



QUELLES NEGOCIATIONS COLLECTIVES EN EUROPE EN 2010 ?

La crise économique que connaît l'Europe depuis 2008 a rendu les négociations collectives en matière salariale particulièrement compliquées. La baisse de l'emploi a pu produire des situations dans lesquelles les syndicats ont dû faire face à des arbitrages entre préservation de l'emploi contre baisse des salaires. Ayant analysé la crise comme une crise structurelle résultant d'une insuffisance de la demande, engendrée par une déformation du partage de la valeur ajoutée en défaveur des revenus du travail, ainsi que par une augmentation des inégalités salariales, les syndicats soutiennent que les salariés ne doivent pas payer la crise. Face à plusieurs signaux de risques déflationnistes en 2009 (faiblesse de la demande, forte chute du prix des matières premières, inflation négative dans plusieurs pays de l'UE), le mouvement syndical a défendu le maintien d'une dynamique salariale positive.

En 2010, la problématique des négociations salariales ne va guère changer. C'est ce que montre cette brochure. Elle revient d'abord brièvement sur les origines de la crise. Elle montre ensuite en quoi les ajustements de l'emploi intervenus en 2009 vont fixer le cadre des négociations collectives en 2010. Elle s'attache alors à présenter les perspectives et les enjeux de ces négociations, puis présente la stratégie de la CES.

UN CHOC DE DEMANDE MAJEUR

La crise économique a touché l'ensemble des pays. Partout, le PIB a chuté. L'ampleur de la crise est cependant différente selon les pays. La récession a ainsi été plus forte en Europe qu'aux Etats-Unis (- 4,1 % contre - 2,5 % en 2009 selon les prévisions de la commission européenne de novembre 2009). Au niveau mondial, les pays de l'Union européenne ont

connu, avec le Japon, la plus mauvaise situation économique.

L'explosion de la bulle spéculative du secteur de l'immobilier et/ou une forte orientation vers les exportations ont joué un rôle majeur dans la plupart des pays européens qui ont été les plus durement touchés (Lituanie - 18,1 % en 2009 pour le PIB, Lettonie - 18 %, Estonie - 13,7 %, Irlande - 7,5 %, Allemagne - 5 %, Suède - 4,6 %, Danemark - 4,5 %). À l'inverse, ceux qui ont enregistré un recul relativement moins marqué de l'activité (Autriche et Espagne, - 3,7 % ; Portugal, - 2,9 %, France, - 2,2 %) sont moins orientés vers les exportations. La Pologne est le seul pays de l'UE à avoir échappé à la récession, son PIB s'étant accru de 1,2 % en 2009.

Dans l'ensemble de l'Union européenne, la consommation des ménages a joué un rôle essentiel de stabilisateur (- 1,7 % en 2009, contre - 3,9 % pour la demande intérieure totale, - 4,1 % pour le PIB). L'évolution du pouvoir d'achat a été soutenue par le ralentissement de l'inflation, le maintien d'une certaine dynamique salariale, les mesures en faveur du maintien de l'emploi, les transferts sociaux, et les mesures spécifiques des plans de relance (prime à la casse en particulier). Mais ces évolutions ne doivent pas masquer l'effondrement de la dynamique de croissance du revenu des ménages. Dans l'ensemble de la zone euro, la masse salariale nominale est en recul de 0,6 % sur un an au troisième trimestre 2009, le revenu disponible des ménages progresse à un rythme inférieur à 1 % (contre 4 % début 2008). Par ailleurs, le revenu disponible est très largement soutenu par les transferts sociaux : les écarts de croissance entre salaires

