

# PRISE DE POSITION

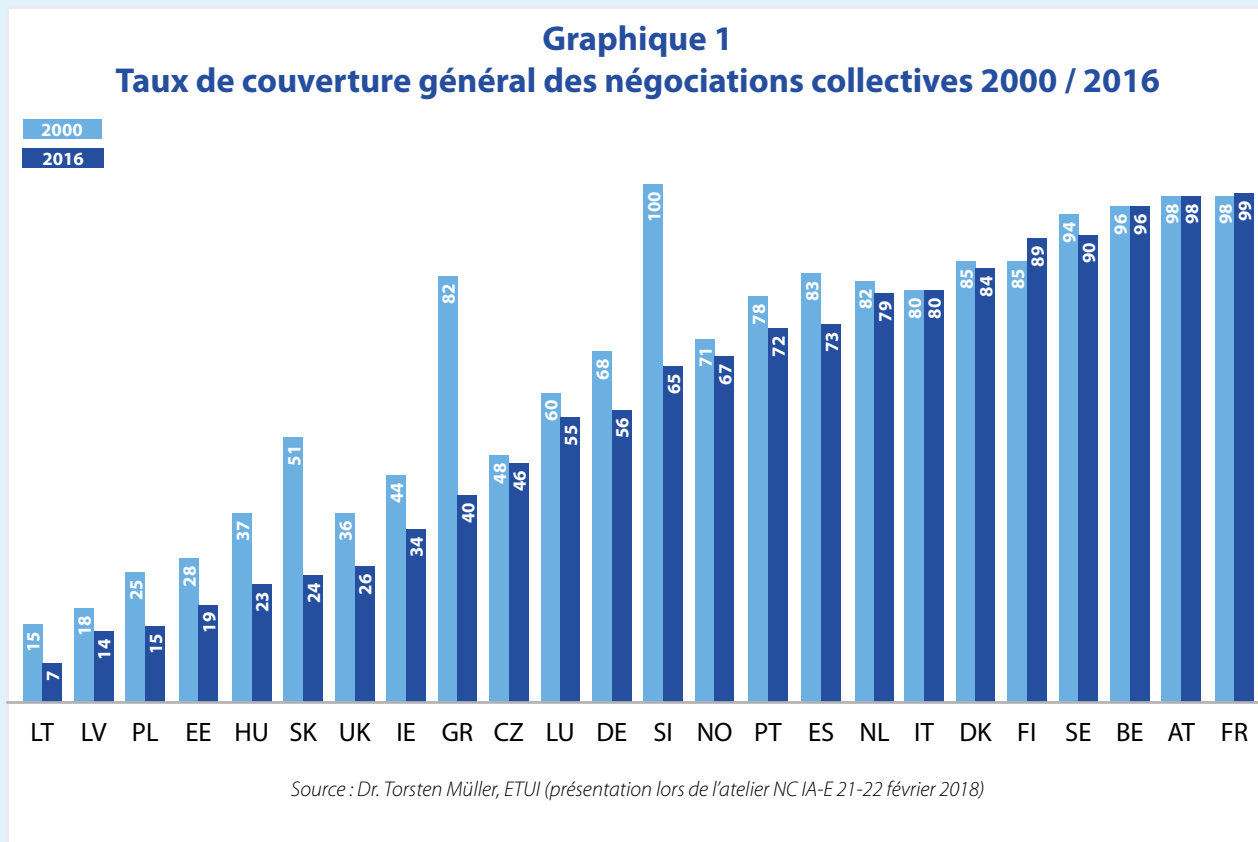
## LA POLITIQUE SALARIALE EN EUROPE

Après la crise financière, l'Europe a connu une hausse sans précédent des inégalités. La récente reprise économique varie d'un pays à l'autre et bon nombre d'entre eux ressentent encore les impacts négatifs des plans d'austérité imposés par les gouvernements néolibéraux. Les salaires n'ont pas suffisamment augmenté et les salaires réels accusent un retard important par rapport à la productivité. Dans certains pays, les salaires réels ont même chuté. La convergence salariale Est-Ouest est à l'arrêt depuis la crise, et nous observons même un mouvement de dé-convergence. Le tableau des salaires européens est de ce fait assez sombre.

