

La situation financière des ménages européens mise à l'épreuve

La stratégie européenne pour l'emploi: influencer les rémunérations au niveau de l'UE

Les rémunérations en Europe au XXI^e siècle: résultats en termes salariaux et systèmes de négociation salariale

Le dilemme des salaires: réduire les coûts ou tenter de joindre les deux bouts?

Le revenu des retraités: travailler ou ne pas travailler?

Les inégalités entre les sexes en Europe: travailler plus pour gagner moins?

Examiner le potentiel d'une politique européenne de salaire minimum

**Vous souffrez des mesures d'austérité?
Rémunérations, salaires et
revenus sous pression**





2 Éditorial



3 La situation financière des ménages européens mise à l'épreuve



5 La stratégie européenne pour l'emploi: influencer les rémunérations au niveau de l'UE



7 Les rémunérations en Europe au XXIe siècle: les résultats en termes salariaux et les systèmes de négociation salariale



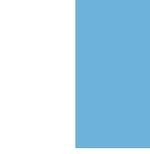
11 Le dilemme des salaires: réduire les coûts ou tenter de joindre les deux bouts?



13 Le revenu des retraités: travailler ou ne pas travailler?



15 Polarisation de l'emploi: la crise frappe davantage les moyens salaires



17 Les inégalités entre les sexes en Europe: travailler plus pour gagner moins?

18 Examiner le potentiel d'une politique européenne de salaire minimum

20 Les récentes évolutions des salaires dans l'UE: une image mixte

Le présent numéro de *Foundation Focus* se penche sur les rémunérations, les salaires et les revenus en Europe dans le contexte de conditions économiques difficiles persistantes. À quelles difficultés le citoyen européen moyen doit-il faire face aujourd'hui? Quels sont les travailleurs les plus touchés par les réductions de salaire? Ces réductions sont-elles la meilleure façon de garantir la compétitivité? Compte tenu de la pression exercée sur les systèmes de pension, combien d'Européens reprennent-ils le chemin du travail après la retraite? La rémunération réelle est-elle équivalente ou supérieure aux conventions salariales obtenues par le dialogue social auxquelles un grand nombre de pays de l'UE ont recours aujourd'hui? Et quelle serait l'incidence d'un salaire minimum européen? Il est répondu à ces questions, parmi d'autres, dans ce numéro.

Inscrivez-vous en ligne sur *Foundation Focus*
www.eurofound.europa.eu/publications/focusform.htm

Éditorial

À la lumière du rôle central qu'occupe le travail dans la vie de la plupart des citoyens européens, la disparition de six millions d'emplois à la fin 2013 par rapport à la mi-2008 donne sérieusement à réfléchir. En dehors des pertes d'emploi, d'autres phénomènes ont bouleversé le paysage de l'emploi à l'échelle de l'Europe, notamment des réductions du temps de travail, des coupes salariales et la précarité croissante. La perte globale de revenus affecte profondément les travailleurs, leur famille et l'économie ainsi que la société au sens large, puisque le pouvoir d'achat cumulé diminue.

Les récentes études réalisées par Eurofound concernant la rémunération, le revenu et le bien-être matériel concluent à l'émergence d'un changement à long terme et à grande échelle. La crise a modifié le modèle de l'emploi en Europe, évalué à l'aune de la rémunération: les pertes d'emplois concernant essentiellement les moyens salaires, en particulier dans les secteurs de la construction et la fabrication, l'écart entre les bas salaires et les salaires élevés n'a fait que se creuser, ce qui risque d'accroître les inégalités salariales à un moment où la cohésion sociale est mise à mal. Les efforts déployés ces dernières années pour améliorer les salaires et les conditions de travail et éliminer ainsi une inégalité d'un type différent, affectant la situation professionnelle des hommes et des femmes, risquent aujourd'hui de refléter une détérioration des conditions pour les hommes.

La crise semble avoir renforcé la tendance croissante de la reprise du chemin du travail par les retraités afin d'augmenter leur pension et garder le contact avec la société au sens large. Cette tendance peut aider à alléger la pression démographique et fiscale qui pèse sur une population caractérisée par un nombre croissant de personnes âgées et une contraction de la main-d'œuvre. Parallèlement, une attention doit être accordée à la situation des jeunes travailleurs, éventuellement par l'adoption d'un salaire minimum coordonné à l'échelle européenne. Les réponses politiques devront être suffisamment larges pour englober les aspects positifs limités de l'impact de la crise sur les revenus des personnes tout en s'attaquant à bras-le-corps aux principaux défis.

Foundation Focus est publié par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound), Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, en Irlande. Eurofound est un organe autonome de l'Union européenne, institué par le règlement (CEE) no 1365/75 du Conseil du 26 mai 1975.

Rédacteur en chef: **Mary McCaughey** | Directeur: **Juan Menéndez-Valdés**
 Directeur adjoint: **Erika Mezger**

Langue originale: anglais
 Images: shutterstock / Eurofound / Axel Hartmann

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail
 Wyattville Road | Loughlinstown | Dublin 18 | Irlande
 Tél.: (+353 1) 204 31 00 | Fax: (+353 1) 282 42 09 | 282 64 56
 Courriel: information@eurofound.europa.eu | Site web: www.eurofound.europa.eu

La situation financière des ménages européens mise à l'épreuve

Permettre de joindre les deux bouts

La crise frappe de plein fouet quasiment tous les Européens. Selon les enquêtes menées par Eurofound en 2007, 38 % des résidents de l'actuelle EU28 ont déclaré avoir «quelques difficultés», voire «de grosses difficultés», à joindre les deux bouts. En 2011 et 2012, cette proportion a augmenté de sept points de pourcentage pour atteindre 45 %. L'augmentation s'observe dans tous les États membres de l'UE, à l'exception de l'Autriche et de la Bulgarie où la proportion de personnes signalant des difficultés à joindre les deux bouts a diminué de respectivement quatre à six points de pourcentage. Les augmentations les plus fortes ont été enregistrées en Slovaquie, en Irlande, en Grèce, en Estonie et au Royaume-

Uni. La proportion de personnes signalant de «grosses» difficultés à joindre les deux bouts a également augmenté, passant de 5 % à 7 % au cours de la même période, soit une augmentation de plus de 10 millions d'Européens.

Des difficultés à joindre les deux bouts ont plus souvent été signalées par la catégorie des diplômés de l'enseignement supérieur qui enregistre une augmentation de 24 % de ce type de signalements en 2007 à 30 % en 2011. La proportion des personnes ayant une éducation du niveau primaire, voire moins, est encore plus élevée, mais l'augmentation a été plus faible, de 56 % à 59 %. Cette même tendance a été observée également chez les personnes diplômées de l'enseignement secondaire, où l'augmentation est de 44 % à 47 %.

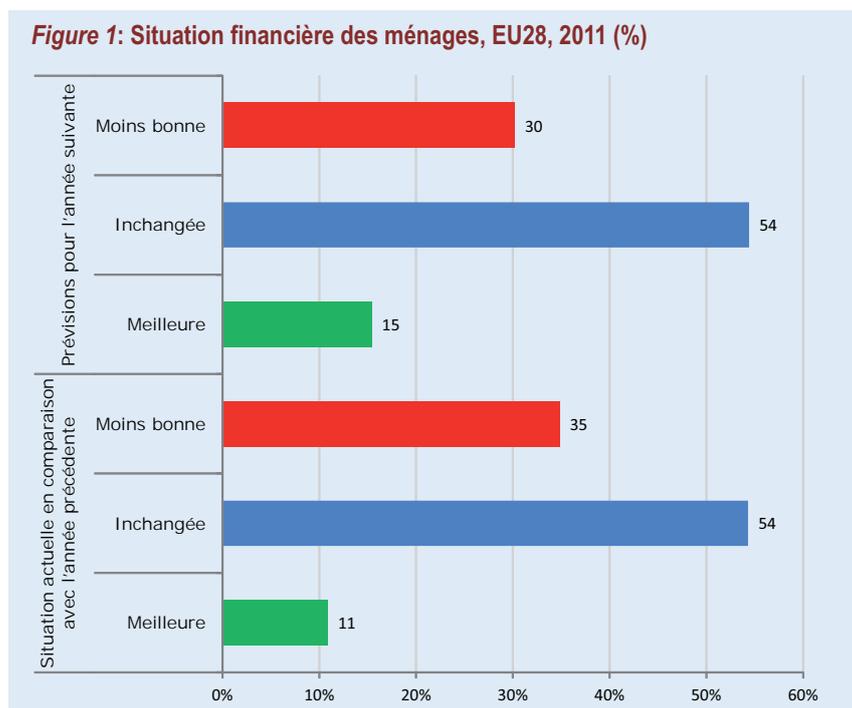


Arriérés

Tandis qu'un grand nombre de personnes ont beaucoup de mal à joindre les deux bouts, d'autres se trouvent dans l'incapacité de payer leurs factures. En 2007, 8 % des Européens se déclaraient incapables de payer leur loyer ou de rembourser leur emprunt hypothécaire aux échéances prévues. Cette part est passée à 11 % en 2011. 10 % des résidents de l'EU28 ont signalé avoir rencontré des difficultés pour payer leurs factures de gaz, d'électricité et d'autres services à un moment donné en 2007. En 2011, cette part est passée à 15 %. Cette incapacité croissante à payer les factures a plongé les ménages dans une plus grande insécurité concernant leur situation en matière de logement. La part de personnes redoutant de devoir quitter leur logement parce qu'elles ne peuvent plus se le permettre est passée de 4 % en 2007 à 6 % en 2011. C'est généralement parmi les locataires que l'insécurité du logement est la plus grande, mais de récentes augmentations du sentiment d'insécurité ont été enregistrées parmi les ménages vivant dans des maisons relativement grandes couvertes par un emprunt hypothécaire.

Des retards de remboursement sont également constatés auprès de nombreux Européens en rapport avec les prêts à la consommation (10 %) et les dettes informelles contractées auprès de la famille ou d'amis (8 %). Lors du cycle 2011 de l'enquête européenne sur la qualité de vie (EQLS), des répondants étaient interrogés pour la première fois sur ces problèmes de paiement, de sorte qu'il n'est pas possible d'établir une comparaison avec la situation d'avant-crise. Quoiqu'il en soit, les données d'Eurostat laissent supposer que des

Figure 1: Situation financière des ménages, EU28, 2011 (%)



Source: EQLS, 2011

défauts de paiement ont également eu lieu pour les contrats en location-vente. En outre, le fait que les défauts de remboursement de dettes informelles soient particulièrement courants parmi les chômeurs et les bas revenus donne à penser que la crise a également eu une incidence à ce niveau.

Privation

Les répondants de l'EQLS ont été invités à préciser si leur ménage peut se permettre six dépenses spécifiques s'ils le souhaitent:

- maintenir une température ambiante adéquate dans leur logement,
- se payer une semaine de vacances par an en dehors de chez eux (pas chez des amis ou des parents),
- remplacer le mobilier vétuste,
- faire un repas avec de la viande, du poulet ou du poisson tous les deux jours (s'ils le souhaitent),
- acheter des vêtements neufs plutôt que d'occasion,
- recevoir des amis ou de la famille pour boire un verre ou pour un repas au moins une fois par mois.

En 2007, 10 % des résidents de l'EU28 signalaient que leur ménage ne pouvait se permettre quatre ou plus de ces dépenses. En 2011, cette proportion est passée à 14 %. L'indice de privation mesure le nombre de dépenses que les résidents européens disent ne pas pouvoir se permettre. Il a augmenté en moyenne dans l'EU28 de 1,0 à 1,2, ce qui signifie qu'en moyenne, les résidents de l'EU28 ne peuvent se permettre 1,2 des six dépenses citées. Une amélioration de l'indice de privation entre 2007 et 2011 n'a été enregistrée qu'en Autriche, où il est passé de 0,6 à 0,4. C'est en Estonie, en Grèce, en Irlande et au Portugal que les augmentations de la privation ont été les plus spectaculaires.

Situation financière

La plupart des résidents de l'EU28 ont signalé que la situation financière de leur ménage est restée identique en 2011 (54 %) et la majorité des résidents ne s'attendaient généralement à aucun changement en 2012 (54 %). Néanmoins,

près d'un Européen sur trois (30 %) a déclaré que sa situation s'était aggravée et une part plus importante encore (35 %) prévoyait une nouvelle détérioration de leur situation en 2012 (figure 1).

