

LA REGLE DE COORDINATION SALARIALE D'INDUSTRIALL EUROPE

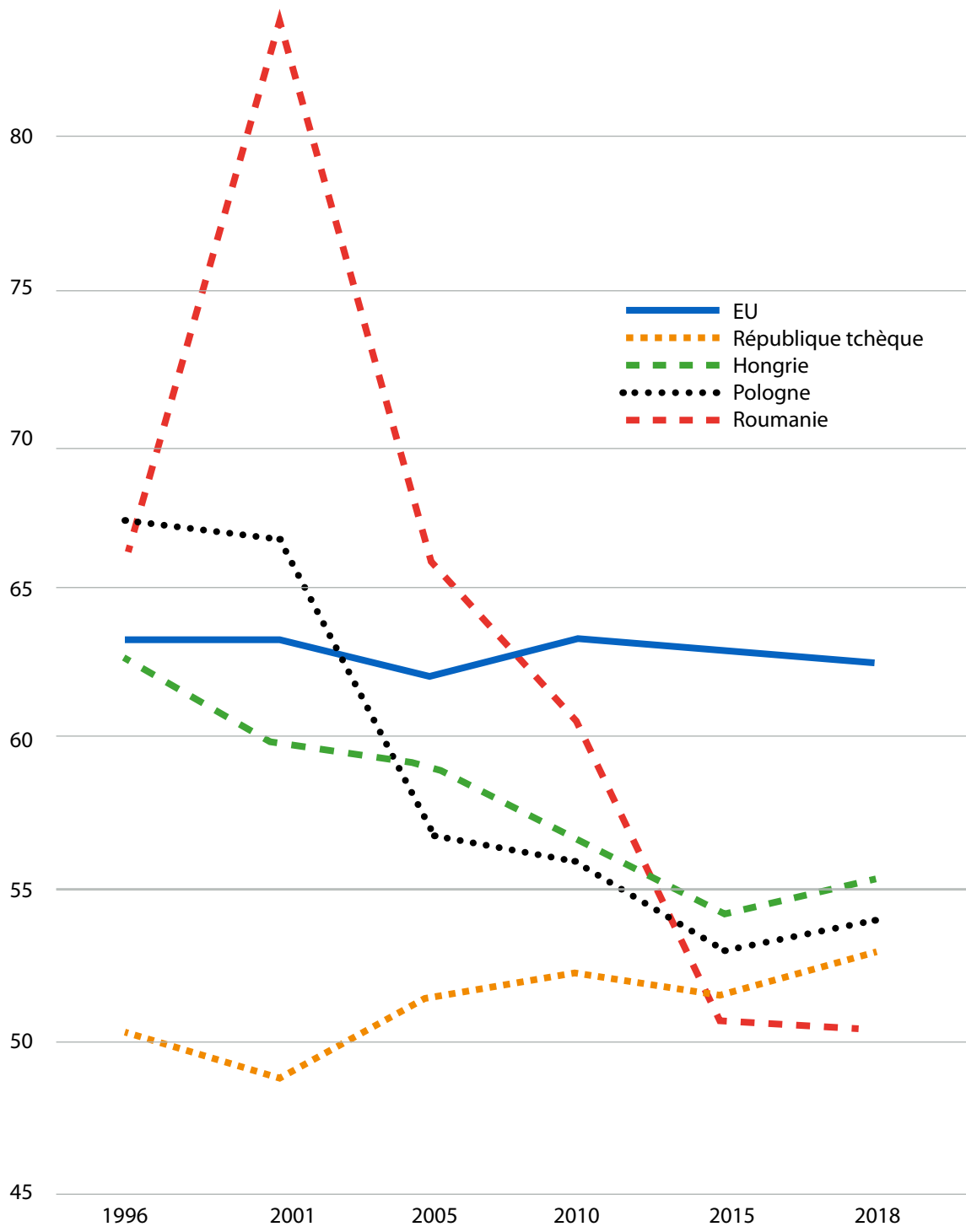
1. La décision initiale a été prise par la Fédération européenne des Métallurgistes à Francfort, en décembre 1998. Elle était une réponse des syndicats à la fondation de l'Union économique et monétaire de l'UE. Les pays de la zone euro ne pouvaient plus s'assurer des avantages concurrentiels en ajustant leurs taux de change. Il était donc devenu nécessaire de coordonner les développements des salaires afin de protéger les travailleurs contre des dévaluations internes et un nivellement par le bas. La règle de coordination salariale s'applique à toutes les organisations affiliées à industriAll Europe dans tous les pays.
2. La règle a été légèrement modifiée et avalisée par industriAll Europe en décembre 2012. Sa formulation actuelle est la suivante : **le point de référence clé et le critère en matière de politique salariale syndicale dans tous les pays doivent consister à compenser le taux d'inflation et à garantir dans les revenus la participation des travailleurs aux gains de productivité**. Foncièrement, cela signifie que les syndicats doivent réclamer une compensation de l'inflation et de la croissance de la productivité réelle du travail.
3. La somme de l'inflation et de la productivité est appelée la marge de distribution neutre et fait référence à l'augmentation des salaires, qui conduirait à des coûts salariaux unitaires réels et à une part salariale dans le PIB inchangés. La règle de coordination salariale recommande aux syndicats d'atteindre cette marge. Si la règle de coordination salariale est dépassée, la part des salaires dans le PIB augmente et, inversement, la part du capital diminue.
4. La règle de coordination syndicale est particulièrement encouragée par les syndicats de la métallurgie car ils jouent traditionnellement un rôle de pionnier dans les négociations collectives. Elle est devenue un point de référence pour les négociations salariales au niveau de l'UE et est connue comme étant la « règle d'or ».
5. Dans la plupart des pays, la coordination salariale passe par une coordination entre les fédérations syndicales, sans l'intervention des confédérations. Cependant, les confédérations représentant les ouvriers dans le Nord continuent de jouer un rôle important dans la planification des négociations collectives et négocient parfois au nom de leurs syndicats. Dans les pays où deux niveaux de conventions collectives prévalent, les salaires au niveau de l'entreprise ne peuvent pas être en-dessous des salaires établis par des conventions nationales.
