



industriAll European Trade Union

Rapport Eucob@n

2013

Table des matières

0	Introduction.....	4
1	Aperçu économique.....	5
1.1	Production et croissance économique.....	6
1.1.1	PIB total.....	7
1.1.2	PIB par habitant.....	8
1.1.3	PIB par salarié.....	8
1.2	Salaires et productivité du travail – Coûts salariaux unitaires.....	9
1.2.1	Productivité du travail.....	9
1.2.2	Coût salarial unitaire réel (CSUR).....	11
1.2.3	Part des salaires ajustée.....	12
1.2.4	Coût salarial unitaire nominal (CSUN).....	13
1.3	Emploi et chômage.....	14
1.3.1	Emploi.....	15
1.3.2	Emploi des travailleurs seniors.....	17
1.3.3	Chômage.....	17
1.3.4	Chômage des jeunes.....	18
1.4	Inflation.....	19
1.4.1	Indice des prix à la consommation harmonisé (IPCH).....	19
1.4.2	Chiffres nationaux de l'inflation.....	21
2	Négociations collectives dans les industries manufacturières européennes en 2012-2013.....	21
2.1	Evolutions dans le secteur de la métallurgie.....	21
2.1.1	Production.....	21
2.1.2	Emploi.....	23
2.1.3	Participants à l'enquête.....	25
2.1.4	La règle de coordination salariale et la VOWA.....	31
2.2	Evolutions dans les secteurs minier, chimique et énergétique.....	33
2.2.1	Production.....	33
2.2.2	Emploi.....	34
2.2.3	Participants à l'enquête.....	35
2.2.4	La règle de coordination salariale et la VOWA.....	39
2.3	Evolutions dans les secteurs des textiles, de l'habillement et du cuir.....	40

2.2.5	Production	40
2.2.6	Emploi.....	43
2.2.7	Participants à l'enquête.....	44
2.2.8	La règle de coordination salariale et la VOWA.....	48
2.3	Evolutions dans le secteur sidérurgique	49
2.3.1	Production	49
2.3.2	Emploi.....	51
2.3.3	Participants à l'enquête.....	53
3	L'application de la Règle de coordination salariale.....	59
3.1	L'importance de chiffres VOWA corrects.....	59
3.2	Explications des affiliés qui n'ont pas appliqué la Règle de coordination salariale	60
3.3	Questions concernant les taux d'inflation nationaux et la productivité du travail.....	60
4	Calendriers des négociations collectives pour les années à venir	61
5	Expériences avec le questionnaire modifié – nouvelles améliorations en 2014	61
5.1	Salaires minimum	62
5.2	L'existence de clauses d'ouverture	63
5.3	Participation des confédérations nationales.....	64
5.4	Le caractère des accords	66
5.5	Actions syndicales	66
6	Conclusions.....	67

0 Introduction

Comme en 2012, le rapport Eucob@n de 2013 est divisé en quatre sections :

1. Métal
2. Industrie minière/produits chimiques/énergie
3. Textiles/habillement/cuir
4. Acier

En introduction, vous trouverez d'abord un aperçu macroéconomique général, qui est lié à la règle de coordination salariale d'industriAll Europe. Elle met principalement l'accent sur les salaires, l'inflation, la productivité, le coût unitaire de la main-d'œuvre et la part des salaires. Cependant, à un moment où le chômage atteint des niveaux jamais égalés, nous avons aussi inclus les derniers chiffres de la croissance et de l'emploi. Les quatre sections comportent aussi des graphiques spécifiques à chaque secteur qui permettront aux collègues des fédérations nationales de comparer l'évolution dans leur propre pays à celle dans les pays voisins.

Les comités sectoriels concernés d'industriAll Europe peuvent également utiliser les tableaux et statistiques pour donner à leurs membres des informations générales et le soutien dont ils ont besoin pour leurs travaux. Notez cependant qu'il n'existe pas de données sectorielles pour tous les pays et que la qualité et la fiabilité des données varient.

IndustriAll Europe a des affiliés dans 37 pays européens, dont 28 sont actuellement membres de l'UE. Dans le présent rapport, nous avons uniquement utilisé les données d'Eurostat et d'AMECO. L'aperçu économique remplace le chapitre macroéconomique qui, de 2007 à 2012, était commandé à l'ETUI par les trois anciennes fédérations. Comme vous le verrez, les explications des tableaux et des graphiques sont courtes et faciles à comprendre. Nous n'avons ni essayé de dresser un aperçu complet de l'évolution économique, ni tenté d'analyser toutes les tendances ou d'expliquer tous les termes et relations économiques.

La nouvelle fédération industrielle compte près de 200 affiliés et couvre un large éventail de secteurs industriels. Si chaque aspect de l'économie et chaque détail des réponses à notre questionnaire annuel devaient être inclus dans le rapport Eucoban lui-même, il comprendrait plus de 100 pages, mais ne serait pas très intéressant à lire. C'est pourquoi, seules les informations et les résultats des négociations les plus pertinents ont été inclus. Les réponses complètes sont présentées secteur par secteur, pays par pays et syndicat par syndicat dans une annexe distincte du rapport.

En 2013, le questionnaire a été complété par quelques questions supplémentaires, par exemple sur les salaires minimum, les grèves et la participation des confédérations nationales aux négociations. Plusieurs questions à choix multiples ont été introduites afin de permettre de compléter le questionnaire plus facilement. Cependant, le taux de réponse demeure une préoccupation.

Bart Samyn

Secrétaire général adjoint

Erlend Hansen

Conseiller politique

1 Aperçu économique

L'aperçu conserve la même structure centrale que le rapport de l'an passé. Cependant, il a été modifié en ce sens que cette année, l'accent est davantage mis sur les variations en pourcentage, et pas sur les indices.

Un certain nombre de tableaux présentant des indices ont été retirés parce qu'ils font doublons avec ceux qui portent sur les variations en pourcentage. De même, certains graphiques présentant les évolutions de l'UE28 et la ZE17 ont été supprimés. Cela permet de gagner de l'espace par rapport au rapport de l'an passé. Par ailleurs, il y a davantage d'analyses sectorielles dans ce rapport, qui met aussi davantage l'accent sur les questions de genre et la démographie.

L'aperçu économique se présente sous une forme qui est censée être relativement facile à lire et n'être pas trop académique. Nous espérons atteindre ainsi davantage de lecteurs.

Un certain nombre de statistiques sont liées à la règle de coordination salariale d'industriAll Europe. Elle stipule que, dans tous les pays, les critères de la politique salariale syndicale doivent consister à compenser le taux d'inflation et à garantir que le revenu des travailleurs maintient leur participation aux gains de productivité. Cette règle fait référence au niveau minimum d'augmentation des salaires et n'est pas une limite supérieure.

Une politique coordonnée en matière de négociations collectives a pour but de permettre à tous les travailleurs d'évoluer dans leur emploi, d'avoir des revenus équitables et de meilleures conditions de vie et de travail. La règle de coordination salariale joue un rôle très important pour le développement collectif concerté des revenus des travailleurs. Si cette marge sert de base aux principes de négociations collectives dans tous les pays européens, une concurrence sur les salaires et le dumping salarial sera évitée.

Les conventions collectives doivent tenir compte de l'inflation et des augmentations de productivité du travail. Les éléments concrets qui déterminent la valeur des conventions collectives – p.ex. l'augmentation du pouvoir d'achat via les augmentations de salaires, la réduction du temps de travail, les modèles de retraite à temps partiel, les accords en matière de formation et de qualification – sont du ressort des syndicats nationaux.

Les raisons de la non-application de la règle de coordination salariale doivent être analysées. C'est la raison pour laquelle le questionnaire de cette année inclut une question à ce propos. Malheureusement, chose étonnante, nous n'avons reçu que peu de réponses. Les analyses de la règle de coordination salariale restent uniquement basées sur les données rapportées au plan national (VOWA) car elles sont liées aux augmentations de salaires négociées collectivement ainsi qu'aux éléments non-tarifaires et aux coûts salariaux non totaux. Nous constatons cependant qu'avec un taux de réponse relativement faible et quelques chiffres

relatifs à la Valeur de l'Accord global, il faudra considérer dans les futurs rapports un calcul supplémentaire basé sur les statistiques des salaires publics.

1.1 Production et croissance économique

Le Produit intérieur brut (PIB) mesure la valeur marchande de biens et services officiellement reconnus au sein de la zone géographique d'un pays. La plupart des pays européens continuent de souffrir de la stagnation économique ou, pire même, sont encore en crise. L'économie de l'Union européenne a nettement ralenti en 2011 et est entrée en récession en 2012, une situation qui a perduré en 2013.

La baisse du produit intérieur brut (PIB) moyen de l'UE s'est élevée à 0,4 % en 2012 et, en 2013, le PIB moyen a stagné avec une très petite augmentation d'environ 0,1%.

Les divers pays européens ont connu un cycle économique manifestement divergent. En 2012, plus de la moitié des pays de l'UE (14 sur 28) sont restés en récession. Ce sont les pays du Sud de l'Europe et certains pays d'Europe de l'Est qui ont connu le ralentissement économique le plus marqué. La plupart des pays qui ont connu une croissance économique n'ont enregistré que des taux de croissance très faibles. Il s'agit essentiellement des pays d'Europe occidentale. Cependant, des augmentations de PIB ont été enregistrées dans les pays baltes. En 2013, 10 des 28 pays de l'UE étaient encore en récession.

Selon une prévision de la Commission européenne, l'UE connaîtra une légère reprise en 2014 avec une croissance économique de 1,4%. Mais c'est essentiellement dans les pays d'Europe du Sud que les taux de croissance devraient être très faibles, et ce malgré des niveaux déjà peu élevés.

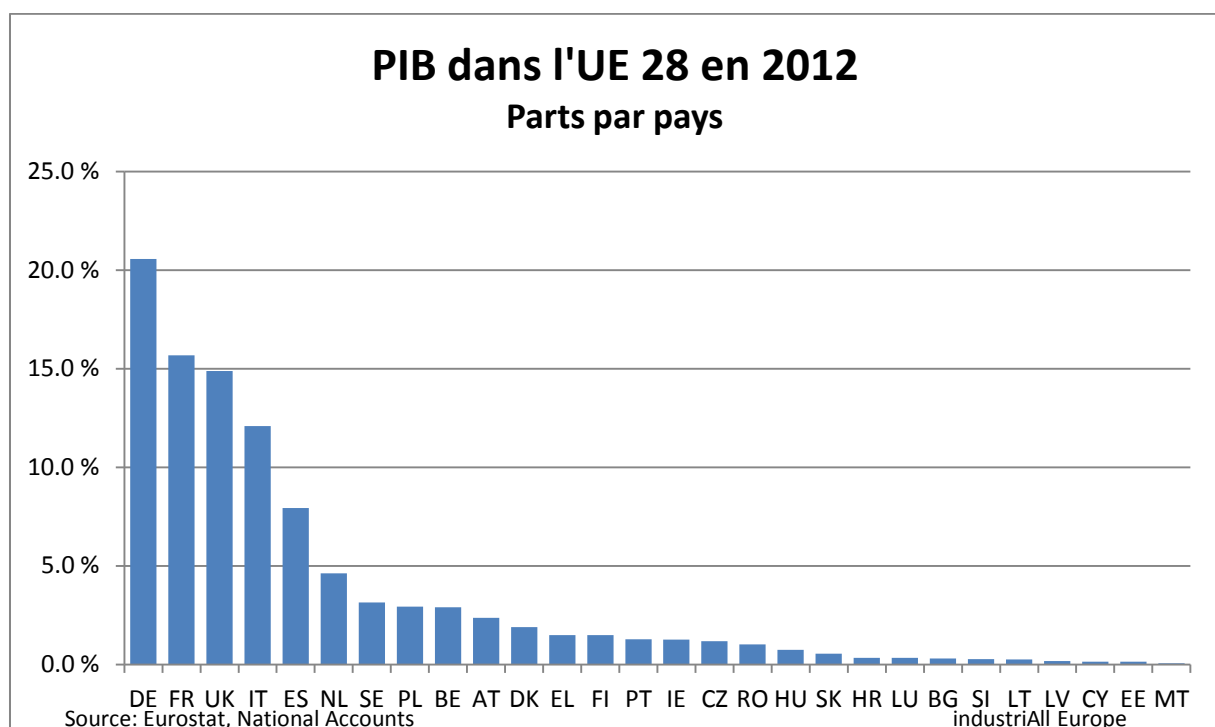
Eurostat: taux de croissance réel du PIB - volume, variation en pourcentage

Colonne 1	2008	2009	2010	2011	2012	2013
UE 28	0,4	-4,5	2,0	1,7	-0,4	0,1
ZE 17	0,4	-4,4	2,0	1,6	-0,7	-0,5
Belgique	1,0	-2,8	2,3	1,8	-0,1	0,2
Bulgarie	6,2	-5,5	0,4	1,8	0,8	:
République tchèque	3,1	-4,5	2,5	1,8	-1,0	:
Danemark	-0,8	-5,7	1,4	1,1	-0,4	0,4
Allemagne	1,1	-5,1	4,0	3,3	0,7	0,4
Estonie	-4,2	-14,1	2,6	9,6	3,9	:
Irlande	-2,2	-6,4	-1,1	2,2	0,2	:
Grèce	-0,2	-3,1	-4,9	-7,1	-6,4	:
Espagne	0,9	-3,8	-0,2	0,1	-1,6	:
France	-0,1	-3,1	1,7	2,0	0,0	:
Croatie	2,1	-6,9	-2,3	-0,2	-1,9	:
Italie	-1,2	-5,5	1,7	0,5	-2,5	:
Chypre	3,6	-1,9	1,3	0,4	-2,4	:

Lettonie	-2,8	-17,7	-1,3	5,3	5,2	:
Lituanie	2,9	-14,8	1,6	6,0	3,7	3,3
Luxembourg	-0,7	-5,6	3,1	1,9	-0,2	:
Hongrie	0,9	-6,8	1,1	1,6	-1,7	1,1
Malte	3,9	-2,8	3,3	1,7	0,9	:
Pays-Bas	1,8	-3,7	1,5	0,9	-1,2	:
Autriche	1,4	-3,8	1,8	2,8	0,9	:
Pologne	5,1	1,6	3,9	4,5	1,9	:
Portugal	0,0	-2,9	1,9	-1,3	-3,2	:
Roumanie	7,3	-6,6	-1,1	2,2	0,7	:
Slovénie	3,4	-7,9	1,3	0,7	-2,5	-1,1
Slovaquie	5,8	-4,9	4,4	3,0	1,8	:
Finlande	0,3	-8,5	3,4	2,8	-1,0	-1,4
Suède	-0,6	-5,0	6,6	2,9	0,9	1,5
Royaume-Uni	-0,8	-5,2	1,7	1,1	0,3	1,9
Islande	1,2	-6,6	-4,1	2,7	1,4	:
Norvège	0,1	-1,6	0,5	1,3	2,9	0,6
Suisse	2,2	-1,9	3,0	1,8	1,0	2,0
Monténégro	6,9	-5,7	2,5	3,2	-2,5	:
Macédoine	5,0	-0,9	2,9	2,8	-0,4	:
Serbie	3,8	-3,5	1,0	1,6	-1,5	:
Turquie	0,7	-4,8	9,0	:	:	:

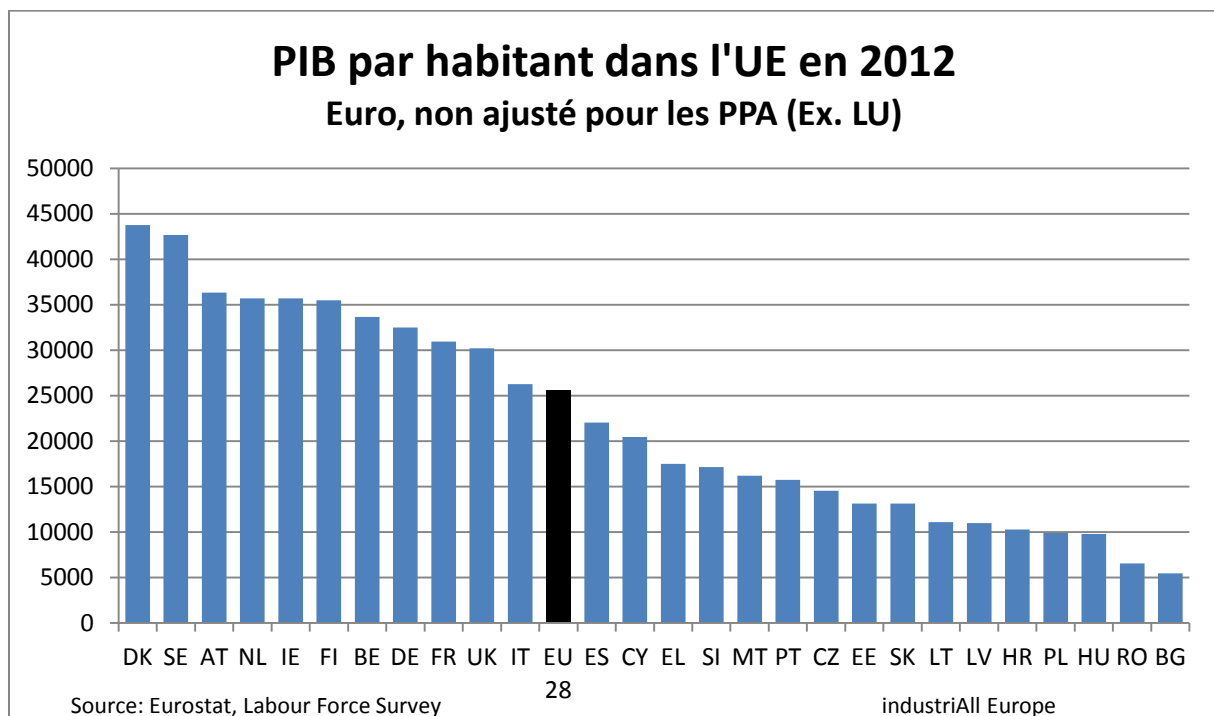
1.1.1 PIB total

Le tableau ci-dessous indique comment 28 pays de l'UE ont contribué au PIB total (environ 13 trillions €) en 2012. La production allemande a représenté plus d'un cinquième de la valeur.



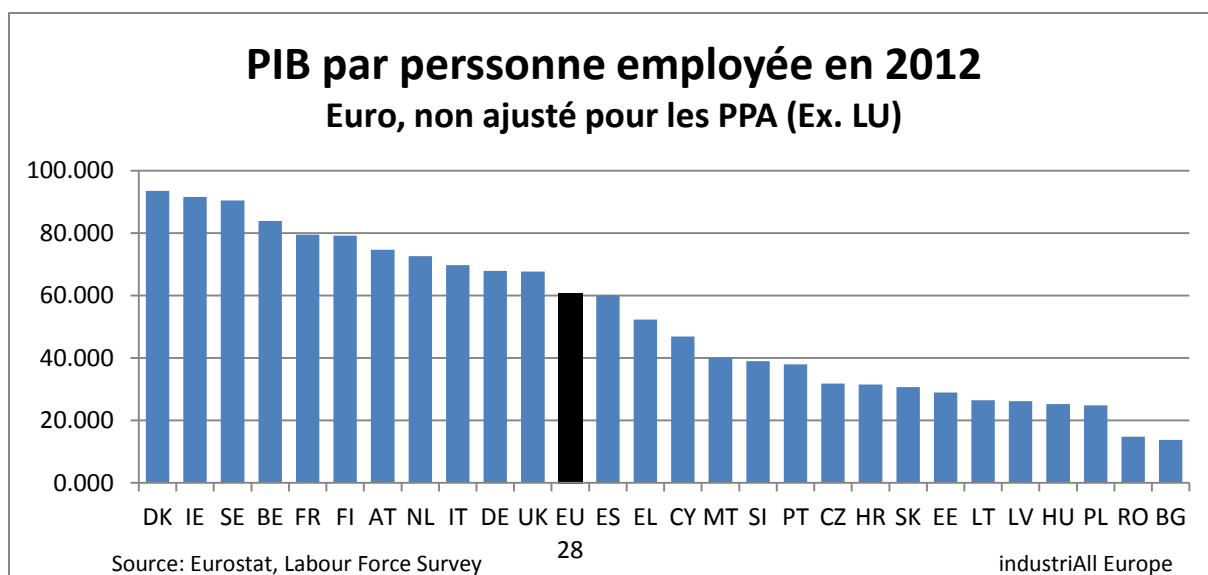
1.1.2 PIB par habitant

Le PIB par habitant est obtenu en divisant le PIB par le nombre d'habitants d'un pays. Les pays nordiques, l'Autriche et les Pays-Bas ont les valeurs par habitant les plus élevées alors que les nouveaux Etats membres, tels que la Pologne, la Roumanie et la Bulgarie, figurent à l'autre extrémité de l'échelle, une situation qui a bien sûr un impact sur le mouvement de la main-d'œuvre au sein de l'UE. Le Danemark a la valeur de production par habitant la plus élevée de l'UE avec 43.000 euros par an, soit près de 18.000 euros de plus que la moyenne de l'UE. Veuillez noter que les chiffres et les proportions n'ont pas été ajustés pour ce que l'on appelle les parités de pouvoir d'achat, c'est-à-dire que nous n'avons pas tenu compte du fait que le même panier de la ménagère a un coût différent dans les Etats membres. Si un panier coûte 100 euros au Royaume-Uni et 200 euros en Bulgarie, le taux de change de la parité de pouvoir d'achat s'élève à 2:1. Le PIB par habitant est la mesure de revenu la plus fréquemment utilisée pour les comparaisons internationales des modes de vie. Le Luxembourg est un cas particulier et a été omis pour éviter toute confusion. Etant donné qu'un grand nombre de personnes travaillent dans ce petit Etat sans vraiment y vivre, sa production par habitant devient anormalement élevée.



1.1.3 PIB par salarié

Il en est de même si l'on examine la valeur produite par salarié, y compris les indépendants. Il convient cependant de noter que l'Irlande est le numéro deux dans cet aperçu, ce qui signifie que son taux d'emploi est relativement faible, voir chapitre 1.3.1.



1.2 Salaires et productivité du travail – Coûts salariaux unitaires

Ce chapitre ne donne pas un aperçu des statistiques qui sont nécessaires pour comprendre la relation entre le coût unitaire réel et nominal de la main-d'œuvre, la part des salaires et la productivité du travail. Cette situation s'explique par le fait que la règle de coordination salariale d'industriAll Europe est basée sur les salaires fixés par convention collective et l'amélioration des conditions de travail qui peut être calculée, et pas sur les chiffres AMECO concernant la rémunération par travailleur (y compris les cotisations sociales des employeurs).

Les coûts salariaux unitaires mesurent le coût de la main-d'œuvre par unité produite. Les CSU augmentent lorsque les coûts salariaux totaux augmentent plus vite que la production. A titre d'exemple, si les salaires augmentent de 5% et la productivité du travail (production par travailleur) augmente de 2%, les coûts salariaux unitaires augmenteront de 3%. Une augmentation de la productivité du travail permet de contrôler le coût salarial unitaire, parce qu'un producteur obtient une production plus élevée de chaque unité de travail employée pour un coût salarial donné.

1.2.1 Productivité du travail

En général, la productivité est une mesure de l'efficacité de la production. La mesure de la productivité est définie comme une production totale par unité d'une contribution totale. La productivité du travail indique le ratio entre la production et l'emploi. Le tableau ci-dessous provient d'AMECO, qui est aussi la base de l'analyse du respect de la règle de coordination salariale qui figure à la fin du rapport. Comme on le voit, 2009 a été une année très négative en raison de l'éclatement de la crise et de la forte baisse du PIB, plus forte encore que la

baisse de l'emploi. Depuis lors, la situation est plus stable dans la majorité des pays, avec une modeste croissance dans l'UE27 et la ZE17.

