétés étrangères qui cherchent le moyen de ne pas avoir à respecter la convention collective applicable au pays ou à la région en question.
- L'accent est mis sur le fait que les conventions collectives doivent aussi être utilisées comme un instrument pour parvenir à des accords

qualitatifs sur l'employabilité / la formation, le temps de travail / les horaires de travail (une stratégie de benchmarking doit être développée par le groupe d'experts), et les pensions.

En 2002, les syndicats **finlandais** figurent parmi ceux qui ont davantage suivi les évolutions des salaires dans les autres pays de la zone euro. Le syndicat finlandais des métallurgistes, par exemple, a suivi de près l'évolution des négociations salariales en Allemagne. Les syndicats finlandais ont déjà adopté des normes salariales proches de la ligne d'orientation de la CES dans la formulation de leurs revendications et ils devraient donc éprouver peu de difficultés à suivre cette formule. Toutefois, comme la part du travail est actuellement trop faible, il ne serait pas dans l'intérêt des syndicats de favoriser le statu quo dans la formation des salaires.

En **Autriche**, le niveau d'eupéanisation a varié d'un secteur à l'autre. Le secteur de la métallurgie joue un rôle leader dans l'établissement de normes adoptées ensuite par d'autres secteurs ; le syndicat de la métallurgie et du textile GMT est actif à la fois au niveau de la Fédération européenne de la métallurgie (FEM) et au sein d'un réseau de coordination comprenant des syndicats en Autriche, Allemagne, Slovaquie, Slovénie, Hongrie et République tchèque (<http://www.metaller.at/>), enjambant les frontières entre pays membres de l'UE et pays candidats afin de prévenir le dumping salarial. Le syndicat de la construction et des travailleurs du bois GBH est également membre de la Fédération européenne correspondante et a conclu un accord de coopération avec les syndicats homologues en Allemagne et en Suisse. Les réseaux de ce type permettent d'échanger des données spécifiques au secteur, là où les différences de productivité entre les secteurs peuvent considérablement varier.

Les syndicats **espagnols** ont fait état de lents progrès accomplis en 2002 dans le sens d'une négociation collective européenne mais ils ont aussi attiré l'attention sur les évolutions citées plus haut. Vu l'augmentation du nombre des Comités d'entreprise européens, ils ont appelé à une présence syndicale plus forte au sein de ces Comités et à une extension de leurs pouvoirs pour y inclure la problématique de la négociation collective. Un groupe d'étude sur les Comités d'entreprise européens, établi par la branche catalane des CC.OO. avec des partenaires internationaux et le soutien de l'UE et de la CES, a cherché comment améliorer le cadre légal existant. Les partenaires sociaux espagnols ont signé l'accord cadre européen de 2002 sur le télétravail via l'accord interconfédéral sur la négociation collective.

La coordination européenne a eu peu d'impact en **France**, où la réglementation nationale sur le travail est souvent plus exigeante que les mesures communautaires et où les syndicats voient dans le pacte de stabilité de l'UEM un mécanisme destiné à limiter les augmentations salariales. La principale priorité des syndicats en **Irlande** a été de préserver les revenus réels dans un contexte d'inflation supérieure à la

moyenne. En **Italie**, la stratégie syndicale qui consistait à protéger le pouvoir d'achat par le biais de négociations nationales, en laissant la question des gains de productivité à la négociation locale, n'a pas été entièrement couronnée de succès.

Au **Royaume-Uni**, l'activité de négociation transfrontalière a été limitée, en raison notamment du fait que le pays est resté en dehors de la zone euro, et aussi parce que sa structure de négociation extrêmement décentralisée, en privilégiant le niveau de l'unité de production, est difficile à comparer avec les systèmes nationaux et sectoriels en vigueur dans de nombreux autres États membres.

L'eupéanisation a également un impact sur la négociation par le biais de la législation et des politiques communautaires. La Stratégie européenne pour l'emploi (SEE) a été lancée lors du sommet extraordinaire de Luxembourg sur l'emploi en 1997. Elle est basée sur quatre « piliers » ou objectifs : employabilité, adaptabilité, esprit d'entreprise et égalité des chances entre les femmes et les hommes. Le sommet de Lisbonne de 2000 a précisé l'objectif en matière de plein emploi, d'emplois de meilleure qualité, d'apprentissage tout au long de la vie et d'intégration sur le marché de l'emploi des femmes, des personnes plus âgées et inactives. Il a fixé des objectifs à moyen et à long terme avec des taux de participation de 70% en 2010 mais aussi de 60% pour les femmes et de 50% pour les personnes âgées de 55 à 64 ans. Chaque année, l'UE publie des lignes directrices pour l'emploi que les États membres mettent en œuvre au travers de Plans d'action nationaux (PAN).

En **Belgique**, la politique de l'emploi au niveau régional est de plus en plus axée sur ces objectifs. En 2002, en Flandre, les partenaires sociaux et le gouvernement régional flamand ont convenu de créer de 2.000 à 5.000 nouveaux emplois chaque année pour les immigrés, pour que leur taux d'activité corresponde à celui des personnes d'origine belge à l'horizon 2010. La convention intersectorielle 2003–2004 marque l'élargissement du « plan Rosetta » (qui oblige les entreprises de plus de 100 salariés à recruter au moins 3% de jeunes) pour tenir compte des jeunes immigrés et handicapés. En Irlande, une des 10 initiatives spéciales s'inscrivant dans le cadre de l'accord *Sustaining Progress* vise les chômeurs de longue durée et faiblement qualifiés.

Aux **Pays-Bas**, un nombre croissant de conventions collectives conclues depuis 1997 comportent des dispositions relatives à l'employabilité, y compris la formation liée à l'emploi exercé (96% en 2001) des congés de formation rémunérés (71%), des interviews portant sur le parcours professionnel (11%) et des plans de progression personnelle (26%). Toutefois, depuis 1999, cette tendance ne semble plus progresser.