6. IndustriAll Europe évalue le respect de la règle de coordination salariale dans le cadre de son enquête annuelle Eucob@n. Un taux de réponses élevé et des informations précises sont les préalables à son évaluation. Le point de départ est la Valeur de l'accord global (VOWA), qui englobe les salaires et les améliorations qualitatives des conventions collectives qui sont calculables (heures plus courtes, droits à la formation, pensions professionnelles, etc.). L'indice des prix à la consommation harmonisé (IPCH) selon Eurostat est déduit, de même que le pourcentage de croissance de la productivité².
7. IndustriAll Europe base ses calculs sur la croissance de la productivité dans toute l'économie. Ces statistiques sont bien mises à jour et peuvent être téléchargées directement de Eurostat. A cet égard, les pratiques peuvent diverger à travers l'Europe, également en fonction de la disponibilité de données nationales. La croissance de la productivité sectorielle pourrait, en principe, être calculée sur la base de Eurostat. Quel que soit le choix, la productivité par heure est préférable à celle par personne. En ce qui concerne l'inflation, il se peut que l'IHPC diffère légèrement de l'inflation nationale qui, dans la plupart des pays, sert de base aux revendications salariales. De plus, certains syndicats préfèrent l'inflation de base ajustée plutôt que l'indice total des prix à la consommation.
8. Au cours des premières années qui ont suivi le début de la crise en 2008, les hausses des salaires ont généralement été faibles. Le PIB et la productivité ont baissé dans un certain nombre de pays, de même que les prix. Dans ces circonstances extraordinaires, la règle de coordination salariale n'a pas fonctionné comme prévu. Dans la pratique, la baisse de productivité et la déflation ne peuvent pas conduire à une baisse des salaires nominaux. Cette baisse serait impossible à mettre en œuvre.
9. Les parts des salaires dans le PIB dans les pays d'Europe de l'Est sont systématiquement inférieurs à ceux des pays d'Europe de l'Ouest. Comme le montre le graphique 1, les parts sont de 10-15 points de pourcentage inférieurs en Pologne, Slovaquie, République tchèque et Hongrie par rapport à la moyenne de l'UE³. Si nous remontons à 1980, force est de constater un fort recul de la part des salaires en Europe de l'Ouest – voir graphique 2.