C'est à Chypre, en Grèce, en Hongrie et au Portugal que les parts les plus importantes de personnes s'attendant à une détérioration de leur situation financière ont été enregistrées.

En revanche, c'est au Danemark, en Finlande, au Luxembourg et en Suède qu'elles étaient les plus faibles. C'est aussi dans ces pays que les proportions les plus faibles de personnes signalant que leur situation s'était aggravée par rapport aux douze mois précédents ont été enregistrées.

La Croatie, la Grèce, l'Irlande et la Hongrie ont les pourcentages les plus élevés de personnes signalant que la situation de leur ménage s'est détériorée. Parmi les résidents de l'EU28 qui estiment que leur situation s'est aggravée par rapport aux douze mois précédents, 62 % redoutaient une nouvelle détérioration de la situation en 2012.

Ressentir les mesures d'austérité

L'Européen moyen a ressenti la pression financièrement, risque davantage d'éprouver des difficultés pour joindre les deux bouts, se prive du plus grand nombre de dépenses et risque davantage d'être confronté à une incapacité de payer ses factures. Cette situation s'observe dans quasiment tous les États membres durant la crise.

Les différents indicateurs fournissent des résultats légèrement différents en fonction de facteurs tels que la répartition de la pauvreté dans la société. Par exemple, si l'inégalité augmente et si la pauvreté est concentrée sur un nombre limité de ménages, il se peut que la pauvreté moyenne augmente, mais la proportion de personnes éprouvant des difficultés pour joindre les deux bouts ou ne parvenant pas à payer leurs factures n'augmentera pas dans la même mesure.

Plusieurs publications récentes d'Eurofound cherchent à faire le point sur ces complexités, notamment *Qualité*

de vie en Europe: impacts de la crise et Qualité de vie en Europe: inégalités sociales, ainsi que le rapport *Qualité de vie en Europe: tendances 2003-2012*, qui sera publié prochainement.

Hans Dubois

ENTRETIEN AVEC TOM BEVERS

La stratégie européenne pour l'emploi: influencer les rémunérations au niveau de l'UE



Les politiques de l'emploi au niveau national influencent la détermination des rémunérations et des salaires et bien que ces questions relèvent de la compétence des gouvernements nationaux, l'UE intervient dans le domaine. La stratégie européenne pour l'emploi, un cadre encourageant les États membres à échanger des informations et à coordonner les politiques de l'emploi, est un bon exemple. La stratégie comprend des recommandations spécifiques pour chaque pays (RSP) concernant la mise en œuvre de ces politiques.

Le Comité de l'emploi (EMCO) joue un rôle important dans le développement de la stratégie européenne pour l'emploi. Eurofound s'est entretenue avec son président, Tom Bevers, sur certains problèmes courants liés aux rémunérations. Un compte rendu de cet entretien est reproduit dans ce numéro de *Foundation Focus*.

Eurofound: Malgré des efforts consentis tant au niveau national qu'au niveau de l'UE pendant de nombreuses années, il subsiste toujours d'importants écarts dans les niveaux de rémunération des femmes et des hommes. Que fait l'EMCO pour tenter de supprimer cet écart de rémunération et qu'envisage-t-il de faire prochainement?

Tom Bevers: La stratégie européenne pour l'emploi souligne instamment depuis le début l'importance de l'égalité entre les sexes si l'on veut atteindre l'objectif de créer un plus grand nombre d'emplois de meilleure qualité en Europe. Si nous voulons atteindre le niveau que s'est fixé l'UE en matière d'emploi à l'horizon 2020, il va falloir attirer plus de femmes sur le marché du

travail. Pour ce faire, il est essentiel de promouvoir l'égalité des rémunérations. La suppression de la segmentation et de la ségrégation sur le marché du travail est l'une des priorités de notre programme, au même titre que l'égalité d'accès à l'enseignement et à l'apprentissage tout au long de la vie en mettant particulièrement l'accent sur l'encouragement des femmes à se tourner vers les fameuses compétences STEM (sciences, technologies, génie et mathématiques)].

Les recommandations spécifiques aux pays [RSP] et les travaux qui les sous-tendent mettent aussi fortement l'accent sur les politiques de soutien des familles telles que les services de garderie de qualité et à prix abordable. Le fossé des rémunérations entre les sexes est toutefois une caractéristique structurelle très forte de nos marchés du travail. Nous savons tous que les effets de la ségrégation dans les écoles primaires peuvent se faire ressentir jusqu'au moment où ces enfants quittent l'école, voire au-delà, ce qui signifie qu'il faudra beaucoup de temps pour progresser à ce niveau. Mais ce n'est pas une raison pour baisser les bras.

Les enquêtes montrent qu'un nombre croissant de personnes éprouvent des difficultés à joindre les deux bouts durant l'actuelle période d'austérité. L'endettement des ménages est un problème croissant dans quasiment tous les États membres. Quelles sont vos principales préoccupations dans ce domaine et comment envisagez-vous de traiter ces défis?

Plusieurs mesures à prendre dans ce domaine relèvent clairement des attributions de nos collègues du comité

de la protection sociale et du comité de politique économique. Quoiqu'il en soit, l'emploi est clairement la meilleure façon de sortir de la pauvreté et il est de notre devoir de tout mettre en œuvre pour éviter le chômage de longue durée. Il s'agit d'une véritable gageure en période d'austérité, car pour bien faire, une amélioration de l'efficacité dans le secteur public devrait aller de pair avec un investissement continu dans l'emploi public et les politiques d'activation du marché du travail. En ce qui concerne les salaires, nous avons souligné la nécessité d'examiner tant leur rôle dans le maintien de la compétitivité que leur rôle en tant que facteur sous-tendant la demande cumulée. Dans les RSP, nous préconisons l'alignement des rémunérations et de la productivité, mais il doit être clair que cet ajustement peut avoir lieu tant à la baisse qu'à la hausse.

Qu'en est-il de l'idée de l'adoption d'une approche européenne de la fixation des salaires qui s'appliquerait à l'ensemble des États membres de l'UE?

La fixation des salaires est une compétence essentiellement nationale et dans de nombreux cas, les partenaires sociaux jouissent d'une vaste autonomie qu'il convient de respecter. Cela étant dit, dans de nombreux pays, le cadre de fixation des salaires a requis certaines améliorations ou en requiert toujours une amélioration, d'autant que les salaires ont un effet domino d'un pays à l'autre, ce qui est particulièrement important dans une union monétaire. En tant que comité, nous avons suivi une approche pragmatique et avons évalué les projets de recommandations de la Commission sur leurs mérites individuels. Certains ont été retenus, d'autres ont été modifiés. Selon moi, il se profile dans ce processus

une certaine convergence, ce qui est logique, mais je ne vois ni une possibilité immédiate ni même un besoin immédiat pour une approche plus européenne, à moins que les partenaires sociaux ne ressentent eux-mêmes un besoin urgent d'«européaniser» la question.

Dans cette même veine, où en sont les discussions au sein d'EMCO concernant l'approche d'un (éventuel) salaire minimum européen?

Les salaires minima ne sont qu'une partie du processus de fixation des salaires dans lequel le rapport des forces entre les partenaires sociaux et les gouvernements penche, dans de nombreux États membres, vers ces derniers. Dans certains pays cependant, les partenaires sociaux sont fortement attachés à leur autonomie dans ce domaine; ceci est louable et nous devons faire en sorte de ne pas tenter de régler des problèmes qui n'existent pas. Dans un autre article, publié un peu plus tôt cette année, nous avons suggéré que les lignes directrices pour l'emploi renferment certains engagements minima concernant la qualité du travail, et notamment des salaires décents.

Il peut s'agir d'un premier pas, mais l'équilibre délicat reste difficile à trouver. Eurofound pourrait nous aider à ce niveau en poursuivant ses travaux techniques sur ce qui pourrait être fait et sur les conséquences possibles.

Depuis 2005, les taux d'emploi des retraités n'ont cessé d'augmenter, essentiellement en Autriche, en Finlande, en Allemagne, en Lituanie et au Royaume-Uni. S'il est vrai que le travail après la retraite peut être enrichissant et gratifiant, il est vrai aussi que pour les décideurs en matière de politique sociale, promouvoir cette forme d'emploi peut avoir des effets négatifs. Comment vous et les autres membres de l'EMCO vous attaquez-vous à ce défi?

S'il y a un enseignement que les décideurs en matière d'emploi, dont je fais partie, ont tiré au fil des années, c'est qu'il ne faut jamais tenter de tenir les personnes à l'écart du marché du travail. Les compétences, les talents et les personnalités sont complémentaires. Il est clair qu'il est essentiel de garantir une pension décente, mais en quoi le fait qu'une personne est désireuse et capable de travailler de poursuivre ou reprendre

une activité et contribuer à la société et à son financement est-il problématique?

Quelle est l'importance des informations comparatives, des analyses et des constats fournis par des organisations telles qu'Eurofound pour votre travail? Comment intégrez-vous dans vos travaux les informations que nous vous fournissons?

Nous souhaitons que nos travaux se fondent sur des éléments probants. Il est donc essentiel que nous sachions ce qui fonctionne bien et ce qui ne fonctionne pas. Afin de suivre intelligemment et de façon multilatérale la situation dans les 28 États, nous avons également besoin d'un grand nombre d'informations spécifiques sur tous les pays de l'UE. Autrement dit, nous apprécions vivement les contributions et les analyses fournies par de nombreuses organisations, tant au sein de l'Union qu'en dehors. Mais Eurofound occupe une place particulière sur ce plan compte tenu des liens solides qu'elle entretient avec les organisations de salariés dans toute l'Europe et des lacunes de connaissance qu'elle comble sur les questions telles que la fixation des salaires, la qualité de l'emploi et la restructuration économique, des préoccupations majeures! Nous apprécions énormément cette contribution et nous comptons bien intensifier notre coopération.

Concernant l'EMCO

L'EMCO est un comité consultatif du conseil Emploi, Politique sociale, Santé et Consommateurs (EPSCO) (les ministres de l'emploi et des affaires sociales) spécialisé dans le domaine de l'emploi.

Il est principalement responsable de la stratégie européenne pour l'emploi qui a été intégrée ces dernières années dans la stratégie Europe 2020 et le semestre européen. L'EMCO prépare les conclusions du Conseil et une série de messages clés pour le rapport conjoint sur l'emploi qui accompagne l'analyse annuelle de la croissance.

Il examine les programmes nationaux de réforme des États membres et discute (et le cas échéant, modifie) les projets de RSP avant leur adoption par le Conseil.

Pendant toute l'année, le comité assure le suivi de la mise en œuvre de ces RSP par l'exercice de la surveillance multilatérale.

Interview: Måns Mårtensson

Les rémunérations en Europe au XXI^e siècle: les résultats en termes salariaux et les systèmes de négociation salariale



Depuis plus de dix ans, Eurofound publie un rapport annuel sur l'évolution des rémunérations fixées par convention collective en Europe¹. Dans le contexte des discussions ardues qui se déroulent au niveau européen dans le cadre du Semestre européen concernant les résultats en termes salariaux et les régimes de fixation des salaires, le moment est bien choisi pour retracer les évolutions survenues et fournir de nouvelles données.

Le rapport *Pay in Europe in the 21st century* [évolution des salaires en Europe au XXI^e siècle] d'Eurofound vise à nourrir le débat politique sur les salaires en ajoutant au tableau la dimension des rémunérations fixées par convention collective, tout en tenant compte des différences existant dans les systèmes de négociation salariale.

Les discussions sur les évolutions des salaires négligent souvent les rémunérations fixées par convention collective, car il n'existe pas de données harmonisées et il existe un manque persistant d'informations et de connaissances sur la façon dont les rémunérations sont fixées.

Or, les rémunérations fixées par convention collective sont un moteur important de la rémunération réelle dans de nombreux pays et sont celles sur lesquelles les acteurs concernés peuvent exercer le plus d'influence.

Le nouveau portail en ligne d'Eurofound dédié aux rémunérations fixées par convention collective résume les informations quantitatives et qualitatives disponibles sur les résultats en termes salariaux au cours du XXI^e siècle².

