

Regards sur la Hongrie

Une présidence qui inquiète

La Hongrie préside depuis le 1^{er} janvier 2011 le Conseil de l'UE. La Hongrie a amorcé la sortie du régime communiste avant les autres pays de l'Europe centrale et orientale. La majorité politique actuelle est conservatrice et a engagé des réformes qui sur le plan des libertés provoquent des inquiétudes et des réactions critiques de plusieurs pays européens.

Récession et déficit budgétaire se conjuguent pour placer la Hongrie dans très grave crise économique et financière. Le chômage s'est fortement développé au début de la transition et jusqu'en 1993, avant de décliner ensuite, puis repartir à la hausse avec la crise mondiale. La pauvreté s'est considérablement étendue, touchant de très nombreuses catégories de population. Les inégalités entre une élite toujours plus riche et une masse de pauvres toujours plus importante, se sont creusées. Enfin, le rapport migratoire villes/campagnes s'est inversé, la population des villes ayant tendance à partir à la campagne.

Regards historiques

Comme les nouveaux Etats membres de l'Europe centrale et orientale, la Hongrie a rejoint l'UE en mai 2004. Comme condition préalable à son adhésion, le pays étaient tenu de transposer toutes les réglementations antérieures de l'UE dans son ensemble, et comme un Etat membre, il est désormais tenu de transposer la réglementation européenne. Ce fait influence fondamentalement la législation du travail, l'établissement des normes du travail et leur mise en application.

Toutefois, la convergence des instruments juridiques et des institutions avec celles de l'Europe avait commencé plus tôt. En 1988, le parlement hongrois a adopté la loi sur la grève et la mise à disposition, et incorporé dans le droit des sociétés, une disposition prescrivant que dans les entreprises de plus de 200 employés un tiers du conseil de surveillance était composé de représentants élus des travailleurs. En 1990, la loi sur le droit d'association a été introduite, régissant la création et le fonctionnement des associations, y compris les syndicats et les organisations patronales. La Hongrie a été le premier des huit nouveaux Etats membres à introduire des comités d'entreprise ; en 1992, un double système de représentation des travailleurs au niveau de l'entreprise a été intégré dans le Code du travail. Une représentation syndicale et une représentation élue à l'identique du système français.

Le code oblige également les employeurs à engager des négociations collectives avec les syndicats reconnus et fixe les critères de représentativité des syndicats au niveau de l'entreprise.

Depuis 1992, le Code du travail a subi près de 40 amendements, avec la transposition de neuf directives de l'UE, y compris la directive temps de travail. Le Code du travail fixe la semaine de 40 heures de travail en tant que norme juridique, avec application flexible selon les règlements de l'entreprise.

La Cour constitutionnelle est intervenue sur le contenu du Code du travail de 1992 à travers deux décisions. L'un prive les syndicats locaux du droit d'acquiescer des informations sur les salaires individuels concernant l'employeur. La deuxième décision a retiré le droit des syndicats de représenter automatiquement et collectivement les employés; en conséquence, en cas de conflit, ils sont habilités à représenter les employés dans les

tribunaux que sur autorisation individuelle de chacun des salariés concernés. Ces deux décisions étaient fondées sur la philosophie libérale qui veut protéger la liberté de l'individu contre les syndicats et donc annuler certains droits syndicaux hérités de l'ère Etat socialiste.

Par ces décisions, la loi a exclu la possibilité pour les syndicats d'intervenir dans la détermination des salaires individuels. Par conséquent, la négociation salariale est seulement un cadre - par exemple, qui peut couvrir l'augmentation de salaire annuelle moyenne. Dans le même temps, les changements ont aussi limité le rôle des syndicats dans la représentation collective en cas de conflit industriel.

Les affrontements politiques sur la place de la puissance publique et de la représentation sociale se poursuivent comme en témoignent les lois de 2009.

Les partenaires sociaux : Faibles et dispersés

Cette dispersion a des conséquences négatives sur l'état de la négociation collective et la qualité de la démocratie sociale.

Les syndicats : le taux de syndiqués était de 17% en 2004, en diminution par rapport aux années précédentes. Les adhérents bénéficient d'une déduction fiscale sur leur cotisation.

Il existe six confédérations syndicales nationales. Les relations entre elles sont froides et il y a peu de coopération face au Gouvernement et au patronat.

Le SZOT a pris la suite de l'ancien syndicat unique sous la gouvernance communiste ; première organisation avec 200 000 membres.

La LIGA est la première création syndicale après la démocratisation : 100 000 membres ; en développement par affiliation de divers syndicats autonomes.

Le Forum s'adresse à la fonction publique : 225 000 membres.

L'Alliance des autonomes : 120 000 membres

La confédération des universitaires : 85 000

La Fédération des Conseils d'entreprise : 50 000

Pour le patronat, la dispersion est aussi grande. On dénombre :

- La Confédération des employeurs et des industriels MGYOSZ est la plus grande des organisations patronales avec 6 000 entreprises membres qui emploient 1,2 million de travailleurs, comprend 51 branches professionnelles et 17 associations régionales.