PIB aux prix du marché de 2005 par personne employée,
AMECO

Pays	2009	2010	2011	2012	2013
Belgique	-2,7	1,4	0,5	-0,1	0,9
Bulgarie	-2,9	5,3	6,1	2,4	2,1
Tchéquie	-3,5	4,5	1,4	0,1	1,3
Danemark	-2,7	3,6	1,5	1,0	1,1
Allemagne	-5,2	3,2	1,6	-0,4	1,3
Estonie	-4,7	7,4	0,6	1,0	2,6
Irlande	1,2	4,0	2,8	1,2	1,2
Grèce	-3,0	-1,7	-0,2	0,1	0,2
Espagne	2,9	2,6	2,8	2,0	1,2
France	-1,3	1,4	1,0	0,0	0,9
Italie	-2,7	2,7	0,3	-0,4	0,5
Chypre	-1,3	1,1	-0,1	0,7	-0,2
Lettonie	-5,3	4,7	2,0	1,5	2,4
Lituanie	-8,6	6,9	3,8	1,8	3,0
Luxembourg	-6,2	0,8	-1,1	-0,9	1,0
Hongrie	-4,2	0,9	1,4	-1,3	-0,4
Malte	-2,4	0,0	-0,3	0,6	0,8
Pays-Bas	-2,5	2,2	1,0	-0,7	0,8
Autriche	-2,5	1,7	1,6	0,3	1,0
Pologne	1,2	3,4	3,3	2,4	2,2
Portugal	-0,3	3,0	-0,1	0,0	0,0
Roumanie	-4,7	-0,2	2,0	0,9	1,7
Slovénie	-6,3	4,0	1,6	0,3	1,6
Slovaquie	-3,0	5,8	1,5	1,4	2,2
Finlande	-5,9	4,9	1,7	0,9	1,7
Suède	-2,7	5,0	1,7	0,1	1,7
R.U.	-2,8	1,9	0,2	0,1	1,2
ZE-17	-2,4	2,5	1,2	0,1	1,0
UE-27	-2,4	2,5	1,4	0,4	1,2

1.2.2 Coût salarial unitaire réel (CSUR)

L'indicateur du coût salarial unitaire réel compare les salaires avec la productivité (PIB par emploi) afin de montrer comment les coûts salariaux sont liés à la productivité de leur main-d'œuvre.

C'est la relation entre le montant qui est payé à chaque travailleur et la valeur qu'il/elle produit par son travail.

Du point de vue politique de la Commission européenne, un CSUR plus faible est positif pour de nombreux pays européens, en particulier pour les pays dont le commerce international est déficitaire. La baisse des salaires s'inscrit dans une politique d'austérité même si l'UE n'a pas de compétence officielle dans ce domaine. D'un point de vue syndical, cette approche est inacceptable, car le coût salarial unitaire n'est pas le seul facteur qui détermine la compétitivité. Une vie professionnelle bien organisée, l'innovation, la qualité des produits et un certain nombre d'autres facteurs sont décisifs pour pérenniser l'avenir des industries manufacturières européennes.

Les évolutions présentées dans le tableau ci-dessous ont beaucoup varié depuis 2009. En 2012, l'augmentation moyenne dans la ZE17 et l'UE27 était proche de zéro alors qu'une baisse de 0,8% est prévue pour 2013.

Pays	2009	2010	2011	2012	2013
Belgique	2,6	-1,8	0,5	1,1	-0,7
Bulgarie	8,1	2,7	-3,7	-0,6	0,1
Tchéquie	0,5	1,0	0,9	-0,1	-0,3
Danemark	4,6	-4,7	-0,5	-1,3	-1,0
Allemagne	4,2	-1,7	0,6	1,4	-0,4
Estonie	2,4	-6,6	-2,8	0,0	-0,2
Irlande	1,7	-4,6	-3,7	-3,1	-2,3
Grèce	4,3	-3,4	-4,5	-7,4	-1,1
Espagne	1,3	-3,0	-3,2	-2,7	-1,7
France	2,7	-0,1	0,2	0,6	-0,6
Italie	2,4	-0,8	-0,3	-0,2	-1,3
Chypre	6,6	-2,9	0,0	-3,7	-2,1
Lettonie	-6,7	-7,7	-3,1	-1,8	-1,7
Lituanie	2,4	-9,1	-5,4	-1,7	-2,7
Luxembourg	8,4	-3,0	-1,4	2,7	-0,6
Hongrie	-0,6	-6,1	0,8	0,5	-0,3
Malte	3,3	-3,3	-1,5	-0,8	-1,0
Pays-Bas	5,6	-2,1	-0,4	1,0	-0,9
Autriche	3,8	-2,0	-0,8	1,2	-0,5
Pologne	-1,4	0,8	-1,4	-0,9	0,5
Portugal	2,2	-2,6	-1,4	-3,8	-1,8

Roumanie	-1,2	1,8	-5,9	-1,2	-1,3
Slovénie	5,6	1,4	-0,4	0,0	-2,2
Slovaquie	8,2	-1,8	-2,2	-1,0	-1,6
Finlande	7,2	-1,8	-2,5	-0,3	-0,6
Suède	2,3	-2,9	-1,8	1,7	0,1
R.U.	4,0	-1,2	-0,7	-0,4	-0,9
Croatie	2,2	1,3	-3,6	-0,5	-1,2
Islande	-9,0	1,3	1,4	0,8	0,5
Turquie	4,8	-1,5	-12,9	-3,3	-2,4
Suisse	3,7	-2,1	1,1	1,6	0,1
Norvège	11,6	-3,1	-1,3	-1,3	-1,0
ZE-17	3,3	-1,5	-0,5	0,2	-0,8
UE-27	3,2	-1,4	-0,6	0,0	-0,8

1.2.3 Part des salaires ajustée

La part des salaires est le ratio entre la rémunération des salariés et le PIB aux prix du marché. Un ajustement est nécessaire parce qu'il y a des changements dans la composition de l'emploi chez les salariés et les indépendants.

Nous avons inclus dans le présent rapport des statistiques de 2009 à 2013. Pendant cette période, la part des salaires a baissé de près de 1,5 point de pourcentage dans l'UE 27 et la ZE 17 bien que la baisse ait été plus marquée dans certains pays, par exemple plus de six points de pourcentage en Espagne et près de neuf en Grèce.

Il convient de noter que la part des salaires du PIB diminue depuis longtemps. Cette évolution a commencé il y a trois ou quatre décennies. Les salaires ont baissé et les bénéficiaires ont augmenté. Les capitalistes ont investi leur argent dans des actions, des titres, des obligations, des devises, l'immobilier etc. et créé des bulles qui devaient éclater tôt ou tard. L'alternative consisterait à investir les bénéficiaires dans une augmentation de production stipulée à condition qu'il existe un marché de consommateurs désireux d'acheter leurs produits.

Economie totale de la part salariale ajustée, pourcentage du PIB aux prix du marché

Pays	2009	2010	2011	2012	2013
Belgique	62.5	61.4	61.7	62.4	61.9
Bulgarie	51.7	53.1	51.1	50.8	50.9
Tchéquie	50.5	51.0	51.5	51.4	51.3
Danemark	62.1	59.2	58.8	58.1	57.5
Allemagne	58.3	57.3	57.6	58.4	58.2
Estonie	56.2	52.5	51.0	51.0	50.9

Irlande	56.2	53.7	51.7	50.1	48.9
Grèce	56.8	54.9	52.4	48.5	48.0
Espagne	57.3	55.6	53.8	52.3	51.4
France	58.7	58.7	58.8	59.1	58.8
Italie	55.7	55.2	55.1	54.9	54.2
Chypre	57.1	55.4	55.4	53.4	52.3
Lettonie	52.8	48.7	47.2	46.4	45.6
Lituanie	51.2	46.5	44.0	43.3	42.1
Luxembourg	50.5	49.0	48.3	49.6	49.3
Hongrie	52.2	49.0	49.4	49.6	49.5
Malte	53.2	51.4	50.6	50.3	49.8
Pays-Bas	60.5	59.2	58.9	59.5	59.0
Autriche	58.7	57.7	57.2	58.0	57.6
Pologne	47.8	48.2	47.5	47.0	47.3
Portugal	59.6	58.1	57.2	55.1	54.1
Roumanie	59.7	60.7	57.1	56.5	55.7
Slovénie	64.5	65.4	65.2	65.1	63.7
Slovaquie	46.5	45.7	44.7	44.2	43.5
Finlande	59.6	58.6	57.1	56.9	56.6
Suède	58.2	56.5	55.5	56.4	56.5
R.U.	64.8	64.0	63.6	63.4	62.8
Croatie	58.4	59.2	57.1	56.8	56.2
Macédoine	53.4	54.0	54.0	53.8	53.8
Islande	59.1	59.9	60.7	61.2	61.5
Turquie	34.6	34.1	29.7	28.7	28.0
Monténégro	67.8	72.0	69.6	67.1	66.1
Suisse	71.5	70.1	70.8	72.0	72.0
Norvège	50.5	48.9	48.3	47.6	47.2
ZE-17	58.1	57.3	57.0	57.2	56.8
UE-27	58.9	58.0	57.7	57.8	57.4

1.2.4 Coût salarial unitaire nominal (CSUN)

Le coût salarial unitaire nominal (CSUN) est défini comme le ratio de la rémunération totale des salariés en millions de devise nationale par unité de production. La différence entre le coût salarial unitaire nominal et réel est un indice de prix. La plupart des analystes utilisent l'indice des prix à la consommation, mais la Commission européenne utilise parfois le déflateur du PIB. Les chiffres nominaux sont plus élevés que les chiffres réels aussi longtemps que l'indice des prix est positif.

Pays	2009	2010	2011	2012	2013
Belgique	3.9	0.0	2.7	3.2	1.4
Bulgarie	12.7	5.6	1.1	2.7	3.0
Tchéquie	2.4	-0.7	0.2	1.9	0.8
Danemark	5.7	-1.0	0.3	0.6	0.5
Allemagne	5.5	-1.1	1.4	3.0	1.5
Estonie	1.4	-5.6	0.8	3.0	2.8
Irlande	-2.4	-6.9	-4.1	-1.9	-1.2
Grèce	7.2	-1.7	-3.0	-8.1	-1.5
Espagne	1.4	-2.6	-1.9	-1.8	-1.1
France	3.2	0.7	1.8	2.1	1.1
Italie	4.6	-0.4	1.0	1.9	0.9
Chypre	6.7	-1.3	2.0	-1.5	-0.1
Lettonie	-7.9	-9.8	2.1	0.3	-0.1
Lituanie	-1.4	-7.3	-0.3	0.4	0.3
Luxembourg	8.6	1.7	3.2	4.1	2.4
Hongrie	2.9	-3.2	4.4	5.1	3.3
Malte	5.9	-0.4	0.8	0.9	1.6
Pays-Bas	5.2	-0.8	0.7	2.6	0.7
Autriche	4.9	-0.3	1.3	3.2	0.9
Pologne	2.2	2.2	1.7	2.2	2.8
Portugal	3.1	-1.5	-0.8	-3.1	-0.6
Roumanie	2.9	7.9	1.7	2.3	2.5
Slovénie	8.7	0.3	0.4	0.2	-0.7
Slovaquie	6.9	-1.3	-0.6	1.0	0.4
Finlande	8.7	-1.3	1.0	2.3	1.6
Suède	4.4	-1.9	-0.9	2.7	1.4
R.U.	5.7	1.7	1.6	2.3	1.3
Croatie	5.6	2.4	-1.6	0.8	0.5
Islande	-1.4	8.3	4.5	5.6	4.2
Turquie	10.4	4.1	-5.4	3.5	2.8
Suisse	3.9	-2.0	1.9	2.5	1.9
Norvège	4.5	3.1	4.3	0.6	1.0
AE-17	4.2	-0.8	0.8	1.6	0.8
UE-27	4.3	-0.4	0.9	1.8	1.0

1.3 Emploi et chômage

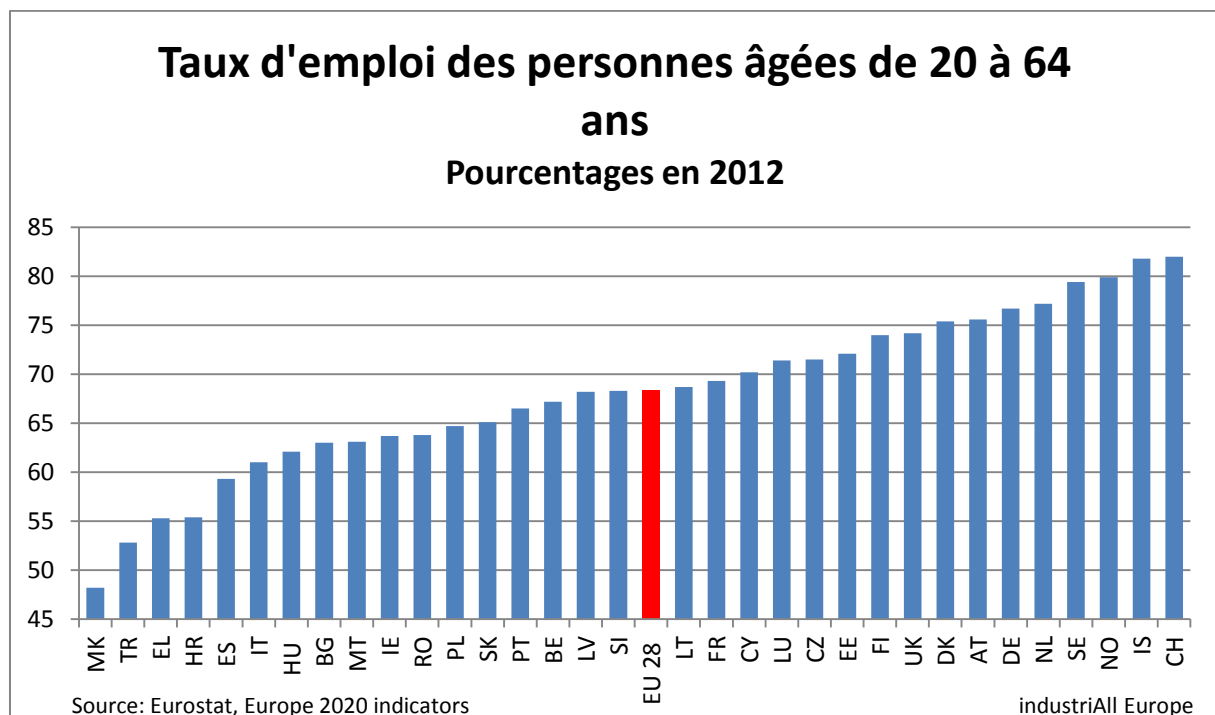
Ce chapitre met en lumière les taux d'emploi en 2012 dans les pays européens, y compris les états non membres de l'UE. Les statistiques d'Eurostat montrent clairement les différences entre les pays, en ce qui concerne l'emploi total et les taux d'activité des hommes et des

femmes. Nous avons également inclus dans ce rapport un aperçu des taux d'emploi des travailleurs seniors.

Le chômage, en particulier chez les jeunes, est spectaculaire, mais malheureusement peu pris en compte par l'UE ou les gouvernements nationaux. Le chômage est l'aspect caché de l'économie européenne alors que les hommes politiques se félicitent que l'euro a été sauvé, que la dette souveraine est sous contrôle et que les investisseurs tirent des bénéfices de l'augmentation du prix des actions.

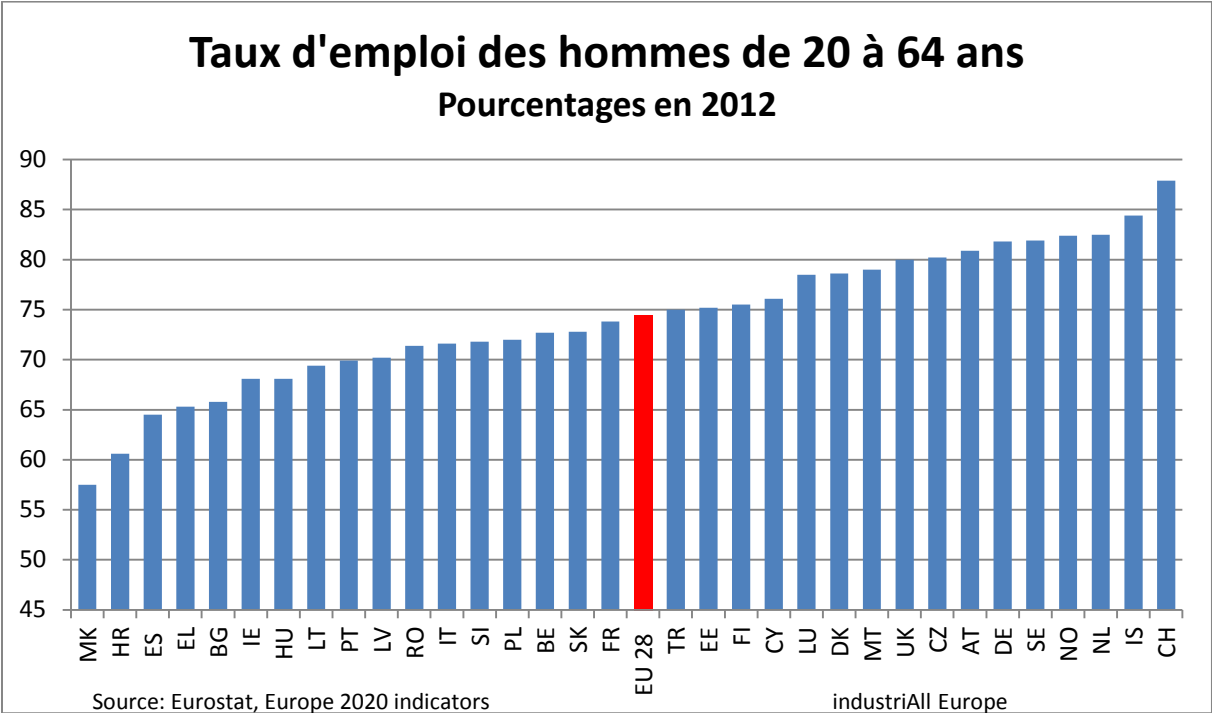
1.3.1 Emploi

Le taux d'emploi est calculé en divisant le nombre de personnes âgées de 20 à 64 ans exerçant un emploi par la population totale du même groupe d'âge. Il est basé sur l'enquête de l'UE sur les forces de travail. La différence entre la population totale (100%) de ce groupe d'âge et le taux d'emploi est représentée par les chômeurs, les étudiants, et les personnes bénéficiant de prestations sociales ou d'autres qui, pour l'une ou l'autre raison, ne sont pas disponibles pour le marché du travail. En 2012, les taux variaient entre 48% en Macédoine et 82% en Suisse. Un des cinq plus grands pays d'Europe (Espagne) enregistrait un chiffre inférieur à 60%.

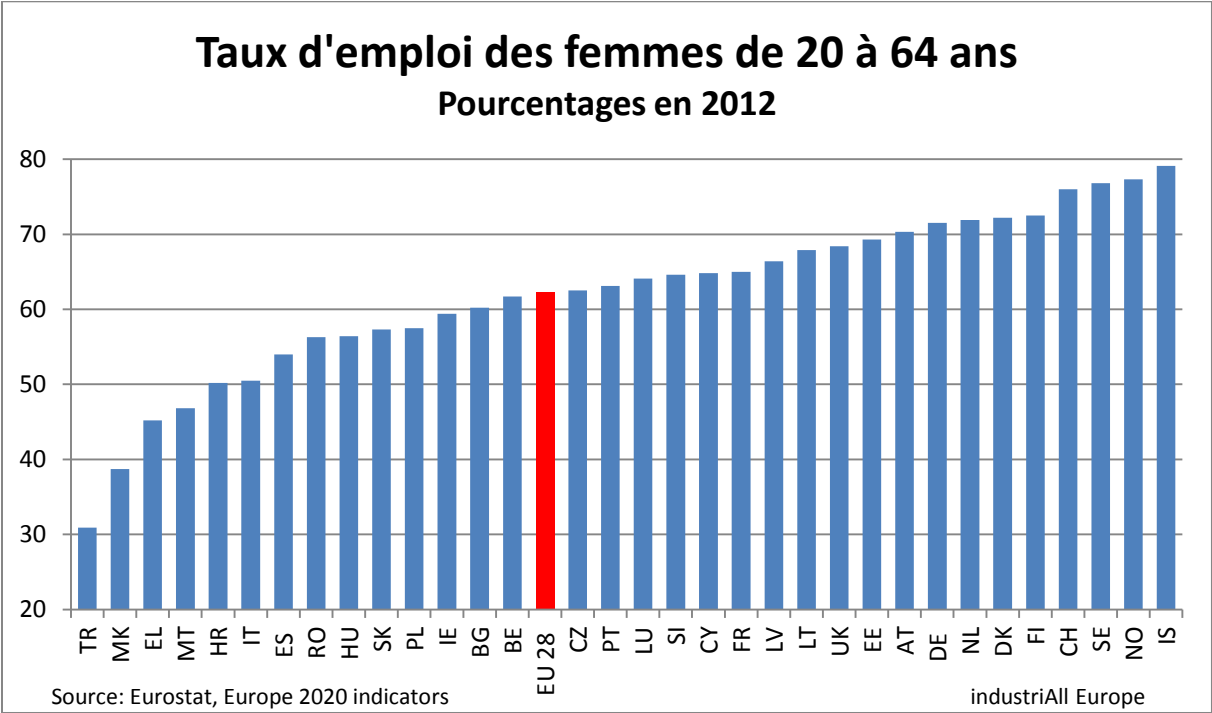


La répartition de l'emploi semble être un peu plus uniforme si l'on tient uniquement compte de l'emploi masculin. En 2012, la moyenne de l'UE était proche de 75% et un seul pays était au-dessous de 60%. Nous savons cependant que les taux d'emploi des hommes connaissent un déclin beaucoup plus important depuis la crise (2008) que les taux d'emplois des femmes.

En d'autres termes, l'écart hommes-femmes dans l'emploi s'est réduit dans la plupart des pays.

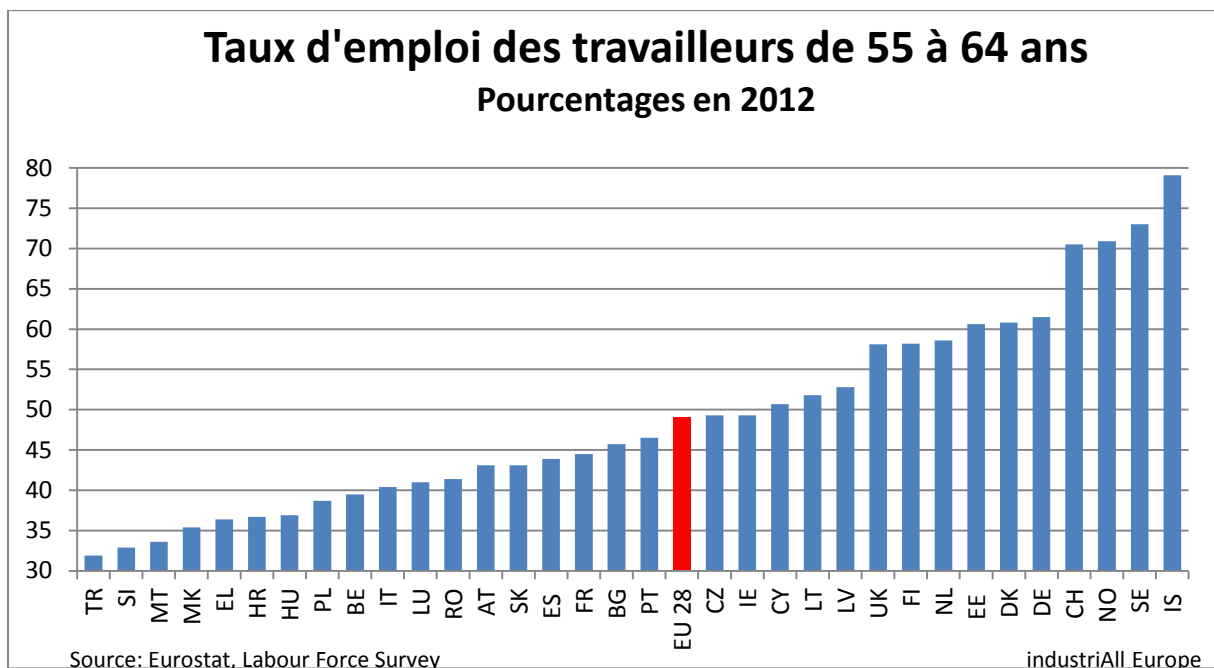


Comme le montre le diagramme à barres ci-dessous, en 2012, le taux d'emploi des femmes était à peine supérieur à 30% en Turquie et supérieur à 70% dans les pays nordiques, en Allemagne, aux Pays-Bas et en Suisse.