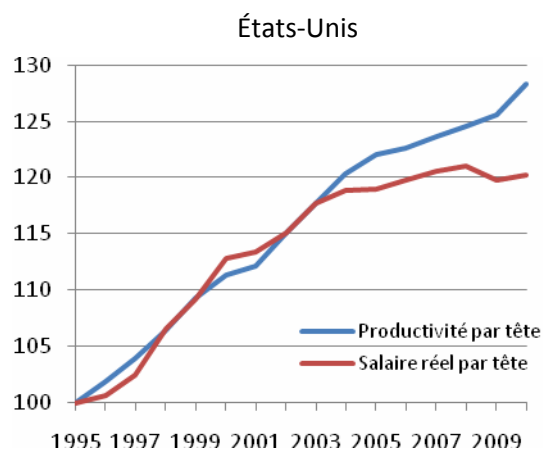
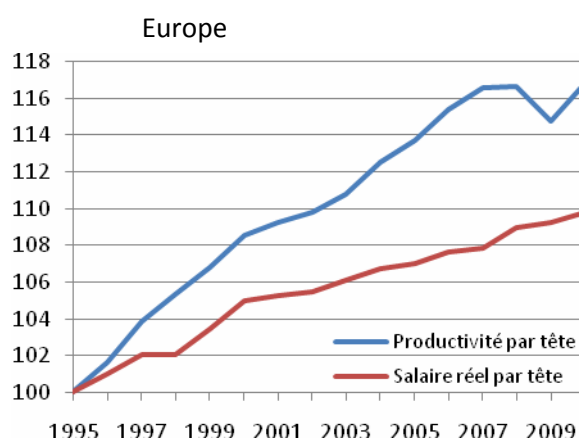
et revenus des ménages n'ont jamais été aussi élevés depuis le début des années 1990¹.

Pour sortir de la crise, la question de la négociation collective est donc cruciale, dans la mesure où la politique salariale constituera un instrument essentiel de soutien de la consommation.

Or depuis le début des années 1990, les salaires réels ont augmenté moins vite que la productivité en Europe, conduisant à une baisse de la part salariale dans la valeur ajoutée. Aux États-Unis, le décrochage salarial ne s'est produit qu'à partir de 2004.

¹ Données Banque Centrale Européenne.

Productivité et salaire réel par tête (base 100 en 1995)



Source : Commission européenne, Ameco

En conséquence, la part des salaires dans la valeur ajoutée a diminué en Europe. La part de la consommation dans le PIB aurait donc dû diminuer. Or, celle-ci est restée à peu près constante. Aux États-Unis, la part des salaires dans la valeur ajoutée a légèrement reculé, mais celle de la consommation a fortement progressé. L'écart entre la part des salaires dans la valeur ajoutée et la part de la consommation dans le PIB s'est ainsi creusé dans les deux cas.

Autrement dit, la consommation relative issue de revenus salariaux a diminué, ou au mieux stagné, et elle a été compensée par une consommation de nature non salariale, dont les agents économiques ont puisé les ressources dans la sphère financière : bulles spéculatives dans le secteur de l'immobilier, endettement croissant des ménages, tout particulièrement en Espagne, au Royaume-Uni, en Irlande, mais aussi en Suède, au Danemark et aux Pays-Bas.

Quelle a été l'incidence de la crise sur les salaires ? Au niveau de l'ensemble du secteur privé, les syndicats ont réussi, jusqu'à présent, à défendre la progression des salaires, comme le montre le rapport relatif au questionnaire sur les négociations collectives réalisé par la

CES en 2009². Dans sa résolution sur la coordination de la négociation collective en 2010, la CES indique que cette résistance de la négociation collective en 2009 peut s'expliquer essentiellement par deux facteurs :

- Les syndicats ont mené une stratégie de négociation offensive : ils ont préparé les négociations salariales de 2009 avec l'objectif de combler en partie la perte de pouvoir d'achat résultant de la hausse des prix du pétrole et de l'inflation en 2008.
- Les pressions sur les salaires ne se sont pas encore pleinement exprimées : la gravité de la crise et ses conséquences sur l'emploi n'ont été admises qu'après la signature de la plupart des conventions.

Toutefois, en 2009, la dynamique de négociation salariale s'est affaiblie, au point qu'un an après l'entrée dans la crise, les négociations collectives ont subi l'influence de celle-ci : la croissance des salaires négociée collectivement s'établit entre 2 et 3 % en 2009 alors qu'elle se situait entre 3 et 4 % ou plus en 2008.