² La VOWA moins l'IHPC donne le Taux d'inflation compensé (TIC) et le TIC moins la croissance de la productivité donne la Participation équilibrée aux gains de productivité (PEGP).

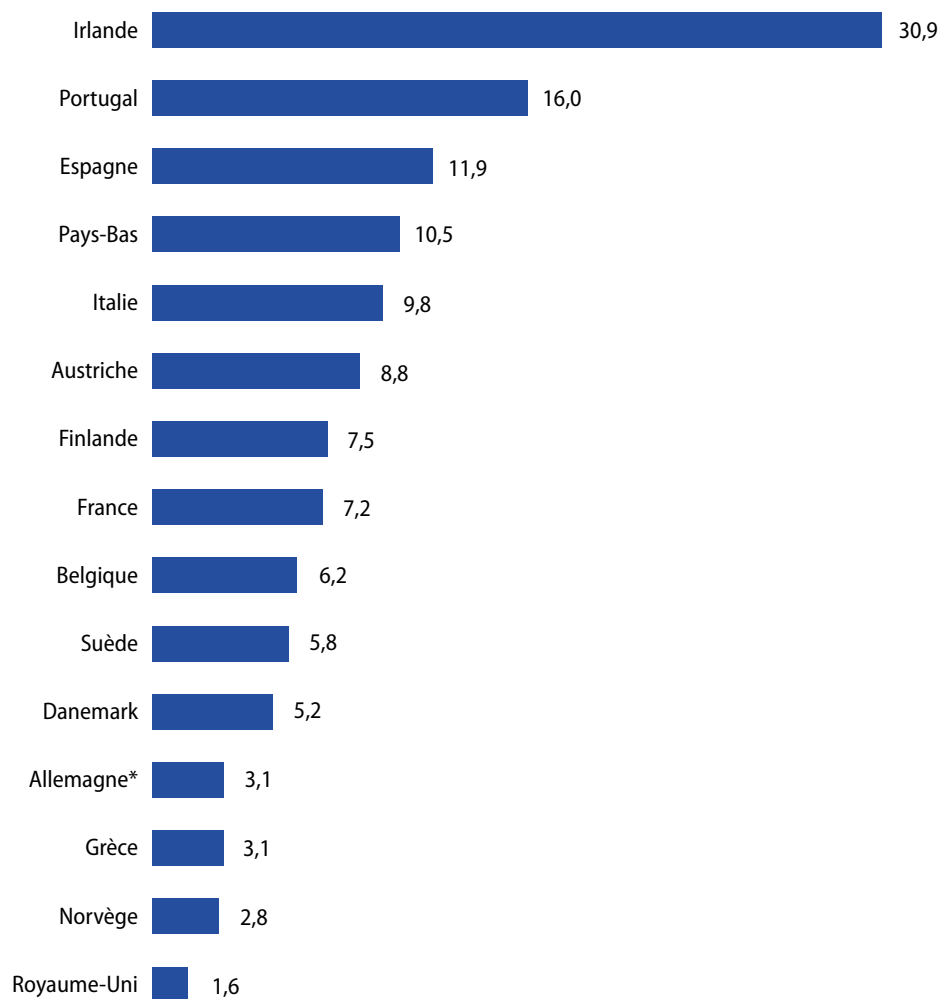
³ Les données pour les Etats membres de l'Est ne sont disponibles qu'à partir de 2015