Résultats en termes salariaux obtenus à travers les divers systèmes de négociation salariale

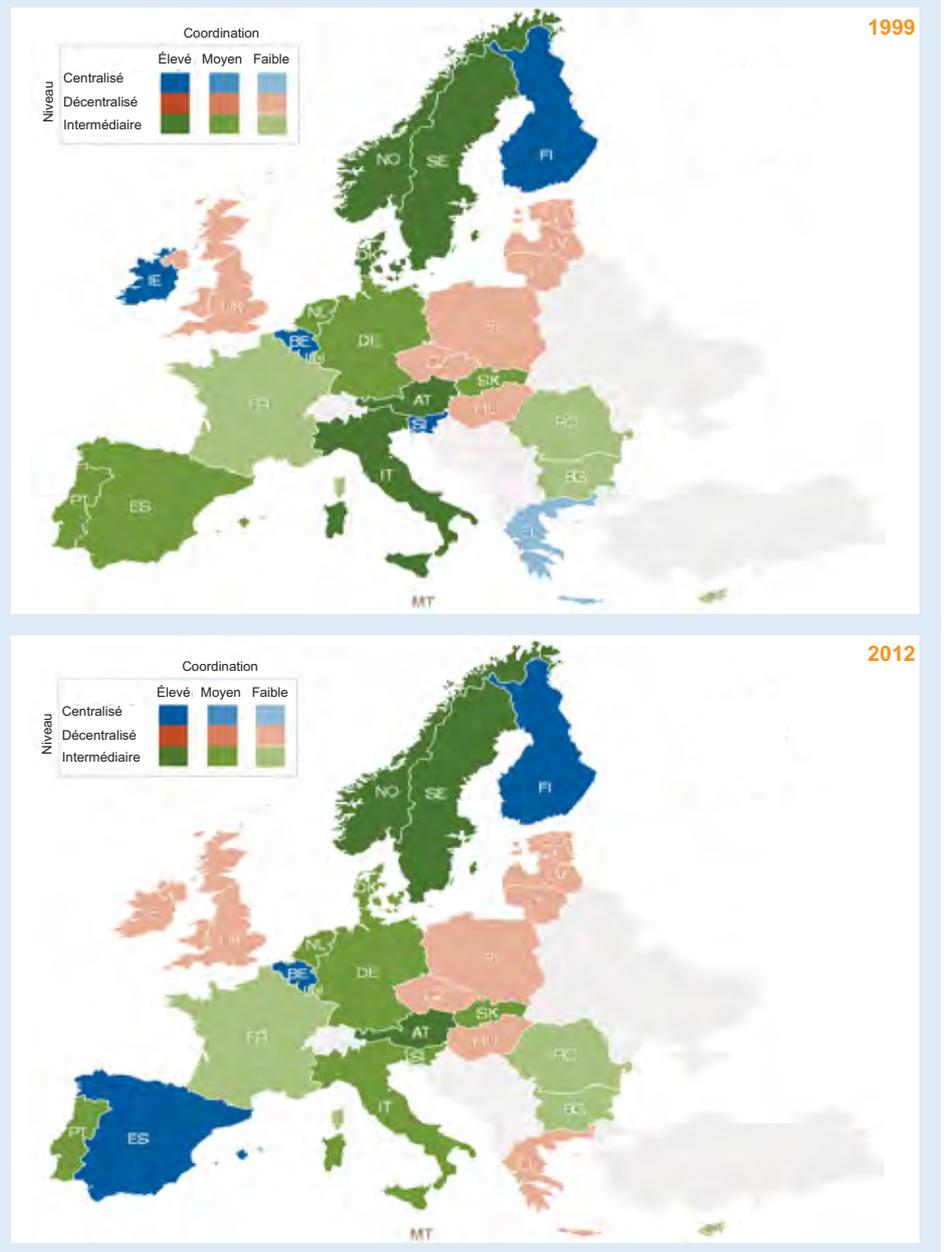
Malgré une tendance croissante aux négociations plus décentralisées, les

systèmes de négociation salariale sont restés relativement stables dans l'UE depuis la fin du millénaire (figure 2).

Les données concernant les rémunérations réelles et convenues collectivement depuis 1998 n'ont révélé aucune relation manifeste entre les résultats en termes salariaux et les

systèmes de négociations (figure 3). Des systèmes similaires ont produit des résultats en termes salariaux différents, tandis que des résultats en termes salariaux similaires ont été associés à différents systèmes de négociations. En moyenne cependant, il semble que des systèmes de négociations coordonnés à un niveau supérieur aient généré des

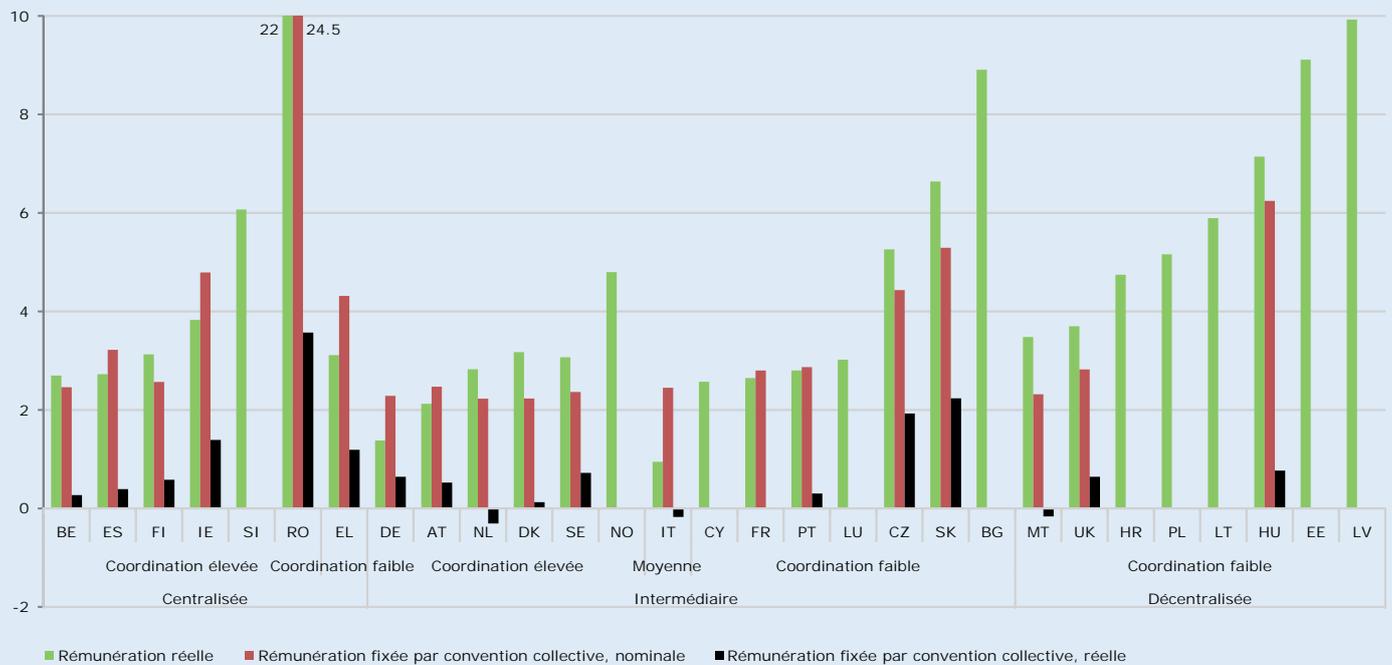
Figure 2: Niveau de négociation salariale et degré de coordination



Source: Tiré de Visser, ICTWSS 4.0, 2012 mis à jour et partiellement modifié par Eurofound.

¹ Voir Eurofound, EIRO (2013), Developments in collectively agreed pay 2012 [évolutions des salaires fixés par convention collective en 2012]
² <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/cwb/>

Figure 3: Taux de croissance annuel moyen des salaires 1998-2012 (%)



Source: Base de données macroéconomiques annuelles de la Commission européenne (AMECO) (comptes nationaux), diverses sources nationales portant sur les rémunérations fixées par convention collective

résultats en termes salariaux plus modérés que d'autres. On peut également y observer un aspect plus «contre-cyclique» de la rémunération fixée par convention collective. La rémunération fixée par convention collective semble davantage faire office d'assurance pour les travailleurs par temps de crise que la rémunération réelle. En effet, elle ne suit pas totalement les fluctuations de la production. Les systèmes aux structures de négociation plus décentralisées et offrant une moins grande couverture de négociation semblent moins revêtir cette fonction d'assurance pour les travailleurs, exposant ceux-ci davantage aux risques pour les salaires (et les emplois).

Glissement des salaires: tendance positive ou négative?

Plusieurs raisons peuvent expliquer les écarts entre les rémunérations fixées par convention collective et les rémunérations réelles.

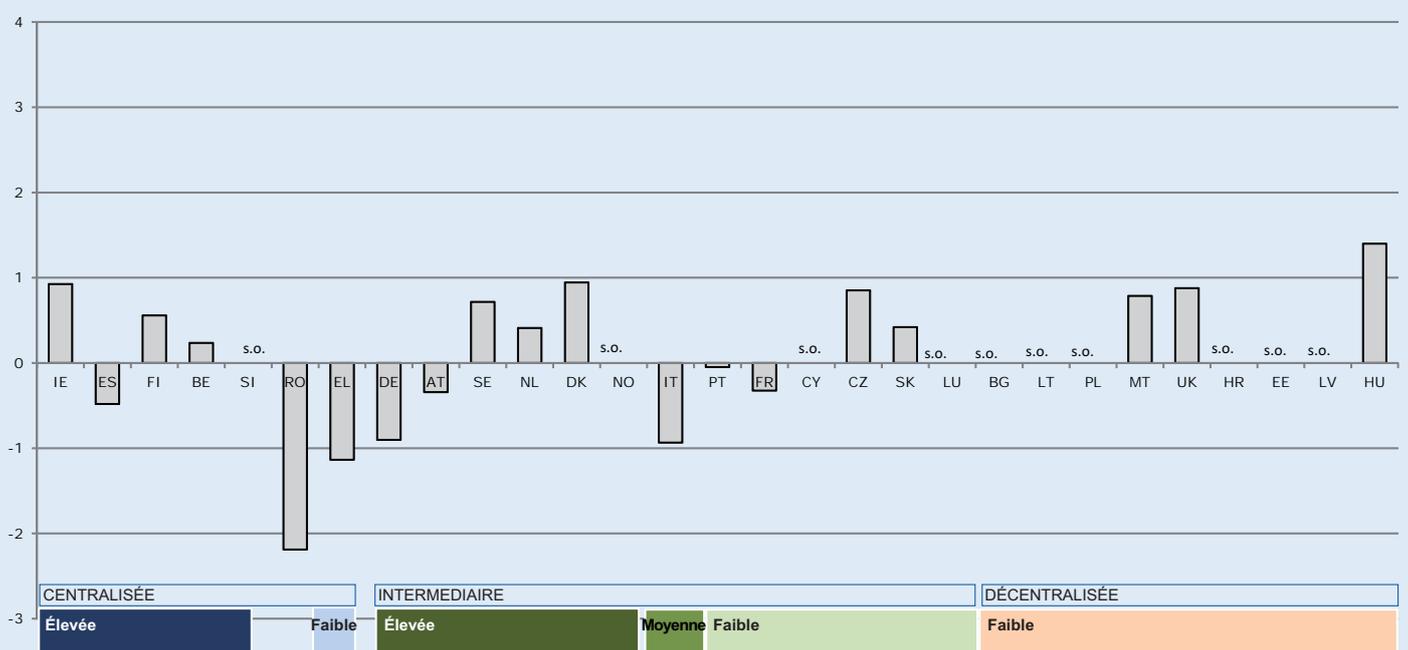
- Il est plus que probable que les rémunérations négociées (fixées par convention collective) ne portent que sur le salaire de base, alors que les bulletins de salaire incluent en réalité le paiement des heures supplémentaires, les primes, les

options d'achat d'actions ou d'autres formes de rémunération variable.

- Il se peut que les entreprises soient disposées à payer davantage que ce qui a été convenu collectivement.
- Dans les pays où la couverture de négociation collective n'est pas élevée, le secteur non couvert risque d'accorder des salaires différents par employé que le secteur couvert.
- L'existence de mécanismes de dérogation pourrait expliquer les différences.