La SEE a fait l'objet d'une révision majeure à mi-parcours en 2002. En septembre, la Commission européenne a proposé de synchroniser les cycles annuels de coordination de la politique économique et de politique de l'emploi de l'UE – avec la tenue à chaque printemps d'un

sommet social tripartite – et de donner la priorité à la cohésion sociale, à la croissance durable et à la construction d'une société basée sur la connaissance. Elle a également plaidé pour une meilleure gouvernance et un partenariat élargi avec les employeurs, les travailleurs et d'autres représentants de la société civile dans la mise en œuvre de la stratégie.

En 2002, les niveaux d'implication des syndicats ont été fort variables. Aux **Pays-Bas**, l'apport des partenaires sociaux s'est limité à la réaction au projet de PAN. En **Grèce**, les organisations patronales et les syndicats ont protesté contre l'absence de consultation dans la préparation et la mise en œuvre du plan. Le gouvernement a ignoré la plupart des propositions avancées par les partenaires sociaux dans le cadre du processus de dialogue social.

En **Autriche**, les partenaires sociaux ont traditionnellement joué un rôle essentiel dans la mise en œuvre et le suivi du plan et ils ont continué à exercer ce rôle en 2002, malgré les tentatives du FPÖ – parti d'extrême droite qui faisait partie de la coalition au pouvoir jusqu'à la fin de l'année – d'affaiblir les syndicats.

### 4.2 Hors de l'UE

Les évolutions salariales dans l'UE ont continué à exercer une influence majeure sur les salaires en **Norvège**, où la politique des revenus est régie par le principe qui veut que la hausse des salaires soit comparable à celle observée dans les principaux pays partenaires sur le plan commercial, qui sont des Etats de l'UE.

Le pays n'est pas lié par les lignes directrices européennes sur l'emploi mais un dialogue national sur les évolutions dans le monde du travail, lancé en 2000, permet au gouvernement de consulter les partenaires sociaux sur des questions qui figurent à l'agenda de l'emploi de l'UE et qui sont visées par les lignes directrices européennes.

### 4.3 Pays candidats

Dans les pays candidats, les activités destinées à appliquer l'*acquis communautaire* (le droit de l'UE) dans le domaine de l'emploi et à préparer les partenaires sociaux à l'entrée dans l'UE se sont intensifiées à l'approche de 2004. En **République tchèque**, ces préparatifs ont eu un impact très positif sur le dialogue social à tous les niveaux. Le groupe de travail tripartite pour l'intégration européenne, établi en 1997, a permis aux partenaires sociaux d'être représentés dans les groupes de travail gouvernementaux durant les négociations d'adhésion. En 2002, la fédération syndicale CMKOS a été à l'origine d'une étude consacrée aux conséquences économiques et sociales de l'intégration de la République tchèque dans l'UE et sous-titrée « Convergence économique, compétitivité et cohésion sociale ». Les syndicats sont activement impliqués dans la préparation du Plan national pour l'emploi qui reflète

les politiques de l'UE en matière d'emploi et ils sont responsables de certains aspects de sa mise en œuvre dans des domaines tels que l'éducation et la formation.

En **Hongrie**, les syndicats ont fait part de leur objectif général : rattraper dans un délai de cinq ans, les niveaux de rémunération les moins élevés actuellement pratiqués dans l'UE, par le biais d'une négociation nationale et d'une négociation au niveau de chaque branche. Les syndicats jugent excessive l'influence du gouvernement dans la négociation collective, comparée à ce qui se passe dans les Etats membres de l'UE. Après les élections de 2002, toutefois, la nouvelle coalition socialo-libérale a reconstitué le Conseil de représentation des intérêts, de composition tripartite, et les partenaires sociaux comptent bien pouvoir ainsi jouer un rôle plus positif dans la formulation de la politique de l'emploi.

Mai 2002 a vu la fusion de deux organisations syndicales **lituaniennes** qui ont formé la Confédération syndicale lituanienne ou LPSK, qui constitue aujourd'hui l'organe syndical le plus important et le plus représentatif avec ses 100.000 membres. La LPSK a adopté une résolution sur le partenariat social et la négociation collective qui reconnaît que le partenariat social constitue « un outil important qui assure l'unité de la société, offre des garanties à long terme pour les travailleurs sur le marché du travail et une intégration plus harmonieuse des travailleurs lituaniens dans les structures européennes ». La résolution plaidait pour une négociation au niveau du secteur ou de la branche plutôt que pour des négociations nationales ou locales.

La demande de l'UE de fermer la centrale nucléaire d'Ignalina a suscité des remous. Les syndicats ont critiqué l'incapacité des autorités à protéger les intérêts des quelque 7.000 travailleurs, pour la plupart russophones, touchés par cette fermeture.

En 2002, la **Pologne** a aligné sa législation sur les règles communautaires portant sur l'égalité des droits, la circulation des travailleurs, la reconnaissance des qualifications professionnelles et les comités européens d'entreprise. Les syndicats ont cependant formulé des critiques sur la manière dont l'*acquis communautaire* a été interprété.

Dans la perspective de l'adhésion à l'UE, la **République slovaque** a élaboré, en coopération avec les partenaires sociaux, un Plan national d'action pour l'emploi pour 2002–2003, qui s'inspire des lignes directrices pour l'emploi 2002 de l'UE. Les fédérations syndicales KOZ SR et AZZZ SR sont impliquées dans la mise en œuvre de bon nombre de mesures qui concernent notamment la progression des taux de participation dans la ligne des objectifs du Sommet de Lisbonne, l'amélioration de l'apprentissage tout au long de la vie et la lutte contre le travail clandestin.