1.3.2 Emploi des travailleurs seniors

Il existe des différences notables en ce qui concerne les taux d'emploi des travailleurs de 55 à 64 ans. Dans un grand pays tel que la Turquie, la part n'est que de 32% alors que l'Allemagne, la Suisse et certains pays nordiques ont des parts supérieures à 70% : ceci s'explique par les variations en termes de participation des femmes à la vie professionnelle qui constituent un facteur important ou encore par l'âge de la retraite et les possibilités de retraite anticipée. En outre, les travaux pénibles dans le cadre d'emplois physiques poussent les travailleurs à quitter leur entreprise longtemps avant d'atteindre l'âge de la retraite.



1.3.3 Chômage

Les taux de chômage indiquent le pourcentage de la main-d'oeuvre sans emploi. La main-d'oeuvre est le nombre total de personnes salariées et au chômage. Les chômeurs comprennent les personnes de 15 à 74 ans qui étaient soit sans travail durant la semaine de référence, soit disponibles pour un emploi payé ou indépendant.

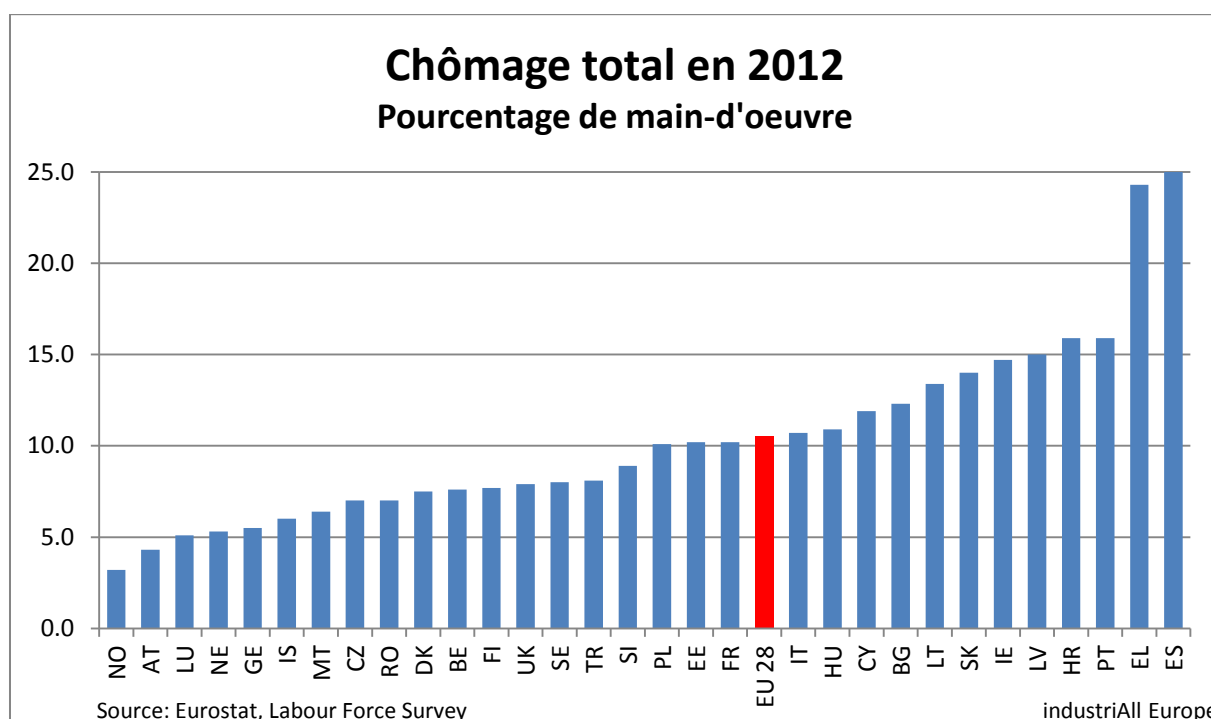
En Europe, les taux de chômage ont atteint des niveaux sans précédent et la situation s'aggrave bien que l'on parle de relance économique. En 2012, la moyenne de l'UE était supérieure à 10% alors qu'un grand pays comme l'Espagne enregistrait un taux de 25%. La Grèce était proche de 25%. Dans le nord-est de l'Europe, c'est en Irlande que la situation était la plus grave avec près de 15%.

Le nombre de chômeurs dans l'UE s'élève à 18 millions dans la zone euro et à 25 millions dans l'UE. Depuis 2008, 3 millions d'emplois ont été perdus dans la ZE17 et 5 millions dans l'UE28. L'assainissement budgétaire qui a suivi l'émergence de la crise a sans conteste eu un

impact important sur le niveau de chômage. Nous savons que la proportion du chômage de longue durée n'a cessé d'augmenter depuis 2009.

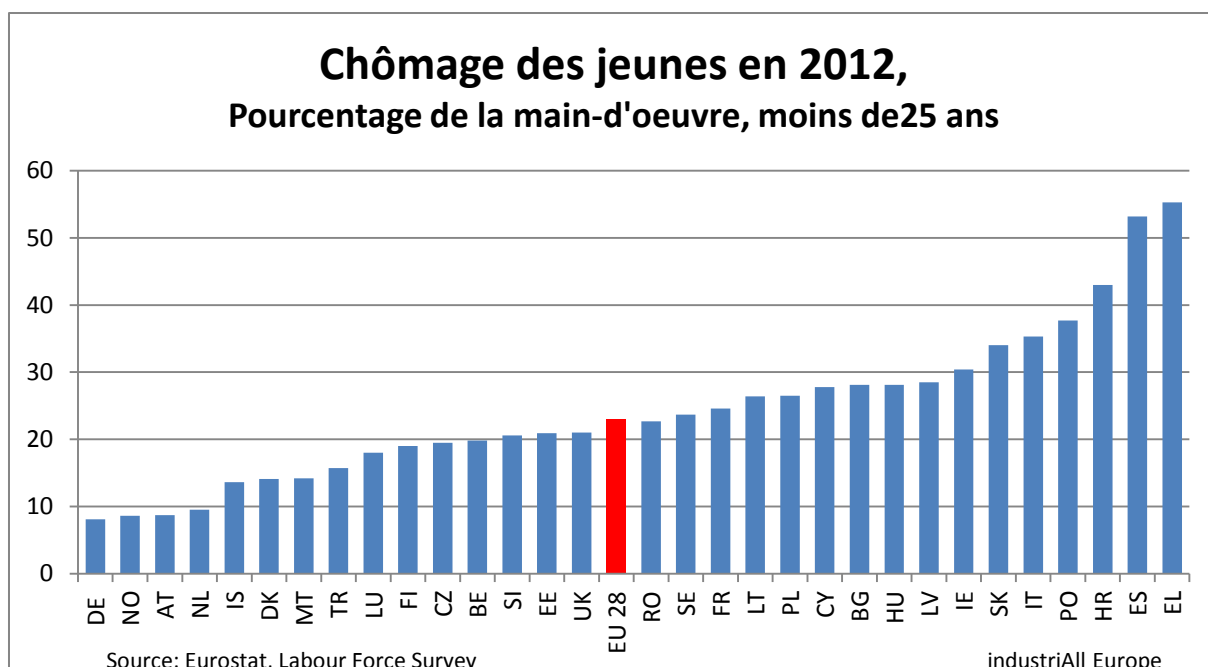
Comme nous le verrons plus loin, le chômage a aussi eu un effet modérateur sur la croissance des salaires. La modération salariale prévaut, en particulier dans les secteurs manufacturiers sous pression et une nouvelle modération salariale est à prévoir dans les années à venir. Nous ne savons pas. Dans de nombreux pays de l'UE, la position des syndicats est affaiblie par le taux de chômage élevé. Le taux de chômage moyen dans l'UE28 est passé de 10,5% en 2012 à 11,1% en 2013. Plus de 26,5 millions de personnes sont au chômage.

Le taux de chômage le plus élevé est celui de la Grèce et de l'Espagne. Quelques rares pays ont un taux de chômage inférieur à 6%. Selon les prévisions de la Commission, le taux de chômage devrait rester élevé à près de 11,0% dans les années à venir.



1.3.4 Chômage des jeunes

Le terme de « génération perdue » est de plus en plus souvent utilisé en Europe, en particulier dans le sud-ouest. Le graphique à barres ci-dessous montre clairement pourquoi. Seuls quatre pays ont un chômage des jeunes inférieur à 10% alors qu'en Espagne et en Grèce, le taux dépasse 50%.



1.4 Inflation

Comme la productivité (du travail), l'inflation est un important facteur d'orientation pour les négociations collectives. L'addition du résultat des deux indicateurs donne ce que l'on appelle la marge de distribution neutre. Si cette marge est obtenue par une augmentation des salaires, la participation des travailleurs aux gains de productivité est équilibrée et la relation entre le revenu du travail et le revenu du capital demeure constante.

1.4.1 Indice des prix à la consommation harmonisé (IPCH)

Pour la première fois depuis le lancement de l'enquête Eucob@n par les anciennes fédérations en 1999, le questionnaire demandait les chiffres nationaux de l'inflation sur lesquels les demandes de négociation avaient été basées. Malheureusement, les réponses ont été assez décevantes et n'ont donc pas été incluses dans le rapport.

Les indices des prix à la consommation harmonisés (IPCH) sont destinés aux comparaisons internationales de l'inflation des prix à la consommation. L'IPCH est, par exemple, utilisé par la Banque centrale européenne, comme le demande le Traité de l'UE.

Le tableau ci-dessous indique les variations de pourcentage avec les réductions des prix à la consommation dans plusieurs pays européens en 2009. L'augmentation moyenne dans la ZE17 n'a été que de 0,3%. Dans une telle situation, il est clair que la règle de coordination salariale d'industriAll Europe ne pouvait pas fonctionner dans tous les pays. Une conséquence logique de l'application de la règle serait de demander une baisse des salaires nominaux, ce qui mettrait nos affiliés dans une situation impossible. A partir de 2010, la

situation de l'IPCH est plus stable, y compris les chiffres pour 2013 qui sont des prévisions qui seront ajustées dans les années à venir.

Pays	2009	2010	2011	2012	2013
Belgique	0,0	2,3	3,5	2,9	1,8
Bulgarie	2,5	3,0	3,4	2,6	2,7
Tchéquie	0,6	1,2	2,1	3,3	2,2
Danemark	1,1	2,2	2,7	2,6	1,5
Allemagne	0,2	1,2	2,5	2,3	1,8
Estonie	0,2	2,7	5,1	3,9	3,4
Irlande	-1,7	-1,6	1,2	1,7	1,2
Grèce	1,3	4,7	3,1	-0,5	-0,3
Espagne	-0,2	2,0	3,1	1,9	1,1
France	0,1	1,7	2,3	2,1	1,9
Italie	0,8	1,6	2,9	3,2	2,3
Chypre	0,2	2,6	3,5	3,4	2,5
Lettonie	3,3	-1,2	4,2	2,6	2,1
Lituanie	4,2	1,2	4,1	3,1	2,9
Luxembourg	0,0	2,8	3,7	3,0	2,0
Hongrie	4,0	4,7	3,9	5,5	3,9
Malte	1,8	2,0	2,4	2,0	2,2
Pays-Bas	1,0	0,9	2,5	2,5	1,8
Autriche	0,4	1,7	3,6	2,4	2,0
Pologne	4,0	2,7	3,9	3,7	2,9
Portugal	-0,9	1,4	3,6	3,0	1,1
Roumanie	5,6	6,1	5,8	3,1	3,4
Slovénie	0,9	2,1	2,1	2,2	1,7
Slovaquie	0,9	0,7	4,1	2,9	1,9
Finlande	1,6	1,7	3,3	3,0	2,5
Suède	1,9	1,9	1,4	1,1	1,5
R.U.	2,2	3,3	4,5	2,9	2,0
Croatie	2,2	1,1	2,2	2,4	2,0
Macédoine	-0,8	1,6	3,9	2,0	2,5
Islande	16,3	7,5	4,2	5,1	3,9
Turquie	6,3	8,6	6,5	5,8	6,6
Suisse	-0,7	0,6	0,1	1,1	1,4
ZE-17	0,3	1,6	2,7	2,4	1,8
UE-27	1,0	2,1	3,1	2,6	1,9

1.4.2 Chiffres nationaux de l'inflation

Les chiffres nationaux de l'inflation d'AMECO ne couvrent que 19 des 35 pays. Pour la Belgique, l'Islande et la Turquie, par exemple, ils sont identiques aux chiffres de l'IPCH pour 2012 et 2013. Pour d'autres pays, il y a de légères différences. Cependant, pour le Royaume-Uni, les chiffres nationaux sont sensiblement plus élevés que les chiffres harmonisés.

Etant donné que les statistiques d'AMECO couvrent très peu de pays et que les commentaires des organisations affiliés sont insuffisants, nous avons choisi de garder la méthode traditionnelle de calcul du taux d'inflation compensé en utilisant l'indice des prix à la consommation harmonisé.

2 Négociations collectives dans les industries manufacturières européennes en 2012-2013

Comme indiqué plus haut, ce chapitre a été divisé en quatre sections : métal, produits chimiques, THC et acier.

2.1 Evolutions dans le secteur de la métallurgie

Tout le secteur de la métallurgie n'est pas couvert par un seul code dans NACE (la classification statistique des activités économiques dans la Communauté européenne). Nous avons choisi d'utiliser la catégorie « biens d'équipement » qui donne une bonne approximation.

2.1.1 Production

Le graphique à barres ci-dessous indique l'évolution de la production entre 2005 et 2012. Il est basé sur les indices des volumes de production d'Eurostat. (Eurostat donne de meilleurs aperçus sectoriels qu'AMECO).

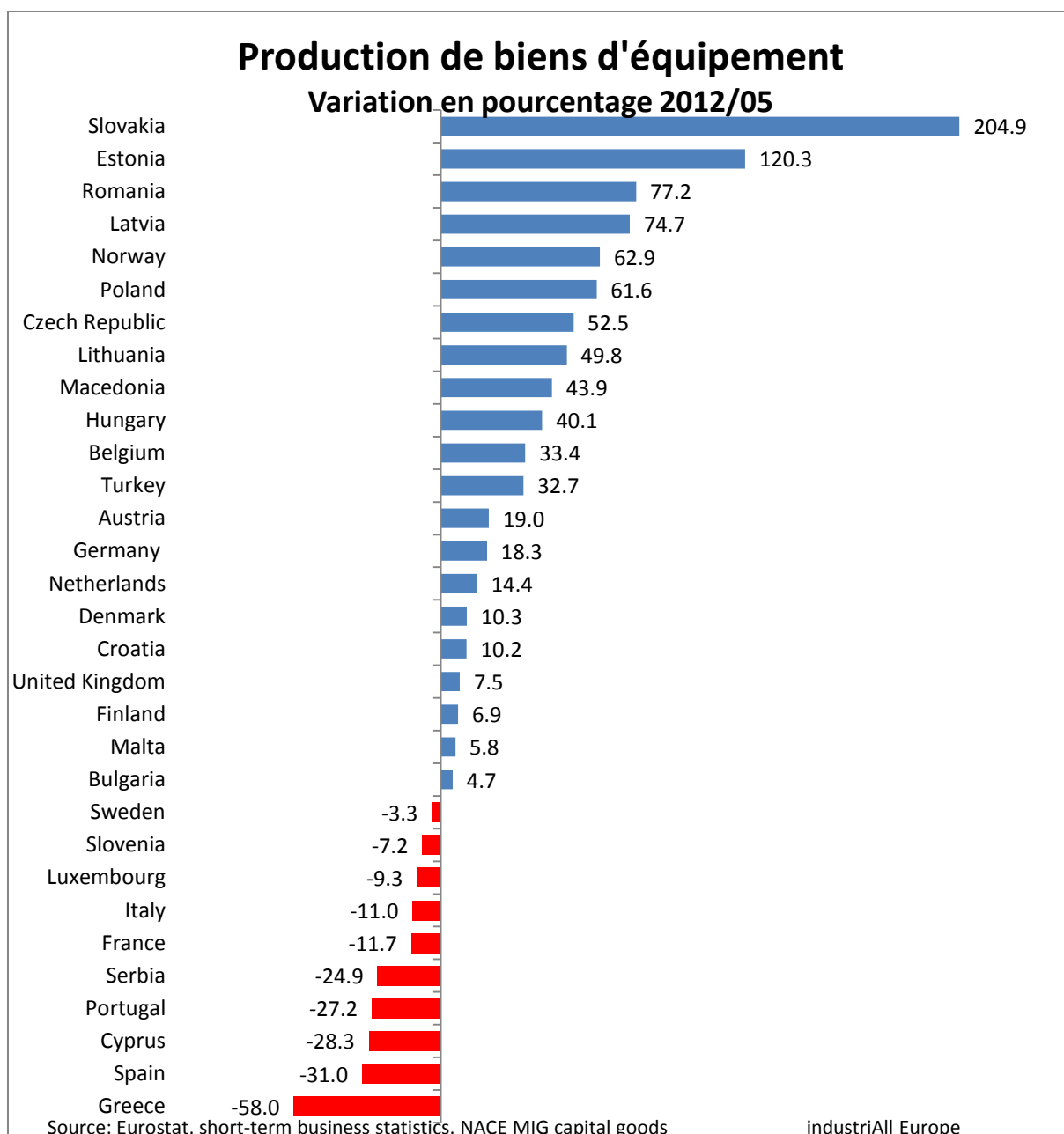
Pour calculer une variation en pourcentage, il faut avoir les valeurs d'indice des deux années en question. Le rapport national n'est pas complet, soit en raison du non-enregistrement et du manque de ressources dans les Etats membres, soit simplement parce qu'un secteur est très petit dans un pays. Lorsqu'une entreprise est totalement dominante dans un pays, les statistiques nationales révèlent la situation de cette entreprise.

Pour le secteur des biens d'équipement, Eurostat a des chiffres pour 31 pays, dont 21 ont enregistré une croissance de la production depuis 2005. Dans quelques-uns des nouveaux Etats membres, on note une nette tendance à la hausse de la production, en particulier en

Slovaquie avec une croissance en pourcentage de plus de 200% (!). La Roumanie, la Pologne et deux des Etats baltes ont aussi enregistré des augmentations notables de la production de biens d'équipement. A l'autre extrémité de l'échelle, la Grèce a enregistré une baisse de près de 60%.

Lorsqu'on examine les cinq plus grandes économies de l'UE, le tableau est très mitigé; Allemagne: + 18,3%, R.U.: +7,5%, Italie: -11,0%, France: - 11,7% et Espagne: -31,0%

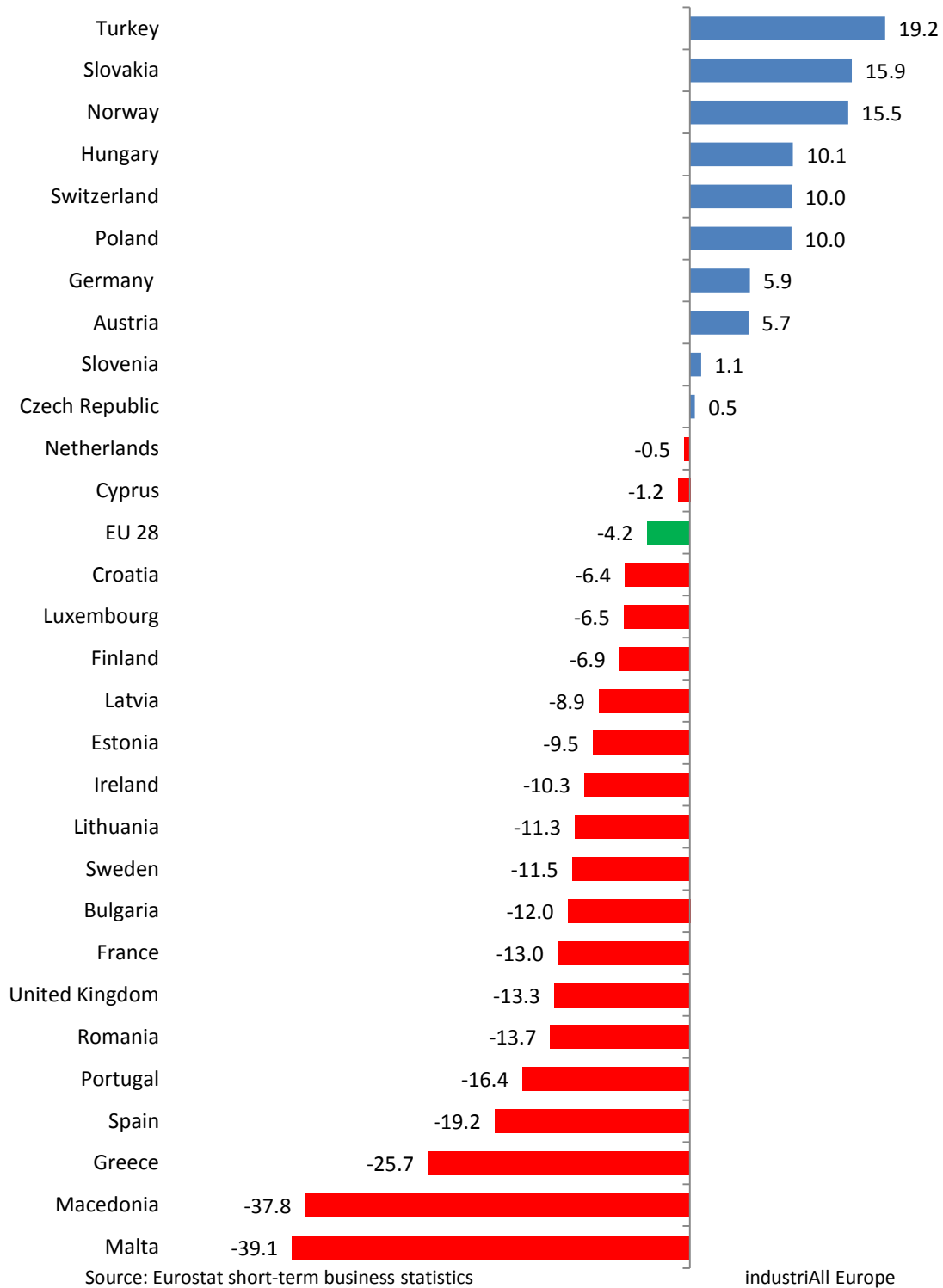
Sur la base d'une évaluation globale, le secteur des biens d'équipement s'en est relativement bien tiré durant cette période par rapport à d'autres industries manufacturières. Cependant, les chiffres généraux montrent que tous les pays n'ont pas atteint les niveaux des volumes de production d'avant la crise (2008). De 2008 à 2009, la plupart des pays ont enregistré une baisse spectaculaire.



2.1.2 Emploi

En ce qui concerne l'emploi dans les biens d'équipement, Eurostat nous donne des chiffres provenant plus ou moins des mêmes pays, y compris une moyenne pour l'UE 28. Les changements positifs sont beaucoup moins visibles, ce qui signifie que les augmentations du nombre de personnes salariées sont sensiblement moins élevées que les augmentations des volumes de production. A titre d'exemple, la forte augmentation de la production en Slovaquie n'a été suivie que d'une augmentation de 15,9 % du nombre de personnes salariées. Seuls neuf pays ont enregistré une augmentation de l'emploi, mais les croissances sont modestes. Cela signifie que la productivité du travail augmente dans le secteur et que la production exige plus de capitaux.

Emploi dans les biens d'équipement Variation en pourcentage 2012/05



2.1.3 Participants à l'enquête

29 syndicats de 15 pays ont répondu au questionnaire sur la métallurgie, nombre d'entre eux étant « les habitués ». Cependant, certains syndicats de la métallurgie traditionnellement fidèles sont devenus moins fiables ces dernières années en termes de participation.

Pays	Syndicat(s)
Autriche	PRO-GE
Bulgarie	Metallicy, NTUF
Tchéquie	OS KOVO
Danemark	CO-industri
France	CFDT, FTM-CGT, FO, CFE-CGC
Finlande	Metalli, Pro, TEK, UIL
Islande	Starfsgreinasambandi
Allemagne	IG Metall
Pays-Bas	FNV Bondgenoten, CNV Vakmensen, De Unie, VHP2
Norvège	NITO, TEKNA
Slovaquie	OZ KOVO
Slovénie	SKEI
Espagne	FITAG-UGT, MCA-UGT
Suède	IF Metall, Unionen, Engineers
Suisse	Unia

Le tableau ci-dessous montre la participation à l'enquête Eucob@n depuis la fondation d'industriAll Europe. Par rapport à l'an passé, davantage de syndicats de la métallurgie ont répondu au questionnaire, mais seuls 15 pays y ont pris part. Ce chiffre est trop faible car la fédération a des organisations affiliées dans 37 pays et tous ont une industrie métallurgique, même si ce secteur de production est faible dans des pays tels que les Etats baltes, le Luxembourg et Chypre.