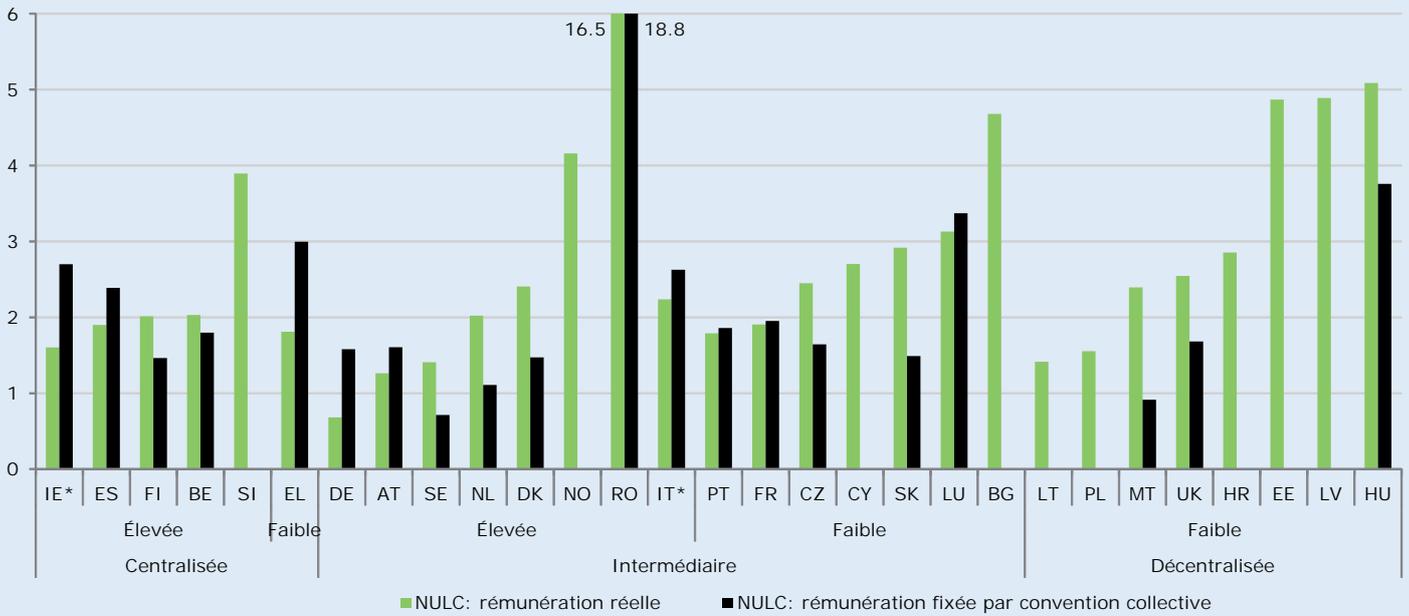
Un glissement négatif des salaires [également appelé «dérive salariale négative»] signifie que la rémunération

Figure 4: Augmentation moyenne du glissement des salaires, 1999-2012 (points de pourcentage)



Source: AMECO, diverses sources nationales, propres calculs d'Eurofound

Figure 5: Augmentation annuelle moyenne des coûts salariaux unitaires nominaux, 1999-2012



Remarque: * Dans les pays pour lesquels il n'existe que des séries temporelles plus courtes pour les rémunérations fixées par convention collective, la moyenne annuelle est notifiée pour une période de temps plus courte. Source: AMECO, diverses sources nationales, propres calculs d'Eurofound

fixée par convention collective augmente plus fortement que la rémunération réelle; un glissement positif des salaires signifie l'inverse. En général, il est probable que le glissement des salaires sera plus important en période de prospérité et moins important en période de crise. Dans ce contexte, il est également sensible au choix de l'année de référence et plus généralement à la période couverte.

La figure 4 montre que, dans la majorité des pays pour lesquels des données sont disponibles, un glissement positif des salaires a eu lieu dans le temps: la rémunération réelle a augmenté plus vite que la rémunération fixée par convention

collective. À nouveau, il n'existe aucun lien évident entre le glissement des salaires et les systèmes de négociations. Dans les systèmes présentant un moindre degré de coordination, c'est plus souvent un glissement positif des salaires qui est observé.

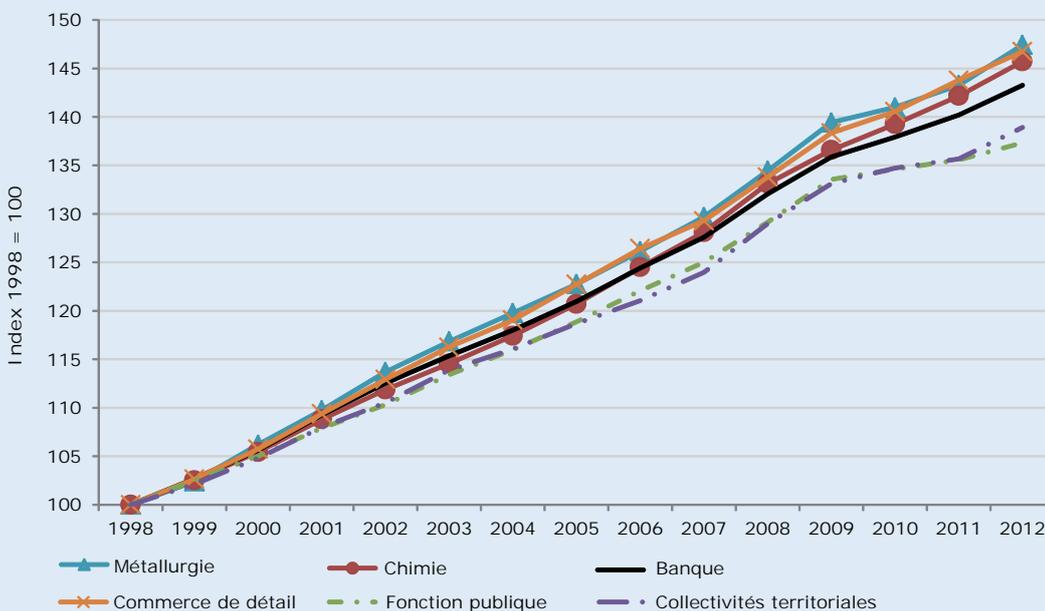
Compétitivité liée au salaire

Il a été recommandé à plusieurs États membres, voici un certain temps, de mieux aligner la croissance des salaires avec la croissance de la productivité de la main-d'œuvre. Le tableau de bord «Procédure concernant les déséquilibres

macroéconomiques» surveille l'évolution des coûts salariaux unitaires nominaux (NULC) qui reflète la relation entre la croissance des salaires et la croissance de la productivité de la main-d'œuvre. Si ces coûts salariaux augmentent trop rapidement (les salaires augmentent plus rapidement que les gains de productivité de la main-d'œuvre), ceci est interprété comme une perte de compétitivité du pays imputable aux salaires.

Dans de nombreuses autres études, il n'existe aucun lien évident entre les systèmes de négociation et le NULC à moyen terme. Il est cependant prouvé que des systèmes de négociations plus

Figure 6: Rémunération fixée par convention collective nominale moyenne par secteur, 1999-2012



Source: AMECO, diverses sources nationales, calculs propres d'Eurofound

coordonnés dans lesquels la négociation sectorielle est le niveau prédominant ont présenté le lien le plus étroit entre la rémunération et la productivité à moyen terme (1999-2012) et partant, la plus faible perte de compétitivité liée aux salaires (figure 5).

Retour vers la croissance sous certains régimes

L'étude a examiné un autre aspect des salaires, - le côté «répartition» - exprimé en termes de coûts unitaires réels de main-d'œuvre ou de part salariale dans l'économie. Alors que la tendance générale dans la plupart des États membres était celle d'une part salariale en déclin, un retour vers une augmentation a pu être observé dans de nombreux pays pendant et après la crise. Cette tendance s'explique par le fait que les salaires ne fluctuent pas dans la même mesure que la production au cours du cycle économique.

Tandis que le déclin généralement observé de la part salariale était réparti de façon égale parmi tous les types de régime de négociation, c'est essentiellement dans les régimes non décentralisés que le retour à la croissance

a eu lieu. Ce phénomène ne peut toutefois pas être entièrement envisagé séparément du fait que les pays qui étaient les plus touchés par la crise (et ont dès lors enregistré les réductions salariales les plus importantes) n'ont pas connu à un tel glissement de tendance.

Disparités sectorielles dans les résultats en termes salariaux

La recherche a montré que les disparités en termes de rémunération ont augmenté dans le temps entre les secteurs, et en particulier entre le secteur public (fonction publique et collectivités territoriales) et les secteurs illustrés dans la figure 6.

Cette évolution avait débuté avant la crise, mais s'est accéléré dans les années suivant la récession.

Cadre d'étude à variables multiples

Ce rapport n'est qu'un modeste premier pas et souligne la nécessité de poursuivre les études dans son prolongement.

Eurofound entend poursuivre ces études en utilisant un cadre de modélisation à variables multiples afin de déterminer si les liens observés (ou l'absence de liens) entre les régimes de négociations salariales et les résultats en termes salariaux se maintiennent lorsque d'autres facteurs sont pris en compte et contrôlés.

Une telle étude basée sur des macrodonnées devrait également examiner les déterminants de tout glissement salarial et examiner la mesure dans laquelle celui-ci pourrait être déterminé par différents régimes de fixation salariale. D'autres études désagrégées au niveau sectoriel permettraient d'en apprendre davantage.

À moyen et à plus long terme, une plus grande quantité de données harmonisées sur les rémunérations fixées par convention collective pourraient contribuer à faire progresser cette étude.

Christine Aumayr-Pintar



Le dilemme des salaires: réduire les coûts ou tenter de joindre les deux bouts?



Depuis le début de la crise financière et économique actuelle, la pression croissante exercée sur les niveaux salariaux et les mécanismes par lesquels ils sont fixés s'est accrue. Cette pression s'explique en grande partie par la conception selon laquelle les salaires constituent une variable importante pour se doter d'un avantage compétitif. Avant l'Union économique et monétaire, les pays pouvaient recourir à leur politique monétaire pour stimuler leur compétitivité. Mais comme cette possibilité n'existe plus aujourd'hui, la modération, voire la réduction, des salaires est apparue comme un moyen de traiter les déséquilibres macroéconomiques et de soutenir la compétitivité, en particulier dans les secteurs qui sont plus exposés au commerce international.

Coût versus revenu

Les salaires, sous toutes leurs formes, ont différentes fonctions qui varient selon la perspective adoptée: celle de l'employeur ou celle du travailleur. Pour les employeurs, les salaires font partie des coûts de production et entrent donc dans la composition du prix des biens et des services. Les salaires peuvent aussi être considérés comme un instrument leur permettant d'attirer des travailleurs et de les garder. Les coûts de la main-d'œuvre ne sont toutefois pas composés exclusivement des salaires (avec leurs différents composants) et des avantages associés. D'autres «coûts» interviennent dans les coûts de la main-d'œuvre, notamment les prélèvements fiscaux, les cotisations à la sécurité sociale et les cotisations de retraite qui sont associés aux salaires versés aux travailleurs. Pour les travailleurs, les salaires sont une rémunération pour le travail effectué et, en l'absence d'autres sources de revenus, ils constituent leur moyen d'existence. Une comparaison simple, exprimée en termes comptables, montre que si les

salaires sont enregistrés en tant que coût dans le bilan de l'employeur, ils sont «enregistrés» comme revenus (et souvent comme l'unique forme de revenus) dans les déclarations des personnes individuelles et des ménages. Dès lors, une réduction des coûts en réduisant les salaires peut se traduire au niveau des ménages par une diminution des revenus. Ceci a une implication importante en termes macroéconomiques: en effet, s'ils jouent un rôle central dans la fixation des prix, les salaires influencent en effet aussi fortement la consommation et, partant, la demande globale.

Incidence des évolutions salariales sur les conditions de travail

Dans son rapport étudiant les compensations qui ont pu s'opérer entre les évolutions salariales et certains aspects des conditions de travail durant la crise de 2008 et qui continuent de s'opérer, Eurofound a conclu que le gel prolongé et excessif des salaires peut avoir des effets négatifs sur la motivation, l'engagement et la productivité des travailleurs³. Ces effets ont eux-mêmes une incidence directe sur l'entreprise et les performances de l'organisation, mais ils risquent aussi de créer d'autres déséquilibres macroéconomiques en réduisant la consommation et la demande. Le rapport est basé sur des informations recueillies dans le cadre de la cinquième étude européenne sur les conditions de travail (EWCS) d'Eurofound pour examiner le lien existant entre la diminution cumulée des salaires ou des revenus et l'augmentation de la précarité de l'emploi (exprimée par la réponse positive des travailleurs à l'affirmation: «Il est possible que je perde mon emploi dans les six prochains mois») et dresser le portrait des groupes de travailleurs qui risquent le plus d'être affectés. Le rapport a conclu, premièrement, que le nombre de travailleurs signalant une

combinaison de réduction de salaire et d'augmentation de la précarité de l'emploi en 2010 n'est pas réparti uniformément parmi la population active dans les États membres de l'UE. L'impact des diminutions de salaire et de l'augmentation de la précarité de l'emploi semble avoir été moins ressenti par les travailleurs des pays d'Europe centrale et d'Europe du Nord que par ceux des nouveaux États membres et des pays méditerranéens. Dans certains pays, des travailleurs présentant des caractéristiques bien déterminées ont subi un impact plus important que d'autres. La probabilité de signaler une diminution dans les salaires et des revenus et une augmentation de la précarité est plus élevée chez les travailleurs manuels peu qualifiés et les travailleurs migrants (non natifs), des groupes à l'origine déjà vulnérables et en proie à l'exclusion sociale et à la pauvreté.