En **Slovénie**, le nouveau Code du Travail, approuvé à la mi-2002 pour mettre le pays en conformité avec le droit européen, a suscité des



préoccupations quant à son impact sur la nature du système national de relations professionnelles. Dans le passé, les syndicats ont négocié au nom de tous les travailleurs et pas seulement de leurs affiliés, qui représentent 40% de la main-d'œuvre. Le nouveau dispositif risque de rendre plus vulnérables les jeunes travailleurs et les travailleurs employés par des petites et moyennes entreprises (PME).

Dans la partie *nord de Chypre*, la confédération syndicale TÜRK-SEN est affiliée à la CES et a organisé des ateliers et des séminaires pour expliquer les évolutions en Europe à ses membres. Même si l'entrée de Chypre dans l'UE est prévue pour 2004, l'épineuse question de la division de l'île n'a pu trouver de solution, ce qui laisse subsister des interrogations sur la participation des Chypriotes turcs dans l'Union.

En dépit d'une adhésion reportée à une date ultérieure, la **Bulgarie** et la **Roumanie** s'emploient activement à transposer l'acquis communautaire sur l'emploi. En 2002, la Bulgarie a adopté un Plan national d'action pour l'emploi établi suivant les principes de la SEE, même si les conditions du marché du travail sont très différentes de celles prévalant dans les actuels Etats membres. La Bulgarie devrait également éprouver des difficultés à respecter les exigences de la CES en matière de coordination de la négociation collective alors que les salaires y sont très inférieurs à ceux pratiqués dans l'UE et que la faible productivité du travail est intégrée dans les accords sur les salaires. Néanmoins, les deux fédérations syndicales qui sont affiliées à la CES jugent très important l'apprentissage qu'elles peuvent faire des pratiques européennes de dialogue social et de négociation collective.

---

## Chapitre 5 Vers l'égalité professionnelle entre hommes et femmes

Alors qu'en 2002, la plupart des pays européens ont évolué, même lentement, dans le sens d'une amélioration du respect des droits des femmes au travail, au **Portugal**, l'Association des femmes juristes portugaises a exprimé l'opinion que le nouveau Code du travail ne correspondait pas aux normes établies par le droit européen et la Constitution portugaise sur ce sujet.

En **France**, l'idée, qui se fonde sur la valeur commerciale des bonnes pratiques, d'accorder un « label de qualité » aux entreprises qui accordent une priorité à l'égalité entre hommes et femmes au travail, devrait constituer un sujet de négociation dans le futur.

Les données pour 2002 révèlent que, dans les pays candidats en particulier, un long chemin doit encore être parcouru pour parvenir à un cadre légal garantissant effectivement les droits des femmes et pour faire de l'égalité des chances une priorité à l'ordre du jour de la négociation collective.

## 5.1 Union européenne

Même si les femmes ont occupé 60% des nouveaux emplois créés dans l'UE au cours des cinq dernières années (chiffres de la Commission européenne), leur taux de participation (54,9%) reste nettement inférieur à celui des hommes (73%). Les taux de participation les plus faibles sont enregistrés en **Grèce** (37,7%), en Italie, en Espagne et au Luxembourg. Comme les femmes bénéficient de salaires moins élevés, elles sont bien meilleur marché que les hommes. En Grèce, le coût mensuel moyen du travail masculin en 2002 était supérieur de 15,7%, la différence atteignant même 20% dans le secteur primaire de l'économie.

Un progrès significatif a été accompli en **Espagne**, avec le nouvel accord sur la négociation collective qui contient pour la première fois un engagement ferme des employeurs en faveur de la réalisation de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. L'établissement d'un cadre pour les négociations au niveau sectoriel et au niveau des entreprises revêt une importance notable. L'accord fixe des objectifs spécifiques pour les conventions collectives, y compris des actions pour mettre un terme à l'écart de rémunération entre les sexes, un meilleur accès des femmes à un plus large éventail de fonctions et de formations, le recours à des contrats à durée déterminée pour couvrir les travailleurs en congé parental, la possibilité de congés pour soins donnés à un membre de la famille. Le nombre des conventions comprenant des clauses relatives à l'égalité des chances a progressé de 17% (juillet 2002), couvrant 41,8% des travailleurs.

Un amendement apporté au Statut des travailleurs précise désormais que les employeurs doivent offrir une même rémunération pour un travail de même valeur. Pour éviter toute discrimination salariale indirecte dans les conventions collectives, les syndicats ont recommandé la négociation de hausses salariales supplémentaires pour les travailleurs les moins bien rémunérés, des allocations majorées pour les femmes enceintes qui prennent congé pour des raisons de sécurité et le recours à des critères d'évaluation de la fonction qui soient neutres par rapport au genre.

Le syndicat UGT a coordonné un projet transnational dans le cadre de la Stratégie-cadre en matière d'égalité entre les hommes et les femmes (2001–2005) de l'UE, avec la FNV aux Pays-Bas, l'UIL en Italie, la DGB en Allemagne et la DETHI en Grèce. Le projet a débouché sur la publication d'un Rapport final et d'un Guide des meilleures pratiques pour l'égalité des rémunérations dans la négociation collective.

En **Finlande**, les parties négociant l'IPA 2003–2004 ont publié une recommandation conjointe appelant les différents syndicats à tenir compte des implications sur le genre des dispositions de l'accord.

Le gouvernement **belge** a pris des mesures pour améliorer le statut professionnel des femmes dans certains secteurs d'emploi où les femmes



sont massivement présentes. C'est ainsi que, depuis avril 2003, les gardiennes d'enfants à domicile ont obtenu des droits à la pension, à l'assurance maladie, aux allocations familiales et au chômage partiel. Les syndicats avaient exigé un statut professionnel à part entière.