Le processus d'ajustement vers le bas de la dynamique salariale est très marqué dans les États membres de l'est de l'Europe.

² « The Coordination of Collective Bargaining in Europe (Annual Report) », annexe de l'agenda du Comité exécutif de la CES, Bruxelles, 1-2 Décembre 2009.

Dans les pays les plus durement touchés par la crise (pays baltes, Irlande) les efforts de consolidation budgétaire ont des effets très durs sur les salaires dans la fonction publique, avec des baisses nominales³.

Un ralentissement de la dynamique salariale est également visible dans les anciens pays membres⁴. Il en va ainsi du Royaume-Uni, où les gels de salaires ont été moins massifs que ce qui était annoncé par les employeurs. La progression des salaires (hors bonus) a fortement ralenti (4 % au printemps 2008, 2 % en juillet 2009), mais reste positive. Il en va ainsi également en Allemagne, en Italie, en Belgique, aux Pays-Bas, où des concessions ont néanmoins été faites sur les salaires en échange de mesures de soutien de l'emploi.

La conjonction de la crise et du ralentissement de l'inflation à partir de la mi-2008 ont mis sous tension les systèmes de négociations collectives coordonnés basés au niveau interprofessionnel sur des règles d'indexation automatiques. C'est le cas de l'Espagne. En mars 2009, les partenaires sociaux n'ont pas réussi, pour la première fois depuis des années, à renouveler l'accord interprofessionnel de la négociation collective, les employeurs n'étant pas prêts à se caler sur la cible d'inflation de 2 % proposée par les syndicats, mais sur une inflation de 1 %. Les négociations ont de nouveau été rompues en juillet 2009, ni les syndicats ni les employeurs n'étant satisfaits des propositions du gouvernement visant notamment à diminuer les taux cotisations sociales et à assouplir la législation sur les contrats permanents⁵. C'est

³ Un prélèvement de 7,5 % a été imposé aux fonctionnaires en Irlande pour financer les retraites. En Lettonie, les mesures prises prévoient une baisse de 20 % des traitements en 2009, 50 % pour les enseignants. En Lituanie, la baisse prévue se monte à 10 %.

⁴ Pour plus de détails sur la situation des différents pays, voir « The Coordination of Collective Bargaining in Europe (Annual Report) », annexe de l'agenda du Comité exécutif de la CES, Bruxelles, 1-2 Décembre 2009.

⁵ Le 21 septembre 2009, les syndicats ont proposé d'accepter des hausses de salaires proches (ou inférieures) de 1 % en 2010, en lien avec les prévisions d'inflation du gouvernement. L'accord serait conclu pour trois ans (jusqu'en 2012), avec chaque année des

aussi le cas, dans une moindre mesure, en Belgique. Phénomène relativement inhabituel, les hausses ont été exprimées en termes absolus, avec un plafond de 250 euros. Dans ces deux pays, comme en Italie où les règles d'indexation ont été profondément révisées par l'accord cadre de janvier 2009 (renforcement du niveau décentralisé, allègements prévus sur la partie négociée au niveau de l'entreprise), le ralentissement actuel de l'inflation peut avoir des effets négatifs sur la croissance future des salaires.

hausses de salaires proches de l'inflation prévue par le gouvernement. À la fin des 3 ans, une clause de révision s'appliquerait en fonction de l'évolution constatée des prix à la consommation. Les propositions prévoient également des hausses plus fortes en fonction de la productivité et des bénéfices de chaque entreprise. La proposition des syndicats n'est valable que si les conventions collectives paralysées sont débloquées pour 2009. En contrepartie de cet accord, les entreprises s'engageraient à un maintien de l'emploi et à une réduction de la précarité.