Année	Pays	Syndicats
2012	17	24
2013	15	29

Le tableau ci-dessous indique les niveaux de négociations. La plupart des répondants ont répondu qu'elles négocient au niveau national, soit sectoriel, soit intersectoriel. Une des rares exceptions est la Suisse où les négociations collectives dans l'industrie horlogère n'ont lieu qu'au niveau de l'entreprise. Cette situation est étonnante à une époque où l'on parle beaucoup de décentralisation des négociations collectives. Si l'explication est que notre questionnaire est mieux adapté aux négociations nationales, nous devrions envisager des adaptations pour répondre aux besoins des syndicats qui ne négocient qu'au niveau local.

Pays	Syndicat(s)	National		Régional		Local/ entreprise
		Inter- sectoriel	Sectoriel	Inter- sectoriel	Sectoriel	
Autriche	PRO-GE	X	X	X	X	X
Bulgarie	Metallicy		X			X
Bulgarie	NTUF		X			
Tchéquie	OS KOVO (aérospatiale)		X			
Tchéquie	OS KOVO (électrotechnique)		X			
Tchéquie	OS KOVO (fonderie)		X			
Tchéquie	OS KOVO 512 entreprises					X
Danemark	CO-Industri		X			
Finlande	Metalli, Pro, TEK, UIL		X			
France	CFDT, FTM-CGT, FO, CFE-CGC	X	X		X	X
Allemagne	IG Metall		X		X	
Islande	Starfsgreinasambandi	X				
Pays-Bas	FNV, CNV, De Unie		X			
Pays-Bas	FNV, CNV, De Unie, VHP2		X			
Pays-Bas	FNV Bondgenoten (entreprises)	X	X			X
Norvège	NITO	X				X
Norvège	TEKNA	X				X
Slovaquie	OZ KOVO (électrotechnique)		X		X	X
Slovaquie	OZ KOVO (ingénierie)				X	X
Slovénie	SKEI		X			X
Espagne	MCA-UGT		X			
Espagne	FITAG-UGT		X			
Suède	IF Metall		X			
Suède	Engineers		X			
Suède	Unionen		X			
Suisse	UNIA (montres)					X

L'Autriche, la Bulgarie, la République tchèque, l'Allemagne, la Slovaquie, la Slovénie, l'Espagne, la Suède et la Suisse ont fait état de nouveaux accords. Certains rapports ne décrivent que des accords locaux.

Autriche

PRO-GE a fait état de plusieurs accords, dont le premier concernait 65.000 travailleurs et salariés embauchés (« Arbeitskräfteüberlassung »). Il s'agit d'un nouvel accord sectoriel applicable pendant les 11 premiers mois de 2013. Il lie tous les employeurs qui sont effectivement soumis à l'affiliation obligatoire. Les salaires ont augmenté de 3,4% et les salaires minimum ont également été augmentés.

Un autre accord a été conclu pour les secteurs de l'électricité et de l'industrie électronique. Il s'agit d'un nouvel accord sectoriel valable pour 60.000 travailleurs pendant 12 mois à partir du 1er mai 2013, *erga omnes* de la même manière que l'accord précité pour les travailleurs

embauchés. Les salaires ont augmenté de 3,2% plus 0,2% pour les négociations locales. Les salaires minimum ont été portés à 1.619 euros.

Le nouvel accord sur la métallurgie et l'industrie minière s'applique à 180.000 travailleurs pendant 12 mois à partir du 1^{er} novembre 2012. Aucune grève n'a été nécessaire, mais peu avant la conclusion de l'accord, les travailleurs et les salariés de près de 300 entreprises se sont mobilisés. Les salaires ont augmenté de 3,0-3,5% (salaires minimum, salaires effectifs et rémunération aux apprentis). Les syndicats ont rejeté les tentatives des employeurs de décentraliser les négociations collectives et d'augmenter les heures des jeunes travailleurs.

Bulgarie

Metallicy a fait état d'une convention collective sectorielle conclue le 3 avril 2013 et valable pendant deux ans. Il s'agit d'une convention modifiée et reconduite, qui contient des clauses introductives applicables aux travailleurs en col bleu et en col blanc (15.000 au total) dans les entreprises qui sont affiliées à l'association patronale nationale concernée.

Des actions syndicales ont été nécessaires afin d'aboutir à un accord qui couvre tout le spectre des questions liées aux relations industrielles: emploi, salaires, conditions de travail et amélioration des qualifications. Les employeurs n'ont rejeté aucune revendication essentielle.

En janvier 2013, NTUF a conclu une CC nationale sectorielle pour les travailleurs du secteur de la métallurgie, valable pendant un an. Il s'agit d'un accord d'entreprise applicable aux employeurs organisés et à quelque 20,000 travailleurs en col blanc et en col bleu.

République tchèque

OS KOVO a rempli quatre questionnaires, dont le premier concernait l'accord sur l'aérospatiale, valable pendant toute l'année 2013. Il s'agit d'un nouvel accord sectoriel destiné aux 2.400 travailleurs d'entreprises qui sont membres de l'association patronale nationale. L'augmentation salariale est de 2% et l'allongement des heures de travail est évité. Les parties ont convenu de poursuivre la mise en œuvre de la revendication commune sur le travail précaire et de lutter contre le harcèlement sur le lieu de travail.

Le rapport sur un nouvel accord dans le secteur électrotechnique est valable pour 2013 et 2014 et s'applique aux travailleurs en col blanc et en col bleu (près de 6.000), mais seulement dans les entreprises qui sont membres de l'association patronale appropriée. Les salaires ont augmenté de 1,5% avec certaines améliorations ou à un statu quo concernant le temps de travail, la formation, le travail précaire et le harcèlement sur le lieu de travail. Les salaires et les obligations sociales devraient être des domaines clés lors du prochain round, en automne 2014.

L'accord sur la fonderie, qui concerne 13.000 ouvriers et employés a fait l'objet d'une révision à mi-parcours. Les niveaux salariaux moyens sont maintenus et le temps de travail

par semaine s'élève à 37,5 heures. Par ailleurs, les employeurs n'ont pas accédé à une revendication concernant des barèmes de salaires minimum.

Le rapport d'OS KOVO sur les accords d'entreprise couvre 512 nouveaux accords ou annexes d'une validité d'un à trois ans. Ils s'appliquent à près de 290.000 travailleurs en col blanc et en col bleu. Des augmentations de salaire ont été accordées dans 70% des négociations, soit une moyenne de 2,9%. 44% incluent en outre des primes de vacances et de Noël. 87% des accords contiennent des dispositions sur un horaire de travail hebdomadaire plus court (des 40 heures obligatoires à 37,9 heures), 26% incluent de meilleurs droits de formation mais seulement 4% des mesures contre l'emploi précaire. 32% avaient des mesures sur l'égalité de traitement.

Danemark

CO-industri n'a pas signé de nouvelles conventions collectives au cours de la période de 2013 à laquelle s'applique le rapport. L'accord existant sur la métallurgie s'applique à près de 240.000 travailleurs. Le prochain round de négociations débutera fin 2013 et devrait prendre fin en février/mars 2014. Les principaux sujets du round de négociations seront examinés à la mi-2013.

Finlande

Metalli, Pro, TEK, UIL signalent également qu'aucun nouvel accord n'a été signé au cours des 12 derniers mois.

France

Les quatre syndicats français CFDT Métallurgie, FTM-CGT, FO Métallurgie et CFE-CGC Métallurgie ont expliqué dans leur réponse qu'une convention collective sectorielle dans le secteur de la métallurgie s'applique à toutes les catégories de personnel et à tous les secteurs de l'industrie, y compris l'acier.

Mais il existe aussi une convention collective spécifique dans le secteur de l'acier au cours de la période concernée, avec une augmentation des taux du salaire minimum annuel garanti de 1,3% en 2013, plus une augmentation de la prime d'ancienneté, des pécules de vacances et des chèques repas.

Allemagne

IG Metall a fait état d'un nouvel accord salarial dans le secteur de la métallurgie, valable pendant 20 mois jusqu'au 31 décembre 2014. En outre, le financement de la retraite partielle a été prolongé jusqu'au 31 décembre 2014. Elle est applicable aux travailleurs en col blanc et en col bleu (près de 2,3 millions) dans les entreprises qui sont membres de la fédération des employeurs. Des grèves impliquant 760.000 travailleurs ont été nécessaires.

Les salaires ont augmenté de 3,4% à partir du 1^{er} juillet 2013 et de 2,2% supplémentaires à partir du 1^{er} mai 2014.

Les augmentations de salaires, mais aussi les revendications qualitatives, constitueront vraisemblablement les éléments essentiels du prochain round, à la fin de 2014.

Islande

Nous avons reçu cette année une réponse à notre questionnaire de la part de notre affilié islandais Starfsgreinasambandi. Il n'avait signé aucun nouvel accord parce qu'un accord *erga omnes* couvrant de nombreux secteurs expirait en novembre 2013, et des organisations locales avaient envoyé leurs commentaires au bureau central au moment de l'établissement des rapports.

Pays-Bas

FNV Bondgenoten, CNV Vakmensen et De Unie ont répondu conjointement pour le secteur de la métallurgie et de l'ingénierie, au moment où elles étaient en train de procéder à un examen à mi-parcours d'un accord existant couvrant 305.000 travailleurs. Il sera décrit dans le rapport de l'an prochain.

Les trois mêmes syndicats plus VHP2 ont fait rapport sur l'industrie métallurgique et expliqué que la convention collective actuelle expirait le 1^{er} juillet 2013. Un nouveau round débutera sous peu, avant l'été 2013, et une revendication salariale de 2,5% a été décidée pour 12 mois. Un certain nombre d'améliorations des conditions de travail seront aussi réclamées.

FNV Bondgenoten a envoyé une réponse décrivant 109 accords locaux, dont la plupart ont été reconduits. Ils couvrent un total de 256.000 travailleurs, y compris des cols blancs. L'augmentation salariale moyenne s'est élevée à 1,6%. S'y sont ajoutées des améliorations dans les domaines de la formation, de l'âge de la retraite et des prestations de retraite, de l'égalité des chances et du travail précaire.

Norvège

L'accord actuel de NITO est valable pour la période du 1^{er} juin au 31 mai 2014, ce qui signifie qu'ils n'ont signé aucun nouvel accord pendant la période concernée par cette enquête. Il s'agit d'un accord sectoriel qui n'est applicable qu'aux employeurs qui sont membres de l'association nationale concernée. Il couvre 20.000 salariés. Aucune action syndicale n'a été menée dans le cadre de l'accord. Les salaires sont négociés au niveau local tandis que l'accord fixe un cadre pour les négociations locales (règles de conduite).

Les accords de TEKNA ne sont applicables qu'aux membres des syndicats. L'accord dans le secteur de la métallurgie est également valable pour les deux années 2012-2014 et il couvre quelque 17.000 ingénieurs diplômés. Le prochain round débutera au printemps 2014.

Slovaquie

OZ KOVO a rempli des questionnaires pour deux secteurs : l'ingénierie électrotechnique et le génie mécanique.

Aucun nouvel accord n'a été conclu dans le secteur électrotechnique. Les augmentations de salaires destinées à préserver le pouvoir d'achat seront la principale revendication du prochain round.

Cependant, dans le secteur du génie mécanique, un nouvel accord est valable du 1^{er} mai 2013 au 30 avril 2014. Il couvre 19.000 travailleurs qui perçoivent une augmentation de salaire de 3,4% par rapport à 2012. En outre, les conditions des comptes épargne-temps ont été améliorées. Pour le reste, il n'y pas eu de changements. L'amélioration du pouvoir d'achat sera la principale revendication du prochain round.

Slovénie

SKEI a fait état de nouveaux accords dans l'industrie électrotechnique et dans l'industrie métallurgique. Dans le premier secteur, seul un accord salarial est nouveau ; il est valable pour 24.000 travailleurs du 1^{er} mars 2013 au 28 février 2014. Une action syndicale a été nécessaire. Les salaires minimum ont augmenté de 2,4% à partir du 1^{er} mars 2013 et de 2% supplémentaires le 1^{er} septembre 2013. Des augmentations supplémentaires du salaire minimum feront l'objet de discussions lors du prochain round.

Un nouvel accord salarial dans l'industrie de la métallurgie est valable du 1^{er} avril 2013 au 30^e septembre 2013. Il couvre 50.000 travailleurs. Des grèves ont été nécessaires avant de conclure un accord sur une augmentation de 3,4% des salaires.

Espagne

MCA-UGT a fait état de 52 accords régionaux ou provinciaux dont 25 ont été conclus au moment de l'établissement du rapport et 27 sont demeurés inchangés en raison de retards et de refus de la part des employeurs. Les accords conclus sont *erga omnes* et s'appliquent aux 365.000 travailleurs avec des validités variant de 1 à 7 ans. En moyenne, les augmentations de salaires ont été aussi faibles que 0,83%. Dans de nombreux cas, des menaces de grève et d'autres types de pressions ont été nécessaires. Les syndicats espagnols font face à une réforme historique du travail et essaient d'atténuer son impact grâce aux négociations collectives.

FITAG-UGT vient de faire état d'une reconduction de l'accord sans changements. Son prochain round commence en janvier 2015.

Suède

IF Metall a conclu un nouvel accord dans le secteur de la réparation automobile, qui s'applique à la période du 1^{er} mai 2013 au 30 avril 2016. Il couvre 15.100 travailleurs mais

n'est pas un accord *erga omnes*. Le niveau des salaires a augmenté de 1,9% en 2013, 2,0% en 2014 et enfin 2,3% en 2015. 0,6% ont été ajoutés à un régime d'assurance pension à temps partiel et le congé parental a été prolongé de 1 mois. La confédération, LO Suède, a pris part à la négociation du régime d'assurance et des congés parentaux.

Le 2 avril 2013, The Swedish Engineers' Union a conclu un accord avec son homologue, valable pendant trois ans. Il s'agit d'un accord adapté et prorogé, applicable aux 35.000 membres du syndicat. Les salaires augmenteront de 2,3% par an. S'y ajoutent des améliorations concernant la retraite à temps partiel, l'égalité des sexes et le travail précaire (durée maximum des contrats temporaires).

Le rapport d'Unionen couvre un nouvel accord de trois ans dans le secteur de la métallurgie et de l'ingénierie qui prend fin le 31 mars 2016. C'est un accord *erga omnes* adapté, prorogé, applicable à 70.000 salariés. Cependant, l'accord salarial s'applique uniquement aux membres du syndicat. Les salaires augmentent de 2,0% en 2013, 2,1% en 2014 et 2,2% en 2015. L'accord intègre également le droit à davantage d'heures supplémentaires et le droit à une retraite partielle à partir de 60 ans. Un emploi temporaire de plus de 18 mois devrait donner droit à un emploi permanent.

Suisse

Unia a fait état de négociations d'entreprise coordonnées dans l'industrie horlogère, applicable pendant la période du 1^{er} janvier 2013 au 31 décembre 2017. Les accords s'appliquent à 1.445 travailleurs. Les salaires n'ont pas été augmentés mais d'autres améliorations ont été obtenues dans le domaine du temps de travail.

2.1.4 La règle de coordination salariale et la VOWA

L'acronyme VOWA (Value of the Whole Agreement) signifie la Valeur de l'Accord global. Il inclut les augmentations de salaire et des éléments non-tarifaires qui peuvent être calculés comme une variation en pourcentage sur une base annuelle, par exemple les régimes de retraite professionnelle, les réductions du temps de travail, y compris chômage partiel (« Kurzarbeit »), les droits de formation améliorés, etc. Ces derniers ne peuvent être calculés avec précision parce que les syndicats ne connaissent pas le nombre/pourcentage de personnes qui profiteront de l'amélioration des droits au moment de la conclusion de l'accord. D'autres droits, tels que le droit des syndicats d'être consultés et informés par la direction de l'entreprise, ne peuvent être inclus dans la VOWA.

En raison d'un certain nombre de changements dans la fixation nationale des salaires, la tâche de nos correspondants devient de plus en plus exigeante. Comme mentionné au chapitre 3.2, la négociation collective se décentralise et elle est individualisée, plusieurs augmentations de salaires sont souvent accordées au cours de la même année, il y a des paiements uniques ; etc. En 2014, nous envisagerons de modifier le questionnaire Eucob@n

afin de fournir des chiffres VOWA aussi précis que possible. Une méthode alternative pourrait être de demander les éléments nécessaires et de créer un modèle Excel avec lequel le secrétariat d'industriAll Europe pourrait calculer la VOWA.

Voici les chiffres que nous avons reçus pour 2012. Après une déduction de l'inflation, nous notons que le taux d'inflation compensé (« pouvoir d'achat ») a été positif dans des pays tels que la Bulgarie, l'Allemagne, la Slovaquie, la Slovénie et la Suède. Après avoir déduit le taux de croissance de la productivité du travail, la participation équilibrée à la productivité du travail était positive dans tous ces pays, ce qui signifie que la règle de coordination salariale a été respectée par les syndicats. Tel a aussi été le cas aux Pays-Bas car la productivité du travail a en fait baissé de 0,7% dans ce pays en 2012.

NB! Tous les chiffres seront actualisés avec les derniers chiffres disponibles pour l'inflation et la productivité du travail, avant la conférence sur les négociations collectives qui se tiendra à Vienne en juin 2014. On procédera de même avec les évaluations de la règle de coordination salariale dans les rapports Eucob@n antérieurs (2009-2012).

Pays/ syndicat	Valeur de l'Accord global 2012 (VOWA)	Inflation*	Taux d'inflation compensé	Productivité du travail**	Participation équilibrée aux gains de productivité (PEGP)
Bulgarie - NTUF	5,8	2,6	3,2	2,4	0,8
Tchéquie - OSKOVO (aero)	2,1	3,3	-1,2	0,1	-1,3
Tchéquie - OSKOVO (elect)	1,8	3,3	-1,5	0,1	-1,6
Tchéquie - OSKOVO (found)	2,6	3,3	-0,7	0,1	-0,8
Danemark - CO-industri	2,0	2,6	-0,6	1,0	-1,6
Allemagne - IG Metall	3,5	2,3	1,2	-0,4	1,6
Pays-Bas (metal)	2,0	2,5	-0,5	-0,7	0,2
Pays-Bas (met ind)	3,5	2,5	1,0	-0,7	1,7
Slovaquie-OZKOVO (engi)	3,4	2,9	0,5	1,4	-0,9
Slovénie - SKEI (eletro)	3,5	2,2	1,3	0,3	1,0
Slovénie - SKEI (metal)	4,0	2,2	1,8	0,3	1,5
Espagne - FITAG	1,9	1,9	0,0	2,0	-2,0
Suède - Unionen	2,6	1,1	1,5	0,1	1,4
*IPCH prévisions AMECO					
**Prévisions AMECO					

Voici les chiffres que nous avons reçus pour 2013. Seuls les syndicats de Bulgarie, d'Allemagne, de Slovaquie et de Slovénie ont atteint une PEGP positive dans le secteur de la métallurgie en 2013.

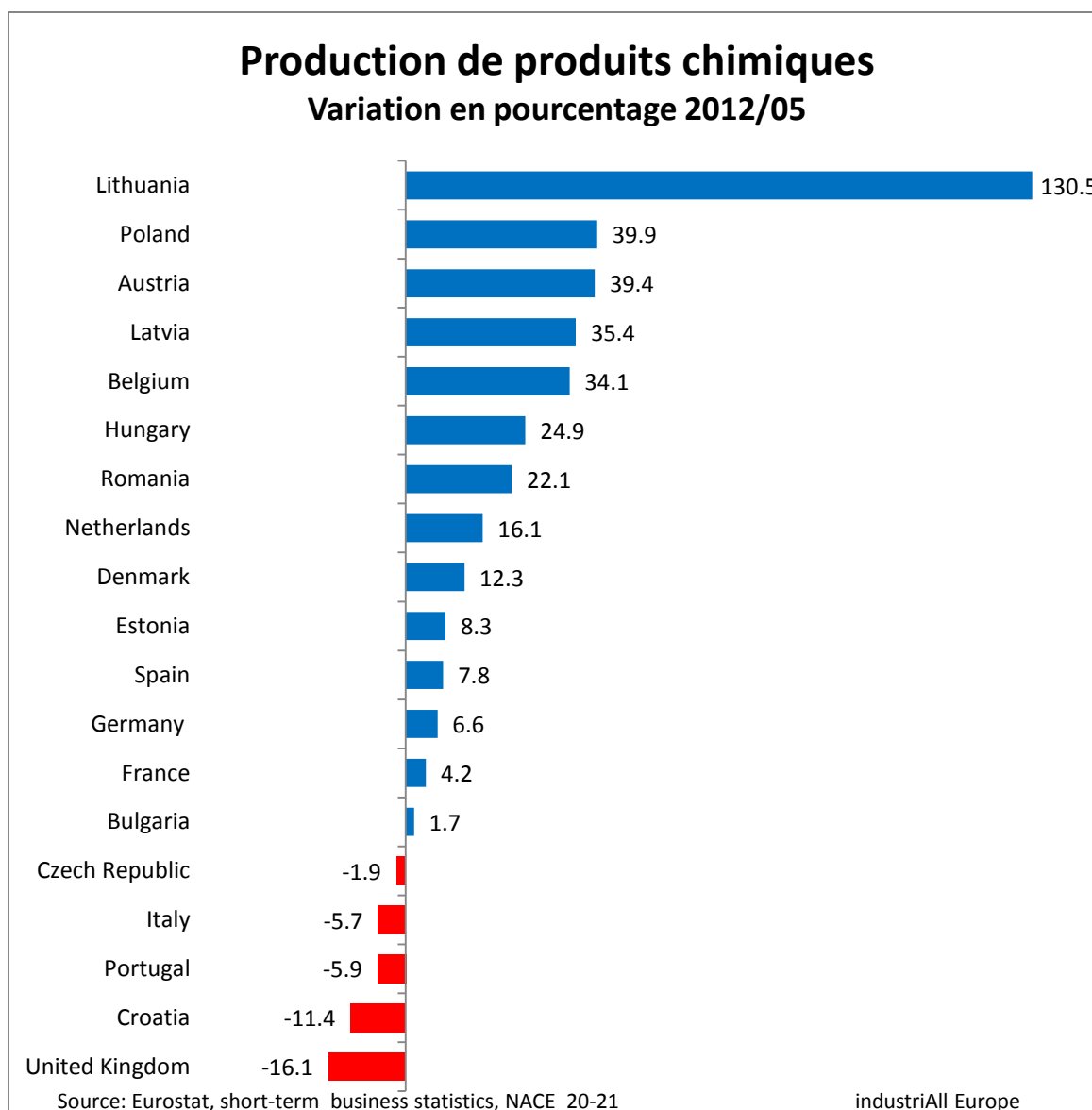
Pays/ syndicat	Valeur de l'Accord global 2013 (VOWA)	Inflation*	Taux d'inflation compensé	Productivité du travail**	Participation équilibrée aux gains de productivité (BPPG)
Bulgarie- NTUF	5.4	2.7	2.7	2.1	0.6
Tchéquie - OSKOVO (aéro)	2.1	2.2	-0.1	1.3	-1.4
Tchéquie - OSKOVO (electro)	1.6	2.2	-0.6	1.3	-1.9
Tchéquie - OSKOVO (found)	1.8	2.2	-0.4	1.3	-1.7
Allemagne - IG Metall	3.1	1.8	1.3	1.3	0.0
Pays-Bas (métal)	2.0	1.8	0.2	0.8	-0.6
Pays-Bas (met ind)	2.0	1.8	0.2	0.8	-0.6
Slovaquie - OZ KOVO (engi)	3.3	1.9	1.4	2.2	-0.8
Slovénie - SKEI (électro)	4.5	1.7	2.8	1.6	1.2
Slovénie - SKEI (métal)	3.5	1.7	1.8	1.6	0.2
Suède-IF Metall (auto r)	1.9	1.5	0.4	1.7	-1.3
Suède - IF Metall (ingén.)	1.9	1.5	0.4	1.7	-1.3
Suède - Unionen	2.2	1.5	0.7	1.7	-1.0
*IPCH prévisions AMECO					
**Prévisions AMECO					

2.2 Evolutions dans les secteurs minier, chimique et énergétique

Cette section couvre les secteurs et réponses des anciens affiliés à l'EMCEF.