Stratégies à déployer face à la crise

Selon les études, les stratégies permettant de traiter la crise se fondent sur deux grandes approches (ou sur une approche à deux composantes). D'une manière générale, les personnes occupant un emploi situé dans le bas de l'échelle (emplois peu qualifiés et mal rémunérés) ont été essentiellement affectées parce que les emplois ont simplement été supprimés ou que leur temps de travail a été réduit. Les personnes occupant des fonctions situées dans le haut de l'échelle (emplois qualifiés et bien rémunérés) ont été principalement affectées par la réduction de leur «acquis salariaux et parasalariaux» qui se composent d'une rémunération variable et de primes ou d'autres avantages supplémentaires. Dans les deux cas, les coûts de la main-d'œuvre ont diminué. Cependant, s'il est improbable que les réductions des marges salariales influencent considérablement la capacité des seconds à satisfaire leurs besoins de base, dans le cas des premiers, la situation implique

³ Eurofound, EIRO (2013), *Wages and working conditions in the crisis* [Salaires et conditions de travail durant la crise]

une réduction sévère dans cette capacité. Ceci est particulièrement préoccupant pour les ménages où les deux soutiens de famille ont perdu leur emploi ou ont vu leur salaire réduit par suite d'une réduction du temps de travail.

Ceci signifie que des mesures ou des actions qui ont un effet pour les entreprises (une réduction des coûts, en particulier des coûts de la main-d'œuvre) peuvent avoir un effet différent sur les personnes en fonction du type d'emploi qu'elles occupent. Si la réduction ne porte que sur la partie variable de la rémunération ou sur d'autres avantages supplémentaires, un simple réajustement de la consommation pourrait avoir lieu, sans impact sur la capacité à satisfaire les besoins de base individuels. En revanche, si un travailleur occupant un emploi mal payé voit son temps de travail diminué ou perd son emploi, c'est autre chose qu'un réajustement de la consommation qui risque d'avoir lieu: l'intéressé peut, par exemple, connaître une situation dans laquelle elle doit lutter pour sa subsistance ou consentir des efforts considérables pour joindre les deux bouts, c'est-à-dire avoir suffisamment d'argent pour couvrir les besoins de base.

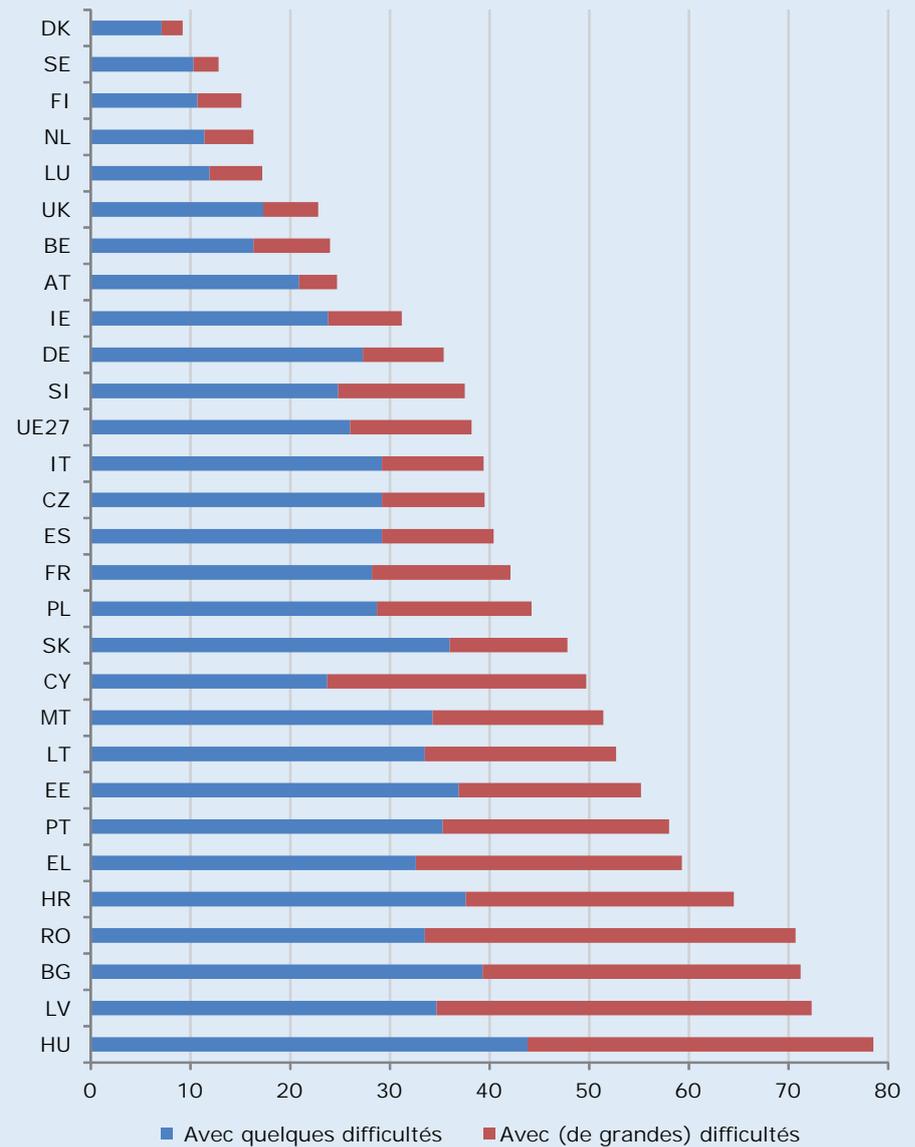
La sécurité financière et joindre les deux bouts

Selon la cinquième EWCS, 38 % des travailleurs des États membres de l'EU27 ont déclaré avoir éprouvé «quelques difficultés» à joindre les deux bouts en 2010. Un tiers de ceux-ci ont signalé avoir eu de «grandes» difficultés à le faire. Parmi les travailleurs manuels peu qualifiés, 52 % ont signalé avoir eu quelques difficultés, voire de grandes difficultés pour 38 % d'entre eux. Cette part de travailleurs manuels peu qualifiés signalant avoir eu de grandes difficultés à joindre les deux bouts s'élève cependant à 55 % en Hongrie, 52 % en Lettonie et 46 % en Bulgarie. Cela ne signifie pas pour autant que les employés hautement qualifiés n'ont pas signalé avoir de grandes difficultés à joindre les deux bouts. En réalité, dans l'EU27, 6 % des travailleurs de ce groupe ont également signalé avoir rencontré des difficultés considérables (figure 7).

Réflexions pour l'avenir

La crise, vue sous de nombreuses perspectives, a été rude. Même le dialogue social n'a pas permis de trouver des solutions pour sortir de la récession. Dans de nombreux cas, en particulier au niveau des entreprises, le dialogue social s'est concentré sur l'acceptation de concessions salariales pour sauver des emplois, équivalant plus ou moins à un type de situation «tout ou rien». En réalité, il n'existe que de très rares exemples nationaux où l'employabilité ou

Figure 7: Pourcentage des travailleurs signalant que leur ménage a des difficultés à joindre les deux bouts dans l'EU27 et en Croatie, 2010



Source: Eurofound: cinquième EWCS

les aspects de la qualité de l'emploi ont été inclus dans ces négociations.

Il semble que l'on n'ait, dans une certaine mesure, pas su saisir l'opportunité générée par la crise de créer des stratégies à long terme pour remédier à celle-ci et permettre en même temps la «croissance inclusive» vers laquelle tend la stratégie Europe 2020.

De nombreux acquis sociaux et économiques importants engrangés par l'UE au cours des dernières décennies ont été remis en question au cours de la crise. L'enquête décrite ci-dessus souligne trois aspects qui méritent de se voir accorder une attention considérable.

Premièrement, il est important de veiller à ce que les effets différenciés de toute mesure prise (ou recommandation formulée) concernant les salaires soient bien compris et à ce que chacun prenne ses responsabilités pour éviter tout effet pervers éventuel: certains groupes de travailleurs sont déjà relativement vulnérables et le risque existe que la

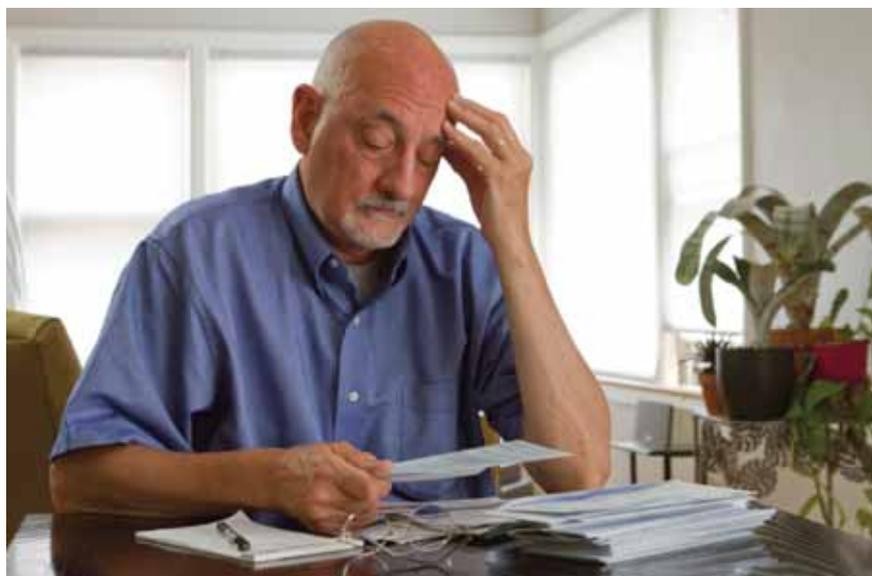
prise de certaines mesures ne fasse qu'accroître cette vulnérabilité.

Deuxièmement, il est essentiel de veiller à ce que les discussions actuelles aillent au-delà de la création d'emplois et des ajustements salariaux visant à améliorer la compétitivité. Le moment est peut-être venu de (re)penser au rôle que le modèle social européen pourrait jouer dans la reprise économique et de déployer une réflexion stratégique sur la qualité de l'emploi dans l'UE à long terme.

Enfin, il est également nécessaire de se demander pourquoi on ne discute de la compétitivité des pays aujourd'hui qu'en termes de coûts essentiellement. Jusqu'ici, l'accent a été placé essentiellement sur les salaires considérés comme l'unique facteur de coût pouvant ou devant être réduit. Or, il existe d'autres manières de générer des gains de compétitivité auxquelles il peut être intéressant de s'intéresser.

Jorge Cabrita

Le revenu des retraités: travailler ou ne pas travailler?



Les retraités ressentent-ils les mesures d'austérité? Selon un indicateur, il semble que oui. La plupart des Européens ont droit à une pension de retraite à partir de 65 ans. Et pourtant, le nombre de personnes de cet âge qui occupent un emploi rémunéré est en augmentation. Ce phénomène des «retraités actifs» est devenu de plus en plus fréquent ces dernières années (figure 8), un fait marquant à une époque où l'Union européenne traverse la crise la plus profonde depuis sa création. Leurs revenus ont-ils été affectés par la crise et ne voient-ils aucune autre option que le travail?

Le travail en tant que source de revenus nécessaire

Selon le rapport *Les revenus du travail après le départ à la retraite*, qu'Eurofound a publié en 2012, certains

groupes de retraités éprouvent des difficultés à joindre les deux bouts, notamment dans les États membres qui ont adhéré à l'UE après 2004 et en particulier parmi les personnes âgées de 65 ans et plus qui vivent seules.