### 1. Changements dans les systèmes de formation des salaires

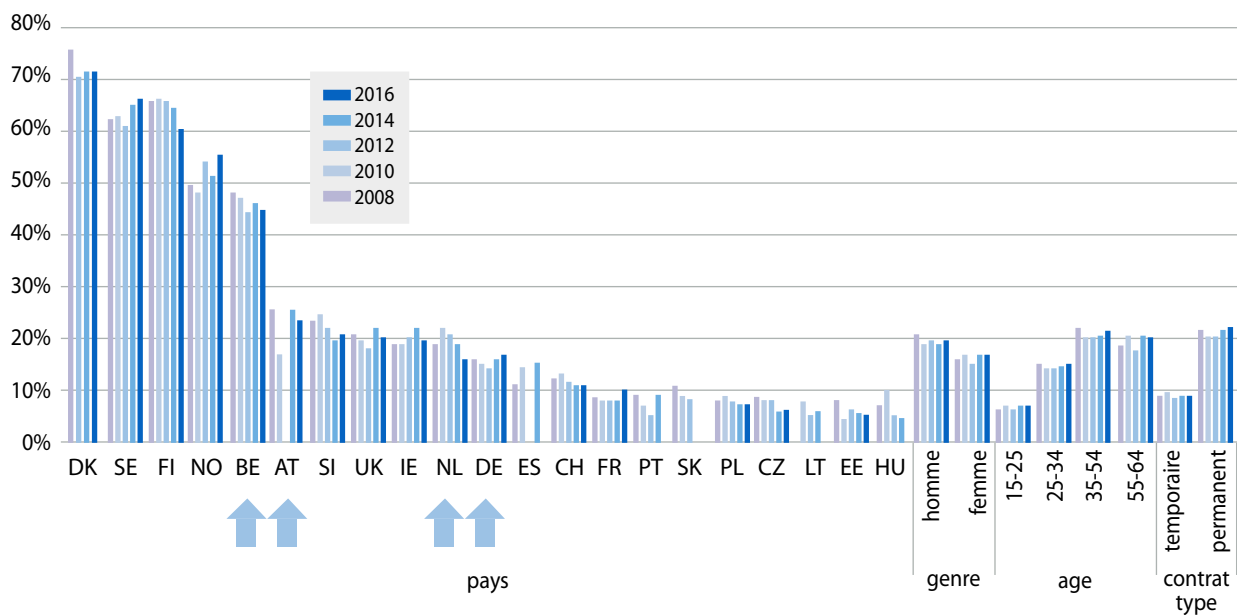
Une tendance à la décentralisation forcée des systèmes de formation des salaires est en train d'émerger. Cette tendance a vu le jour avec les protocoles d'entente imposés aux pays les plus durement frappés par la crise, tels que la Grèce et le Portugal, et elle est aujourd'hui perçue comme un outil standard destiné à améliorer la flexibilité et la compétitivité et est appliquée dans toute une série de pays.

Comme le montre le graphique 1, la tendance générale est à une baisse de la couverture des négociations collectives dans toute l'Europe, un nombre croissant de travailleurs se retrouvent ainsi privés des avantages d'être couverts par une convention collective et ne bénéficient uniquement des droits minimaux fixés dans les législations nationales et le droit communautaire.



Le graphique 2 montre une autre tendance préoccupante liée aux changements dans les systèmes de formation des salaires. La plupart des pays connaissent une baisse du taux de syndicalisation depuis 2008 et seuls quelques rares pays enregistrent une hausse. En outre, le taux de syndicalisation parmi les travailleurs temporaires est très faible ; les travailleurs de cette catégorie étant toujours plus nombreux, cela exercera une pression à la baisse sur le taux de syndicalisation global.

**Graphique 2**  
**Taux de syndicalisation général 2008 / 2010 / 2012 / 2014 / 2016**



Source : Dr. Torsten Müller, ETUI (présentation lors de l'atelier NC IA-E 21-22 février 2018)

## 2. Evolution de la part des salaires

La part des salaires en tant que pourcentage du PIB était assez élevée dans les pays de l'Ouest de l'UE. Dans les années soixante et soixante-dix, en Allemagne, au Danemark, en Espagne, en Italie et en France, cette part oscillait entre 65 % et 75 %. C'est dans les années quatre-vingt que cette part a commencé à baisser. Les évolutions diffèrent d'un pays à l'autre. Après la crise, plusieurs pays ont amorcé une relance timide ; mais, malheureusement tous les pays de l'UE n'ont pas été en mesure de faire face à la baisse de la part des salaires.