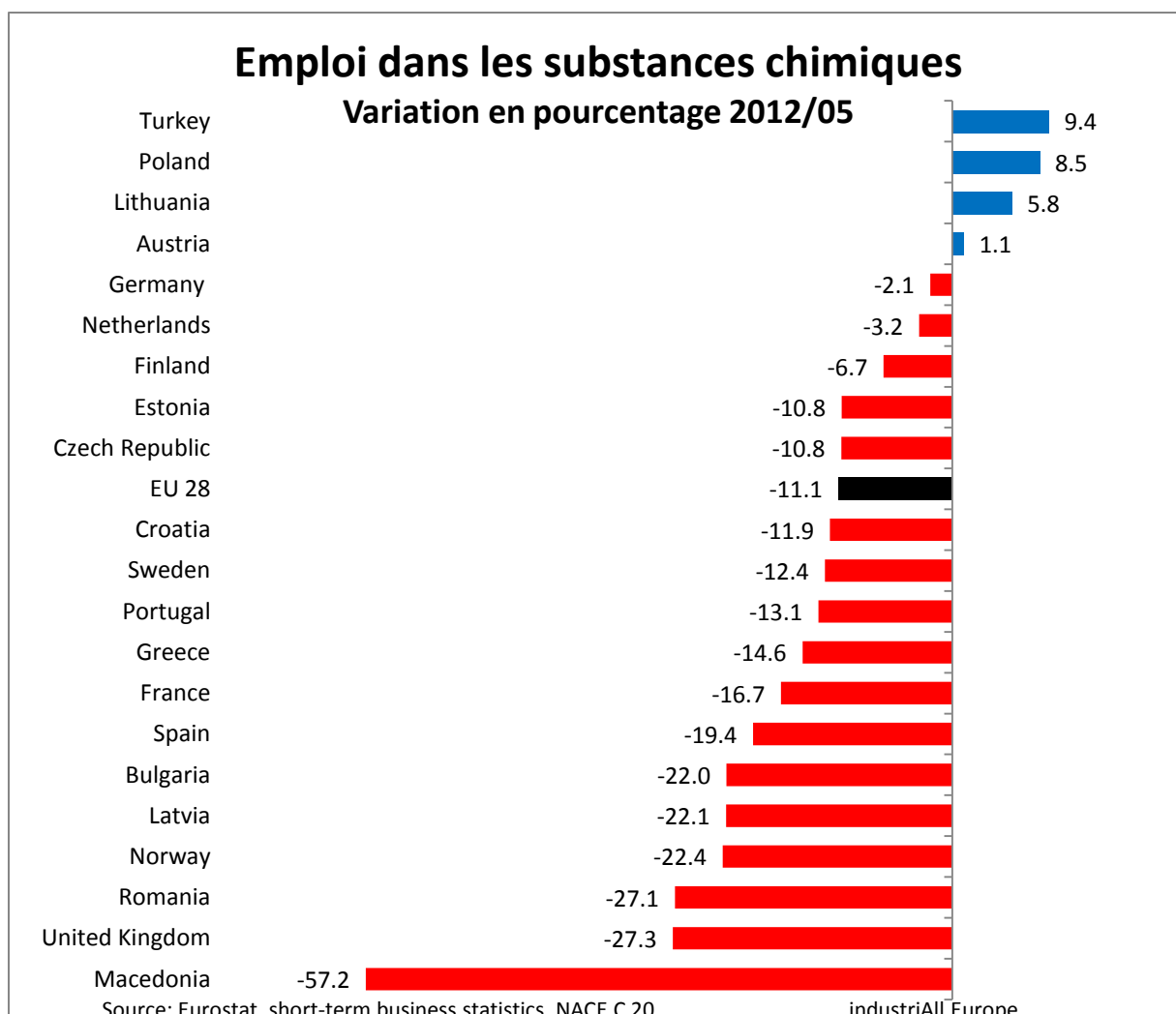
2.2.1 Production

Le tableau ne montre pas les évolutions de l'emploi dans tous les secteurs de l'ancienne EMCEF, mais uniquement la fabrication de substances et produits chimiques. Nous aurions pu aller davantage dans le détail, mais nous voulions aussi éviter un excès de statistiques. Des variations en pourcentage pourraient être calculées pour 19 pays sur la base des données Eurostat, dont 14 ont enregistré des augmentations de production, bien que la plupart d'entre elles soient très modestes. Trois d'entre eux sont de grandes économies telles que l'Allemagne, la France et l'Espagne. Entre 2005 et 2012, l'Italie a enregistré une baisse des volumes de production de produits chimiques de 5,7% et le R.U. de 16,1%.



2.2.2 Emploi

Il y a malheureusement une différence dans les aperçus sectoriels des statistiques structurelles à court terme pour les industries chimiques en termes de production et d'emploi. Le graphique à barres ci-dessus est basé sur des indices montrant la somme des volumes de production dans la fabrication de substances et produits chimiques (codes NACE 20 et 21). Ces deux sous-secteurs n'ont pas été regroupés dans les statistiques de l'emploi car ils sont basés sur des indices, et les additionner donnerait de mauvais résultats. Nous avons donc choisi de ne montrer que le code 20 de NACE, Emploi dans les substances et les produits chimiques. Comme dans le secteur des biens d'équipement, nous constatons que la production s'est rationalisée avec des augmentations peu insignifiantes de l'emploi dans 4 des 21 pays.



2.2.3 Participants à l'enquête

Les 12 syndicats suivants de 10 pays ont répondu au questionnaire pour les secteurs chimiques.

Pays	Syndicat(s)
Autriche	PRO-GE
Tchéquie	SKP, ECHO
Finlande	TEAM
Allemagne	IG BCE
Lettonie	Energija
Pays-Bas	FNV Bondgenoten
Roumanie	Confpeltex
Espagne	FITAG-UGT
Suède	IF Metall, Engineers
Suisse	VPE

Depuis, la fondation d'industriAll Europe, la participation à l'enquête des anciens syndicats EMCEF est étonnamment et malheureusement faible. Nous n'en connaissons pas les raisons. Cependant, il est un fait que l'EMCEF a utilisé un autre modèle que celui de la FEM et la FSE:THC. L'EMCEF n'avait pas de règle de coordination salariale et il n'y avait pas de question sur la VOWA. Mais à ce jour, les syndicats de la chimie, des mines et de l'énergie ne nous ont pas indiqué qu'ils trouvent le questionnaire d'industriAll Europe plus difficile à remplir.

Le petit tableau ci-dessous indique le nombre de réponses des anciens syndicats affiliés à l'EMCEF depuis la fondation d'industriAll Europe.

Année	Pays	Syndicats
2012	14	16
2013	10	12

Le tableau suivant indique les niveaux de négociations des accords concernés. PRO-GE négocie en fait à tous les niveaux. Davantage de syndicats que dans le secteur de la métallurgie semblent négocier uniquement au plan de l'entreprise.

Pays	Syndicat(s)	National		Régional		Local/ entreprise
		Inter-sectoriel	Sectoriel	Inter-sectoriel	Sectoriel	
Autriche	PRO-GE	X	X	X	X	X
Tchéquie	ECHO		X			X
Tchéquie	SKP		X			X
Finlande	TEAM		X			
Allemagne	IG BCE		X			
Lettonie	Energija					X
Pays-Bas	FNV Bondgenoten					X
Roumanie	Confpeltex					X
Espagne	UGT-FITAG		X			
Suède	IF Metall		X			
Suède	Engineers		X			
Suisse	VPE		X			

De nouveaux accords ont été signalés en Autriche, République tchèque, Allemagne, Lettonie, aux Pays-Bas, en Espagne et en Suède.

Autriche

PRO-GE a fait rapport sur cinq nouveaux accords. Le premier, qui concerne l'industrie chimique, est entré en vigueur le 1^{er} mai 2013 et est applicable à 50.000 travailleurs et valable pendant 12 mois. Les salaires ont augmenté de 3,3%. Un nouvel accord de douze mois, applicable à 21.000 travailleurs du secteur de l'électricité, est entré en vigueur le 1^{er} février 2013. Les augmentations de salaire ont avoisiné 3,0% tandis que la rémunération des apprentis a augmenté de 3,2%. Un accord similaire dans le secteur verrier (9.000 travailleurs) est d'application pendant douze mois à partir du 1^{er} juin 2013 avec des

augmentations de salaire de près de 3%. Un accord dans le secteur des huiles minérales s'applique à près de 4.000 travailleurs et les augmentations de salaire ont été de 3,0 à 3,4%. Après d'âpres négociations pour les 8.000 travailleurs du papier, les parties ont convenu d'augmentations de salaire d'à peine 3% à partir du 1^{er} mai 2013 et ce, également pendant douze mois.

République tchèque

La réponse de SKP concernait les nouveaux accords de haut niveau pour 19,400 travailleurs en col blanc et en col bleu des industries verrière et céramique, applicable pour 2013 et 2014. Les heures de travail hebdomadaires ont été réduites à 37,5 et, en outre, SKP a obtenu des améliorations concernant les retraites, les congés et les indemnités de départ.

ECHO a fait rapport sur deux conventions collectives de plus haut niveau : une dans le secteur de la chimie et une autre dans le secteur de l'énergie, toutes deux valables pendant toute l'année 2013. Les conventions s'appliquent aux employeurs qui sont membres d'associations nationales. Elles n'ont pas de clauses d'ouverture. Les salaires minimum sont décidés par les autorités politiques sans consultations préalables avec les partenaires sociaux. Les conventions n'ont accordé que des primes mineures pour le travail de nuit et le travail pendant les week-ends.

Finlande

TEAM a signalé qu'aucun nouvel accord n'a été conclu étant donné que l'accord *erga omnes* actuel qui concerne 20.000 travailleurs court jusqu'au 28 février 2014.

Allemagne

IG BCE a formulé des commentaires sur un accord salarial dans le secteur du caoutchouc brut, valable pendant 14 mois et applicable à 25.000 travailleurs. Les salaires ont augmenté de 2,1% jusqu'au 1^{er} mai 2013 et de 1,1% supplémentaire jusqu'au 1^{er} janvier 2014.

Un autre nouvel accord, Chemical west, s'applique aux salaires pendant une période de 19 mois et le nombre de travailleurs couverts est de 550.000. Les salaires ont augmenté de 4,5% et la rémunération des apprentis a été majorée de 50 euros.

Dans le secteur de l'antracite, le nouvel accord est valable pendant 21 mois et s'applique à 18.000 travailleurs. Les salaires ont augmenté de 3,5% plus une augmentation forfaitaire de 630 euros et des améliorations pour les apprentis.

Lettonie

Energija a formulé des commentaires sur un accord d'entreprise reconduit, applicable à 4.500 travailleurs et valable jusqu'à la fin de 2013. Il a réclamé une compensation de l'inflation (2%), mais l'employeur a refusé cette demande. La même demande sera soumise à nouveau lors du prochain round (juillet 2013).

Pays-Bas

FNV Bondgenoten a fait rapport sur quelque 120 conventions collectives au niveau de l'entreprise dans le secteur de la chimie. En moyenne, elles sont valables pendant 18 mois et les augmentations de salaire ont été de 1,9 % en moyenne. D'autres améliorations ont été obtenues pour les travailleurs seniors et la formation. 150 négociations supplémentaires auront lieu en 2013.

Roumanie

La réponse de Confpeltex concernait un accord d'entreprise pour les années 2012 à 2014. Il est applicable à 600 travailleurs. Le prochain round débute en mars 2014 et le syndicat accordera une priorité absolue aux conditions de travail et aux salaires.

Espagne

FITAG-UGT a envoyé une réponse concernant une prolongation ajustée d'un accord au déjà existant niveau sectoriel dans l'industrie chimique, applicable à 216,000 travailleurs en 2013 et 2014. Selon l'accord, les salaires minimum s'élèvent à 645 euros par mois, les heures annuelles de travail à 1.752 avec flexibilité et des sections spécifiques de l'accord sont consacrées à la formation, la retraite et l'égalité des chances.

Dans une autre réponse concernant 27.000 travailleurs du secteur verrier et céramique, FITAG a expliqué que les salaires minimum étaient les mêmes que dans l'industrie chimique. Une commission spéciale a été créée afin de traiter de l'égalité des chances et des questions de genre.

De plus, dans le secteur du papier, l'accord applicable à 17.000 travailleurs est valable pour les deux années 2013 et 2014. Cet accord a aussi fait l'objet d'une révision avec les mêmes salaires minimum.

L'accord concernant 30.000 travailleurs dans le secteur de la fabrication de parfums comporte des sections sur la formation et l'égalité des chances, alors que l'âge de la retraite et les prestations de retraite doivent suivre la législation nationale.

Le cinquième et dernier accord dans les réponses de FITAG concernait près de 1.000 travailleurs dans le secteur du sel. Il inclut le même salaire minimum et a un effet *erga omnes* comme tous les accords précités. Les dispositions de cet accord suivent en grande partie le droit espagnol.

Suède

IF Metall a formulé des commentaires sur un accord dans le secteur de la chimie, valable pendant trois ans (1^{er} avril 2013 au 31 mars 2016). Il s'agit d'un accord ajusté et reconduit, applicable aux employeurs organisés et à 14.612 travailleurs. Les salaires ont augmenté de

2,0% en 2013 et 2014 et de 2,3% en 2015. 0,6% ont été attribués à un nouveau régime de retraite à temps partiel. Le congé parental a été prolongé d'un mois.

Le syndicat des ingénieurs a formulé des commentaires sur un nouvel accord intitulé « Salaires et conditions générales pour le secteur de la chimie ». Il a la même période de validité que l'accord d'IF Metall et s'applique à 10.000 travailleurs. Les salaires augmentent de 1,9% en 2013, 2,1% en 2014 et 2,3% en 2015.

Suisse

VPE a signalé n'avoir conclu aucun nouvel accord pendant la période concernée.

2.2.4 La règle de coordination salariale et la VOWA

Le questionnaire numérique de l'ancienne EMCEF ne contenait aucune question relative à la VOWA. Par conséquent, les syndicats des secteurs de l'énergie, de la chimie et des mines ne sont pas encore intégrés dans ce type de calcul. Les chiffres de 2012 indiquent qu'en Espagne, le taux d'inflation compensé s'élevait à 0,0%, le reste étant négatif y compris tous les chiffres de la PEGC.

Pays/ syndicat	Valeur de l'Accord global 2012 (VOWA)	Inflation*	Taux d'inflation compensé	Productivité du travail**	Participation équilibrée aux gains de productivité (PEGC)
Tchéquie (SKP)	1,9	3,3	-1,4	0,1	-1,5
Finlande (TEAM)	2,4	3,0	-0,6	0,9	-1,5
Lettonie (Energija)	2,0	2,6	-0,6	1,5	-2,1
Espagne (UGT)	1,9	1,9	0,0	2,0	-2,0
*IPCH prévisions AMECO					
**Prévisions AMECO					

Selon les chiffres que nous avons de 2013, la Suède et la Lettonie ont eu des taux d'inflation compensés positifs, mais pas assez pour compenser l'augmentation de la productivité.

Pays/syndicat	Valeur de l'Accord global 2013 (VOWA)	Inflation*	Taux d'inflation compensé	Productivité du travail**	Participation équilibrée aux gains de productivité (PEGC)
Tchéquie (SKP)	2.0	2.2	-0.2	1.3	-1.5
Finlande (TEAM)	1.9	2.5	-0.6	1.7	-2.3
Lettonie (Energija)	3.0	2.1	0.9	2.4	-1.5

Espagne (UGT)	0.0	1.1	-1.1	1.2	-2.3
Suède (IF Metall)	2.0	1.5	0.5	1.7	-1.2
*IPCH prévisions AMECO					
**Prévisions AMECO					

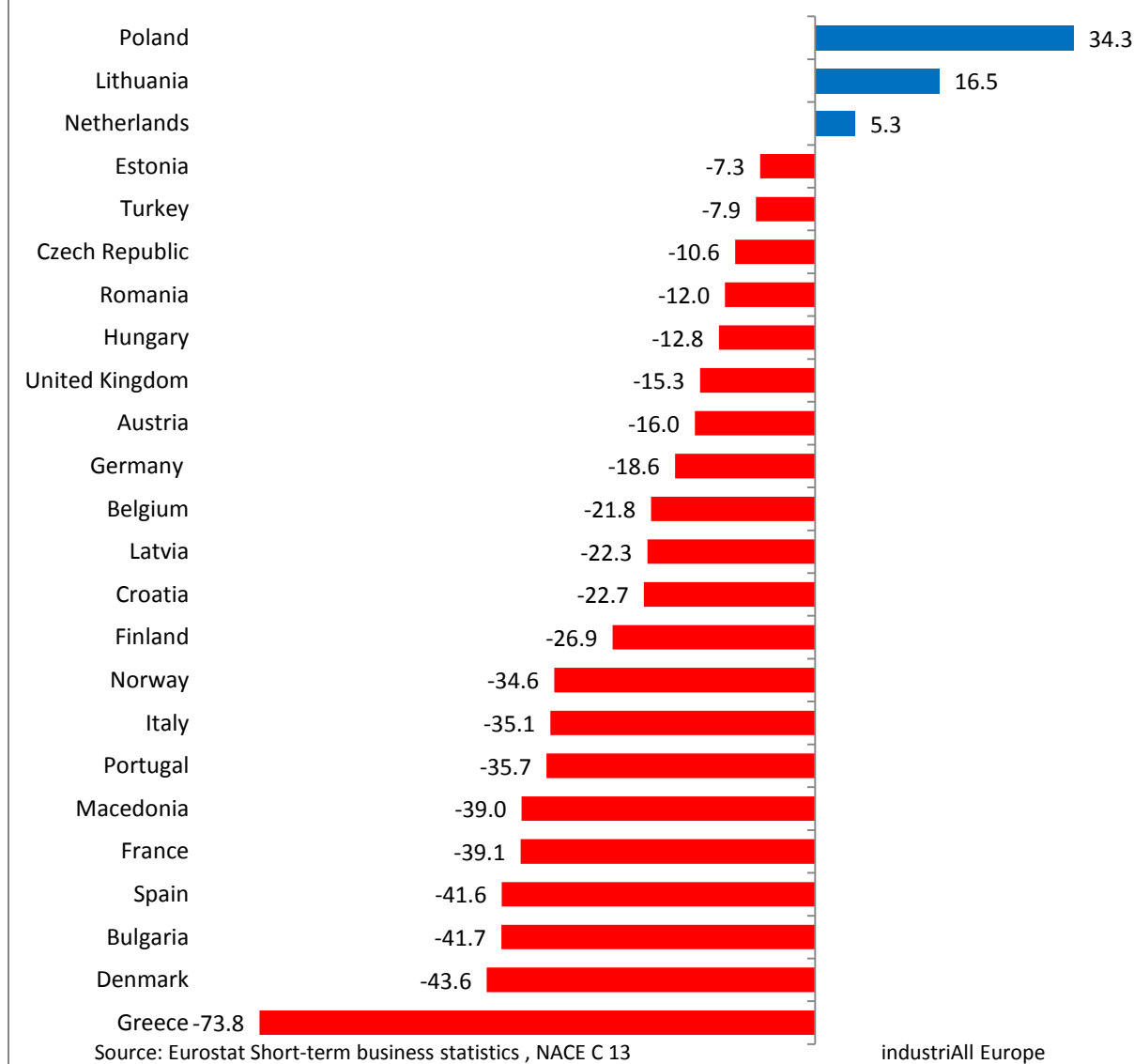
2.3 Evolutions dans les secteurs des textiles, de l'habillement et du cuir

Les secteurs THC sont sous pression et cette situation n'est pas nouvelle, elle existe depuis des années. La conjoncture mondiale est difficile, en particulier en raison de l'Asie et les prix de vente et les salaires sont sous pression constante. En ce qui concerne la production, nous avons choisi d'inclure les évolutions de l'emploi dans les trois secteurs: textile, habillement et cuir. L'aperçu de l'emploi inclut uniquement le secteur de l'habillement.

2.2.5 Production

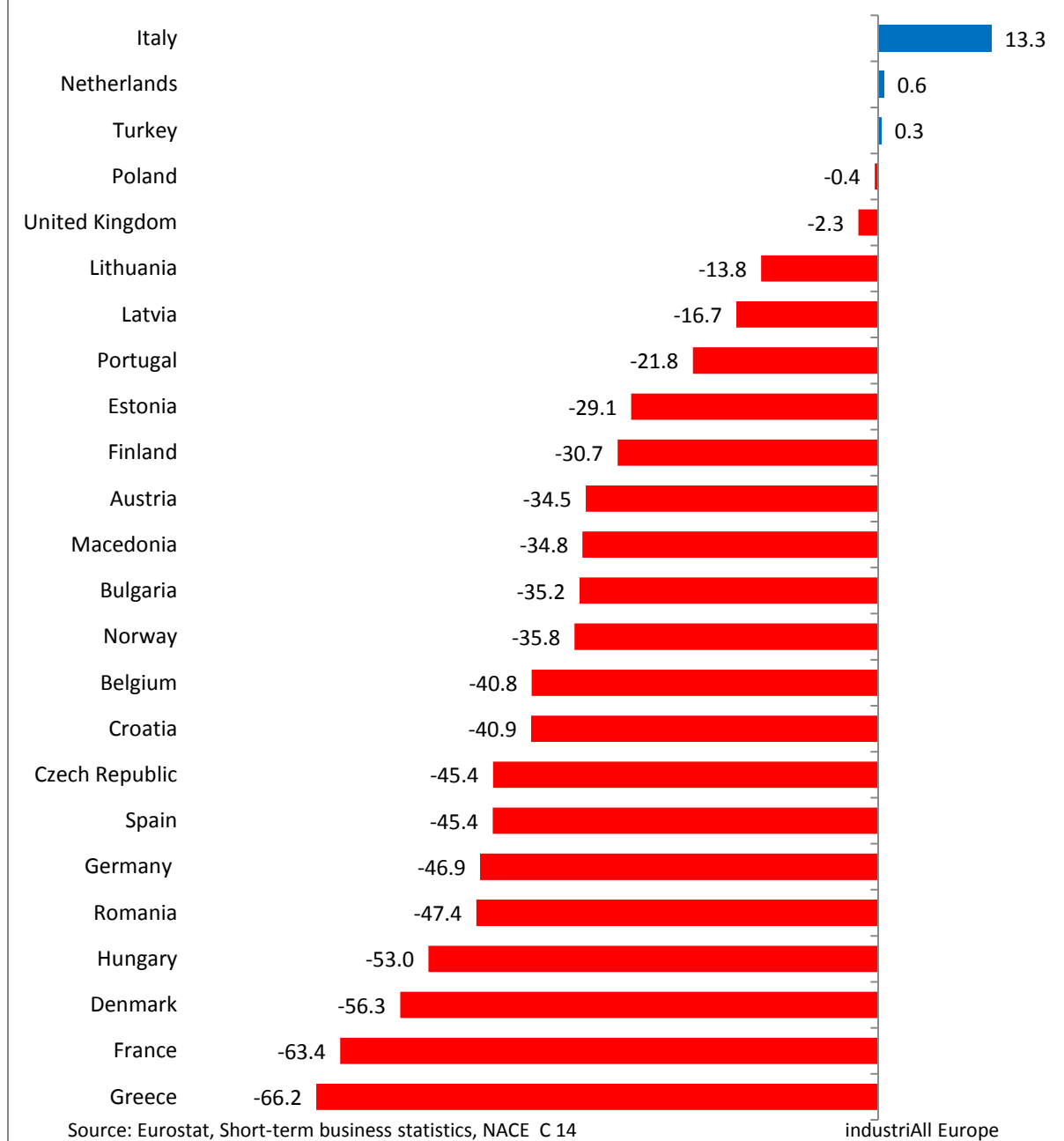
Seuls 3 des 24 pays ont fait état d'une augmentation des volumes de production depuis 2005, les 21 pays restants ont enregistré des réductions. Il ne faut pas oublier que, dans de nombreux pays d'Europe, la production dans les textiles, l'habillement et le cuir est faible, ce qui signifie que de faibles changements de volumes se traduisent par des variations importantes en pourcentage. Lorsqu'en Norvège, le volume de production de textiles a été réduit de plus d'un tiers, les conséquences sur le produit intérieur brut national ou le niveau de chômage ont été quasiment nulles.

