



## BULLETIN D'INFORMATION DE LA CES SUR LES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES 2006/2

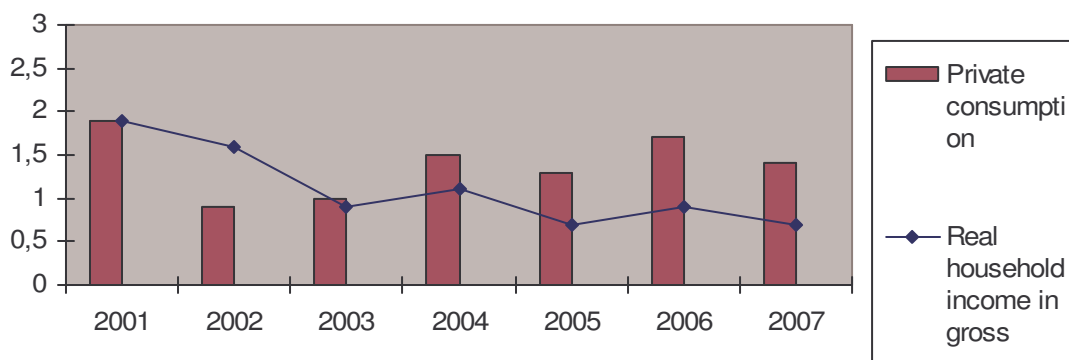
### Tendances et résultats des négociations collectives à la mi-2006

#### Partie I : Négociation collective dans la zone euro

##### *Premiers signes de redressement des tendances salariales...*

Ces dernières années, dans la zone euro, la formation des salaires a été faible. En réaction à l'effondrement de l'activité économique, le taux de croissance du salaire horaire brut a chuté de 3.2% en 2002 à 2.3% en 2005. Avec un taux d'inflation de 2.2% en 2005, les salaires réels stagnent. Les salaires négociés montrent un schéma similaire de croissance affaiblie. Tandis que les salaires négociés continuaient à croître de 2.7% en 2002, leur taux de croissance a chuté à 2.1% en 2005.

Contrairement à la revendication selon laquelle la modération salariale crée suffisamment d'emplois pour alimenter la consommation des ménages, la stagnation des salaires réels n'a pas été compensée par une croissance importante de l'emploi. Le revenu salarial total des ménages a crû très faiblement en valeur réelle, résultant en une faible croissance des dépenses de consommation et en une faible croissance économique générale (cf. graphique).



Source : Commission européenne

Les travailleurs et les syndicats semblent enfermés dans un cercle vicieux: la modération salariale réduit la consommation et la croissance économique. En retour,

cela entraîne un renouvellement des pressions sur les travailleurs pour continuer, voire même intensifier, la modération salariale.

Lors des récents accords de rémunération, plusieurs syndicats ont tenté de briser ce cercle vicieux en proposant un certain redressement des salaires négociés collectivement. En Autriche ainsi qu'en Allemagne, le secteur de la métallurgie est parvenu à assurer une croissance structurelle des rémunérations de plus ou moins 3%, environ 0.5%-0.8% en plus par rapport à 2005. En Espagne, les accords conclus au premier trimestre de 2006 fixent l'augmentation salariale à 3.07%. En Italie, le secteur de la métallurgie est également parvenu à conclure une augmentation salariale supérieure à l'objectif de stabilité des prix en acceptant une augmentation annuelle de 2.4% sur les 30 prochains mois <sup>1</sup>(cf. tableau).

**Tableau I: quelques signes du redressement de la croissance salariale**

	2005	2006
Allemagne - Secteur de la métallurgie	2.2%	3% (plus un montant forfaitaire de 300 euros, peut varier entre 0 et 600 euros en fonction de l'accord local)
Allemagne - Secteur des aciéries		3%
Autriche – métallurgie (plus banques)	2.5%	3%
Espagne		3.07% (clause de révision exclue)
France		2.8% (échelles salariales de base)
Irlande		10% sur 27 mois (proposition)
Grèce		11% sur deux ans dans le secteur privé, plafond de 3% dans le secteur public

Source: Réseau Eucoba, Nouvelles relations industrielles, INSEE

**.... Mais l'image générale reste celle d'une croissance salariale modeste continue**

Néanmoins, le fait est que beaucoup d'autres secteurs et pays continuent sur la voie d'une faible croissance salariale résultant en une chute des salaires réels. C'est très certainement le cas en Allemagne où le secteur des produits chimiques, le secteur

<sup>1</sup> En Italie, des accords sectoriels négocient des augmentations salariales qui compensent l'inflation visée ou prévue, avec certaines possibilités de compensations supplémentaires pour rectifier l'inflation passée ayant été supérieure à ce qui avait été escompté.

textile, le secteur de la construction et le secteur public ont conclu des accords salariaux inférieurs à 2% en 2007, voire même sans augmentation structurelle du tout au niveau des salaires. Mais d'autres pays (Pays-bas, Belgique, Finlande) montrent aussi une croissance salariale limitée.