10. La règle de coordination salariale n'a pas donné les résultats escomptés lorsqu'elle a été adoptée. Les disparités salariales sont énormes en Europe (graphique 3), en particulier entre l'Est et l'Ouest. En outre, les augmentations des salaires réels dans l'ensemble de l'UE sont proches de zéro, voire négatives (graphique 4).
11. Les deux indicateurs macroéconomiques, à savoir l'inflation et la productivité, sont insuffisants pour les pays d'Europe de l'Est. L'un des problèmes tient au fait que la productivité dans ces pays est souvent faussée par les entreprises multinationales, qui fixent des prix à un niveau qui couvre à peine les coûts de production dans les usines de l'Est, et est inférieur aux coûts du marché. Ces prix ne sont pas équitables et donnent l'impression que la productivité à l'Est est inférieure à ce qu'elle est réellement. En outre, selon les statistiques, les gains en standards de pouvoir d'achat (SPA) et les parts des salaires dans le PIB dans les pays d'Europe de l'Est sont sensiblement inférieurs à ceux des pays d'Europe de l'Ouest. Il faut disposer d'indicateurs supplémentaires afin de tirer les salaires de l'Est vers le haut et d'aligner les niveaux des salaires et les parts des salaires à l'Est et à l'Ouest. Une conversion vers le haut à l'Est contribuerait également à réduire le dumping social à l'Ouest.
12. La décentralisation et le démantèlement actuels des mécanismes de fixation des salaires entraînent une baisse du nombre d'accords sectoriels. Dans certains pays, il existe des accords sectoriels mais qui ne couvrent pas toutes les entreprises qui sont membres des associations d'employeurs concernées. Dans les pays où les négociations collectives sectorielles ne fonctionnent pas, l'évaluation de la règle de coordination salariale peut reposer sur une moyenne d'accords d'entreprise ou sur des entreprises spécifiques qui sont représentatives dans leurs secteurs.
13. La règle de coordination salariale ne couvre pas tout et elle présente des lacunes. A titre d'exemple, le coût total de la vie, y compris le prix des logements, n'est pas reflété. De même, les travailleurs touchant des salaires bas dépensent leur argent pour des biens et des services de base, alors que les index des prix à la consommation reflètent également l'évolution des prix pour les produits de luxe. De plus, les calculs ne peuvent jamais être tout à fait précis en raison d'un glissement salarial positif ou négatif, du nombre insuffisant de données collectées, etc. La décentralisation est source de difficultés, même si la règle peut aussi être appliquée dans des négociations locales. La fixation individuelle des salaires n'entre pas dans le champ d'application de la règle.
14. De manière générale, les syndicats ont une vue limitée sur les profits et les dividendes. Idéalement, la part du capital dans le PIB devrait être décomposée pour illustrer les gains réels des propriétaires.
15. Conclusions :
 - La règle de coordination salariale doit être relancée et mise en œuvre efficacement.
 - La formulation concrète de la règle ne doit pas être modifiée.
 - L'évaluation de la règle doit être améliorée grâce à des calculs de la VOWA plus précis.
 - Lorsqu'il est impossible de calculer la VOWA, des analyses des développements des salaires réels, des gains en SPA et des statistiques de AMECO sur la part des salaires doivent être ajoutées à l'évaluation de la règle de coordination salariale.
 - Lorsqu'il n'existe que des accords d'entreprise, les VOWA doivent être calculées pour les entreprises qui sont considérées comme représentatives de ces secteurs. Le cas échéant, les syndicats doivent recueillir des données pour un certain nombre d'accords d'entreprise et indiquer des moyennes pour les secteurs.
 - Les analyses effectuées doivent étayer la convergence des salaires à l'Est et à l'Ouest, qui constitue un objectif clé de la coordination salariale en Europe.
 - Les développements des profits et des dividendes doivent également être surveillés.