En Italie et en Espagne, la courbe continue de baisser. Or, c'est précisément dans ces pays que la crise a influencé le mécanisme des négociations collectives de manière négative. Certains gouvernements ont décidé de démanteler les négociations collectives. De nombreuses dispositions ont été mises en œuvre pour affaiblir le pouvoir du dialogue social. La décentralisation forcée des négociations collectives, la suspension du processus d'extension des conventions collectives sectorielles et professionnelles ou la possibilité de déroger aux conventions en vigueur ont conduit à l'affaiblissement du pouvoir de négociation des syndicats. Certains pays sont toujours aux prises avec les conséquences.

Dans certains nouveaux Etats membres de l'UE (ex : République tchèque, Slovaquie), la part des salaires reste faible par rapport à l'Europe occidentale ou septentrionale. Dans d'autres pays (ex : la Pologne), la part des salaires était assez élevée dans le passé, mais depuis peu, elle baisse. Au cours des années qui ont suivi la crise, la part des salaires en Europe centrale a toujours été sensiblement plus basse qu'en Allemagne ou au Danemark. Des experts ont calculé que, si la part des salaires en République tchèque était la même que la moyenne européenne, les salaires en République tchèque seraient 20 % plus élevés que ce qu'ils sont effectivement.

### **3. Les inégalités dans le monde et en Europe**

Les inégalités varient fortement d'une région du monde à l'autre. Selon le Rapport de 2018 sur les inégalités mondiales, la part du revenu national allant aux seuls 10 % des plus gros revenus (part de revenu du décile supérieur) était de 37 % en Europe. C'est moins qu'en Russie, aux Etats-Unis, en Chine, etc. Au cours des dernières décennies, les inégalités des revenus ont augmenté dans presque tous les pays. En 2016, le centile supérieur (les 1 % des revenus les plus élevés) a perçu 22 % du revenu mondial, contre 10 % pour les 50 % des plus bas revenus.

Entre 2006 et 2015, la rémunération des travailleurs ordinaires n'a progressé que de 2 % par an en moyenne, tandis que le patrimoine des milliardaires a augmenté de près de 13 % par an – soit environ six fois plus vite. 82 % de la richesse mondiale créée en 2017 a été absorbée par les 1 % les plus fortunés, tandis que la moitié la plus pauvre du monde n'a profité d'aucune augmentation.

En Europe aussi, des personnes sont menacées de pauvreté, y compris de pauvreté au travail. Les travailleurs pauvres rencontrent plus de problèmes sociaux que l'ensemble de la population : la pauvreté au travail est associée à un niveau inférieur de bien-être subjectif et psychologique, à des problèmes de logement ainsi qu'à des relations sociales moins riches et à un sentiment d'exclusion sociale.

L'augmentation de la pauvreté au travail durant la crise financière a eu un large impact social et n'est pas une simple question de statistiques. Le problème de la pauvreté au travail touche toute l'Europe et il requiert une attention spécifique des gouvernements et des partenaires sociaux. Une des raisons de l'augmentation de la pauvreté au travail est une croissance permanente des emplois précaires. Les personnes occupant des formes d'emplois non-standard (contrats temporaires, travail à temps partiel involontaire ou indépendants), sont davantage menacées par la pauvreté ou le dénuement matériel.

### **4. Les écarts de salaires entre hommes et femmes**

La différence moyenne entre la rémunération des femmes et des hommes en Europe est de 16,2 % (Eurostat). L'inégalité salariale a un impact négatif sur nos vies et influence également sensiblement le niveau de vie des familles et, en final, le fonctionnement de toute la société. L'indépendance économique des femmes est compliquée par l'inégalité salariale, et les femmes sont également davantage menacées par la pauvreté que les hommes. Ceci est vrai non seulement durant la vie professionnelle, mais aussi à la retraite, car les inégalités de rémunération entre les hommes et les femmes se reflètent également dans les différents niveaux de retraite.

Les écarts de salaires entre hommes et femmes varient à travers l'UE, de moins de 10 % en Roumanie, en Italie, au Luxembourg, en Belgique, en Pologne, en Slovénie et en Croatie, à plus de 20 % en Estonie, en République tchèque, en Allemagne, au Royaume-Uni et en Autriche. Par rapport à 2011, l'écart de salaires entre les hommes et les femmes a baissé dans la plupart des Etats membres de l'UE. Au niveau de l'UE, cet écart a baissé de 0,6 point de pourcentage passant à 16,2 % sur ces six dernières années.