	2005	2006
Substances chimiques – Allemagne.	2.7% pendant 19 mois à partir de juin 2005 (1.7% sur une base annuelle)	Environ 1.6% en fonction de la clause d'ouverture.
Secteur public allemand	1% non-récurrent	1% non-récurrent
Secteur textile allemand	432 euros non-récurrent	1.8% (plus une clause d'ouverture sur le temps de travail)
Secteur de la construction allemand		1% à partir d'avril 2006, retour aux 40 heures par semaine sans compensation.
Pays-Bas		2% de la directive sur la coordination (avec 1.1% dans le secteur de la métallurgie)
Belgique		2.25% directive
Finlande		2.1%(accord national)

Où cette image variable place-elle la croissance salariale globale de la zone euro en 2006 ? Un calcul approximatif, basé sur les estimations des résultats moyens des pays allant de 3% en France et en Espagne à 1.2-1.4% en Allemagne, suggère que les salaires négociés de la zone euro augmenteraient de 2.1% en 2005 à 2.3% en 2006. Ajouter certaines « dérives des salaires<sup>2</sup> » (0.2%) aux salaires négociés résulte en des augmentations totales des salaires évoluant de 2.3% en 2005 à 2.5%. Techniquement, il s'agit en fait d'une « accélération », mais très limitée, qui ne permet aucun effet positif mesurable sur la consommation des ménages. En ce qui concerne l'inflation, une augmentation salariale de 2.5% est encore en dessous de l'augmentation tendancielle de la productivité horaire de 1.1% sur la période 2000-2004 et de 2% de l'objectif de stabilité des prix. Cela signifie que la formation des salaires dans la zone euro en 2006 continuera à contribuer au processus de désinflation en 2006 et empêchera les hausses des prix du pétrole d'envahir l'inflation permanente.

### Attentes pour la formation des salaires au-delà de 2006

<sup>2</sup> Habituellement, les augmentations salariales effectives sont plus importantes que les augmentations des salaires négociés. Cependant, il y a parfois des exceptions, comme cela a été constaté par l'Allemagne ces dernières années où une dérive salariale négative mesurable est apparue. La dérive salariale dépend également de l'état de l'économie. Si la croissance économique est lente et si les ressources en main d'oeuvre sont faibles ou sous-utilisées, une dérive salariale positive sera minimale, comme cela a été le cas ces dernières années dans la zone euro.

Sur la base de l'expérience de ces dernières années, que peut-on raisonnablement attendre des tendances salariales en 2007 et 2008?

Pour les autorités monétaires, la question semble être relativement simple. Lors de la conférence de presse du mois de mai, par exemple, la BCE a insisté sur les hausses des taux de TVA (Allemagne) qui poussent l'inflation de 2007 vers le haut, provoquant peut-être des augmentations salariales plus importantes que prévu.

Cependant, les taux de TVA ou les taxes indirectes supérieures ont un double impact sur les prix et sur l'inflation. D'une part, ils augmentent l'inflation de manière temporaire. L'inflation ne deviendra permanente que si l'augmentation du niveau des prix incite les salariés à demander des salaires plus élevés.

D'autre part, les taxes supérieures réduisent, en même temps, la demande globale de l'économie, la faisant agir à un niveau d'activité inférieur et augmentant le chômage. La formation des salaires est alors contrainte à réagir à ces mauvaises performances économiques en appliquant la modération salariale.