- L'association des entrepreneurs et employeurs hongrois VOSZ représente 40 branches et associations professionnelles, qui emploient 500 000 salariés.

- La Fédération des employeurs agricoles

- La Fédération des coopératives agricoles

- La Fédération des artisans représente 100 000 petites et moyennes entreprises, 500 000 salariés

- La Fédération du commerce

- L'Association hongroise de l'industrie

- La Fédération des coopératives de consommation

- L'Association des services publics

Négociation collective : décentralisée, couverture faible, contenus pauvres

La négociation est très décentralisée, couvre un faible nombre de salariés et ses contenus sont pauvres.

Le niveau principal de négociation est celui de l'entreprise. Elle ne concerne essentiellement que les grandes entreprises. Ce qui a pour conséquence que les PME n'ont pas de régulation sociale collective.

Il existe des accords multi-entreprises, mais peu nombreux. On ne trouve que très peu d'accords sectoriels ou de branche au niveau national. Le secteur public a aussi des accords négociés au niveau des établissements, mais l'évolution des salaires se négocie au sein du Conseil national de réconciliation des intérêts nationaux.

Le taux de couverture conventionnelle était en 2008 de 28% dans le secteur privé et de 29% dans le secteur public. Le taux de couverture est élevé dans les transports publics, les télécommunications, l'énergie, et la distribution d'eau. Dans ces professions, la négociation est sectorielle.

Le taux est très bas dans la construction, les hôpitaux et les services privés.

Les accords conclus au niveau sectoriel peuvent bénéficier d'une mesure d'extension par décret ministériel. Mais ces extensions sont peu nombreuses, faute d'accords sectoriels.

Le programme communautaire « Phare » a fixé l'objectif de créer 30 comités sectoriels de dialogue bipartite afin d'initier un processus de relations industrielles par des consultations gouvernementales, des études et des recommandations. Mais l'activité de ces comités n'a pas encore débouché sur des négociations, sauf dans quelques rares secteurs.

A l'exception des accords salariaux, le contenu des accords collectifs reste par ailleurs assez flou. Ce sont le plus souvent des recommandations, non des règles contractuelles précises..

Grèves : dans les années récentes, les grèves ont essentiellement touché des entreprises du secteur public, chemin de fer, hôpitaux, transports publics locaux. On ne repère pas de grève dans le secteur privé. Le taux de grévistes entre 2004 et 2007 a été de 5 jours pour 1000 travailleurs, l'un des taux les plus bas de l'UE.

Tripartisme

En 1988, une institution tripartite, le Conseil de réconciliation des intérêts nationaux, a été mise en place pour délibérer sur les questions sociales, et les projets de lois sociales. Elle est aussi consultée lors de la fixation du salaire minimum.

Un Conseil économique et social a été créé en 2004 pour débattre des orientations du pays à moyen et long terme. Malgré les efforts de l'ancien Premier ministre, aucun pacte social n'a pu être conclu.

En 2009, une loi a révisé à la baisse le rôle du Conseil de réconciliation ainsi que celui des comités sectoriels en leur retirant le pouvoir de co-détermination sur certaines règles sociales comme les salaires minimum, le temps de travail, le licenciement économique. Cette loi a aussi fixé des critères de représentativité pour siéger dans ces instances alors que la pratique était celle de la reconnaissance mutuelle.

Représentation des salariés dans l'entreprise

En 1992, le Code du travail a retenu la création du conseil d'entreprise comme un second canal de représentation des salariés, instance d'information et de consultation, mais non de négociation, responsabilité qui demeure celle des syndicats. Ce dualisme a soulevé des réserves des syndicats. Un compromis a été trouvé qui permet la création de conseils si les syndicats de l'entreprise l'acceptent ou s'il n'existe pas de représentation syndicale dans l'entreprise. En 2003, près de la moitié des établissements de plus de 50 salariés ont un conseil d'entreprise, 9% seulement sans présence syndicale.

« Le défi le plus difficile pour le pays a été de changer les mentalités. Il a été extrêmement difficile de passer d'une Hongrie soviétique à une Hongrie démocratique. Pour entrer dans l'Union européenne, nous avons dû inclure 80 000 pages dans notre législation dans un temps très court. Pour nous, notre certificat de réussite du changement a été notre entrée dans l'Union européenne.

Notre modèle social a été forgé par toute cette histoire et cette transition entre le modèle soviétique et le modèle démocratique. En Hongrie, nous ne croyons pas à un modèle social européen, même s'il y a des idéaux et des principes qui nous unissent tous comme le respect de l'individu, l'égalité entre les hommes et les femmes, le rôle de l'Etat, la liberté, etc. Nous pensons que c'est la croissance économique qui finance le modèle social et nous ne croyons pas que ces modèles sociaux existent en tant que tels sans cette croissance ».
André Erdos, ambassadeur de Hongrie en France ?

	Europe des 15	Hongrie
PNB par Habitant en PPA	25 400	14 300
Population (millions)	492	10
Population en emploi	64,6%	55,4%

PPA , en équivalence de pouvoir d'achat. 2005

<http://www.eutrio.hu/>

<http://www.eu2011.hu/>