Un certain nombre de pays ont introduit des mesures destinées à rendre le travail plus compatible avec les exigences de la vie familiale.

En **Autriche**, de nouveaux dispositifs de soutien financier à la garde d'enfants ont été adoptés pour encourager davantage de femmes à retourner sur le marché du travail. La durée du droit aux allocations a été portée de 20 à 36 mois, en permettant aux deux parents de prendre des congés, afin d'inciter davantage d'hommes à participer à l'éducation des enfants. Toutefois, la Chambre fédérale du travail a critiqué le relèvement du plafond des revenus au-delà duquel le droit aux allocations est supprimé et le fait que la protection contre les licenciements n'ait pas été renforcée. Les revendications des syndicats en faveur d'un soutien conditionné par des critères de revenus et ciblé sur les familles à faibles revenus ont été ignorées.

Le gouvernement **britannique** a introduit une législation permettant aux parents qui travaillent d'exiger de leur employeur un horaire de travail flexible. Les TUC ont considéré qu'il s'agissait seulement d'une « première étape » dans une politique visant à rendre le travail plus compatible avec les exigences de la vie familiale. Des nouvelles lois ont également été adoptées pour améliorer les droits liés à la maternité et à la paternité et introduire un congé de paternité de deux semaines avec rémunération minimum garantie. Les syndicats ont cherché à relever ces minimums garantis par le biais de la négociation collective : l'initiative *Changing Times* des TUC a ainsi cherché à instaurer un meilleur équilibre entre le travail et la vie familiale.

En **Irlande**, les partenaires sociaux ont mené à bien la *Family Friendly Initiative* qui, pendant deux ans, a cherché à identifier et à promouvoir les environnements professionnels les plus favorables et qui a conduit à la publication d'une « boîte à outils » (la *Family Friendly Working and Work-Life Balance Tool Kit for Trade Unions*) et d'un *Training Manual*. Peu de progrès ont été enregistrés dans le sens d'une offre de prise en charge des enfants adéquate et abordable : ce point constituera une priorité au cours des trois prochaines années. Un réexamen de la législation sur le congé de maternité a conduit à formuler des recommandations pour de nouvelles négociations. Dans le cadre de la loi sur l'égalité des chances en matière d'emploi ou *Employment Equality Act*, une commission-cadre sur l'égalité des chances réunissant employeurs, syndicats, ministères et autres instances a travaillé à des initiatives destinées à promouvoir l'égalité au travail. La loi fait actuellement l'objet d'un réexamen qui pourrait déboucher sur un amendement destiné à interdire la discrimination sur le lieu de travail sur la base de l'affiliation à un syndicat.

En **Belgique**, le Ministre de l'emploi et du travail a pris des mesures pour favoriser une plus grande implication des femmes dans les organes

conjointes de négociation. Les partenaires sociaux se sont entendus sur un programme destiné à résoudre ce problème et ont établi des objectifs précis en matière de participation des femmes. En **France**, en vertu de la loi de 2001 sur la parité, les partenaires sociaux doivent réduire d'un tiers l'écart entre le nombre de femmes et le nombre d'hommes sur les listes des candidats aux tribunaux du travail – le dispositif doit être réexaminé en 2003.

## 5.2 Hors de l'UE

En **Norvège**, les négociations ont abouti à d'importantes hausses des salaires dans des emplois où la part des femmes est prépondérante, à l'exemple du secteur de la santé ou du secteur social. En avril 2002, le Parlement a adopté des modifications visant à renforcer la loi sur l'égalité des sexes, en obligeant les entreprises privées tout comme les organismes publics à promouvoir l'égalité au travail et à faire rapport chaque année sur le sujet. Les nouvelles mesures interdisent également le harcèlement sexuel au travail, dans les instances de formation et les organisations de travail bénévole, conformément aux amendements apportés à la directive européenne de 1976 sur l'égalité de traitement

En mars, le gouvernement a approuvé des mesures visant à accroître la présence des femmes dans les conseils d'administrations des sociétés privées et des entreprises publiques. D'ici un an, au moins 40% des membres du conseil d'administration des entreprises d'Etat devront être des femmes. Les entreprises privées ont jusqu'à 2005 pour atteindre ce quota sur une base volontaire, avant qu'il ne devienne une exigence impérative.

## 5.3 Pays candidats

De nombreux PECO ne disposent pas encore d'un cadre juridique efficace pour assurer l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes au travail. En **Bulgarie**, le Parlement a rejeté un projet de loi sur l'égalité des chances et une loi sur la discrimination censée la remplacer doit toujours être adoptée. Par conséquent, les employeurs sont toujours en mesure de proposer aux femmes des conditions moins favorables en termes de salaire, de temps de travail et de conditions de travail. En septembre 2002, le salaire moyen des femmes équivalait à 80,1% de celui des travailleurs masculins, avec des écarts encore plus importants dans des secteurs tels que l'industrie minière ou l'éducation et la santé (où 57% des travailleurs sont des femmes). Dans les petites entreprises privées surtout, où elles ne sont pas protégées par les syndicats, les femmes sont souvent amenées à travailler longtemps dans des conditions dangereuses, sans sécurité d'emploi ni assurance sociale ; elles sont aussi fréquemment victimes de harcèlement physique, sexuel et psychologique.

La **République tchèque** a adopté une législation sur l'égalité des chances sans que cela mette fin à la discrimination. Le chômage des femmes est en hausse et l'écart de rémunération continue de se situer autour de 25%. La question de l'égalité de traitement ne figure pas parmi les priorités de la négociation collective.

En **Hongrie**, le principal problème est la faible participation des femmes au marché du travail (49,7% en 2000). L'âge de la pension est progressivement relevé à 60 ans pour correspondre à celui des hommes. En théorie, le Code du travail proscrit la discrimination mais en 2002, l'écart de rémunération entre les sexes était de 18,5% – ce qui ne représente qu'une amélioration de 0,5% par rapport à l'année précédente.