Production de textiles Variation en pourcentage 2012/05



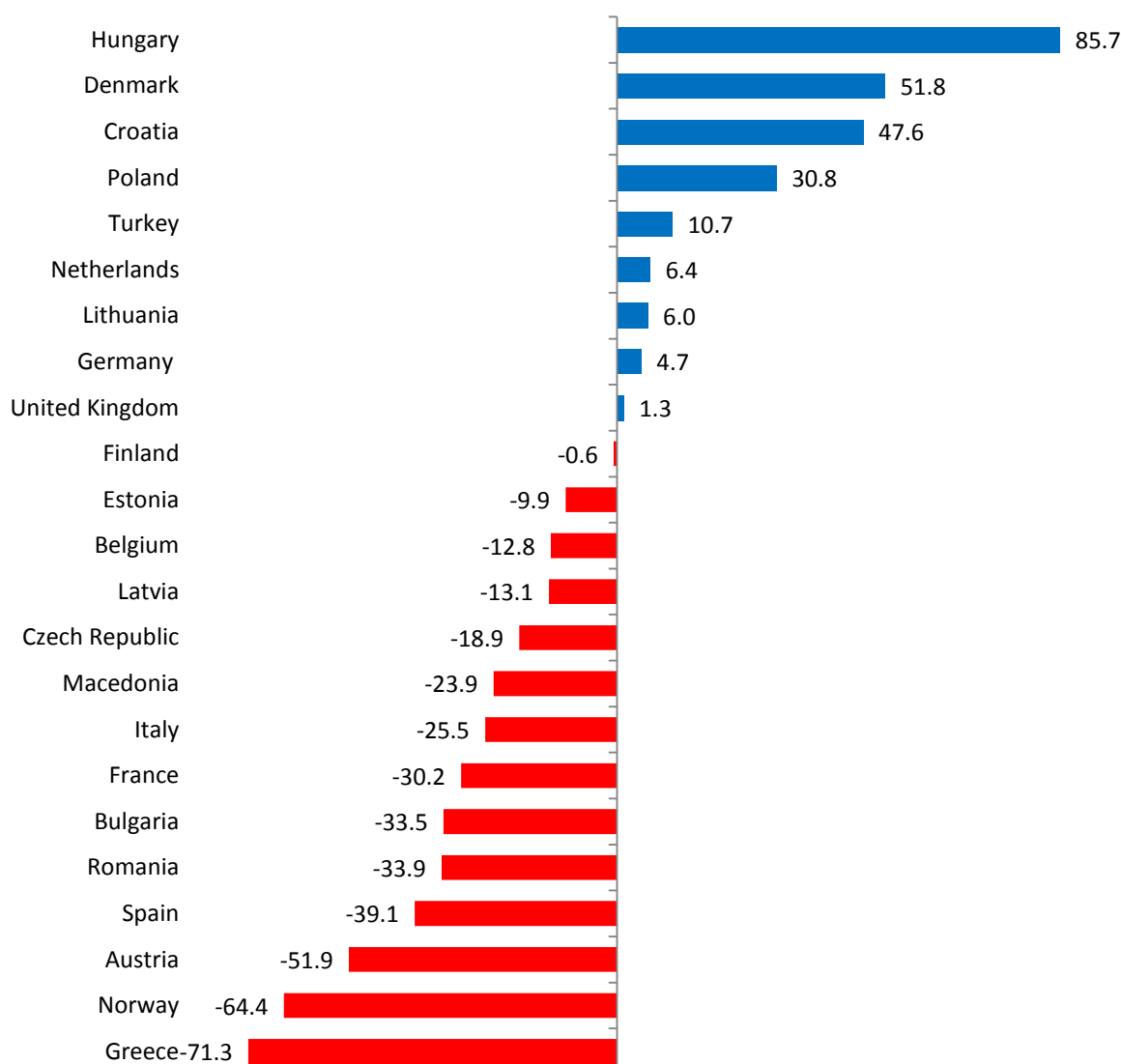
Le graphique à barres ci-dessous révèle que seule l'Italie a enregistré une augmentation notable de la production de vêtements de 2005 à 2012. D'autres Etats membres, y compris de grandes économies telles que l'Espagne et la France ont enregistré une forte réduction. En fait, le volume de production a été pratiquement divisé par deux en Espagne et réduit de plus de 60% en France.

Production dans l'habillement Pourcentage Change 2012/05



La situation est plus contrastée dans le secteur du cuir. 9 des 23 pays ont enregistré une augmentation des volumes de production, y compris l'Allemagne qui est un assez grand producteur (4,7%). Par ailleurs, l'Italie, la France et l'Espagne ont connu de fortes baisses des volumes de production.

Production de cuir Variation en pourcentage 2012/05

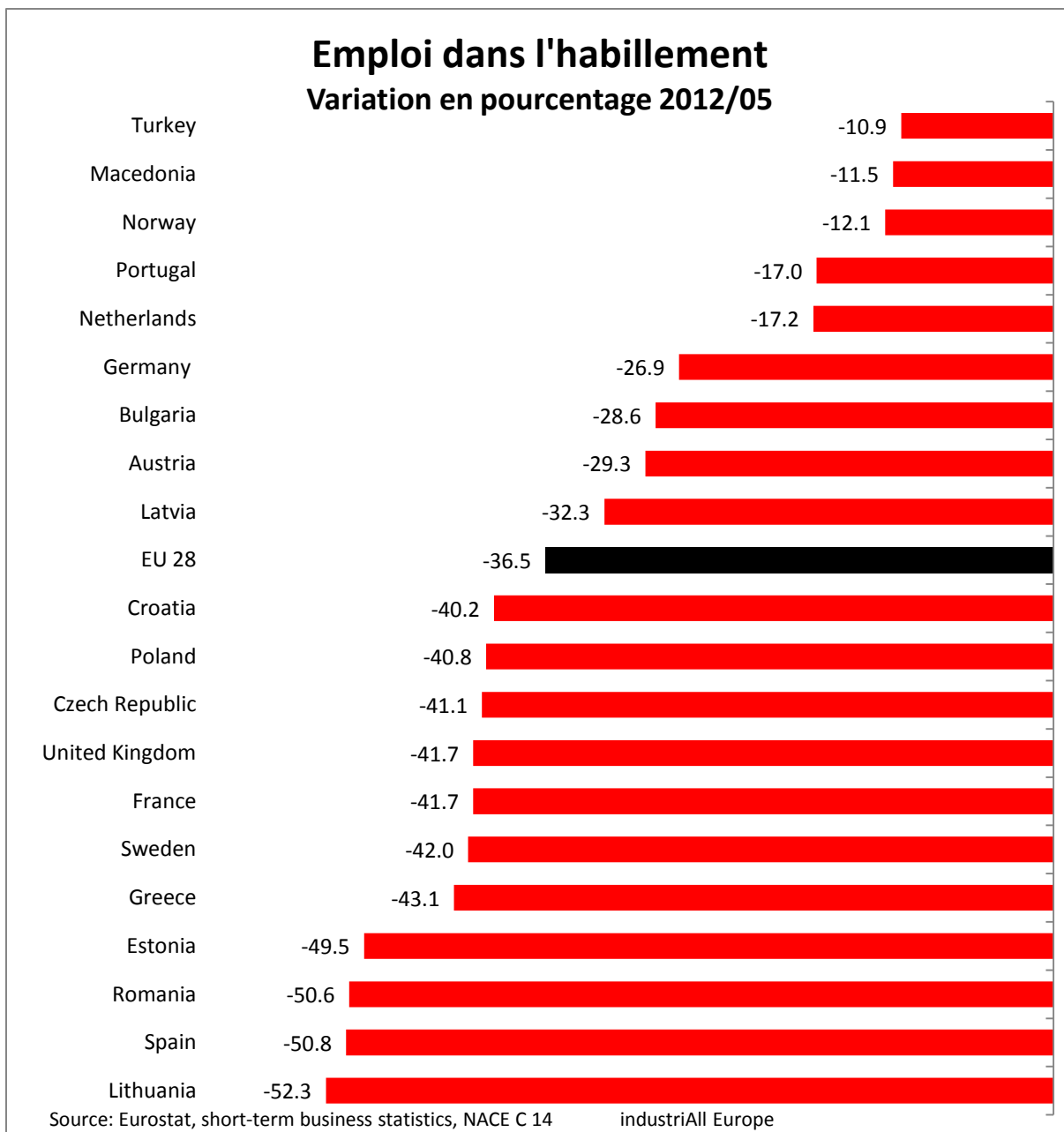


Source: Eurostat, Short-term business statistics , NACE C 15

industriAll Europe

2.2.6 Emploi

Depuis 2005, le nombre de personnes employées dans la fabrication de vêtements a chuté. En moyenne, la réduction s'élève à 36,5% dans l'UE. Elle a été calculée par Eurostat en dépit du fait que l'Italie ne soit pas incluse dans les Etats membres ayant fourni des données. Comme indiqué plus haut, l'Italie est le seul pays qui a enregistré une forte augmentation de son volume de production.



2.2.7 Participants à l'enquête

11 syndicats de 7 pays ont répondu au questionnaire spécifique pour les secteurs THC, ou inclus un ou plusieurs secteurs THC dans une réponse à un autre questionnaire. La participation est stable, mais faible. Cette situation peut s'expliquer par le fait que peu de pays ont suffisamment d'emploi et de travailleurs syndiqués au sein du THC et des chaussures pour réclamer des accords nationaux. Ils négocient dans une entreprise à la fois.

Pays	Syndicat(s)
Belgique	FGTB TKD et ACV-CSC METEA
République tchèque	OS TOK
Finlande	PRO
Allemagne	IG BCE
Espagne	UGT - FITAG
Suède	IF Metall et Unionen
Turquie	Öz İplik-İş Sendikası, DISK

Vous trouverez ci-dessous une comparaison de la participation à l'enquête en 2012 et 2013:

Année	Pays	Syndicats
2012	9	11
2013	7	11

Dans les pays dont nous avons reçu des réponses, la négociation se déroule au niveau sectoriel national, à une grande exception, à savoir la Turquie.

Pays	Syndicat(s)	National		Régional		Local/ entreprise
		Inter-sectoriel	Sectoriel	Inter-sectoriel	Sectoriel	
Belgique	FGTB TKD et ACV-CSC METEA		x			
République tchèque	OS TOK		x			x
Finlande	PRO		x			
Allemagne	IG BCE		x			
Espagne	UGT - FITAG		x			
Suède	IF Metall		x			
Suède	Unionen		x			
Turquie	Öz İplik-İş Sendikası					x
Turquie	DISK					x

De nouveaux accords ont été signalés en Belgique, République tchèque, Finlande, Allemagne, Espagne, Suède et Turquie.

Belgique

TKD a fait rapport sur trois accords *erga omnes* similaires, le premier pour le secteur de l'habillement. Il n'est valable que pendant les six derniers mois de 2013. Il s'applique à 8.638 travailleurs. L'accord n'inclut pas d'augmentations de salaire en plus de l'indexation automatique mais témoigne d'efforts dans le domaine de la formation du personnel. Deux autres accords dans le secteur du textile et des services, valables pendant la même période, s'appliquent à 10.177 travailleurs et la production textile (16,664 travailleurs) a donné plus ou moins exactement les mêmes résultats.

République tchèque

OS TOK a fait rapport sur une convention collective de plus haut niveau pour les secteurs des textiles, de l'habillement et du cuir, valable pendant toute l'année 2013. Elle s'applique à 39.000 travailleurs. Le prochain round débute au cours de l'automne 2013 et les principales revendications porteront sur les augmentations de salaire, l'allongement des périodes de préavis et l'augmentation de l'indemnité de départ pour les travailleurs de plus de 55 ans.

Finlande

La réponse de PRO décrit le contenu d'un nouvel accord national valable du 1^{er} mars 2012 au 31 mars 2014. C'est un accord *erga omnes* pour 1.100 salariés des secteurs du textile et de l'habillement.

L'augmentation salariale s'est élevée à 2,4% pendant les 13 premiers mois et à 1,9% pendant les 12 mois suivants. Ces augmentations incluent des changements en termes d'emploi qui ne sont pas les salaires mais ont cependant des effets sur les coûts des entreprises. La structure des augmentations salariales serait négociée dans chaque secteur. Un élément essentiel a été l'allongement du congé de paternité à un total de 54 jours ouvrables pris de manière flexible jusqu'au moment où l'enfant atteint l'âge de deux ans.

Les parties se sont également entendues sur trois jours de formation par an, accordés par l'employeur. Ce résultat est lié à un accord conclu par les partenaires sociaux nationaux en novembre de l'an passé.

Dans le cadre de l'accord négocié, le gouvernement devrait améliorer le statut des travailleurs intérimaires.

Le prochain round débute en janvier 2014. Les revendications feront l'objet d'une décision ultérieurement.

Allemagne

La réponse d'IG BCE relative au secteur des chaussures concernait un accord salarial valable du 1^{er} janvier 2013 au 30 septembre 2014. 13.000 travailleurs ont obtenu 2,2% de plus à partir du 1^{er} janvier 2013 et 1,4% de plus à partir du 1^{er} mars 2014. Dans le domaine des produits en cuir, un nouvel accord salarial applicable à 2.500 travailleurs est valable du 1^{er} avril 2013 au 30 novembre 2014 et les augmentations s'élèvent à 3,0% à partir du 1^{er} avril 2013 et 1,5% supplémentaire à partir du 1^{er} avril 2014. De même, dans la production de cuir, l'accord qui est valable du 1^{er} avril 2013 au 30 novembre 2014, donne aux 2,500 travailleurs 3% de plus à partir du 1^{er} avril 2013.

Espagne

UGT-FITAG a fait rapport sur la reconduite de deux accords (chaussures et produits en cuir) qui devaient s'appliquer aux années 2008 à 2010. Ils ont été couverts par les anciens questionnaires Eucob@n.

Depuis lors, très peu de changements ont été adoptés. Cependant, dans les deux accords, les salaires ont été majorés de 0,5% en 2012 et 0,6% en 2013.

Dans les futures négociations, FITAG mettra l'accent sur le maintien de l'emploi au lieu de l'amélioration des conditions de travail.

Suède

La réponse d'IF Metall pour le secteur des textiles (2.442 travailleurs) concernait un accord ajusté, valable pour la période du 1^{er} avril 2013 au 31 mars 2016. Les salaires ont augmenté de 2,1% en 2013, 2,2% en 2014 et 2,45% en 2015. 0,6% ont été ajoutés pour un régime de retraite et le congé parental a été prolongé d'un an.

Unionen a également fait rapport sur un accord dans le secteur des textiles, valable pour la même période que celle d'IF Metall et pour 4.000 travailleurs. Leur accord est applicable de manière générale (*erga omnes*). Les salaires augmentent de 2,0% en 2013, 2,1% en 2014, 2,2% en 2015. Le prochain round débute en janvier 2016.

Turquie

DISK a fait rapport sur quatre accords d'entreprise de trois ans, de contenu similaire. Ils sont uniquement applicables aux membres des syndicats (1.115). Aucune grève n'a été organisée mais des manifestations pacifiques ont eu lieu dans toutes les entreprises en dehors des heures de travail. Les augmentations de salaire ont atteint jusqu'à 8% au cours de la première année et 7% au cours de chacune des deux années suivantes. A partir de maintenant, tous les travailleurs recevront chaque année 16 paiements.

Öz İplik-İş Sendikası a fait rapport sur 13 accords d'entreprise ajustés, dont cinq étaient valables pendant deux ans et huit pendant trois ans. Ils s'appliquent à un total de 3.841 travailleurs. Le temps de travail hebdomadaire était de 45 heures mais les employeurs ont demandé à leurs travailleurs de travailler plus longtemps. La retraite a lieu en fonction de la législation nationale et les travailleurs retraités pourraient ne pas être syndiqués.

2.2.8 La règle de coordination salariale et la VOWA

Voici les chiffres que nous avons reçus pour 2012:

Pays/syndicat	Valeur de l'Accord global 2012 (VOWA)	Inflation*	Taux d'inflation compensé	Productivité du travail**	Participation équilibrée aux gains de productivité (PEGC)
Belgique - FGTB TKD et ACV-CSC METEA (habillement)	2,4	2,9	-0,5	-0,1	-0,4
Belgique - FGTB TKD et ACV-CSC METEA (services)	3,7	2,9	0,8	-0,1	0,9
Belgique - FGTB TKD et ACV-CSC METEA (textiles)	2,0	2,9	-0,9	-0,1	-0,8
Finlande (PRO)	2,6	3,0	-0,4	0,9	-1,3
IG BCE (chauss.)	3,0	2,3	0,7	-0,4	1,1
IG BCE (produits en cuir)	3,0	2,3	0,7	-0,4	1,1
IG BCE (cuir)	3,0	2,3	0,7	-0,4	1,1
Unionen	2,6	1,1	1,5	0,1	1,4
*IPCH prévision AMECO					
**Prévision AMECO					

Voici les chiffres que nous avons reçus pour 2013:

Pays/syndicat	Valeur de l'Accord global 2013 (VOWA)	Inflation*	Taux d'inflation compensé	Productivité du travail**	Participation équilibrée aux gains de productivité (PEGC)
Belgique - FGTB TKD et ACV-CSC METEA (habillement)	0,0	1,8	-1,8	0,9	-2,7
Belgique - FGTB TKD et ACV-CSC METEA (services)	0,0	1,8	-1,8	0,9	-2,7
Belgique - FGTB TKD et ACV-CSC METEA (textiles)	0,0	1,8	-1,8	0,9	-2,7
Finlande (PRO)	2,4	2,5	-0,1	1,7	-1,8
Allemagne - IG BCE (chauss.)	2,2	1,8	0,4	1,3	-0,9
Allemagne - IG BCE (l. goods)	3,0	1,8	1,2	1,3	-0,1

Allemagne - IG BCE (cuir)	3,3	1,8	1,5	1,3	0,2
IF Metall	2,1	1,5	0,6	1,7	-1,1
Unionen	2,2	1,5	0,7	1,7	-1,0
*IPCH prévisions AMECO					
**Prévisions AMECO					

2.3 Evolutions dans le secteur sidérurgique

La crise de l'économie et des marchés financiers a aussi eu un impact très négatif sur l'industrie sidérurgique européenne. Entre 2008 et 2013, la consommation européenne d'acier a diminué de 24,2 % pour passer de 186 millions de tonnes à environ 141 millions de tonnes dans des secteurs traditionnellement utilisateurs d'acier tels que les industries de la construction, de l'ingénierie mécanique et de l'automobile. Au cours de la même période, la production d'acier brut dans l'UE a baissé de près de 16,4 %, passant de 198,6 millions de tonnes à environ 166 millions de tonnes par an.

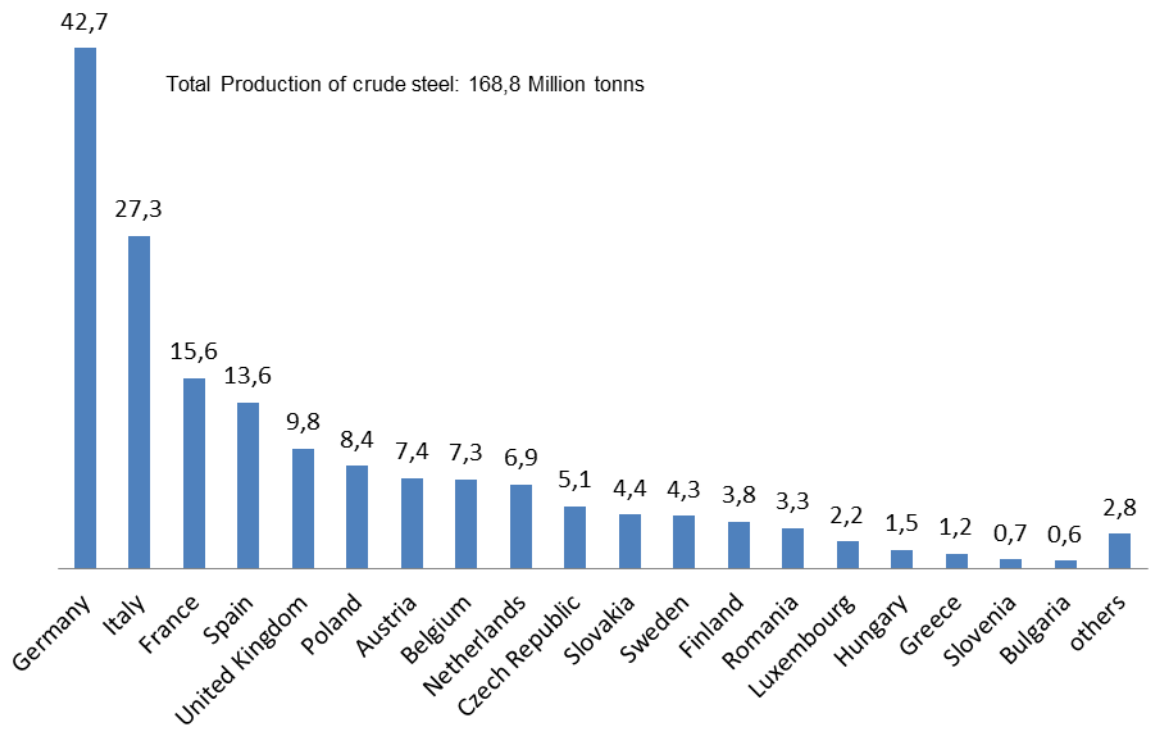
2.3.1 Production

Le plus grand producteur d'acier de l'UE est l'Allemagne, avec environ un quart de la production. Conjointement avec l'Italie, la France, l'Espagne et le Royaume-Uni, ces cinq pays produisent environ deux tiers de la production d'acier.

C'est en 2009 que la crise économique et financière a frappé l'industrie sidérurgique de l'UE avec le plus de dureté. La production a brusquement chuté de près de 30 % (moyenne de l'UE). En Belgique, Suède et Roumanie, la baisse de production a même été sensiblement plus élevée que la moyenne de l'UE.

Jusqu'en 2012, dans la plupart des pays de l'UE à l'exception de la Slovaquie et des Pays-Bas, la production d'acier brut a été plus faible qu'avant la crise. Outre ces deux pays, où le niveau d'avant la crise avait déjà été atteint, l'Allemagne, l'Autriche et la Slovaquie ont repris le chemin de la croissance plus rapidement que les autres producteurs d'acier. Contrairement à la majorité des pays producteurs d'acier de l'UE, où le tournant a été franchi en 2010, en Espagne, au Royaume-Uni, en Grèce et en Bulgarie, la production d'acier brut n'a cessé de baisser de 2008 à 2012.