Augmentations salariales résultant des négociations collectives

Collectively bargained wages	2009	2008	2007	PM: Wage cost per hour 2009
Belgium	Lump sum of 125 euro	4,2%	3,5%	2,3%
Estonia	Wage cuts			-5,7%
France	n.a. (2,2%)	3,4%	2,9%	0,8%
Germany	3% (2,4%)	2,9%	2,2%	2,4%
Hungary	3,9%	5 to 7%	8%	1,3%
Lithuania	3%	6%	4,1%	-0,9%
Netherlands	3%	3,25%	1,8%	4,25%
Norway	4%	6%	5,4%	
Poland				5%
Portugal	2,9%	3%	3,4%	
Spain	2,7%	3,6%	4,2%	3,1%
Sweden	3%	3%	2,6%	3,5%
UK	3,1%	3,3%	3,5%	(1,5% average earnings)
Tsjech Republic	Many wage freezes in companies			2%
Italy	4,1% (2,6%)	3,5%	2,1%	
Switzerland	2,6%	2,2%	2%	

Les chiffres entre parenthèses sont considérés comme des séries similaires dans les Consensus Forecasts

Source : ETUC collective bargaining questionnaire, Consensus Forecasts, October 2009

LES AJUSTEMENTS DE L'EMPLOI EN TOILE DE FOND DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE

La crise économique a déjà exercé des effets ravageurs sur l'emploi, même si celui-ci a moins réagi en Europe qu'aux États-Unis. En Europe, la réactivité de l'emploi à la baisse de la production a été moins grande que lors de la récession de 1993. Elle a également été différente selon les pays⁶.

Dans les pays baltes, en Irlande et en Espagne, l'emploi a fortement reculé (-11,9% en moyenne en 2009 en Lettonie selon les

⁶ Commission européenne 2009, « Emploi en Europe 2009 » ; Michel Husson, « Le choc de la crise, le poids du chômage », Chronique internationale de l'Ires n°121, novembre 2009, pp. 15-37.

prévisions d'automne de la Commission, -6,6% en Espagne par exemple). La structure sectorielle de l'emploi (en particulier le poids de la construction), le degré de flexibilité du marché du travail et/ou la part des emplois temporaires contribuent à expliquer l'ampleur des ajustements dans ces pays⁷. En Espagne ainsi, où l'emploi a reculé de plus de 30% dans la construction, les destructions d'emplois ont en grande partie été engendrées par le non renouvellement des contrats temporaires, lesquels sont très répandus, puisqu'ils concernent 35 % des salariés.

A contrario, l'emploi a faiblement réagi à la chute de l'activité dans d'autres pays

⁷ Commission européenne 2009, « Emploi en Europe 2009 ».

(Allemagne, Autriche et Pays-Bas notamment). Cette situation s'explique par le recours massif aux instruments de flexibilité de la durée du travail (horaires flexibles et chômage partiel), ainsi qu'aux difficultés de recrutement qu'ont connues les entreprises au cours des années récentes.

Malgré les différences de réactivité de l'emploi selon les pays, deux pratiques communes d'ajustement de l'emploi ont permis de limiter à court terme les ajustements de l'emploi :

- La plupart d'entre eux ont réduit le temps de travail (diminution des heures supplémentaires, chômage partiel, comptes temps de travail).
- Tous les États ont eu recours à l'ensemble des dispositifs de flexibilité externe et interne existants pour gérer les effets de la baisse de la production sur l'emploi. La variété de ces dispositifs et leur combinaison expliquent les différences d'ajustements.

L'observation suivante faite à partir de la situation française semble alors pouvoir être généralisée à tous les États membres : plus les dispositifs de flexibilité interne du travail au sens large – c'est-à-dire y compris ceux bénéficiant d'une aide publique – sont nombreux, plus les salariés internes sont protégés contre les suppressions d'emplois. Mais plus la combinaison des dispositifs de flexibilité interne et externe est grande, plus le risque de fragilisation des salariés est important, ceux en contrats stables subissant une diminution de rémunération, ceux en contrats précaires essuyant une double perte, celle de leur emploi et celle de leur revenu⁸.

La préservation de l'emploi a également été influencée par les plans de relance⁹ : Les trois

⁸ Centre Études & Prospective du Groupe Alpha, « Crise et pauvreté : une analyse sectorielle qualitative », Rapport pour l'Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale (ONPES), octobre 2009.