La **Slovénie** affiche en revanche un taux de participation des femmes traditionnellement élevé mais qui progresse encore, au-delà de 60%.

En **Roumanie**, la convention collective de travail de 2002 a renforcé la protection des femmes sur les lieux de travail, en prévoyant une plus grande flexibilité pour les mères de jeunes enfants. Toutefois, en raison des récentes pertes d'emploi, de nombreuses femmes craignent de recourir à ces dispositions. D'autres mesures portent sur la protection de la santé et de la sécurité des travailleuses enceintes, l'égalité de rémunération et la sécurité d'emploi pour les mères. Les femmes sont également invitées à signaler le harcèlement sexuel dont elles seraient victimes. Les parents ont droit à une allocation spéciale à la naissance de chaque enfant : la mesure entend favoriser la natalité.

En **Slovaquie**, l'égalité des chances a constitué un point essentiel du Plan national d'action pour l'emploi 2002–2003, qui contient des dispositions pour la mise en œuvre de l'égalité au travail, le suivi des groupes vulnérables, la résorption de l'écart de rémunération entre les sexes, le soutien aux femmes après le congé de maternité et une aide spéciale pour la communauté tzigane. Toutefois, une évaluation a montré que ces mesures n'étaient pas toutes effectivement appliquées et que les accords sectoriels accordaient moins d'attention à la problématique des droits des femmes. Selon une étude, en 2002, 24% des femmes ont déclaré avoir souffert d'inégalité de traitement au travail au cours des trois dernières années, le plus souvent en matière de salaires ou de licenciements. 3% seulement se sont plaintes de harcèlement sexuel. Les estimations situent le salaire moyen des femmes à 74% de celui des hommes.

La situation des travailleuses est légèrement meilleure en **Lituanie**, où une nouvelle loi sur l'égalité des chances est entrée en vigueur en juin 2002. La loi autorise des actions positives pour promouvoir l'égalité des sexes et introduit le concept de discrimination indirecte. Toutefois, les femmes restent concentrées dans certains emplois et certains secteurs comme la santé et l'éducation (29% de la main-d'œuvre féminine). Même si les femmes obtiennent des niveaux de qualification plus élevés et occupent davantage de postes techniques, leurs salaires restent en

moyenne inférieurs de 20% à ceux des hommes. Le Programme pour l'emploi 2001–2004 a proposé une série de mesures, notamment des séminaires de formation et de sensibilisation destinés aux partenaires sociaux et la réalisation d'équipements pour la prise en charge des enfants.

## Chapitre 6 Conditions de travail flexibles et tendances en matière de niveau de négociation

Les tentatives des gouvernements et des employeurs pour miner les structures de la négociation collective qu'on avait pu observer en 2001 se sont poursuivies en 2002. Au niveau de l'UE, les partenaires sociaux européens ont signé en juillet 2002 un accord destiné à améliorer les conditions d'emploi de quelque 4,5 millions de « télétravailleurs ». Il s'agissait du premier accord « autonome » de ce genre, conclu dans le cadre du programme de dialogue social de l'UE et mis en œuvre et contrôlé au plan national par les employeurs et les syndicats eux-mêmes.

### 6.1 Union européenne

En **Allemagne**, la négociation salariale 2002 s'est déroulée dans un contexte marqué par les controverses de plus en plus vives sur l'avenir du système de négociation collective au niveau sectoriel. Les conflits sociaux ont alimenté les appels émanant des milieux conservateurs et libéraux en faveur d'une politique plus flexible, où les conditions de travail seraient déterminées au niveau de chaque entreprise. Au niveau fédéral, l'opposition a lancé des tentatives visant à affaiblir la portée contraignante des conventions collectives, telle qu'elle ressort de la loi sur les conventions collectives et de la loi sur l'organisation des entreprises (en vertu desquelles les dispositions convenues au niveau local doivent être favorables aux travailleurs). La DGB et les organisations syndicales sectorielles se sont opposées à ces initiatives perçues comme des attaques contre l'essence même de la libre négociation collective.

Les tentatives du gouvernement pour introduire une loi garantissant dans l'attribution des marchés publics le respect des normes des conventions collectives en faveur des travailleurs ont échoué, en dépit du soutien des manifestants dans les rues de Berlin, mais par la suite, les Länder de Basse-Saxe et de Rhénanie Westphalie ont adopté leur propre législation.

Autre développement significatif, le rapport de la Commission Hartz pour des prestations de services modernes sur le marché de l'emploi a conduit à des réformes législatives majeures touchant le travail des agences de travail intérimaire. A partir de 2004, les travailleurs intérimaires recevront le même salaire que ceux de la société à laquelle ils sont loués mais certaines autres dispositions limitant le recours à des

travailleurs intérimaires seront abolies. Tous ces aménagements traduisent un changement d'attitude de la part des syndicats allemands qui pendant des années s'étaient opposés au principe même des agences de travail intérimaire. En février 2003, après de longues négociations, les syndicats sont parvenus à un accord avec l'Association des agences de travail temporaire sur les conditions de rémunération et le temps de travail.

Au **Portugal**, le gouvernement de centre droit a présenté en juillet un projet de Code du travail destiné à renforcer la flexibilité dans les relations de travail, à donner davantage de pouvoirs disciplinaires aux employeurs et à affaiblir la position des syndicats dans la négociation collective. Les deux confédérations syndicales, l'UGT et la CGTP, ont rejeté le projet et en octobre et en novembre, des dizaines de milliers de travailleurs ont mené des actions de protestation. Face à l'intransigeance persistante du gouvernement, les deux organisations ont alors adopté des stratégies différentes : la CGTP a appelé à une grève générale le 10 décembre, alors que l'UGT optait pour la poursuite des négociations. Malgré certaines concessions mineures de la part du gouvernement, les syndicats continuent de s'opposer au code qui, s'il entre en vigueur comme prévu en janvier 2004, aura un impact majeur sur la négociation collective au Portugal.