À cause de la crise, de nombreux retraités ont énormément de difficultés à joindre les deux bouts. Deux raisons principales expliquent ces difficultés:

- d'une part, les revenus de certains retraités ont diminué: les pensions publiques, leur principale source de revenus, ont été réduites dans certains États membres, tandis que les régimes de retraite sectoriels ou privés ont également souffert;
- d'autre part, les coûts ont augmenté pour beaucoup de personnes: en raison des réductions dans les dépenses publiques, les contributions personnelles dans les services publics

ont augmenté, tandis que les interventions de l'État dans le logement et l'utilisation des services publics ont baissé. La part supportée par les bénéficiaires dans les soins de santé a également augmenté dans de nombreux États membres.⁴

Pour un grand nombre des personnes confrontées à ces coûts accrus et à ces revenus réduits, le travail rémunéré est une façon de joindre les deux bouts. Globalement, 7 % des revenus des personnes âgées de 65 à 80 ans proviennent du travail.

Les récompenses du travail payé

Si l'augmentation du travail après la retraite résultait uniquement des «mesures d'austérité», on aurait dû enregistrer une soudaine augmentation du travail des retraités dès que la crise a commencé. Or, si l'on tient compte des données décrites dans la figure 8, on constate que ce n'est, de toute évidence, pas le cas. Le travail des retraités semble davantage être une tendance continue et à plus long terme.

Selon le rapport *Income from work after retirement in the EU* [Les revenus professionnels après la retraite dans l'UE], un cinquième environ des retraités travaillent uniquement pour couvrir leurs besoins financiers, mais estiment que leur qualité de vie serait améliorée s'ils ne travaillaient pas. Les quatre autres cinquièmes peuvent apprécier le revenu supplémentaire, mais les motifs non financiers jouent également un rôle important. Les retraités vivent plus longtemps et en meilleure santé

Figure 8: Taux d'emploi parmi les 65-69 ans dans l'UE, 2004-2012 (%)



Source: Compilé par Eurofound à partir de la base de données en ligne d'Eurostat

⁴ Eurofound (2013), Impacts of the crisis on access to healthcare services in the EU [Impacts de la crise sur l'accès aux services de santé dans l'UE]

qu'auparavant. Pour nombre d'entre eux, l'emploi rémunéré est un moyen de rester en contact avec le monde extérieur et de contribuer à la société. Le travail les aide aussi à rester actifs et en bonne santé et à suivre l'évolution dans un domaine qui les intéresse.

Cette constatation est soutenue par l'étude européenne sur la qualité de vie (EQLS) qui conclut qu'en moyenne, les personnes travaillant après leur retraite sont très satisfaites de leur emploi actuel, quel que soit le niveau de revenu (ainsi qu'il ressort de l'analyse des résultats de l'étude qui sera publiée prochainement). Les travailleurs européens âgés de 65 ans et plus attribuent à leur emploi actuel un score moyen de 8,4 sur 10, contre 7,4 pour les 18-64 ans. Il s'agit clairement d'un «effet de sélection»: ceux qui sont satisfaits de leur emploi sont les plus susceptibles de continuer à travailler après la retraite. D'autres peuvent avoir été en mesure de trouver des conditions de travail plus adéquates après la retraite, en particulier des horaires réduits.

Encourager les travailleurs à travailler plus longtemps

Face au vieillissement de la population, les décideurs politiques visent à motiver les travailleurs à travailler plus longtemps en décourageant la retraite anticipée et en élevant l'âge légal de la retraite (comme le souligne le livre blanc sur les retraites de la Commission

européenne). Mais ces mesures ont leurs limites. Il se peut, par exemple, que les conditions de travail ne permettent pas aux personnes de continuer à travailler après l'âge légal de la retraite actuel. Vu sous cet angle, il est plutôt positif pour les décideurs politiques que le fait d'atteindre l'âge légal de la retraite n'empêche pas les retraités de travailler et que nombre d'entre eux sont satisfaits de leur travail.

Mais qui sont ces retraités qui travaillent? Où travaillent-ils? Quels groupes de retraités actifs peut-on distinguer dans les divers États membres? Pourquoi tant de retraités optent-ils pour le statut d'indépendant? Pourquoi les employeurs emploient-ils des retraités? Toutes ces questions, ainsi que de nombreuses autres, trouvent une réponse dans le rapport *Income from work after retirement in the EU* [Des revenus professionnels après la retraite dans l'UE], qui formule également des suggestions pour faciliter le travail après la retraite et analyse les défis sans doute inhérents à cette évolution.

Les entretiens que les employeurs ont avec leurs salariés avant la retraite peuvent dissiper les présomptions qui risquent de constituer une entrave de part et d'autre. Le retraité peut en effet supposer que l'employeur ne lui permettra pas de travailler à temps partiel. Quant à l'employeur, il se peut qu'il suppose que le retraité ne souhaite pas continuer à travailler. Des approches

innovantes peuvent produire des résultats: un esprit d'entreprise stimulant et l'encadrement par les retraités qui souhaitent continuer à travailler peuvent contribuer à intégrer les jeunes sur le marché du travail.

Le rôle des régimes de retraite

Afin d'éviter l'augmentation de l'emploi non déclaré tout en créant des possibilités pour ceux qui souhaitent travailler et ont la capacité de le faire, il est important que le travail soit rémunérateur pour le retraité et que les revenus tirés de son salaire ne soient pas déduits directement de sa pension. Les études ont montré que les retraités perçoivent parfois des salaires exceptionnellement bas. Comme les retraités touchent généralement aussi une pension de base, ceci leur permet toujours de joindre les deux bouts. Néanmoins, cela pose des problèmes de concurrence salariale avec ceux qui ne perçoivent pas de pension. Une manière de contourner ce problème consiste à reporter les pensions publiques, ce qui permet d'augmenter le montant des pensions futures au lieu de cumuler les revenus du travail à la pension. Pour les retraités et les entreprises, il est également essentiel que les règles en matière de prélèvements fiscaux et de pension soient faciles à comprendre, car la complexité et l'insécurité des règles découragent le travail après la retraite. Les réformes visant à encourager le travail après la retraite risquent en outre de ne pas avoir un impact si elles ne font pas l'objet d'une communication adéquate.

Il existe dans la société des stéréotypes concernant tant les travailleurs âgés en général que les retraités («Tu ne devrais pas plutôt profiter de ta retraite?»). Il faut également lutter contre de tels stéréotypes. La réglementation en matière de retraite fournit d'importantes règles concernant le travail après la retraite. Si une action politique est toujours requise, il n'est pas exclu que la tendance croissante au travail après la retraite finisse par venir à bout de tels stéréotypes.

Il existe un grand nombre de retraités qui n'ont pas d'activité professionnelle rémunérée, mais souhaiteraient en avoir une, en général sur une base de temps partiel. Pour que les personnes âgées continuent à travailler, il est essentiel qu'elles soient déjà intégrées sur le marché du travail bien avant d'atteindre l'âge de la retraite. La satisfaction professionnelle et les conditions de travail sont des éléments importants pour prolonger la vie professionnelle sur une plus grande échelle.

Hans Dubois



Polarisation de l'emploi: la crise frappe le plus durement les moyens salaires



La physionomie des marchés du travail en Europe a changé sous l'effet de la crise. Six millions de personnes en moins sont au travail dans l'UE par rapport à la mi-2008 en raison d'une période de récession ou quasi-récession sans précédent. Les marchés du travail changent également à cause des tendances sous-jacentes à long terme qui concernent davantage les évolutions survenues au niveau de la technologie, des échanges internationaux et des institutions du marché du travail. Les progrès technologiques portent atteinte à certains types d'emploi (à l'usine et dans des pools de dactylographie, par exemple), mais en créent parallèlement d'autres (dans la conception de sites internet ou la biotechnologie). Le commerce expose certains secteurs tels que la construction navale ou l'industrie textile à des pressions concurrentielles qui réduisent l'emploi dans l'UE. Ces emplois perdus sont toutefois remplacés en partie par des

industries émergentes, notamment dans le secteur des énergies renouvelables. Il est important de noter que sur une période plus longue, ces facteurs cumulés n'ont pas entraîné une diminution de la demande de main-d'œuvre: en réalité, malgré la crise, les niveaux d'emploi dans l'EU28 ont augmenté de 5 % au cours de la période de 2002-2012.

Les domaines touchés du marché de l'emploi

L'«approche de l'emploi» du European Jobs Monitor (EJM) est un moyen utile de résumer les effets de cette destruction ou création sur les marchés du travail de l'UE. Elle montre où (c'est-à-dire dans quels secteurs et professions, ainsi que les segments concernés de la répartition salariale) de l'emploi est créé ou détruit. Bien qu'elle n'analyse pas spécifiquement les salaires ou les déplacements salariaux, cette approche

utilise les informations concernant le salaire pour classer les emplois, et elle peut contribuer dans une certaine mesure au débat concernant les tendances observées dans l'(in)égalité des salaires, par exemple.

La toute dernière analyse de l'EJM décrit les déplacements d'emplois dans les différents États membres, ainsi qu'au niveau agrégé de l'EU27 au cours de trois périodes: la croissance de l'emploi précédant la récession (jusqu'en 2007), les années principales de la grande récession (2008-2010) et la reprise (2011-2012).

Effet de polarisation de la crise

Le constat majeur est que la crise a accentué la polarisation de l'emploi dans la plupart des pays. Cette polarisation s'explique par une demande relativement plus forte pour les emplois bien payés et peu payés aux dépens des emplois moyennement rémunérés. La crise a également réduit considérablement la diversité des modèles de changement structurel dans l'Europe. Pendant toute la période de croissance de l'emploi qui a précédé la crise (de la fin des années 1990 jusqu'en 2007), différentes tendances ont été associées aux familles institutionnelles européennes (on peut grosso modo parler d'une polarisation en Europe continentale, d'une amélioration des emplois dans les pays du Nord et d'une croissance des emplois à salaire moyen dans le Sud). Durant la crise cependant, la majorité des pays ont connu un certain type de polarisation. Un élément de contribution essentiel à la

European Jobs Monitor

Le European Jobs Monitor (EJM) de Eurofound utilise l'«approche de l'emploi» pour analyser les glissements s'opérant dans l'emploi d'un point de vue structurel en se basant sur l'enquête européenne sur les forces de travail (EU LFS) et des données provenant de l'enquête sur la structure des revenus (SES). Simple, mais puissante, cette approche consiste à caractériser un emploi comme une profession donnée dans un secteur donné sur la base des classifications internationales standardisées (CITP pour les professions et NACE pour les secteurs), puis à décrire les évolutions de l'emploi dans chaque État membre ainsi que dans l'Union européenne dans son ensemble. Le classement des emplois en fonction du niveau de salaire, du niveau d'éducation ou d'un indice multidimensionnel plus large de la qualité de l'emploi ajoute une dimension qualitative à l'analyse.

L'approche fondée sur l'emploi a été utilisée pour la première fois dans les années 90 aux États-Unis par le lauréat du prix Nobel, Joseph Stiglitz, puis affinée par Erik Olin Wright et Rachel Dwyer. La question spécifique abordée par cette étude américaine (la croissance de l'emploi se fait-elle aux dépens de la qualité de l'emploi?) est devenue plus nuancée au fil du temps. L'approche fondée sur l'emploi a notamment été utilisée pour évaluer la mesure dans laquelle les structures de l'emploi des économies développées sont polarisantes, ce qui conduit à la «réduction» ou la «disparition» des emplois à salaire moyen, ou induisent une amélioration (croissance des emplois hautement qualifiés et à salaire élevé) conforme aux prévisions de «changements technologiques privilégiant les compétences».

polarisation plus forte de l'emploi durant la période de 2008-2010 a été la destruction disproportionnée de l'emploi dans deux secteurs, à savoir la construction et la fabrication, dans lesquels les emplois tendent à avoisiner le point médian de l'échelle de répartition des salaires. Le fait que ces deux secteurs soient essentiellement masculins a eu pour effet que les effets de la crise sur l'emploi ont différé de façon notable en fonction du sexe. Les pertes nettes d'emploi entre 2008 et 2010 ont été quatre fois plus élevées chez les hommes que chez les femmes. Une certaine convergence est intervenue par la suite.