⁹ Michel Husson a testé l'effet des plans de relance sur la préservation de l'emploi pour les pays pour lesquels les données d'Andrew Watt étaient disponibles. Voir Michel Husson, « Le choc de la crise, le poids du chômage », *art.*

pays (Italie, Pays-Bas et France) où ils ont représenté au plus 0,7 % du PIB en 2009 ont ainsi préservé une part de l'emploi plus faible que ceux (Danemark, Allemagne, Royaume-Uni, Suède) où ils ont atteint entre 1,2 et 1,4 % du PIB.

QUELLES PERSPECTIVES POUR LES NEGOCIATIONS COLLECTIVES EN EUROPE ?

Les différences dans les ajustements de l'emploi laissent augurer des perspectives de négociations collectives diverses selon les États membres, et ce d'autant plus que le retour à la croissance est très hétérogène selon les pays. Quels que soient les scénarios envisagés, les prochaines négociations salariales risquent d'être soumises à rude épreuve car des pressions à la baisse sur les salaires devraient avoir lieu dans tous les pays :

- Dans ceux où l'ajustement de l'emploi a été limité, la récession a provoqué une baisse de la productivité par tête. Étant donné que les augmentations salariales se sont poursuivies en 2009, il en a résulté une hausse des coûts salariaux unitaires qui pèse sur le taux de marge des entreprises. Celles-ci chercheront à le rétablir soit par des suppressions d'emploi, soit par des pressions à la baisse sur les salaires nominaux. Autrement dit, les négociations marquées par un arbitrage entre salaire et emploi risquent de se développer. Ce n'est qu'en cas de reprise plus rapide et plus forte de l'économie qu'un tel scénario pourrait être évité, ce qui est loin d'être acquis. Néanmoins, la restauration du taux de marge passera au moins dans un premier temps par un gel des embauches. Les entreprises devraient intensifier l'utilisation de la main d'œuvre préservée jusque-là des licenciements par les dispositifs de flexibilité interne. Il existe par ailleurs un risque que la reprise génère des emplois plus précaires, ce qui viendra tirer

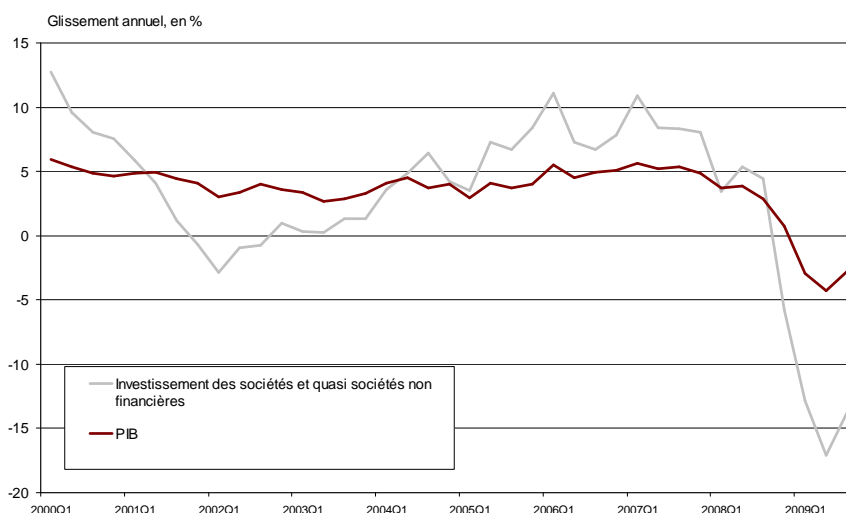
cit. et Andrew Watt, « A Quantum of Solace ? An Assessment of Fiscal Stimulus Packages by EU Member States », Working Paper 2009.05, ETUI, May 2009.

vers le bas les conventions collectives. Cette évolution semble s'esquisser en France par exemple.

– Dans ceux où l'ajustement de l'emploi a au contraire été important, l'augmentation du chômage qui en a résulté pèsera sur les négociations collectives.