## 5. Les écarts de salaires Nord-Sud

La crise a causé de graves problèmes dans la plupart des économies européennes, mais dans certains pays, et particulièrement dans le Sud de l'Europe, l'impact a été énorme. Les conséquences de la crise ont été amplifiées par les mesures d'austérité sévères qui ont été imposées. Ces mesures ont aussi eu des conséquences négatives sur les systèmes nationaux de négociation. Les changements apportés au droit du travail, la décentralisation des négociations collectives et d'autres mesures ont démantelé les systèmes opérationnels et affaibli le pouvoir des syndicats.

En dépit de tous les discours sur la reprise économique, dans nombre de grands pays, la population active se trouve encore dans une situation pire qu'avant la crise. La population active des pays du Sud a moins gagné en 2017 qu'en 2010.

**Tableau 1. Evolution des salaires réels en pourcentage 2010 – 2017**

<b>Pays</b>	<b>2010-2017</b>
Grèce	-19.1%
Portugal	-8.3%
Espagne	-4.4%
Italie	-4.3%

Source : ETUI

## 6. Ecart de salaires entre l'Europe orientale et occidentale

Les énormes disparités entre les salaires dans les pays d'Europe de l'Est et de l'Ouest sont bien connues. Les différences de rémunération peuvent être causées par des types de travail différents, mais elles restent énormes même lorsque les tâches semblent être très similaires. Il n'est pas possible d'affirmer, de manière générale, que les travailleurs des pays de l'Est sont moins productifs et que leur productivité est inférieure, et qu'en conséquent, leurs salaires sont eux-aussi inférieurs. De nombreux éléments influencent la productivité dans les pays de l'Est. La faible productivité des pays de l'Est est souvent liée au type de production et en particulier aux prix. Dans la grande majorité des cas, le volume de production par travailleur et la valeur de la productivité du travail à l'Est ne sont pas loin de ceux des Etats membres de l'Ouest.

Il semble aussi que la stratégie de nombreuses économies des PECO s'appuie sur des niveaux élevés d'investissements étrangers directs (IED) qui sont attirés par des salaires relativement bas. Ceci ne peut alimenter la convergence que jusqu'à un certain niveau, mais ne conduira pas à une convergence totale. Les travailleurs ont tendance à ne pas être payés en fonction de la valeur réelle qu'ils produisent dans les PECO, car les profits sont rapatriés et les entreprises multinationales sont réticentes à y baser l'ensemble de leurs activités. Au contraire, elles se contentent, soit d'externaliser la part de leur chaîne de production la moins exigeante en termes de compétences de la main-d'œuvre, soit d'externaliser la production la moins rentable, soit d'utiliser les PECO comme base de production additionnelle. De ce fait, les salaires des travailleurs des PECO ne bénéficient pas de l'innovation à valeur ajoutée, qui a normalement lieu dans le pays d'origine des entreprises multinationales. La recherche et le développement ne sont normalement pas externalisés vers les pays de l'Est.

La convergence des salaires des pays d'Europe centrale avec l'Allemagne s'est arrêtée en 2008. Depuis lors et jusqu'en 2015, les salaires ont diminué par rapport à l'Allemagne de 6,8 points de pourcentage en Hongrie, de 4,0 points de pourcentage en République tchèque et de 3,7 points de pourcentage en Pologne.

Les syndicats ont besoin d'arguments simples et compréhensibles en faveur de la convergence des salaires afin d'avoir le soutien de leurs adhérents et de convaincre les employeurs. Le tableau ci-dessous illustre combien de temps un machiniste dans des pays donnés doit travailler afin d'acheter certains produits.

<b>Combien de temps faut-il pour gagner de quoi acheter</b>				
Pays	Une VW Polo	Un Samsung Galaxy J5	Une bière Draft Pilsner	Du lait (1 l)
Allemagne	6m 8j	17h 15min	19min	7min
Danemark en euro (1)	8m 16j	15h 13min	21min	5min
République tchèque	15m 12j	42h 33min	20min	10min
Slovaquie	19m 14j	55h 49min	29min	14min
Hongrie	22m 2j	52h 50min	36min	14min

*Source : Indicateur salarial et collecte de données propres*

Les syndicats de notre Région « Est » ont défini une stratégie en trois étapes :

1. un salaire égal pour un travail égal sur le lieu de travail européen,
2. un salaire égal pour un travail égal dans les entreprises multinationales à travers toute l'UE
3. un salaire égal pour un travail égal dans toute l'Union européenne.