Graphique 1 : Part des salaires dans le PIB

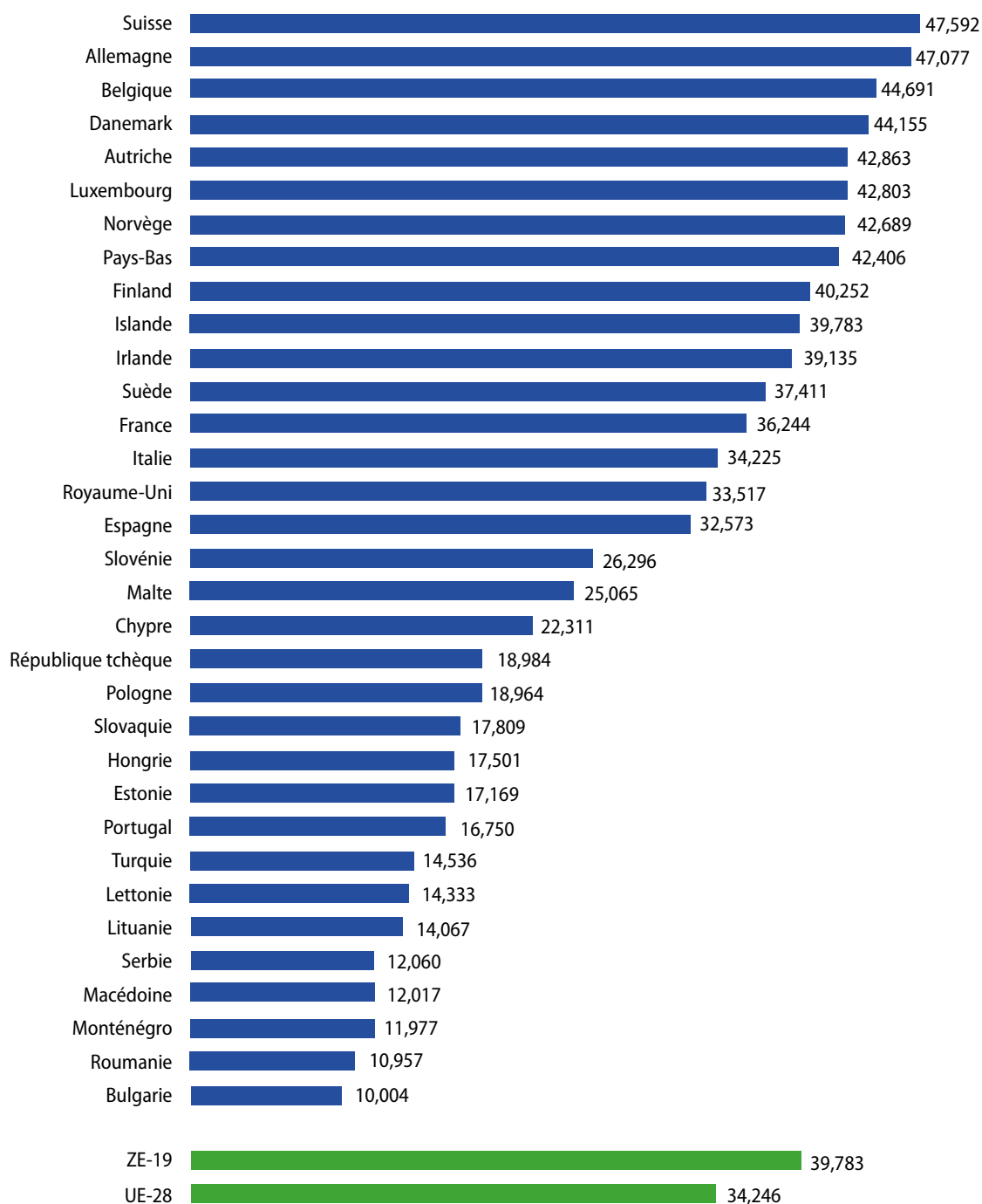


Graphique 2 : Part des salaires dans le PIB - Baisse depuis 1980



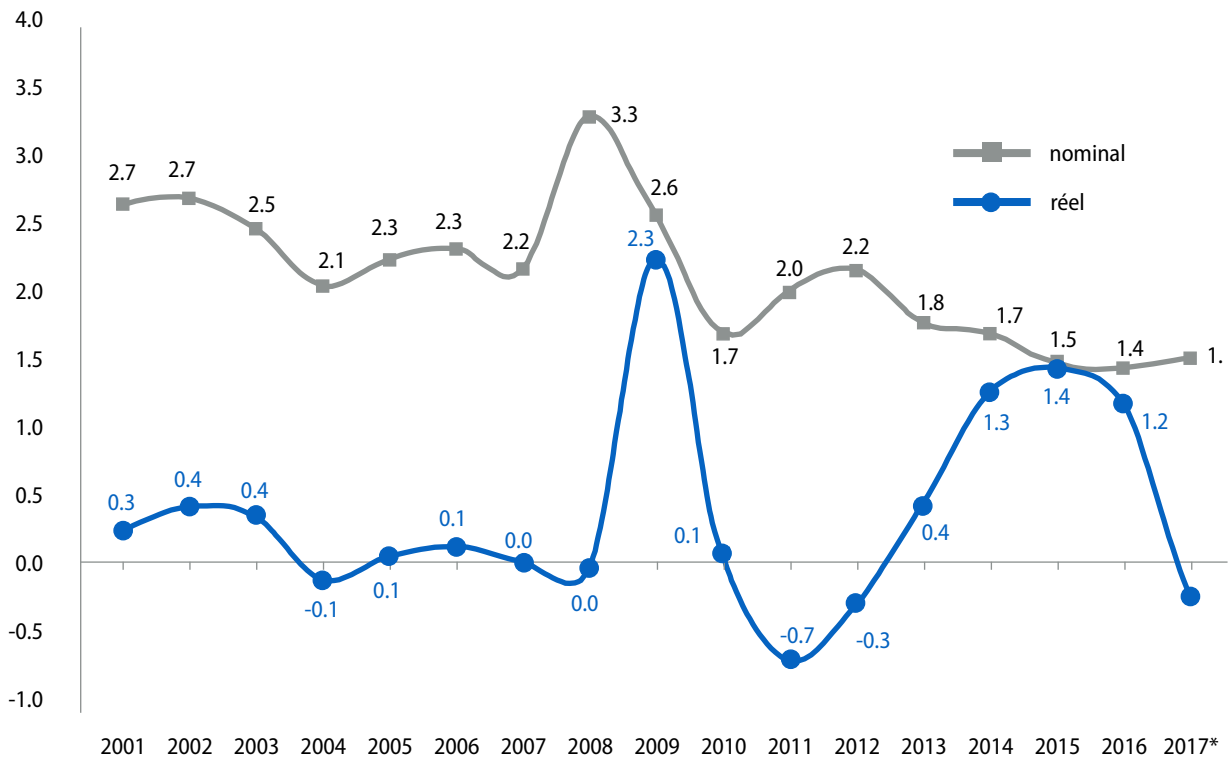
Source AMECO
*= déclin depuis 1991

Graphique 3 : Part des salaires dans le PIB - Baisse depuis 1980



Source: Eurostat, Etude 2010 sur la structure des salaires - IndustriAll Europe

Graphique 4 : Développement des salaires négociés dans la zone euro, 2001-2017
Changement en % au cours des années précédentes



Croissance réelle par l'indice des prix à la consommation harmonisé (IPCH); les données pour 2017 se réfèrent au premier semestre.
 Source : Banque centrale européenne (salaires négociés) et Eurostat (IHPC), calculs par les auteurs.