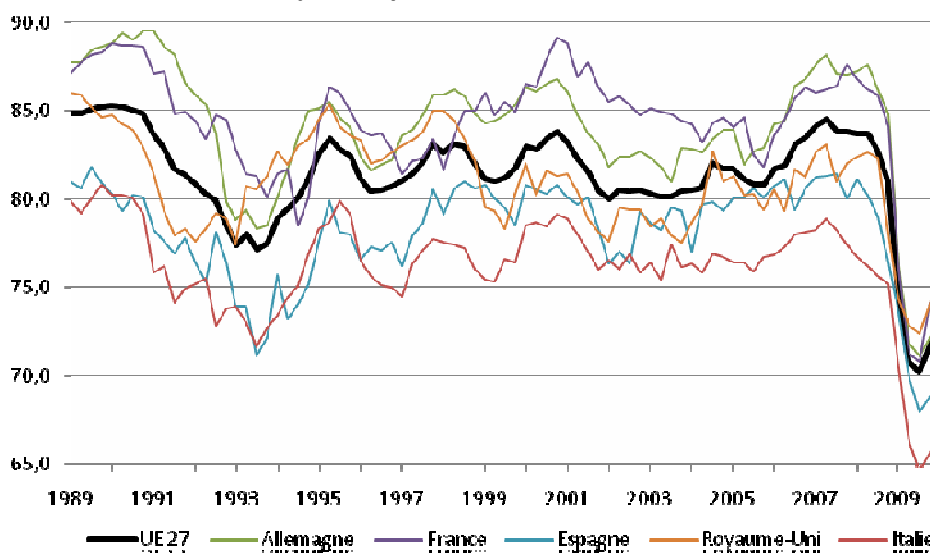
La demande anticipée n'incite pas les entreprises à investir (graphique), d'autant qu'elles ont de fortes surcapacités de production. Les objectifs des entreprises – restaurer leur profitabilité, garder des réserves de liquidités, réduire leur levier d'endettement – pèseront également sur les dépenses d'investissement.

Investissement productif et PIB dans la zone euro



Source : BCE.

Taux d'utilisation des capacités productives dans l'industrie manufacturière (%)



Source : Eurostat

Les prochaines négociations collectives se dérouleront dans un contexte de

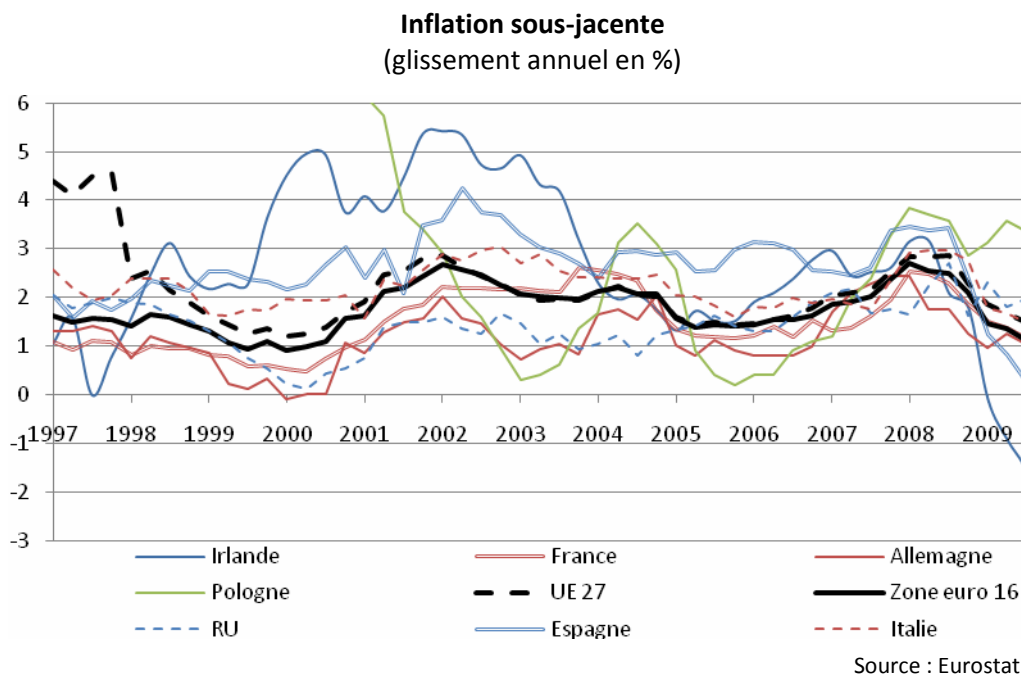
ralentissement de l'inflation sous-jacente. Bien qu'il n'apparaisse pas de risque déflation