Malgré des hausses importantes du prix du pétrole, le fait que les pressions inflationnistes aient été contenues par une tendance à des salaires très modérés ces dernières années témoigne de la force potentielle de ce mécanisme. Cela nous pousse à conclure que, malgré une petite déviation temporaire de l'inflation en 2007, les risques de hausses pour la stabilité des prix sont peu probables tandis que les risques de diminution des performances de la croissance représentent un danger plus important. Une preuve anecdotique du processus de négociation dans le secteur de la métallurgie en Allemagne illustre cela. Dans ce cas, les employeurs allemands étaient très réticents à l'idée de signer un accord sur deux ans, en particulier parce qu'ils faisaient référence aux hausses de la TVA, réduisant les perspectives de croissance pour 2007. Cela attire l'attention sur le fait que les employeurs allemands seront plus stricts dans les négociations de 2007 et utiliseront l'impact négatif de la hausse de la TVA sur l'économie comme argument pour exercer une pression sur les syndicats dans le processus de négociation.

Qu'en est-il des perspectives pour 2008 et au-delà ? Même si l'économie de la zone euro parvenait à réduire le chômage stagnant (et cyclique) dans les prochaines années (ce qui n'est pas très probable si la BCE continue à augmenter les taux d'intérêt pour lutter contre le danger imaginaire d'inflation), il reste un certain fond de stabilisation dans la formation des salaires par rapport aux dangers inflationnistes. Comme cela a été mentionné ci-dessus, les salaires augmentent à un taux d'environ 2.5%, ce qui est inférieur à la somme de l'objectif de stabilité des prix et de la croissance potentielle de la productivité (1 -1.5%). Cela signifie que les salaires dans la zone euro pourraient passer de 2.5 à 3.5% avant même de commencer à causer une pression inflationniste. De plus, avec une augmentation récente des bénéfices industriels et commerciaux, une croissance salariale plus forte peut aussi être traitée en ramenant les marges bénéficiaires à des niveaux plus raisonnables.

Il faut noter ici l'attitude complètement différente des banquiers de la Banque centrale vis-à-vis de la formation des salaires. Tandis que la BCE semble penser que toute accélération des salaires, même limitée à un très bas niveau, est dangereuse et justifie un changement de la politique monétaire, le président de la FED est plus équilibré

dans ses opinions. Par exemple, lors d'une interview récente dans le « Financial Times », M. Bernanke a déclaré qu'une croissance salariale plus forte ne mène pas automatiquement à une inflation supérieure mais dépend beaucoup des développements de la productivité et des marges bénéficiaires.

Dans tous les cas, la conclusion finale est que le risque de menaces inflationnistes provenant du processus de formation des salaires dans la zone euro est très limité ces prochaines années.

## **Plus d'heures de travail**

Depuis le célèbre accord « Siemens » du milieu de 2003, il semble également y avoir une tendance à l'augmentation des heures de travail. Tandis qu'il y avait une tendance à la réduction des heures de travail pour les travailleurs à temps plein, cette tendance a été renversée dans plusieurs pays de la zone euro. En Allemagne, en Espagne, en Italie et en Autriche, la précédente tendance à la réduction régulière du nombre d'heures de travail a été stoppée et transformée en une tendance à l'augmentation. Étant donné que le chômage est élevé et que les entreprises de la zone euro ne rencontrent pas de difficulté pour trouver de la main d'œuvre qualifiée, cela apparaît comme une surprise. Que les heures supplémentaires de travail soient effectivement payées ou non, cela ne signifie pas que moins d'emploi que prévu ont été créés. Cela signifie également que les taux de croissance potentiels, comme utilisés par la BCE, sont sous-estimés et que l'économie pourrait utiliser un apport prolongé de politique monétaire pour s'accroître plus vite sans mettre en danger la stabilité des prix.

### **Nombre annuel des heures de travail prestées par les travailleurs ayant un emploi à temps plein.**

	2000	2003	2005
Allemagne	1457	1429	1450
France	1508	1527	1534
Italie	1603	1599	1631
Autriche	1575	1563	1661

Source : Eurostat, OCDE

## **Corriger la flexibilité excessive sur les marchés du travail**

En ce qui concerne la flexibilité excessive conduisant à une population active excessive et à de faibles innovations, il existe certains développements positifs :

- Pour lutter contre le problème des faux indépendants, le FNV néerlandais cherche à inclure des taux salariaux minimaux pour les indépendants dans les accords collectifs.
- En Espagne, un projet de loi est envisagé pour améliorer le congé de paternité et négocier des plans d'égalité dans les entreprises.
- Le gouvernement sortant de Berlusconi a fixé certaines limites aux « contrats de collaboration continue » mais une correction plus large et plus convaincante du marché du travail italien très flexible est attendue de la part du nouveau gouvernement Prodi.