Croissance dans des emplois mieux rémunérés

Les emplois à salaire plus élevé ont bien mieux résisté durant la crise, et ont continué de croître (bien que marginalement) même lors des pics de la grande récession. Au cours des années 2008-2010, la croissance des emplois à salaire élevé était essentiellement due aux services à forte intensité de connaissance dans le secteur public (principalement dans les domaines de la santé et de l'éducation). Entre 2011 et 2012, ce sont les services à forte intensité de connaissance dans le secteur privé qui ont gagné en importance, créant plus de 400 000 emplois dans le quintile supérieur de la répartition des salaires durant cette période dans l'ensemble de l'Union européenne. Le moteur de la croissance de l'emploi dans les services s'est, par conséquent, déplacé du secteur public vers le secteur privé. Ceci n'a rien d'inattendu compte tenu des réductions importantes dans les dépenses publiques qui sont intervenues depuis 2010.

Impact sur la structure salariale et conséquences pour les travailleurs

Le processus de polarisation de l'emploi se limitait essentiellement à la structure des salaires, même durant la récession. Si l'on classe les emplois en fonction du niveau moyen d'éducation atteint ou de composants non pécuniaires de la qualité de l'emploi, le processus d'évolution structurelle depuis 1995 se révèle être un processus d'amélioration dans presque tous les pays de l'Union européenne. Cette évolution résulte du fait que les emplois responsables du déclin des quintiles d'emplois à salaire moyen ont tendance à être moins bien classés lorsqu'ils sont caractérisés par le niveau

moyen d'éducation ou la qualité de l'emploi sur le plan non pécuniaire que lorsqu'ils sont caractérisés par leur salaire (emplois essentiellement occupés par des hommes dans les secteurs de la production et de la construction).

Ceci a des conséquences importantes. En effet, les travailleurs qui perdent ces emplois à salaire moyen mais qui sont peu qualifiés (ou sont qualifiés dans un secteur bien spécifique) éprouveront de grosses difficultés à retrouver des emplois de remplacement à des niveaux similaires de salaires et il leur sera particulièrement difficile de se réintégrer sur le marché du travail. Des initiatives ont été lancées dans certains pays (notamment l'Irlande) pour fournir une nouvelle formation aux travailleurs de la construction afin de les orienter vers le secteur de la rénovation visant à améliorer le bilan énergétique des habitations. Dans les pays où 40 % à 60 % des travailleurs de ce secteur ont perdu leur emploi, il est toutefois probable que cette solution ne soit que très partielle.

Changements dans l'UE et perspectives d'avenir

En 2011-2012, les évolutions en matière d'emploi étaient moins polarisantes et se caractérisaient par une croissance accrue des emplois à salaire élevé, un déclin moins prononcé des emplois à salaire moyen et un déclin relativement plus important des emplois faiblement rémunérés. Les structures de l'emploi ont notamment connu une amélioration plus marquée dans les pays dont les marchés du travail sont plus résistants (tels que l'Autriche, la Belgique, l'Allemagne et la Suède), alors qu'elles ont continué de se polariser dans les pays qui ont connu des déclin constants de l'emploi (Grèce, Irlande, Portugal et Espagne par exemple).

La performance des marchés européens du travail est par conséquent devenue de plus en plus divergente sur le plan tant quantitatif que qualitatif. Une autre complication est que les deux principaux modèles de déplacement de l'emploi observés, à savoir l'amélioration et la polarisation, tendent d'accroître, de différentes manières, l'inégalité salariale globale au sein des pays, sapant potentiellement la cohésion sociale. Ces développements posent des défis majeurs pour les efforts déployés par l'UE pour coordonner la politique

macroéconomique et la politique de l'emploi. Il est devenu encore plus difficile d'identifier des politiques «universelles» ou des approches communes.

John Hurley

Les inégalités entre les sexes en Europe: travailler plus pour gagner moins?



Les conditions de travail des femmes et des hommes en Europe, une étude récemment publiée par Eurofound, basée sur les constatations tirées de la cinquième enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS) en utilisant des données recueillies auprès de 44 000 travailleurs répartis dans 34 pays européens, fait la lumière sur les disparités entre hommes et femmes sur le lieu de travail. Malgré de nombreuses années de législation louable et des progrès considérables afin de promouvoir et d'atteindre l'égalité entre les sexes sur le lieu de travail, les disparités entre hommes et femmes persistent dans plusieurs dimensions des conditions de travail, y compris la rémunération.

Un pas en avant, deux pas en arrière?

Les impacts de la crise économique actuelle menacent d'anéantir certains progrès qui ont été réalisés par les politiques sociales pour réduire les disparités entre les sexes. Même si on a l'impression, à première vue, que les écarts entre les sexes dans certains pays de l'UE ont commencé à se réduire suite à la crise actuelle, cette réduction ne reflète pas une grande amélioration dans l'égalité entre hommes et femmes sur le lieu de travail, mais est en réalité davantage une conséquence d'une dégradation des conditions de travail et d'une détérioration de la rémunération des hommes. En examinant les effets à moyen et à long terme de la crise sur l'écart de rémunération par sexe en Europe, le rapport *Les conditions de travail des femmes et des hommes en Europe* souligne qu'il faut s'attendre, du moins pour la main-d'œuvre peu qualifiée, à une éventuelle convergence de leur expérience en matière d'emploi avec celle des femmes, convergence dans le cadre de laquelle un plus grand nombre d'hommes occuperaient des emplois temporaires ou à temps partiel et percevraient des salaires plus bas.

Dans le contexte de la crise actuelle, les pressions exercées sur l'emploi et les rémunérations sont fortement concentrées sur le secteur public dans lequel travaillent de nombreuses femmes (28 %

de l'emploi rémunéré de l'EU27). Le secteur public est souvent considéré comme un pionnier pour montrer la voie vers l'égalité entre les sexes sur le lieu de travail: à titre d'exemple, le revenu mensuel moyen des femmes dans le secteur privé ne représente que 70 % des revenus des hommes, alors que dans le secteur public, cette part est de 78 %.

Généralement, les revenus mensuels des hommes sont supérieurs dans tout emploi examiné dans cette étude et c'est dans les professions d'employés dominées par des hommes que l'écart de rémunérations est le plus grand. Quant aux professions d'employés dominées par les femmes, elles comportent un risque supérieur à la moyenne de se trouver dans le tiers inférieur des revenus. Le revenu mensuel moyen pour les hommes travaillant dans une entreprise occupant entre 250 et 499 personnes est de 1 754 euros, alors que celui des femmes est de 1 122 euros, soit un écart salarial de 632 euros. Pour les 34 pays inclus dans l'EWCS, l'écart de rémunération moyen entre les sexes s'élève à environ 23,8 %. Si la différence entre les sexes dans les revenus mensuels est la plus faible dans les entreprises de taille moyenne (employant entre 50 et 99 travailleurs), les femmes, quelle que soit la taille du lieu de travail, font état des perspectives d'emploi inférieures à celles des hommes, en particulier pour celles qui travaillent à temps partiel.

Un travail à temps partiel: aide ou obstacle?

La prévalence du travail à temps partiel varie d'un pays à l'autre dans l'UE: dans les pays du sud et de l'est de l'Europe tels que la Grèce et la Pologne, moins de 10 % de la main-d'œuvre occupe des emplois à temps partiel; par opposition, dans les pays de l'ouest et du nord de l'Europe tels que le Danemark, la France et le Royaume-Uni, c'est au minimum 15 % de la main-d'œuvre qui travaille à temps partiel. La prévalence de l'emploi à temps partiel est particulièrement élevée dans certaines professions à forte concentration féminine telles que l'enseignement, les services de nettoyage, les services directs aux particuliers et les soins aux personnes. Au total, 5 % des hommes et environ 10 % des femmes actifs de l'EU27 travaillent moins de 20 heures par semaine. 25 % des femmes

occupant un emploi à temps partiel travaillent entre 20 et 34 heures par semaine, contre 8 % pour les hommes. Même si ces régimes de travail sont souvent perçus comme étant positifs et adéquats par de nombreuses femmes, en particulier celles qui doivent s'occuper d'enfants après leurs heures de travail, l'emploi à temps partiel se retrouve trop souvent à l'extrémité inférieure de la répartition de l'emploi, les salariés concernés ne pouvant généralement pas bénéficier d'avantages et étant souvent exclus des promotions.

Un élément fondamental des inégalités entre sexes sur les lieux de travail européens aujourd'hui concerne les différences en ce qui concerne le temps de travail rémunéré et le temps non rémunéré pourtant consacré à des tâches. Les hommes en Europe passent en moyenne 41 heures par semaine au travail contre 34 pour les femmes. Une comparaison plus approfondie tenant compte du travail non rémunéré et d'autres engagements (tels que le bénévolat ou l'éducation des enfants et les soins aux proches âgés) montre cependant que les femmes travaillent en réalité en moyenne 64 heures par semaine contre 53 heures pour les hommes, soit une différence totale de 11 heures pour les femmes. Celles-ci consacrent en effet en moyenne 26 heures par semaine à des activités de prise en charge contre 9 heures en moyenne pour les hommes, soit un rapport de 3 à 1.

Perspectives non prometteuses

L'écart de rémunération entre les sexes en Europe reste important et les progrès dans ce domaine sont lents. Tandis que la plupart des hommes politiques et des analystes parlent d'une lente réduction de l'écart de rémunérations entre les sexes, la crise actuelle risque d'annoncer un élargissement de cet écart, en particulier si les réductions dans le secteur public se répercutent négativement sur les salaires des femmes hautement diplômées et si le chômage est assorti des pressions visant la réduction ou le gel des salaires minima fixés par la loi ou par convention collective, des éléments qui affectent essentiellement les femmes.

James Harrington

Exploration du potentiel d'une politique européenne de salaire minimum



L'UE n'a, en principe, pas de compétence en ce qui concerne les niveaux de salaire ou les mécanismes de formation des salaires. Depuis le début de la crise, cependant, le législateur européen s'est intéressé de près à l'évolution des salaires dans les différents États membres. Les institutions européennes ont fait part, à plusieurs reprises, de leurs préoccupations concernant le niveau des bas salaires et la rémunération minimale dans les divers pays d'Europe, et en 2010, le Parlement européen a chargé la Commission européenne d'étudier l'effet que l'introduction d'un revenu minimum européen pourrait avoir dans chaque État membre.⁵

C'est dans ce contexte que Eurofound a réalisé une analyse de la question d'une

politique coordonnée de salaire minimum au niveau de l'UE dans le cadre d'une étude de plus grande envergure intitulée *Pay in Europe in the 21st century* [Évolution des salaires en Europe au XXI^e siècle]. L'analyse examine l'impact potentiel (en termes tant de politique que de répartition des salaires) d'une hypothétique politique de salaire minimum coordonnée au niveau de l'UE qui fixerait le salaire minimum à 60 % du salaire médian de chaque État membre de l'UE, ce qui impliquerait une augmentation coordonnée des salaires minima dans la plupart des États membres⁶.

Incidence d'un salaire minimum au niveau de l'UE

Le tableau 1 résume l'incidence qu'un hypothétique salaire minimum européen fixé à 60 % du salaire médian aurait dans

chaque État membre en suivant deux axes: un axe institutionnel et un axe quantitatif. Sur le plan institutionnel, la coordination d'une politique de salaire minimum serait plus facile dans les pays qui disposent du modèle de fixation par la loi (un salaire-plancher universel unique fixé par les pouvoirs publics par voie de réglementation), étant donné que la complexité du système et le nombre d'acteurs concernés sont moindres, de sorte que la politique ne nécessiterait qu'un engagement des gouvernements à évoluer progressivement vers le cadre fixé au niveau de l'UE.

Dans les pays où les salaires minima sont nationaux, mais fixés par convention collective, les perturbations au niveau institutionnel risquent d'être plus importantes, car passer à un plancher commun pour l'UE réduirait le rôle des partenaires sociaux dans la fixation des salaires minima. C'est essentiellement dans les pays où les salaires minima sont fixés par convention collective sectorielle (sans salaire-plancher universel unique) que les perturbations et les difficultés institutionnelles risquent d'être les plus importantes, car une telle fixation impliquerait un glissement vers un type de modèle de fixation par la loi de niveau subsidiaire (sous-tendant le système de fixation par convention collective) ou nécessiterait un engagement de tous les partenaires concernés, à tous les niveaux, à atteindre le niveau cible de l'UE.

Sur le plan quantitatif, l'incidence dépendrait en grande partie de la part de travailleurs dont le salaire actuel est inférieur à l'hypothétique plancher commun de chaque pays comme le montre le tableau 1.

Incidence institutionnelle versus incidence quantitative

Il est important de souligner que les incidences institutionnelles et

Tableau 1: Impact d'un salaire minimum hypothétique au niveau de l'UE.