Dans certains pays d'Europe de l'Est, des campagnes pour une revalorisation des salaires ont été lancées. A titre d'exemple, en République tchèque, une campagne appelée « Stop à la main-d'œuvre bon marché » est actuellement en cours avec des résultats positifs. En 2017, le salaire moyen dans le secteur tchèque de la métallurgie a augmenté de 7 % par rapport à la même période de l'année précédente. Une campagne similaire a été lancée en Slovaquie.

Un travailleur non qualifié de République tchèque gagne chaque année à peine 25 % des revenus annuels de son collègue de Bavière. Les différences de salaires de ce type sont un sujet de discussions récurrent du Groupe de mémorandum de Vienne, un réseau de syndicats de la métallurgie pour l'Europe centrale et orientale. La situation salariale européenne n'est pas très optimiste ; elle représente, au contraire, un grand défi pour les syndicats. Les travailleurs ont besoin d'une revalorisation de leurs salaires, et nous devons lutter contre les inégalités grandissantes. L'économie a repris son souffle, il est donc essentiel de profiter de la situation pour réclamer une revalorisation des salaires. Dans toute l'Europe, les salaires doivent augmenter pour stimuler la demande, pour rattraper les réserves de productivité et pour réduire les inégalités.

## 7. Coordination salariale dans les industries de la fabrication

Les organisations affiliées à IndustriAll Europe ont adopté une règle de coordination salariale. Elle est un instrument fondamental pour garantir la compensation de l'inflation et de la productivité et ainsi empêcher une chute de la part des salaires dans le PIB. En respectant cette règle dans les différentes régions d'Europe, les syndicats peuvent empêcher que les travailleurs soient mis en concurrence les uns contre les autres et qu'un nivellement par le bas ait lieu.

Depuis la crise, la règle n'a pas fonctionné conformément à ses objectifs. Elle doit être relancée et promue activement.

Pour les pays d'Europe de l'Est et du Sud-Est, une simple compensation de l'inflation et de la productivité ne suffit pas. Ces pays accusent un tel retard par rapport à l'Europe de l'Ouest qu'ils ont besoin d'une revalorisation substantielle des salaires réels au-delà de la croissance de la productivité.

## 8. Conclusions

IndustriAll Europe formule les revendications suivantes :

- ➔ Les salaires réels doivent augmenter conformément à la productivité. Les syndicats à travers l'Europe ont un retard important à combler après 10 ans d'augmentation modérée des salaires et de pouvoir d'achat réduit.
- ➔ Les salaires doivent être négociés entre des partenaires sociaux autonomes et représentatifs au niveau qu'ils jugent approprié (entreprise, secteur, intersectoriel, etc.).
  - Les acteurs appropriés (gouvernement, entreprises, employeurs, etc.) doivent soutenir activement ou au moins ne pas entraver la mise en place de structures syndicales. Des restrictions spéciales pour les plus petites entreprises ou des exigences excessivement strictes en matière de représentativité sont inacceptables
- ➔ La décentralisation forcée des négociations collectives doit être arrêtée et révoquée.
  - La sappe et l'affaiblissement des structures de négociation collective, par des recommandations spécifiques par pays et toute autre ingérence non désirée dans le processus de négociation collective, doivent prendre fin. Les négociations sectorielles doivent être un droit dans tous les pays européens.
- ➔ L'utilisation des niveaux de salaires en tant que mécanismes d'ajustement internes doit être rejetée.
- ➔ Le niveau de couverture des négociations collectives doit augmenter.
  - Les syndicats doivent recruter davantage de membres et poursuivre la mise en place de conventions collectives dans des secteurs et entreprises peu couverts.
  - Les entreprises doivent être encouragées à adhérer à des associations d'employeurs afin d'être liées à des conventions collectives.
  - Il faut faire valoir les conventions fondamentales de l'OIT sur le droit à la négociation collective et la liberté d'association auprès des acteurs appropriés (par exemple, les gouvernements et les entreprises ayant conclu des accords-cadres mondiaux). Le droit de grève est indissociable de négociations collectives libres.

- ➡ La règle de coordination salariale doit être respectée et, dans les pays d'Europe de l'Est, plus de revendications doivent être formulées afin d'inverser la baisse de la part du travail.
- ➡ L'UE et ses Etats membres doivent mener la transformation des pays à bas salaire en pays à croissance alimentée par l'innovation, par le biais d'investissements massifs dans les compétences, l'éducation et la recherche. Une activité économique nationale et des IED sont nécessaires pour favoriser des niveaux de salaires plus élevés.
- ➡ Les salaires minimums légaux, là où ils existent, doivent augmenter afin de protéger les salariés contre la pauvreté au travail.