- En Suède, avec environ 200.000 emplois permanents remplacés par des emplois temporaires, un projet de législation est maintenant envisagé pour donner la priorité au personnel temporaire après 6 mois et pour limiter l'utilisation, par les employeurs, du travail temporaire à 14 mois sur une période de 5 ans.

## **Partie II: Négociation collective à l'extérieur de la zone euro**

### **Tendances au niveau des salaires**

À l'extérieur de la zone euro, la négociation collective et les tendances salariales semblent évoluer vers une tendance stable qui est significativement plus haute.

Pour les nouveaux États membres, cela n'est pas une surprise puisqu'ils ont un important processus de rattrapage à réaliser. Des augmentations salariales de l'ordre de 10 à 11% (Lituanie, Estonie) ou de 5 à 6% (Slovaquie) sont mentionnées. De plus, les salaires minimaux statutaires dans ces pays continuent à augmenter. Une exception notable est la Pologne où un haut taux de chômage (18%) maintient la croissance salariale à un niveau très bas.

Il convient de noter qu'un rapport de la Banque Mondiale demande aux employeurs de Lituanie d'augmenter les salaires afin de retenir la main d'œuvre qualifiée dans le pays. En y réfléchissant davantage, cela indique que la population active sur le marché du travail peut se situer en deçà de ce qui est nécessaire pour la formation des salaires, notamment parce que les employeurs lituaniens exercent un chantage mutuel en réalisant une compétition réciproque par l'intermédiaire d'une pression sur la base des bas salaires. Dans ce cas, le marché doit être corrigé ou aidé par des accords institutionnels tels qu'une négociation collective et/ou des salaires minimaux statutaires.

Pour les pays d'Europe de l'Ouest en dehors de la zone euro, les augmentations du salaire nominal sont clairement inférieures par rapport à l'Europe de l'Est, mais elles sont assez solides par rapport à la plupart des pays de la zone euro. Au Royaume-Uni et dans les pays nordiques, la rémunération nominale évolue à une tendance d'environ 4% (RU) ou 3.5% (Suède), représentant des gains réels dans le pouvoir d'achat des salariés.

### **Systèmes de formation des salaires en Europe de l'Est**

Certains pays d'Europe de l'Est sont en train d'essayer de renforcer les pratiques de négociations collectives. En République tchèque, un projet de code du travail introduirait un instrument d'extension légale de la négociation collective. Cependant, avec un nouveau gouvernement en place, il reste à voir comment les choses se développeront. En Hongrie, le secteur de la construction est le premier secteur où une extension légale d'un accord sectoriel a été mise en oeuvre.

D'autre part, le droit du travail semble renforcé en Pologne où une révision du code du travail clarifie le fait que les entreprises peuvent annuler l'accord collectif existant et ne sont plus liées à ce dernier après une période d'attente. Cela introduit un élément du droit du travail US où c'est l'entreprise et pas le travailleur qui détient l'emploi et où on suppose que les travailleurs qui se montrent au travail acceptent implicitement les nouvelles conditions de travail comme définies unilatéralement par l'entreprise. Un système similaire a été introduit, il y a quelques années, au Portugal par le gouvernement de Barroso, bien que ce dernier gouvernement ait introduit un mécanisme « d'arbitrage » avant de donner à l'entreprise la possibilité d'annuler les accords collectifs.

### **La nouvelle réglementation du marché du travail des RU continue**

Le Royaume-Uni a récemment pris plusieurs mesures pour renforcer la position des travailleurs sur le marché du travail au RU :

- Le plafond des allocations de licenciement a été augmenté.
- Les travailleurs bénéficient d'un nouveau droit de signaler un licenciement abusif s'ils souffrent d'une détérioration matérielle de leurs conditions de travail en cas de transfert de l'entreprise.
- Projet de législation pour mettre fin à la pratique actuelle selon laquelle les jours fériés sont comptés dans les vacances annuelles. Notez que les heures de travail prestées annuellement par un travailleur à temps plein diminuent fortement au RU, approchant un niveau de 1665 heures par an en 2005 – proche, par exemple, du chiffre autrichien.
- Actions plus rudes pour mettre en application le salaire minimum, ainsi que des augmentations supplémentaires pour le salaire minimum des plus jeunes (10%).

Ronald Janssen  
CES  
7 juin 2006

orig.anglais