En **Italie**, le conflit entre les syndicats et le gouvernement, qui entend remplacer le modèle traditionnel de relations professionnelles basé sur la *concertation* et en particulier modifier l'article 18 du Code du travail pour faciliter les licenciements, a également entraîné une fracture considérable entre les trois grandes confédérations syndicales, la CGIL, la CSIL et l'UIL. Malgré une opposition initiale générale, la CSIL et l'UIL ont accepté de négocier avec le gouvernement Berlusconi alors que la CGIL refusait toute discussion tant que la réforme de l'article 18 se trouvait sur la table et organisait en mars une manifestation de protestation à laquelle ont participé quelque 3 millions de personnes. En juillet, la CISL et l'UIL sont parvenues à un accord appelé « Pacte pour l'Italie », censé préserver la pratique de la *concertation* et comporter d'autres concessions du gouvernement. La CGIL est restée fermement opposée à l'accord. L'intensité de la rivalité entre les syndicats a fait naître en Italie des craintes d'un affaiblissement de l'influence du mouvement syndical suite à cette désunion.

Après les élections **françaises** de la mi-2002, le MEDEF, l'association des employeurs, a renouvelé ses appels en faveur d'une réforme des conditions de négociation, qu'il avait lancés en 2001 au nom d'une soi-disant progression de la négociation collective. Le MEDEF a proposé six thèmes de discussion et les discussions sur l'UNEDIC, l'instance responsable des allocations de chômage, ont commencé à la fin de l'année. Le Ministère du Travail a présenté de nouvelles propositions en janvier 2003 et le débat se poursuit.

En **Autriche**, la négociation dans le secteur privé – en dehors de quelques grandes sociétés – s'est toujours déroulée au niveau sectoriel.

L'offre des employeurs, appuyée par les partis de la coalition gouvernementale de droite, de transférer la négociation collective au niveau de l'entreprise n'a donc quasiment pas de précédent. Mais, à la fin de 2002, le rôle des partenaires sociaux a été conforté et le système traditionnel de négociation a été renforcé, en partie suite aux pressions politiques des syndicats et de leurs membres, et en partie parce que les partenaires de la coalition n'ont pas été en mesure de s'accorder entre eux et se sont rabattus sur les structures de négociation bien établies. Toutefois, une nouvelle « option de redistribution » permet aux employeurs de répartir de manière inégale les hausses salariales au sein de leur personnel. En juillet, le gouvernement a réformé la législation pour permettre aux femmes d'effectuer un travail de nuit, conformément à la politique européenne en la matière.

En **Espagne**, le gouvernement a présenté un décret (*decretazo*) destiné à réformer le marché du travail, notamment en permettant aux entreprises de licencier plus facilement, en réduisant des allocations dont bénéficiaient les travailleurs et en remettant en cause le dialogue social. Les syndicats (CC.OO. et UGT) ont appelé en juin à une grève générale qui a été suivie par plus de 10 millions de travailleurs. Face à une opposition syndicale toujours aussi résolue, le gouvernement a finalement modifié ses propositions. Suite à l'accord de 2002 sur la négociation collective, qui définissait un ensemble d'indicateurs, de directives et de recommandations à destination des négociateurs, le nombre de conventions collectives conclues en 2002 a été plus important qu'au cours des deux années précédentes. Un nouvel accord sur la négociation collective a été signé en janvier 2003.

En **Finlande**, un des pays de la zone euro possédant un système bien établi de négociation collective tripartite centralisée, 2002 a été une année « normale ». On observe cependant que la négociation au niveau local a pris de l'importance au cours des dix dernières années. Ces accords portent en particulier sur l'aménagement du temps de travail et les formules de partage des bénéfices. L'**Irlande** n'a pas non plus connu de changement majeur affectant les dispositifs de la négociation, même si l'accord *Sustaining Progress* entend garantir de manière plus locale le respect des termes convenus en matière salariale, après la dérive salariale considérable observée en 2000–2001. Les employeurs ont le droit d'invoquer leur incapacité à payer une hausse des salaires adoptée au niveau national si leur entreprise connaît des difficultés financières ; l'accord prévoit que, dans pareil cas, le tribunal du travail prend des décisions contraignantes.

En **Belgique**, les partenaires sociaux ont conclu un « gentleman's agreement » en mars 2002 qui a défini une approche des conflits sociaux, simplifié les dispositifs de promotion de l'emploi et harmonisé les statuts des ouvriers et des employés. Les employeurs ont accepté le droit de grève des travailleurs, cependant que les syndicats acceptaient d'éviter la grève « sauvage ».



Aux **Pays-Bas**, la tendance à la décentralisation est plus lente que dans d'autres pays de l'UE. Les syndicats s'efforcent d'utiliser au maximum les opportunités de parvenir à des avancées au niveau de l'entreprise par rapport aux accords conclus au plan sectoriel. Chaque année, un petit nombre de conventions collectives laissent une marge pour des accords complémentaires. En 2002, par exemple, l'accord sur la formation professionnelle laisse une marge de 1,15% de la rémunération moyenne brute pour des accords au niveau local sur des questions telles que le congé parental, la garde des enfants et la prise en charge des personnes âgées, les groupes cibles et le télétravail.

En **Grèce**, l'emploi régulier à plein temps reste très dominant sur le marché de l'emploi, couvrant au moins 80% de la population salariée. Le travail à temps partiel reste très peu développé (environ 4%). Le travail saisonnier et le travail à durée déterminée constituent les formes les plus répandues de travail temporaire. La part de la main-d'œuvre concernée par ces formes d'emploi est en baisse, en passant de 12,9% à 11,3% en 2002.