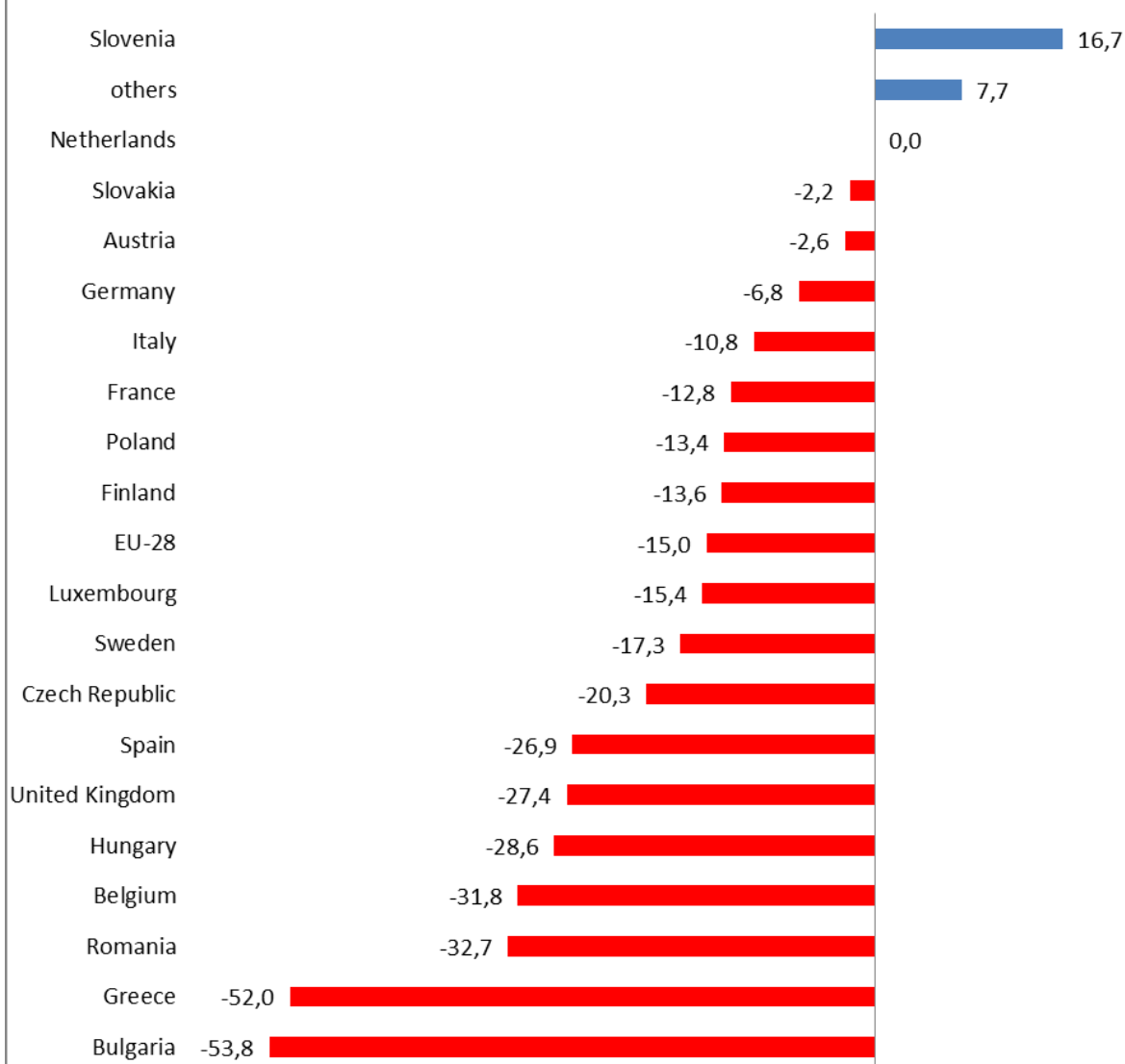
Production of crude steel in the EU in 2012 (in Million tonns)



Source: EUROFER

Production of crude steel in the EU

(rate of change 2012/08 in %)

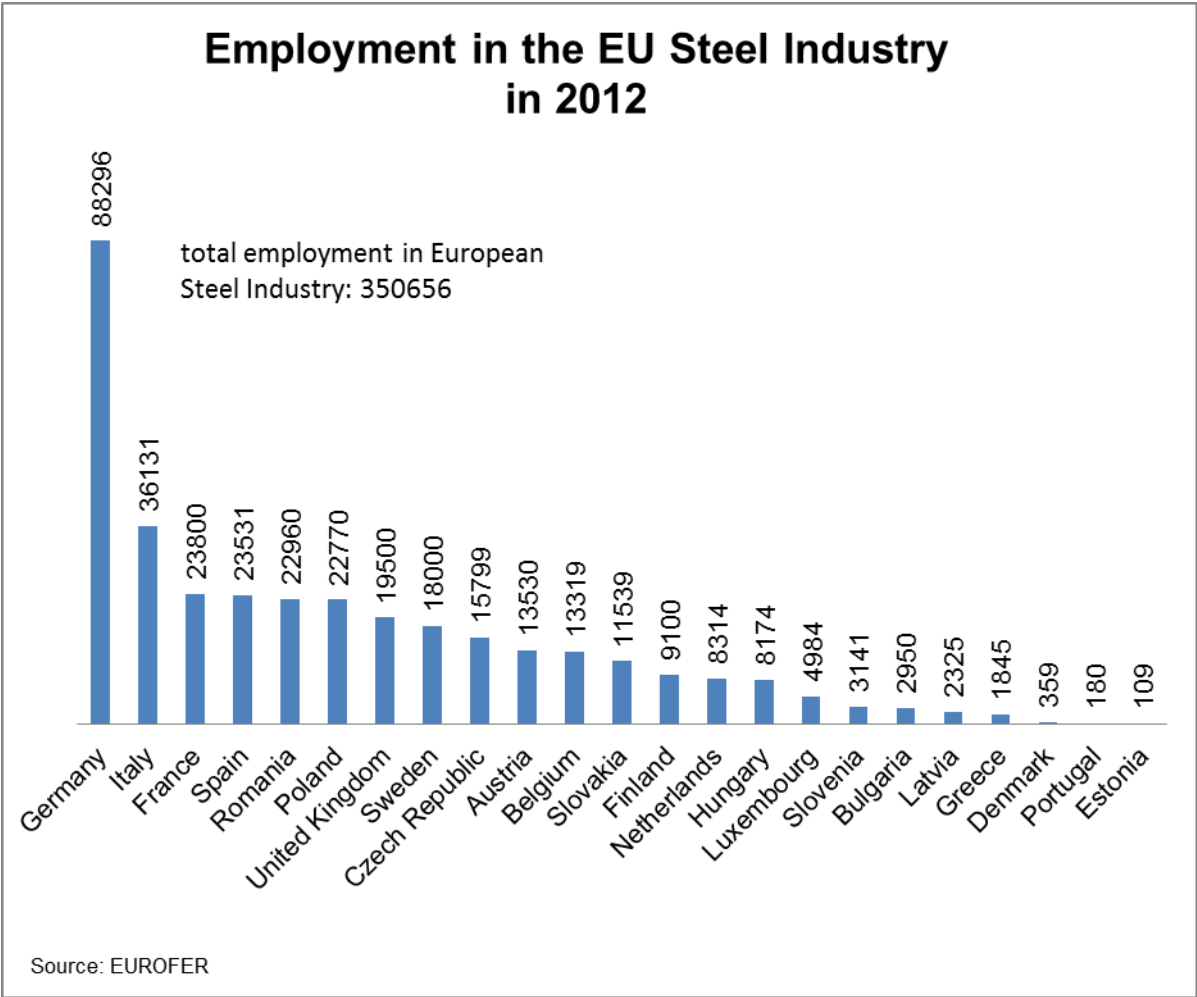


Source: EUROFER

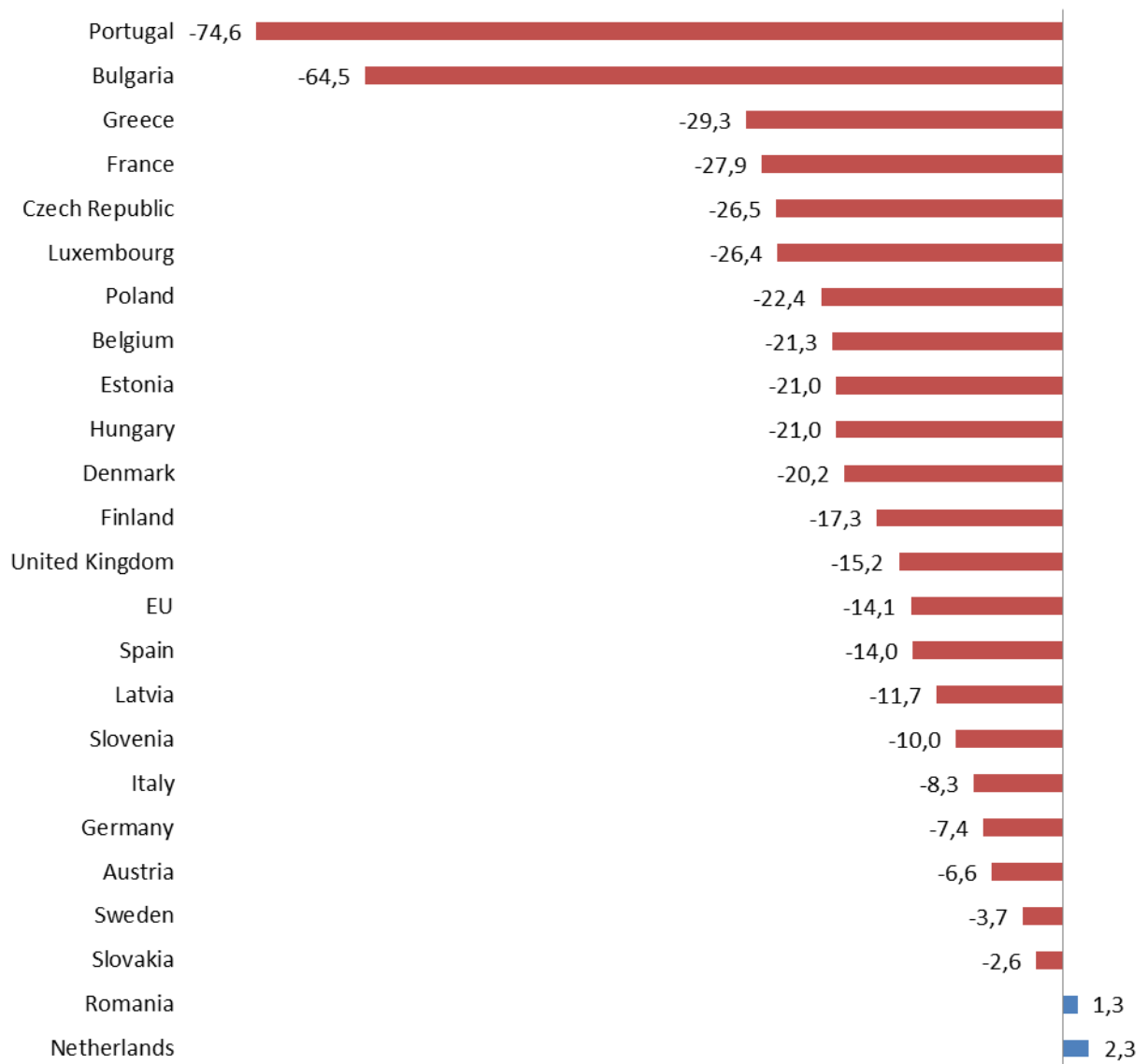
2.3.2 Emploi

L'industrie sidérurgique européenne occupe environ 350.000 travailleurs. En raison de la crise, l'industrie sidérurgique de l'UE a perdu 14,1% des emplois de 2008 à 2012. Ce sont les petits pays producteurs, tels que le Portugal (-74,6%), la Bulgarie (-64,5%) et la Grèce (-29,3%) qui ont subi la pire hémorragie. Mais de plus grands producteurs d'acier, tels que la France (-27,9 %), la République tchèque (-26,5 %) et la Belgique (-21,3 %) ont aussi subi d'importantes pertes d'emploi. En Allemagne, Autriche, Suède et Slovaquie, les pertes d'emploi n'ont pas été très élevées grâce aux instruments de sécurisation des emplois tels

que le chômage partiel (*Kurzarbeit*) et/ou un retour plus rapide à la relance économique. L'emploi n'a augmenté qu'en Roumanie et aux Pays-Bas.



Employment in the EU Steel Industry (rate of change 2012/08 in %)



Source: EUROFER

2.3.3 Participants à l'enquête

L'enquête spécifique sur l'acier a été introduite dans l'ancienne FEM, en 2009. Le Comité « Acier » avait pris l'initiative de fournir les informations requises aux affiliés.

Comme le montre le tableau ci-dessous, jusqu'à 24 syndicats de 15 pays ont répondu au questionnaire de cette année.

Pays	Syndicat(s)
Autriche	PRO-GE
Belgique	ACV-CSC Metea, CNE, LBC-NVK
Bulgarie	Metallicy
The République tchèque	OS KOVO
Danemark	CO-Industri
Finlande	Metalli, Pro, TEK, UIL
France	FGMM-CFDT, FTM-CGT, FO, CFE-CGC
Allemagne	IG Metall
Pays-Bas	FNV Bondgenoten
Pologne	Solidarność
Slovaquie	OZ KOVO
Slovénie	SKEI
Espagne	UGT
Suède	IF Metall, Engineers
Suisse	Unia

Depuis 2012, la participation dans le secteur sidérurgique s'est fortement améliorée. En effet, le nombre de syndicats a doublé.

Année	Pays	Syndicats
2012	12	12
2013	15	24

L'aperçu des niveaux de négociation montre que la grande majorité des répondants négocient au niveau national, sectoriel. Cependant, il y a relativement plus de négociations au niveau de l'entreprise dans ce secteur que dans les autres secteurs couverts par le rapport Eucob@n.

Pays	Syndicat(s)	National		Régional		Local/ entreprise
		Inter-sectoriel	Sectoriel	Inter-sectoriel	Sectoriel	
Autriche	PRO-GE		X			
Belgique	Metea		X			X
Belgique	CNE	X			X	X
Belgique	LBC-NVK					X
Bulgarie	Metallicy		X			
Tchéquie	OS KOVO (entreprise)					X
Tchéquie	OS KOVO (sectoriel)		X			
Danemark	CO-industri		X			X
Finlande	Metalli, Pro, TEK, UIL		X			
France	CFDT, FTM-CGT, FO, CFE-CGC		X			X
Allemagne	IG Metall		X		X	X
Pologne	Solidarność		X			X
Slovaquie	OZ KOVO		X		X	X
Slovénie	SKEI		X			X
Espagne	MCA-UGT					X
Suède	IF Metall		X			
Suède	Engineers		X			
Suisse	Unia					X

L'Autriche, la Belgique, la Bulgarie, la République tchèque, la Finlande, la France, l'Allemagne, la Pologne, la Slovaquie, la Slovénie, l'Espagne, la Suède et la Suisse ont signalé de nouveaux accords.

Parmi les réponses, les informations les plus intéressantes étaient les suivantes:

Autriche

PRO-GE a fourni des informations sur un accord applicable à 16.000 travailleurs dans 33 entreprises. Il est entré en vigueur le 1^{er} novembre 2012 et est valable pendant 12 mois. Conformément à l'accord, les nouveaux salaires minimum sont augmentés de 3,3 -3,4%. Le nouveau salaire minimum s'élève à 1.636 euros. La rémunération des apprentis augmente de 3,4%. Au cours du prochain round qui se tiendra en automne 2013, le principal objectif de PRO-GE consistera à conserver une convention collective homogène alors que les employeurs veulent la scinder et encourager la flexibilisation.

Belgique

ACV-CSC Metea négocie au niveau sectoriel et au niveau de l'entreprise. Les salaires et d'autres éléments quantitatifs sont négociés au niveau local et les conditions qualitatives au niveau national. Aucun nouvel accord national n'a été conclu au cours des douze mois couverts par le rapport. Les négociations ont donné la priorité aux augmentations de salaire, y compris les augmentations des forfaits, l'emploi durable, les droits à la formation et la lutte contre l'emploi précaire. Au moment de la rédaction du rapport, les résultats n'étaient pas encore connus.

La CNE a donné une brève réponse dans laquelle ils expliquaient simplement qu'ils attendaient des accords interprofessionnels et sectoriels. Les négociations devraient débuter en juin 2013 et les régimes de chômage, la retraite anticipée et l'égalité des salaires pour les hommes et les femmes devraient être les principales revendications du syndicat.

LBC-NVK a fourni des informations sur un accord d'entreprise applicable aux travailleurs en col blanc qui sont employés après le 31 décembre 2013. Le plan de retraite professionnelle changera pour passer d'une prestation définie à une cotisation définie. En outre, le même syndicat a fait état de systèmes de primes amendés pour les travailleurs en col blanc et en col bleu dans trois entreprises : OCAS, FINOCAS et le groupe DAF.

Bulgarie

Metallicy a conclu un nouvel accord au niveau national ainsi que des accords d'entreprise, tous valables pendant deux ans. Les nouveaux droits sont applicables au personnel employé et aux travailleurs intérimaires. Les salaires augmentent de 5 à 10% mais aucune autre amélioration n'a été obtenue.

République tchèque

Ce rapport tchèque sur l'acier inclut 40 entreprises sidérurgiques, dans lesquelles de nouveaux accords ont été signés ou au minimum une annexe sur les salaires a été négociée. La majorité des accords ont été conclus pour 1 à 3 ans. Ils couvrent tous les salariés, les cols bleus ainsi que les cols blancs, au total 20.000 travailleurs.

65% des accords incluaient des augmentations de salaire, en moyenne de 2,9%. 35% des accords accordaient des augmentations forfaitaires et des améliorations ont aussi été obtenues en matière de formation et d'égalité des sexes. Le temps de travail moyen des travailleurs dans les entreprises sidérurgiques pourrait être réduit à 37,7 heures par semaine (revendication: 37,5 h/w). Dans 92,5 % des conventions collectives, il a été possible d'allonger la durée des vacances au-delà des congés légaux. Au cours du prochain round, OS KOVO veut mettre l'accent sur les augmentations de salaire et l'emploi.

Le dernier accord sectoriel a été conclu en 2000 pour une période de trois ans.

Danemark (résumé de l'accord actuel encore valable)

CO-industri a affirmé dans sa réponse qu'aucun nouvel accord n'avait été conclu au cours des 12 derniers mois.

Finlande (résumé de l'accord actuel encore valable)

Les quatre syndicats finlandais Metalli, Pro, TEK et UIL ont également déclaré qu'ils n'avaient pas conclu de nouveaux accords.

France

Les quatre syndicats français CFDT Métallurgie, FTM-CGT, FO Métallurgie et CFE-CGC Métallurgie ont expliqué dans leur réponse qu'une convention collective sectorielle dans le secteur de la métallurgie s'applique à toutes les catégories de personnel et tous les sous-secteurs de l'industrie, y compris l'acier.

Mais il existe aussi une convention collective spécifique dans le secteur de la sidérurgie. En 2013, le salaire annuel minimum garanti a augmenté de 1,3%, à quoi il faut ajouter l'augmentation de la prime d'ancienneté, les pécules de vacances et les chèques-repas.

Au cours de la période concernée, un certain nombre d'accords d'entreprise ont été conclus avec des augmentations des taux de salaire d'environ 0,7 % pour les travailleurs en col bleu, 0,5 % pour les travailleurs en col blanc chez Salzgitter-Mannesman et 1,5% chez ArcelorMittal Méditerranée.

Allemagne

IG Metall a fourni des informations sur les évolutions dans trois régions où existent des négociations collectives (Nord-ouest de l'Allemagne, Est de l'Allemagne, Sarre) pour toute l'industrie sidérurgique d'Allemagne avec (en grande partie) les mêmes conditions. Les accords dans les régions sont valables pendant 15 mois et s'appliquent à un total de 98.000 travailleurs en col blanc et en col bleu plus les apprentis. En outre, des accords d'entreprise ont été conclus pour les deux usines RIVA (HES et BES) dans l'Est de l'Allemagne, qui adoptent les mêmes conditions que l'accord sectoriel de l'industrie sidérurgique est-allemande et un accord d'entreprise de la Stahlwerk Thüringen GmbH, qui a des normes moins élevées que l'accord sectoriel.

Les salaires et la rémunération des apprentis augmentent de 3% (la revendication était de 5%). Un accord sur la retraite partielle a été reconduit et amélioré. Une convention collective sur la sécurité de l'emploi a été reconduite sans modifications.

En raison de la stagnation du marché sidérurgique européen et de la mauvaise gestion de ThyssenKrupp Steel Europe, une réduction temporaire du temps de travail de 34 à 31 heures par semaine avec une compensation partielle des salaires a été adoptée entre IG Metall et la direction de TKSE. Cette réduction du temps de travail est valable du 01.10.2014 jusqu'à la fin du mois de septembre 2018. Ensuite, le temps de travail hebdomadaire sera porté en deux étapes à 35 heures jusqu'au 01.10.2020. Durant cette période, les licenciements seront interdits.

IG Metall et la direction de Salzgitter Flachstahl AG ont signé une convention collective qui définit plusieurs mesures destinées à éviter les licenciements.

Pologne

Solidarność a fourni des informations sur des accords d'entreprise mais ne connaît pas le nombre de travailleurs couverts. La plupart de ces accords s'appliquent pendant des durées indéfinies et aucun nouvel accord n'a été conclu durant la période couverte par ce rapport Eucob@n.

Slovaquie

La première réponse d'OZ KOVO concernait un accord *erga omnes* qui est entré en vigueur le 1er mars 2013 et a expiré le 31 mars 2014. Il s'appliquait à 20.000 travailleurs et salariés sur un total de 23.400 que compte ce secteur. Le degré de syndicalisation s'élevait à 63%. Les coûts salariaux ont augmenté de 29 euros par mois. A part cette exception, peu d'améliorations ont été adoptées.

Un accord d'entreprise pour US Steel couvrant 11 027 travailleurs et salariés, et s'étendant de 2012 à 2014, incluait les éléments suivants: une augmentation de salaire d'environ 7,7% en 2013, l'engagement de l'employeur de ne pas effectuer de licenciements, une réduction

du temps de travail à 34,5 heures par semaine pour le travail par postes et à 35,5 heures par semaine dans les autres régimes de travail.

Slovénie

SKEI a fait rapport sur une convention collective sectorielle concernant les matériaux de base et les fonderies, qui est applicable à tous les travailleurs. Les salaires ont augmenté de 3,2% à partir du 1^{er} juillet 2013.

Espagne

En Espagne, le secteur sidérurgique n'a pas d'accord unique au plan national, et il n'y a pas d'accords couvrant l'ensemble du secteur. Un nouvel accord d'entreprise a été signé par le syndicat UGT, à savoir avec ArcelorMittal Flat Division. Il a été conclu le 5 juin 2013 et s'applique de 2013 à 2015. L'augmentation de salaire s'est élevée à 0,5% plus 1% qui ne sont pas garantis pour l'avenir (non-consolidé). Le niveau du temps de travail est resté inchangé, mais il incluait une répartition irrégulière du temps de travail supplémentaire de 80 heures par an.

Suède

IF Metall a formulé des commentaires sur un accord applicable à tous les travailleurs en col bleu pour la période du 1^{er} avril 2013 au 31 mars 2016. Les augmentations de salaire ont été de 1,7% en 2013, 1,7% en 2014 et 1,9% en 2015. Un accord spécial sur les heures de travail flexibles a été conclu. Chaque travailleur devrait recevoir 68 heures sur son compte à partir du début de l'année au titre de la flexibilité. La limite supérieure est de 150 heures. Sur cette base, les parties locales peuvent s'entendre sur le temps de travail, en fonction du volume de travail dans l'entreprise. Si les parties locales n'utilisent pas les heures durant l'année, les travailleurs ont le droit de les utiliser pour eux-mêmes, pour des congés ou une augmentation des paiements. La confédération, LO Suède, joue un rôle dans certains domaines de la négociation collective, par exemple, le régime d'assurance du marché du travail. Une des revendications de LO était une augmentation du paiement supplémentaire concernant le congé parental et la transposition de cette disposition des accords sectoriels à un accord national couvrant tout le marché du travail. La nouvelle assurance donnerait aux travailleurs en congé parental six mois de paiement supplémentaire de 10% en plus du système de sécurité sociale. En tout, cela permettrait aux parents de recevoir 90 % de leur ancien salaire lorsqu'ils restent à domicile pour prendre soin de leurs enfants.

Le 2 avril 2013, le syndicat suédois des ingénieurs a conclu un accord national avec son homologue, valable du 1^{er} avril 2013 au 31 mars 2016. Il est applicable à quelque 3.000 universitaires en col blanc, y compris non syndicalisés sur les employeurs devaient le souhaiter. Les augmentations de salaire ont été de 1,9% en 2013, 2,1% en 2014 et 2,3% en 2015. Un nouvel accord sur la retraite à temps partiel a également été conclu ainsi qu'une

prolongation de cinq à six mois du congé parental avec une garantie pouvant atteindre jusqu'à 90% du salaire.

Suisse

Unia a fait rapport sur un accord d'entreprise chez GAV Stadler Stahlguss AG, Biel valable du 1^{er} janvier 2013 au 31 décembre 2015. Les nouveaux salaires mensuels de base varieront de 3.650 à 5.000 francs suisses. En cas de maladie, les employeurs paieront 100% des salaires pendant les 90 premiers jours. En outre, le paiement d'un 13^e mois est également inclus.

Résumé: Principales tendances des conventions collectives actuelles de l'industrie sidérurgique européenne

Les syndicats de l'industrie sidérurgique sont dans une position de négociation difficile en raison de la crise économique européenne actuelle. L'impact de la politique d'austérité de l'UE et les nouvelles interventions dans les systèmes de négociations collectives sont une lourde charge pour les syndicats. Les principaux résultats des accords reflètent cette situation économique et – pour cette raison – le pouvoir de persuasion de plus en plus limité.