au niveau de l'ensemble de l'Europe et pour la plupart de ses États membres, la situation est moins nette pour trois pays. En Irlande, l'inflation sous-jacente¹⁰ a été négative tout au long de l'année 2009. Elle est tombée à près de - 3 % au troisième trimestre 2009, et l'arrêt de ce recul n'est pas encore apparu. En Espagne, elle a chuté durant la deuxième moitié de 2009 et a été nulle en fin d'année. Comme l'Irlande, quoique dans de moindres proportions, le Royaume-Uni a connu également un déclin continu de l'inflation sous-jacente au cours de 2009, mais celui-ci semble stoppé à la fin de l'année. Les évolutions de l'inflation sous-jacente dans ces pays compliqueront les négociations collectives.

La CES craint un scénario dans lequel la baisse des coûts salariaux unitaires (CSU) recherchée par les entreprises pour redresser leur taux de marge conduirait à un processus de désinflation similaire à celui qui a prévalu en Europe à la fin des années 90 : les CSU chutaient de 1,5 % depuis plusieurs années, ce qui a conduit à une pression désinflationniste, qui a fait passer l'inflation de 2,5 % en 1996 à 1 % en 1999¹¹. Toutefois, si un tel processus se reproduisait actuellement, alors que l'inflation sous-jacente est très basse (1 % pour la zone euro), la CES estime que la pression désinflationniste engendrée par la crise pourrait précipiter l'économie de l'inflation à la déflation.

¹⁰ Mesurée sur la base des données d'Eurostat.

¹¹ « The Coordination of Collective Bargaining in Europe (Annual Report) », annexe de l'agenda du Comité exécutif de la CES, Bruxelles, 1-2 Décembre 2009.



Les pressions attendues sur les salaires et l'absence de besoins d'investissement laissent à penser que la demande privée va rester faible. Dans ces conditions, l'arrivée à échéance des plans de relance pose problème car elle va se traduire par une diminution de la demande publique et des transferts publics aux ménages.

Deux choix sont alors possibles : soit poursuivre cette politique budgétaire de relance qui se traduit par des déficits publics importants et une aggravation de la dette publique, soit y mettre un terme pour revenir progressivement à une politique budgétaire plus restrictive. C'est le choix qui a été fait par les autorités européennes et les gouvernements se sont engagés à réduire rapidement leurs déficits publics avec l'objectif de revenir à 3 % du PIB en 2013.

Du côté de la politique monétaire, celle-ci reste pour le moment expansionniste, même si sa poursuite au cours des prochains mois n'est pas acquise. Les effets de cette politique sont ambigus : La faiblesse des taux d'intérêt diminue le coût des emprunts et allège la charge des intérêts de la dette qui pèsent sur le budget des États. Mais elle facilite aussi le

financement des déficits publics par les banques qui s'exposent alors à un risque de taux d'intérêt accru.

Elle est également censée favoriser le crédit. Dans les faits, cependant, cette situation n'est pas vérifiée à cause des niveaux élevés de l'endettement qu'elle s'avère peu efficace pour relancer la demande privée. De plus, l'abondance de liquidités due à des taux d'intérêt très bas incite à prendre des positions spéculatives.

La pertinence de ce policy-mix est donc aujourd'hui questionnée. Si la demande privée reste faible, il paraît dangereux de réduire rapidement la demande publique et les transferts publics, qui ont soutenu efficacement la demande en 2009, et de mener une politique monétaire potentiellement porteuse de risques financiers et qui ne parvient pas à faire redémarrer le crédit faute d'une demande suffisante.