### 6.2 Hors de l'UE

En **Norvège**, la Confédération patronale NHO a appelé à une flexibilité accrue et à une décentralisation de la négociation collective. Elle s'est également opposée à une réforme centralisée des pensions, en prétendant que les dispositifs de retraite professionnelle devraient se décider au niveau de l'entreprise. On a observé une pression analogue dans le secteur public, avec un affaiblissement de « l'alternative de la solidarité » sous-tendant la politique des revenus. En 2002, les hausses salariales dont ont bénéficié les membres les plus qualifiés dans le secteur municipal ont été intégralement déterminées au niveau local.

En **Suisse**, l'individualisation des accords salariaux s'est ralentie depuis 2000 ; dans un cas, la tendance s'est même inversée : dans la société chimique Novartis, le GBI a pu obtenir la signature de la première convention collective adoptée depuis 1997, après une campagne active menée par le syndicat.

### 6.3 Pays candidats

2002 a marqué une nouvelle étape dans l'évolution des relations professionnelles en **Bulgarie** : le Code du travail a mis fin à toutes les conventions collectives conclues avant le 1er mars 2001. Une période de négociations sectorielles intenses a débouché sur la signature de 58 nouvelles conventions collectives, sectorielles ou nationales. La plupart de ces conventions (65%) sont signées pour deux ans – 19% seulement sont à durée indéterminée. Les conventions couvrent des questions telles que le temps de travail, la sécurité d'emploi, les restructurations, la formation, la santé et la sécurité. Plus de 85% de ces accords prévoient des congés annuels supérieurs aux normes dictées par le Code du travail.

D'autre part, la négociation collective au niveau de l'entreprise s'est ralentie, à cause notamment de la résistance des employeurs et du manque d'expérience de négociateurs syndicaux.

En **Hongrie**, les accords au niveau d'une branche ont légèrement diminué d'importance. Dans le secteur privé, quelque 50% des travailleurs étaient couverts par des accords sectoriels, interentreprises et/ou au niveau de leur entreprise. Le gouvernement issu des élections du printemps 2002 a annoncé, en faisant référence à la Stratégie européenne pour l'emploi, la constitution d'un fonds d'1 milliard de forints pour aider les PME à développer le travail à distance.

Une proportion similaire de travailleurs est couverte par des conventions collectives en **Slovaquie**, où la négociation au niveau du secteur ou de la branche est largement répandue et bien établie. En avril 2002, un nouveau Code du travail a aboli les dispositions antérieures limitant la portée des négociations menées dans le secteur public. Le Plan national d'action pour l'emploi 2002–2003 a adopté quatre nouvelles politiques relatives à l'adaptabilité, avec notamment la mise en œuvre de formes modernes d'organisation du travail et la mise en place d'horaires de travail flexibles adaptés aux besoins des employeurs et des travailleurs. Seuls de 2,5 à 3% des travailleurs sont employés à temps partiel et quelque 35% devraient demander à bénéficier de formules de travail plus flexibles en 2002.

Les négociations au niveau de l'entreprise ont continué à dominer le paysage de la négociation collective en **République tchèque**, à la suite d'un retrait progressif des représentants du gouvernement et des employeurs depuis le début des années 90. La plupart des accords ont inclus des dispositions relatives à la flexibilité du travail, auxquelles les syndicats ne se sont pas opposés. Les membres ont tendance à privilégier une hausse du salaire plutôt qu'une baisse de la durée du travail.

Le niveau local et le niveau national prédominent en **Pologne**, où l'activité au niveau sectoriel est en revanche peu développée. Dans le secteur privé, l'absence d'organisation syndicale et d'instances représentatives des employeurs est à la base de l'absence de négociation collective. Les évolutions du droit du travail remettent en cause les allocations maladie, accroissent les heures supplémentaires, simplifient les procédures de licenciement et diminuent la protection des délégués syndicaux. Les initiatives visant à établir des structures de représentation des travailleurs hors des syndicats et sans protection juridique pourraient mettre en cause l'établissement d'un système de négociation collective du même type que celui qui est à l'œuvre dans la plus grande partie de l'Europe.

En **Lituanie**, le nouveau Code du Travail permet aux travailleurs d'élire leurs propres représentants dans des entreprises où les syndicats ne sont pas présents. Mais le Code entend aussi développer un cadre plus propice à la négociation collective, grâce à une formation à la négociation destinée aux partenaires sociaux et à une meilleure information et consultation des travailleurs. Le Code permet également d'offrir un éventail plus large de contrats d'emploi, tout en précisant que



les contrats à durée déterminée ne pouvaient être utilisés pour un travail permanent. Les amendements apportés à la loi sur le statut des étrangers en janvier 2002 font que désormais les citoyens de l'UE peuvent circuler librement dans le pays.

En **Roumanie**, les conventions collectives de travail au niveau national et au niveau de la branche définissent le contexte de la négociation pour l'entreprise, mais cette structure est mise à mal lorsque les négociations nationales durent si longtemps que des accords sont conclus au niveau local dans l'intervalle.

En **Slovénie**, le système centralisé de négociation n'a pas connu de changements en 2002, mais des évolutions sont probables en 2003 dans le contexte du processus d'adhésion à l'UE, qui tend à donner plus de poids aux négociations sectorielles et par branche. L'analyse montre qu'au cours de la dernière décennie, la Slovénie a connu une croissance économique vigoureuse : le PIB se rapproche de celui de certains Etats membres parce que la force de travail a été préparée à accroître son taux de participation.