Par rapport aux résultats de l'enquête de l'année passée, les augmentations actuelles de salaire sont inférieures. La période de validité des conventions collectives est plus longue. Les accords salariaux sont combinés à des éléments qualitatifs, comme des mesures de sécurisation de l'emploi, de réduction du travail précaire ou d'amélioration des compétences. De nouvelles réglementations sur le temps de travail ont été adoptées en République tchèque et en Slovaquie pour les travailleurs de tout le secteur sidérurgique ; en Allemagne, le temps de travail a été réduit chez ThyssenKrupp Steel Europe afin d'éviter les licenciements. Chez ArcelorMittal Espagne, en dépit de la crise, un accord sur la prolongation du temps de travail de près de 80 heures par an a été conclu.

3 L'application de la Règle de coordination salariale

Une question essentielle de l'enquête Eucob@n est l'application de la règle de coordination salariale. Depuis le début, en 1999, cet élément a toujours été une composante essentielle des rapports. Les analyses doivent être approfondies afin de les rendre aussi précises que possible.

3.1 L'importance de chiffres VOWA corrects

Il est de plus en plus difficile pour les correspondants nationaux de calculer la Valeur de l'Accord global (VOWA). Cette situation s'explique en partie par la décentralisation des négociations collectives, les augmentations forfaitaires, la réduction du temps de travail y

compris le chômage partiel (*Kurzarbeit*), les changements apportés aux régimes de retraite professionnelle et aux droits de formation.

En 2008, l'ancienne FEM a rédigé des lignes directrices pour la VOWA et l'a diffusée auprès de ses affiliés. Il serait bon de les actualiser et de les améliorer. Nous pouvons aussi simplement demander les données appropriées dans le questionnaire de 2014 et créer un modèle Excel nous permettant d'effectuer les calculs nous-mêmes, y compris le calcul des résultats des négociations collectives sur une base annuelle, bien entendu.

Il est clair que si les chiffres VOWA sont faux ou, dans le pire des cas, non indiqués, tout le calcul de la participation équilibrée des gains de productivité serait faux et il serait impossible d'évaluer correctement le respect de la règle de coordination salariale.

3.2 Explications des affiliés qui n'ont pas appliqué la Règle de coordination salariale

Comme le Comité exécutif d'industriAll Europe l'a clairement déclaré dans sa décision sur une règle de coordination salariale en novembre 2012, les syndicats qui n'ont pas respecté la règle de coordination salariale devraient être invités à expliquer pour quelle raison ils ne l'ont pas fait. Comme indiqué plus haut, une question sur ce sujet a été incluse pour la première fois dans l'enquête de 2013. Malheureusement, nous n'avons reçu que quelques réponses.

Dans le secteur de la métallurgie, l'affilié bulgare Metallicy a fait brièvement référence à la crise économique. Il en est de même pour le syndicat slovaque OZ KOVO qui a ajouté que leurs entreprises ont reçu moins de commandes que dans le passé.

Dans le secteur de la chimie, seule l'organisation affiliée lettone, Energija, a répondu à cette question en déclarant que « le fonds salarial est insuffisant ».

Dans les secteurs THC, le syndicat autrichien PRO-GE a expliqué qu'il existe au plan national un accord-cadre depuis l'automne 2011 pour tous les secteurs publics et privés. Il a fixé un plafond pour les augmentations de salaire. Dans ces mêmes secteurs, le syndicat espagnol UGT a fait référence à la modération salariale.

3.3 Questions concernant les taux d'inflation nationaux et la productivité du travail

Dans les négociations collectives nationales, les syndicats basent leurs revendications sur les chiffres et prévisions nationaux. En Belgique, l'indice des prix (l'indice santé) – à l'exclusion de l'alcool, du tabac, etc. - est utilisé conjointement avec l'indexation automatique et les négociations salariales. Les différences entre les IPCH et les indices nationaux individuels

(IPC) sont parfois substantielles. Cependant, les différences ont généralement diminué au cours des dernières années, bien que les IPC nationaux utilisent leurs propres méthodologies nationales.

Quelques exemples de différences entre l'IPCH et l'IPC national se retrouvent dans le traitement des soins de santé subventionnés et de l'éducation, le traitement des logements occupés par leur propriétaire, la couverture géographique et la couverture de la population. Les IPCH couvrent toutes les dépenses au sein du territoire, des résidents ou des visiteurs, alors que certains IPC nationaux visent à couvrir les dépenses des résidents nationaux dans le pays et en dehors de celui-ci.

Etant donné que, dans le questionnaire de cette année, nous demandions sur quel taux d'inflation ils avaient basé leurs revendications en matière de négociations collectives, nous espérions recevoir des chiffres européens harmonisés. Cependant, cela s'est avéré beaucoup plus difficile que prévu. Il y a plusieurs explications à cette situation ; l'une est que les conventions collectives, par exemple en Suède, sont conclues pour plusieurs années et il y a une très grande différence entre le chiffre de l'inflation annoncée et celui d'Eurostat. De plus, certains répondants ont fait référence à l'inflation au cours des 12 derniers mois et non à la moyenne annuelle qui est la moyenne de l'augmentation à partir du mois de janvier d'une année jusqu'au mois de janvier de l'année suivante, février d'une année jusqu'au mois de février de l'année suivante, etc. Nous avons aussi découvert des différences entre les syndicats d'un même pays. D'autres répondants n'ont tout simplement pas répondu à la question.

En ce qui concerne la productivité du travail utilisée au niveau national, nous avons reçu très peu d'informations. Par conséquent, aucun tableau sur la PEGC basé sur des chiffres nationaux n'est inclus dans le rapport de cette année.

4 Calendriers des négociations collectives pour les années à venir

Un nouveau calendrier basé sur les informations communiquées sous la question 19 concernant le prochain round de négociations a été mis en ligne et nos affiliés ont été invités à les actualiser afin de faciliter le contact bilatéral sur les rounds de NC dans les mêmes secteurs, qui se déroulent plus ou moins au même moment. Une liste de correspondants pays par pays figure sur le site Internet avec les coordonnées des personnes qui ont un login.

5 Expériences avec le questionnaire modifié – nouvelles améliorations en 2014

Le questionnaire général utilisé en 2013 contenait 19 questions destinées à donner une vision plus globale des évolutions et à donner à nos affiliés des informations plus utiles. Dans cette section, nous décrivons les premières expériences avec les nouvelles questions, nous

proposons une manière d'améliorer le nombre de réponses et leur qualité et suggérons d'autres changements dans le questionnaire 2014.

5.1 Salaires minimum

La question numéro 18 dans l'enquête de cette année concernait les salaires minimum, une question controversée au sein de notre fédération. Nous n'avons cependant pas demandé les opinions ou positions de nos affiliés, mais simplement de répondre à une question à choix multiples afin d'expliquer quel type de système ils ont dans leur pays et secteurs;

- Salaires minimum fixés dans les conventions collectives
- Salaires minimum légaux adoptés par les autorités politiques après consultations avec les partenaires sociaux
- Salaires minimum légaux adoptés par les autorités politiques sans consultations avec les partenaires sociaux
- Pas de salaires minimum.

Nous avons reçu des réponses à cette question de la plupart des syndicats qui ont pris part à l'enquête. Comme le montre le tableau ci-dessous, dans de nombreux pays, les salaires minimum sont fixés dans les conventions collectives. Et, dans les pays et secteurs où ils ont des salaires minimum légaux, ceux-ci sont normalement fixés après consultation avec les partenaires sociaux. La plupart des syndicats de cols blancs ont répondu qu'il n'existe pas de salaires minimum, mais CO-industri a aussi donné cette réponse.

Pays	Syndicat	Secteur	Convention collective	Légal/ consultations	Légal sans consultation	Pas de SM
Autriche	PRO-GE	Métal.	X			
Bulgarie	Metallicy	Métal.	X			
Bulgarie	NTUF	Métal.		X		
Tchéquie	OS KOVO	Métal.		X		
Danemark	CO-industri	Métal.				X
Finlande	4 syndicats	Métal.	X			
France	4 syndicats	Métal.	X		X	
Allemagne	IG Metall	Métal.				X
Pays-Bas	3 syndicats	Met et ing.	X		X	
Pays-Bas	4 syndicats	Métal.ind.	X			
Pays-Bas	Bondgenot	Métal. comp.		X		
Norvège	NITO	Métal.				X
Norvège	TEKNA	Métal.				X
Slovaquie	OZ KOVO	Métal.		X		
Slovénie	SKEI	Métal.		X		
Espagne	FITAG-UGT	Métal.	X			
Espagne	MCA-UGT	Métal.			X	
Suède	IF Metall	Métal.	X			
Suède	Engineers	Métal.				X

Suède	Unionen	Métal.	X			
Suisse	UNIA	Métal.				X
Autriche	PRO-GE	Chimique	X			
Tchéquie	SKP	Chimique		X		
Finlande	TEAM	Chimique				
Allemagne	IG BCE	Chimique	X			
Lettonie	Energija	Chimique		X		
Pays-Bas	Bondgenot	Chimique				
Roumanie	Confpeltex	Chimique	X	X		
Espagne	FITAG-UGT	Chimique	X			
Suède	IF Metall	Chimique	X			
Suède	Engineers	Chimique				X
Suisse	VPE	Chimique				
Belgique	TKD-Metea	Textiles				
Belgique	FCTB/CSC	Textiles	X			
Tchéquie	OZ TOK	Textiles			X	
Finlande	PRO	Textiles	X			
Allemagne	IG BCE	Textiles	X			
Espagne	FITAG-UGT	Textiles	X		X	
Suède	IF Metall	Textiles	X			
Suède	Unionen	Textiles	X			
Turquie	DISK	Textiles		X		
Turquie	Öz İplik-İş	Textiles			X	
Islande	Starfsgrein	Nombreux	-			

5.2 L'existence de clauses d'ouverture

Grâce aux clauses d'ouverture, les entreprises peuvent s'écarter des conventions collectives nationales ou régionales. Cela signifie que les partenaires sociaux au niveau de l'entreprise peuvent convenir de niveaux de salaires soit plus soit moins élevés. L'évolution des salaires peut donc être positive ou négative. Cette question est une des nouvelles questions de l'enquête de cette année et les réponses sont intéressantes.

Six syndicats ont signalé que des clauses d'ouverture ont été fixées dans leurs conventions collectives et quatre autres qu'elles existent dans leur législation nationale du travail. 23 syndicats, dont les syndicats allemand, tchèque, slovaque, néerlandais et tous les syndicats nordiques sauf Swedish Engineers ont répondu qu'il n'existait pas de clauses d'ouverture.

Pays	Syndicat	Secteur	Clauses d'ouverture en CA	Pas de clauses d'ouverture	Clauses d'ouverture légales
Autriche	PRO-GE	Métal.		X	
Bulgarie	Metallicy	Métal.	X		
Bulgarie	NTUF	Métal.	X		

Tchéquie	OS KOVO	Métal.		X	
Danemark	CO-industri	Métal.		X	
Finlande	4 syndicats	Métal.	-		
France	4 syndicats	Métal.	-		
Allemagne	IG Metall	Métal.		X	
Pays-Bas	3 syndicats	Met et ing.		X	
Pays-Bas	4 syndicats	Métal. ind.		X	
Pays-Bas	Bondgenot	Métal. comp.		X	
Norvège	NITO	Métal.		X	
Norvège	TEKNA	Métal.		X	
Slovaquie	OZ KOVO	Métal.		X	
Slovénie	SKEI	Métal.		X	
Espagne	FITAG-UGT	Métal.			X
Espagne	MCA-UGT	Métal.			X
Suède	IF Metall	Métal.		X	
Suède	Engineers	Métal.	X		
Suède	Unionen	Métal.		X	
Suisse	UNIA	Métal.		X	
Autriche	PRO-GE	Chimique		X	
Tchéquie	SKP	Chimique	X		
Finlande	TEAM	Chimique		X	
Allemagne	IG BCE	Chimique		X	
Lettonie	Energija	Chimique		X	
Pays-Bas	Bondgenot	Chimique	-		
Roumanie	Confpeltex	Chimique		X	
Espagne	FITAG-UGT	Chimique			X
Suède	IF Metall	Chimique		X	
Suède	Engineers	Chimique	X		
Suisse	VPE	Chimique	-		
Belgique	TKD-Metea	Textiles			X
Belgique	FGTB/CSC	Textiles			X
Tchéquie	OZ TOK	Textiles		X	
Finlande	PRO	Textiles		X	
Allemagne	IG BCE	Textiles		X	
Espagne	FITAG-UGT	Textiles			X
Suède	IF Metall	Textiles		X	
Suède	Unionen	Textiles		X	
Turquie	DISK	Textiles		X	
Turquie	Öz İplik-İş	Textiles	X		
Islande	Starfsgrein	Nombreux	-		

5.3 Participation des confédérations nationales

Une autre nouvelle question de cette année portait sur le fait de savoir si les confédérations syndicales nationales avaient joué un rôle dans les négociations collectives. La plupart des répondants ont répondu à cette question par la négative, voir le tableau ci-dessous. La

plupart de nos affiliés sont membres de confédérations nationales, mais il y a quelques exceptions telles que le syndicat norvégien NITO et le syndicat tchèque SKP.

Aucun syndicat n'a répondu que la confédération avait négocié en leur nom. Seuls quelques pays ont une tradition en la matière, mais en Norvège par exemple, la plus grande confédération a négocié quatre fois au nom de ses organisations affiliées depuis 1990. Lorsque certains syndicats ont répondu positivement dans l'enquête, c'est parce que leur confédération a pris part aux préparations ou parce qu'une ou plusieurs questions à caractère politique ont été traitées par la confédération directement avec le gouvernement.

Pays	Syndicat	Secteur	Oui	Non
Autriche	PRO-GE	Métal.		X
Bulgarie	Metallicy	Métal.	X	
Bulgarie	NTUF	Métal.		X
Tchéquie	OS KOVO	Métal.		X
Danemark	CO-industri	Métal.		X
Finlande	4 syndicats	Métal.	-	
France	4 syndicats	Métal.	X	
Allemagne	IG Metall	Métal.		X
Pays-Bas	3 syndicats	Met et ing.		X
Pays-Bas	4 syndicats	Métal. industrie		X
Pays-Bas	Bondgenoten	Métal. comp.	X	
Norvège	NITO	Métal.		X
Norvège	TEKNA	Métal.		-
Slovaquie	OZ KOVO	Métal.		X
Slovénie	SKEI	Métal.		X
Espagne	FITAG-UGT	Métal.	X	
Espagne	MCA-UGT	Métal.	X	
Suède	IF Metall	Métal.		X
Suède	Engineers	Métal.		X
Suède	Unionen	Métal.		X
Suisse	UNIA	Métal.		X
Autriche	PRO-GE	Chimique		X
Tchéquie	SKP	Chimique		X
Finlande	TEAM	Chimique	X	
Allemagne	IG BCE	Chimique		X
Lettonie	Energija	Chimique		X
Pays-Bas	Bondgenoten	Chimique	-	
Roumanie	Confpeltex	Chimique		X
Espagne	FITAG-UGT	Chimique		X
Suède	IF Metall	Chimique	X	
Suède	Engineers	Chimique		X
Suisse	VPE	Chimique	-	
Belgique	TKD-Metea	Textiles	X	
Belgique	FGTB/CSC	Textiles	-	
Tchéquie	OZ TOK	Textiles		X
Finlande	PRO	Textiles	X	

Allemagne	IG BCE	Textiles		X
Espagne	FITAG-UGT	Textiles		X
Suède	IF Metall	Textiles	X	
Suède	Unionen	Textiles		X
Turquie	DISK	Textiles		X
Turquie	Öz İplik-İş	Textiles		X
Islande	Starfsgrein	Nombreux	-	

5.4 Le caractère des accords

La question concernant le caractère des accords n'était pas vraiment nouvelle dans l'enquête de cette année, mais elle a été spécifiée afin d'obtenir des réponses plus précises. Nous avons demandé si les accords étaient:

- Uniquement applicables aux employeurs qui sont membres de l'association nationale qui a conclu l'accord
- Une convention collective d'application générale (effet *erga omnes*) qui est contraignante pour les employeurs qui ne sont pas membres d'associations patronales nationales
- Applicables aux travailleurs en col bleu et en col blanc dans les entreprises concernées
- Uniquement applicables aux travailleurs qui sont membres du syndicat ayant conclu l'accord.

Comme on peut le voir dans les descriptions de chaque nouvel accord, dans l'ensemble, cela a bien fonctionné. Afin de répondre aux besoins de tous les affiliés, nous envisagerons cependant d'ajouter d'autres alternatives.

5.5 Actions syndicales

Les réponses à cette question ont montré que très peu de syndicats ont fait la grève durant les rounds de négociation. Quelques-uns l'ont fait et des grèves d'avertissement ont été organisées en Allemagne. Des menaces de grèves ont également été formulées, mais dans l'ensemble les actions syndicales ont été extrêmement rares dans l'industrie manufacturière européenne en 2013. La question est facile à comprendre et les réactions ont été intéressantes pour nous, à industriAll Europe.

6 Conclusions

D'une manière générale, la situation économique s'améliore à certains égards. On enregistre, par exemple, une croissance du PIB de l'UE. Mais de graves problèmes subsistent, tels que les réductions du PIB dans les pays en crise, le chômage élevé - y compris le chômage de longue durée et le chômage des jeunes - et les problèmes que rencontrent les travailleurs dans l'industrie manufacturière avec des emplois peu sûrs et de faibles augmentations de salaire.

Le rapport Eucob@n d'industriAll Europe ne vise pas à donner à ses lecteurs un aperçu complet de la situation économique, mais seulement une vision globale mettant l'accent sur nos secteurs. Son principal objectif est de présenter les réponses à notre questionnaire qui comptait cette année jusqu'à 19 questions. Certaines de ces questions étaient simples et directes alors que d'autres ont apparemment posé quelques problèmes à nos répondants.

Avant de distribuer le questionnaire pour 2014, nous apporterons quelques ajustements mineurs, afin que les chiffres VOWA soient aussi nombreux et précis que possible.

Nos répondants ne semblent pas vouloir une enquête numérique; les opinions sont pour le moins divergentes. Mais elle permettrait incontestablement au secrétariat d'industriAll Europe de gagner du temps de travail.

Annexe 1 : questionnaire général



ENQUÊTE EUCOBAN 2013

1. Nom du/des **syndicat(s)** et **pays**

Syndicat :

Pays :

2. **Niveaux de négociation** (réponse multiple possible)

National – niveau intersectoriel

National - niveau sectoriel

Régional - niveau intersectoriel

Régional - niveau sectoriel

Niveau de l'entreprise

3. **Nouveaux accords** au cours des 12 derniers mois (merci de compléter **un** questionnaire pour chaque nouvel accord signé cette année. Merci de nous informer des accords qui ont expiré dû au refus des employeurs de les renégocier)

Titre de l'accord :

4. **Quand** l'accord a-t-il été conclu et **pour quelle période** s'applique-t-il ? Veuillez noter que ce questionnaire porte uniquement sur la période entre mai 2012 et mai 2013. Les accords ultérieurs seront mentionnés dans l'enquête 2014.

Période de validité :

5. L'accord est-il **nouveau** ?

- Entièrement nouveau
- Une prolongation d'un accord existant sans changement
- Un accord prolongé et adapté
- une révision intermédiaire d'un accord portant sur une plus longue durée (par exemple deux ans)

6. L'accord s'applique t-il à l'**ensemble d'un secteur** ou juste à des entreprises spécifiques ?

- Accord sectoriel (niveau de la branche)
- Accord d'entreprise

7. L'accord contient-il des **clauses d'ouverture** donnant la possibilité aux partenaires sociaux de convenir de niveaux de salaire plus bas que ceux prévu dans l'accord collectif ?

- Oui
- Il n'y pas d'ouverture à des dérogations
- Les clauses d'ouverture sont fixées dans la législation nationale

8. Quel est le **caractère** de la convention ?

- Un accord uniquement applicable aux employeurs qui sont membres de l'association nationale ayant conclu l'accord
- Un accord collectif généralement applicable (effet *erga omnes*) qui est également contraignant pour les employeurs qui ne sont pas membres d'associations patronales nationales
- Un accord applicable à la fois aux employés et ouvriers des entreprises concernées
- Un accord uniquement applicable aux travailleurs qui sont membres du syndicat ayant conclu l'accord

9. **A combien de travailleurs** environ l'accord s'applique t-il ?

Nombre de travailleurs :

10. Une **action industrielle** (y compris des grèves) a-t-elle été nécessaire pour arriver à l'accord ?

11. Description des **principaux contenus** de l'accord. Nous vous prions de ne pas être trop précis !
Pour des rapports détaillés, nous avons le système de rapport quotidien de Eucoban. Nous conduisons également une enquête spéciale sur le travail précaire (revendication commune)

Salaires :

Temps de travail (réduction, augmentation ou flexibilisation) :

Formation et formation professionnelle :

Modification de l'âge de la retraite ou avantages :

Egalité des chances et politique d'égalité hommes-femmes :

Travail précaire :

Autres :

12. Est-ce que certaines de vos principales **revendications n'ont pas été acceptées par les employeurs ou reportées à des rounds de négociations ultérieurs** ?

13. Votre **confédération nationale** a-t-elle participé aux négociations ou aux préparatifs ?

14. **Valeur de l'accord global (VOWA)**. Merci de fournir une augmentation en pourcentage sur une base annuelle (la moyenne pour l'année). Une augmentation de 3 % à partir du 1^{er} mai (8 mois) correspond à une augmentation de 2 % sur une base annuelle. L'augmentation correspondant à cette question devrait inclure à la fois les salaires et les éléments extra-salariaux tels que les retraites. Des informations exactes sur la VOWA sont indispensables pour pouvoir analyser si la règle de coordination salariale d'industriAll a été respectée.

VOWA 2013 :

15. Quel était le taux d'inflation **national** (ou prévisions) sur lequel vous avez basé vos revendications salariales ?

Taux d'inflation national :

16. Quelle était l'**augmentation de la productivité du travail** (ou prévision) sur laquelle vous avez basé vos revendications salariales ?

Augmentation de la productivité du travail :

17. Si c'est le cas, pour quelles raisons la VOWA n'a pas au moins compensé l'inflation et la productivité de travail, entraînant en conséquent le **non-respect de la règle de coordination salariale** ?

18. **Salaires minimums.** Quelle est la situation dans votre secteur ?

- L'accord collectif fixe des salaires minimums dans le secteur
- Nous avons des salaires minimums légaux après consultations avec les partenaires sociaux
- Les autorités politiques ont pris la décision sans consultation
- Les salaires minimums n'existent pas

19. Quand le **prochain round de négociations** devrait-il avoir lieu ? Merci d'être aussi précis que possible pour la date. Etes-vous déjà en mesure de dire quels seront les principaux thèmes/principales revendications de votre syndicat ?

Annexe 2 : questionnaire sur l'acier



ETUDE EUCOBAN SUR LE SECTEUR DE L'ACIER 2013

1. Nom du/des **syndicat(s)** et **pays**

Syndicat :

Pays :

2. **Niveaux** de négociations? (réponses multiples possibles)

Niveau national – sectoriel

Niveau régional - sectoriel

Niveau de l'entreprise

Merci de préciser combien et quelles entreprises, combien et quels sites et combien de salariés sont concernés par l'accord collectif.

En cas d'accords d'entreprise, merci de préciser le nom des entreprises.

3. **Nouveaux accords** au cours des 12 derniers mois

4. Quand l'accord a-t-il été conclu et **pour quelle période** s'applique-t-il ?

5. Quel est le **caractère** de l'accord? Est-il applicable à tous les travailleurs ou est-il restreint aux membres des syndicats ? Combien de travailleurs sont-ils couverts par l'accord ? L'accord couvre t-il les ouvriers et les employés ?

6. Brève description des **revendications** (merci d'insérer les grilles de rémunérations)

- Augmentations salariales (dimension de l'augmentation salariale comparée à l'accord précédent. Pour comparaison : dimension du salaire de base mensuel):
- Sommes forfaitaires :
- Instruments de pérennisation de l'emploi:
- Temps de travail :
- Formation et qualification:
- Lutte contre le travail précaire :
- Egalité hommes-femmes:

7. Brève description des **résultats** (merci d'insérer les grilles de rémunérations)

- Augmentations salariales (dimension de l'augmentation salariale comparée à l'accord précédent. Pour comparaison : dimension du salaire de base mensuel):
- Sommes forfaitaires :
- Instruments de pérennisation de l'emploi:
- Temps de travail :
- Formation et qualification:
- Lutte contre le travail précaire :
- Egalité hommes-femmes:

8. Quand **le prochain round** de négociations devrait-il avoir lieu et quels devraient en être les principaux thèmes ?