Pour la CES, l'économie est ainsi plus vulnérable aux effets d'une contraction de la demande qui résulterait d'un ralentissement

de la dynamique salariale¹², ce qui justifie sa stratégie pour les négociations collectives en 2010.

LA STRATEGIE DE LA CES POUR LES NEGOCIATIONS COLLECTIVES EN 2010

Comme en 2009, les négociations collectives vont être soumises à des pressions en raison de la crise économique. Elles ne doivent donc pas être abordées indépendamment des causes de celle-ci. La crise n'est pas le résultat d'une inflation salariale. En Europe, depuis plus de dix ans, le salaire par tête a augmenté moins vite que la productivité, ce qui a entraîné une hausse du taux de marge des entreprises. C'est pourquoi la CES rappelle que ce n'est pas aux salariés de payer la crise à travers des baisses de salaire.

Cependant, contrairement à 2009, malgré la légère reprise économique, la baisse de la productivité induite par une faible réactivité de l'emploi à la baisse de la production conduira les entreprises à proposer des arbitrages entre salaire et emploi pour restaurer le taux de marge. La CES refuse cet ajustement automatique car la baisse de la productivité est la conséquence d'une crise provoquée par une insuffisance de la demande. Dès lors une diminution des salaires ne ferait qu'aggraver cette dernière. La baisse de la productivité est un phénomène cyclique, et non pas structurel, accepté par les employeurs qui ont souhaité conserver les travailleurs qualifiés.

De ce fait, la CES exhorte les syndicats à adopter une stratégie offensive. Celle-ci passe par le respect d'une « règle d'or » qui revêt deux dimensions :

- Soutenir une dynamique des salaires positive, tant en termes nominaux que réels, pour éviter que l'économie ne sombre dans la déflation et/ou une récession prolongée.

- Garantir que l'évolution des coûts salariaux corresponde à la tendance de la productivité et à l'inflation à moyen terme.

Cette règle, réaffirmée par la CES dans sa dernière résolution sur la coordination de la négociation collective, est rediscutée chaque année. Elle est défendue par la CES depuis plusieurs années. Elle a été reconduite pour 2010 au motif que les salaires ne sont pas des prix de marché et que les entreprises disposent de marges suffisantes pour résister à la baisse de productivité, en raison du retard systématique des salaires sur l'inflation et la productivité au cours des dix dernières années. La situation est toutefois différente selon les pays.

C'est pourquoi la coordination des négociations est importante. Tous les syndicats le reconnaissent et cherchent à la rendre plus étroite. Dans sa dernière résolution, la CES a ainsi annoncé plusieurs initiatives, parmi lesquelles l'amélioration de l'échange d'informations entre les acteurs de la négociation collective, le renforcement des positions de négociation, la création éventuelle d'un groupe de monitoring au sein du comité de coordination de la négociation collective.

L'adoption de cette « règle d'or » était légitime et justifiée avant la crise au vu de l'écart croissant entre salaire par tête et productivité par tête. Elle l'est tout autant aujourd'hui alors que se profile la diminution de la demande publique avec la fin des plans de relance. Malgré la récession, elle a permis en 2009 une augmentation des salaires négociés car elle s'est traduite par un objectif de rattrapage du pouvoir d'achat pour tenir compte de l'inflation élevée en 2008. Un recul de la demande privée supplémentaire a ainsi été évité.

Pour autant, dans les cas où les arbitrages entre emploi et salaire ne pourraient être évités, la CES, les syndicats doivent faire de la défense de l'emploi une priorité qui pourra

¹² « The Coordination of Collective Bargaining in Europe (Annual Report) », annexe de l'agenda du Comité exécutif de la CES, Bruxelles, 1-2 Décembre 2009.

être réalisée par des accords de réduction du temps de travail ou une aide publique à la compensation salariale. Chaque partie devrait chercher à favoriser la négociation collective dans la crise. Dans ce cadre, la CES demande un renforcement de la participation des

travailleurs afin d'anticiper et gérer les processus de restructuration et de reconversion industrielle.



Avec le soutien financier de la Commission Européenne