#### 6.4 Travailleurs âgés et systèmes de pension

Un certain nombre de pays ont connu des changements dans les régimes de pension et de retraite. La **Finlande** s'est fixé un objectif ambitieux en matière de taux d'emploi global, à savoir 75% à l'horizon 2010 : la réalisation de cet objectif peut signifier que les gens entament leur vie professionnelle plus tôt et la terminent plus tard. L'évolution dans le sens d'un allongement de la durée de la vie professionnelle pour alléger la pression que l'augmentation du nombre des retraités exercera sur les ressources de la sécurité sociale a conduit à des changements majeurs dans la législation afin de réformer le système des pensions. Les changements entreront en vigueur en 2005. Aux **Pays-Bas**, 15% des personnes âgées de 60 à 64 ans exerçaient un emploi en 2002, contre 11% au milieu des années 90 ; le nombre de femmes plus âgées occupant un emploi progresse plus vite que celui des hommes.

En **Autriche**, 2002 a vu l'introduction – par une convention collective – de nouveaux dispositifs de travail à temps partiel pour les travailleurs plus âgés dans des secteurs tels que le pétrole et la chimie, le traitement du bois, le tabac, le textile et l'électronique. En décembre 2002, 22.750 personnes étaient employées suivant cette formule, ce qui correspond à un coût de 230 millions d'euros pour l'Etat.

En **Grèce**, en vertu de la convention collective générale de travail, les travailleurs plus âgés bénéficient d'une priorité dans tous les programmes de formation et de recyclage en interne et des dispositifs incitatifs ont été adoptés pour que les formules de création d'emplois et les mesures de lutte contre le chômage de longue durée bénéficient également aux personnes plus âgées.

Dans un certain nombre de pays, les revendications des syndicats ont reflété leurs préoccupations quant à la capacité des régimes de pension

d'honorer leurs engagements vis-à-vis des travailleurs qui partent à la retraite. En **Norvège**, les syndicats ne sont pas parvenus à garantir un régime de retraite centralisé commun pour le secteur privé mais les partenaires sociaux se sont accordés sur des lignes directrices pour les négociations à mener au niveau de l'entreprise.

En **France**, depuis février, les syndicats et le gouvernement sont en conflit sur deux questions : la durée de la période de cotisations au régime de retraite et le financement de ce régime. Les syndicats entendent conserver les systèmes de retraite par répartition.

Cette question est également d'actualité dans les pays candidats. En **Bulgarie**, la collecte des cotisations pour le fonds de pension universel a commencé : ce fonds est conçu pour apporter un revenu supplémentaire aux assurés individuels nés après décembre 1959. En **Lituanie**, le débat sur la réforme des pensions est engagé depuis près de 10 ans, sans qu'aucune action ne soit véritablement menée, et ce débat devrait animer la campagne des élections générales de 2004.

---

## Chapitre 7 Conclusion et perspectives pour 2003

Les prévisions européennes pour 2003 ne permettent pas de nourrir beaucoup d'espoirs d'assister à une reprise économique rapide. Au début de l'année, la confiance des consommateurs a atteint le niveau le plus bas observé depuis 1992, alors que l'UE entrait en récession. La Commission européenne estime que la récession pourrait être évitée cette fois-ci : elle prévoit une croissance de 1% dans la zone euro pour l'ensemble de l'année, avec un démarrage lent suivi d'une accélération qui devrait déboucher sur une progression de 2,3% en 2004.

Les observateurs espèrent que les tensions géopolitiques s'apaiseront après la fin de la guerre en Irak mais la situation internationale reste tendue et volatile. En Allemagne, en particulier – qui joue souvent un rôle essentiel dans l'ensemble de l'économie de la zone euro – on s'attend à ce que la situation reste morose pendant la plus grande partie de l'année. Un certain nombre de syndicats allemands, notamment dans les secteurs de la métallurgie, de la construction et de la banque, doivent sans doute rétrospectivement s'estimer heureux d'avoir signé des conventions collectives de deux ans qui leur garantiront des hausses de salaires en 2003.

De nombreux syndicats continueront de centrer leur action sur l'augmentation de la part du travail dans le PIB et sur la hausse du pouvoir d'achat des travailleurs. La controverse portant sur les structures de négociation devrait également se poursuivre, avec le danger de voir les organisations syndicales adopter des approches divergentes. En Italie, par exemple, la CISL et l'UIL sont davantage favorables à une évolution vers la décentralisation, alors que pour la CGIL, le maintien d'une négociation nationale constitue une priorité.

Dans les pays où le système de négociation collective est soumis à des attaques, comme le Portugal, le scénario le plus pessimiste prévoit l'effondrement du système existant ou – ce qui est à peine mieux – , l'abandon de mesures de portée plus large destinées à améliorer les conditions de travail. D'autre part, comme l'échéance de 2004 se rapproche, le danger d'un dumping salarial dans les nouveaux Etats membres pourrait bien se révéler de plus en plus préoccupant.

Face à tous ces défis, la mise en place d'une coordination et d'un soutien mutuel à la négociation entre les syndicats des Etats membres actuels et futurs de l'UE est plus importante que jamais.

### Références

Le texte intégral des rapports sur les évolutions de la négociation collective évoqués dans le présent rapport sont disponibles sur le site Internet de l'ISE :

<http://www.etuc.org/ETUI/CBEurope/Creports/default.cfm>

Rapport annuel sur la coordination de la négociation collective, CES :

<http://www.etuc.org/ETUI/CBEurope/EurActiv/CBCFR02.pdf>

Autres sources :

*L'emploi en Europe 2002, Evolution récente et perspectives*, Commission européenne, 2002

*Les relations industrielles dans l'UE, au Japon et aux Etats-Unis en 2001*, European Industrial Relations Observatory Online, 2002

*Relations du travail en Europe – 2002*, Commission européenne, 2003

*Economic Forecasts – Spring 2003*. (European Economy, 2)

Luxembourg : EUR-OP, 2003