		Incidence institutionnelle			
		Élevée	Moyenne	Faible	
Incidence quantitative	Élevée	Allemagne	Chypre, Estonie, Pologne	Italie, Lituanie, Lettonie, Roumanie, Royaume-Uni	Plus de 15 % des travailleurs en-deçà du seuil HSMUE
	Moyenne	Autriche, Danemark, Italie	Bulgarie, Grèce	République tchèque, Espagne, Hongrie, Malte, Luxembourg, Pays-Bas, Slovaquie	Entre 10 % et 15 % des travailleurs en-deçà du seuil
	Low	Finlande, Suède	Belgique, Slovaquie	France, Portugal	Moins de 10 % des travailleurs en-deçà du seuil
		Salaires minima fixés par convention collective sectorielle et professionnelle collectivement	Salaires minima nationaux fixés par convention collective	Salaires minima nationaux fixés par la loi	

⁵ Parlement européen (2010), *Rôle du revenu minimum dans la lutte contre la pauvreté et la promotion d'une société inclusive en Europe*, résolution adoptée le 20 octobre 2010 (2010/2039(INI))

⁶ Cette analyse se fonde sur les deux grandes études existant au niveau de l'UE concernant les revenus et les salaires: l'enquête de l'UE 2010 sur le revenu et les conditions de vie (EU-SILC) et l'enquête de l'UE 2010 sur les structures des salaires.

quantitatives semblent suivre des directions opposées. Dans la plupart des pays où une part élevée de la main-d'œuvre risque d'être affectée (incidence quantitative élevée), l'incidence institutionnelle devrait être faible. Ceci s'explique par le fait que dans les pays qui ont des politiques de salaire minimum fixé par la loi, qui pourraient être plus faciles à coordonner au niveau de l'UE, il existe, dans la main-d'œuvre, un segment plus large de travailleurs percevant un salaire faible. Tel est le cas du Royaume-Uni, de l'Irlande et des États baltes.

Par opposition, les pays où les salaires minima ne sont pas imposés de manière générale et résultent de la négociation collective (où l'incidence institutionnelle sera plus large) sont généralement caractérisés par un plus petit segment de bas salaire et l'incidence quantitative serait alors moindre, comme dans les pays scandinaves. Les pays de l'Europe du Sud et de l'Europe de l'Est, en dehors des États baltes, subiront une incidence quantitative et/ou institutionnelle moyenne. Des exceptions importantes existent dans les deux cas : l'Allemagne et la France. La première a une grande part de travailleurs percevant un salaire faible en dépit du fait qu'ils sont établis par convention collective. Quant à la seconde, elle a une très petite part de travailleurs percevant un bas salaire alors qu'elle dispose d'un modèle de fixation légal.

Les salariés et les emplois les plus concernés

L'incidence de l'introduction de salaires minima au niveau de l'UE sur les salariés européens varierait en fonction du type d'employeur, du type d'emploi occupé et de leurs caractéristiques individuelles. Les personnes travaillant dans des activités de service à moindre valeur ajoutée (hôtels et restaurants, commerce de détail ou arts et loisirs, par exemple) et dans des entreprises de plus petite taille non couvertes actuellement par des conventions salariales collectives profiteront probablement davantage de l'introduction d'un salaire minimum au niveau de l'UE qui augmentera leur salaire.

Une part plus élevée de personnes occupant des emplois moins qualifiés, travaillant à temps partiel ou sous contrat temporaire serait également affectée, tout comme les jeunes travailleurs, les femmes ou les travailleurs moins instruits.

Un grand impact sur les jeunes travailleurs

L'impact d'un hypothétique salaire minimum au niveau de l'UE varierait fortement entre les différents groupes d'âge. L'introduction d'un salaire

minimum commun de l'UE affecterait les salaires de 80 % des personnes âgées de 14 à 19 ans, 35 % des personnes âgées de 20 à 24 ans et 16 % des personnes âgées de 25 à 29 ans. Dans la catégorie des personnes de 30 ans et plus, ce pourcentage resterait d'environ 12 %.

L'impact commencerait ensuite à augmenter à nouveau à partir de la catégorie d'âge des 55-59 ans. Si les différents groupes de jeunes travailleurs de moins de 30 ans — et en particulier les plus jeunes — seront sans doute nettement plus affectés par l'introduction du salaire minimum au niveau de l'UE, leur importance relative en termes d'emploi diffère et justifie une préoccupation politique différente.

Il serait peut-être préférable de se concentrer davantage sur l'incidence potentielle d'un salaire minimum commun sur les personnes âgées de 20 à 29 ans qui représentent près de 20 % de la main-d'œuvre de l'EU27 que sur l'incidence sur le segment des adolescents, étant donné que celui-ci représente moins de 2 % de la population active européenne.

Enrique Fernández et Carlos Vacas



Les récentes évolutions des salaires dans l'UE: une image mixte



La crise économique continue de façonner les négociations à travers l'Europe. Les cycles actuels de négociation salariale ont déjà eu lieu dans certains pays. Dans d'autres, les accords pluriannuels continueront à s'appliquer. Dans ce contexte, un récent rapport d'Eurofound, intitulé *Impact of the crisis on industrial relations* [Impact de la crise sur les relations industrielles] a examiné les changements majeurs qui ont eu lieu dans les pays européens depuis le début de la dépression. Le rapport a conclu que les changements ne sont pas tous dus à la crise, mais résultent plutôt d'une combinaison de facteurs. Les réformes du secteur public ou la décentralisation des négociations collectives sont, dans une certaine mesure, le résultat de tendances nationales et de mégatendances mondiales préexistantes.

Cependant, la question la plus centrale reste la rémunération lourdement frappée par des mesures d'austérité telles que les compressions de budget, les réductions de salaire et le gel des salaires. De nombreux ajustements ont lieu au niveau gouvernemental, avec ou sans l'intervention des partenaires sociaux. Dans certains cas, les partenaires sociaux répondent aux mesures gouvernementales au lieu de jouer un rôle direct dans leur création plutôt que dans le domaine des salaires minima, le niveau où les revenus sont les plus menacés.

En général, la fixation d'un salaire minimum a été retardée à une exception positive notable près: la Lituanie, dont la situation est décrite ci-dessous.

Arrêt des négociations sur le salaire minimum

Lorsqu'une crise sévit, les conventions salariales ordinaires sont immédiatement menacées. En Slovaquie, l'exercice de négociation du salaire minimal auquel le pays se livre traditionnellement est à l'arrêt depuis peu. Bien que des représentants des organisations syndicales et patronales aient participé au conseil socioéconomique tripartite 2014 consacré à la négociation des salaires minima, aucun accord n'a pu être atteint. Le salaire minimum en Slovaquie augmente presque chaque année depuis 1993. Il est probable que les autorités rejettent tant la demande d'augmentation formulée par les syndicats que la demande de maintien du niveau actuel de salaire minimum formulée avec insistance par les employeurs pour finalement accepter une légère augmentation de 10 euros par mois.

En République tchèque, le salaire minimum a été instauré en 1991 et est généralement adapté à la hausse une fois par an. En raison du changement politique intervenu dans le pays cependant, il est resté au même niveau depuis 2007 et ce n'est que récemment que toutes les parties sont parvenues à un compromis d'augmentation.

Salaires restaurés

La Lettonie a également accusé un retard dans la fixation d'un nouveau salaire minimum. En 2011, le gouvernement a en effet décidé que des augmentations ne pouvaient être consenties que dans une conjoncture favorable pour le pays et a,

de ce fait, refusé toutes autres négociations. Après la publication d'un rapport de la Banque mondiale faisant ressortir la pauvreté en Lettonie, le gouvernement a marqué son accord sur une hausse du salaire minimum. Plus d'un quart des habitants de Lettonie ne gagnent que le salaire minimum. Par la suite, cédant à la pression continue exercée par les syndicats, la Lettonie a restauré les salaires dans le secteur des soins médicaux et sociaux aux niveaux antérieurs et a accordé des augmentations dans les secteurs où les niveaux de rémunération sont historiquement bas. Bien que la persistance de la crise risque de faire obstacle à l'approche du secteur plus holistique que les syndicats souhaiteraient voir adopter, ces signes sont de bon augure pour l'évolution des relations industrielles en Lettonie.

Développements positifs

C'est en Lituanie qu'a eu lieu l'augmentation probablement la plus spectaculaire puisque le salaire mensuel minimum dans ce pays a augmenté de 6 % et 18 % en l'espace de six mois après avoir été gelé pendant cinq ans suite à la crise économique.

Un autre fait remarquable à souligner a été l'accord donné par le gouvernement britannique de maintenir le salaire minimum. Il subsiste toutefois des incertitudes à cet égard, étant donné que des amendements permettent la déduction des «bénéfices en espèces», tels que le logement, du salaire des travailleurs.

Le facteur clé dans le domaine du salaire minimum semble avoir été soit une modification, soit un ajournement. Les

employeurs redoutent que les salaires minima affectent la capacité de survie des entreprises.

De leur côté, les syndicats avancent que le maintien et l'augmentation des salaires minima soutiendront la demande réelle en biens et en services. Les autorités publiques continuent de plaider en faveur des intérêts économiques de l'État. Or, il y a des États où aucun niveau de rémunération minimum n'est prévu par la loi.

En Allemagne, les discussions sur l'introduction d'un salaire minimum se poursuivent, mais cette question est plus actuelle que jamais suite à l'introduction d'un projet de loi en 2013. Malgré l'ajournement, une initiative bavaroise prise par l'industrie métallurgique et le secteur de l'électricité a permis d'aboutir à une nouvelle convention de négociation collective sectorielle qui a fait tache d'huile en Allemagne. Une augmentation en deux temps de 5,6 % des salaires profitera à 3,7 millions de travailleurs et devrait être assortie d'une enveloppe de 200 millions d'euros destinée à soutenir les jeunes travailleurs défavorisés.

Le dialogue des partenaires sociaux affecté

D'autres pays ont été affectés par la crise et la façon dont les principaux acteurs sont organisés. Le gouvernement finlandais a lutté pour parvenir à un accord entre des forces en opposition des syndicats et des patrons. C'est la situation financière de plus en plus défavorable qui a finalement réuni les parties opposées qui sont retournées à la table des négociations afin de discuter de conventions salariales centralisées dans l'intérêt de la stabilité économique du pays.

En Irlande, en revanche, c'est la facilité d'établir des conventions qu'il convient de souligner, puisqu'un accord tripartite est en place depuis un certain temps. Suite à un accord passé pour 2010-2013, les syndicats ont initialement rejeté un autre plan visant à économiser un milliard d'euros dans les coûts des services publics. Les syndicats du secteur public ont cependant adopté à la quasi-unanimité un nouveau plan qui a permis d'éviter les réductions de salaire

imposées par la législation. Des réductions salariales semblables à celles qui ont été enregistrées au Portugal ont ainsi pu être évitées. Le dialogue a permis d'aboutir à un compromis en Irlande, au même titre qu'il a permis d'apaiser les tensions sociales en Belgique.

En Grèce, des mesures salariales draconiennes, des dispositions sociales et des réductions dans les avantages ont planté le décor d'un nouvel accord qui a permis d'éviter d'importantes réductions de salaire, mais non sans coût. Les partenaires sociaux ont signé l'accord national collectif général pour l'emploi, qui contiendrait peu de choses et aurait peu d'influence, mais cette initiative n'a eu aucun effet sur la régulation du salaire de base minimal. Bien que la prime matrimoniale ait été réintroduite, le principal effet de la crise a été le retrait légal du salaire minimum du champ d'action des partenaires sociaux.

Impact sur les tendances dans les relations industrielles

Toutes ces évolutions se déroulent dans un contexte de tendances à plus long terme dans les relations industrielles. Ces tendances peuvent être réparties en deux groupes: les tendances induites par la crise et les mégatendances accélérées par la crise.

Observe au cours de la période une tendance claire aux fusions et à la réorganisation par plusieurs acteurs différents. D'autres facteurs sont un déclin dans les accords susceptibles de dépendre ou non de la crise: le volume général de négociation, les taux de participation et l'affiliation syndicale.

Parmi les réactions complexes à la crise, l'adoption par le Royaume-Uni des contrats «zéro heure» permettant aux employeurs de maintenir les travailleurs «en attente» pourrait signaler un changement radical dans la façon dont les travailleurs sont recrutés. La suppression par le gouvernement des domaines de négociation du champ d'action des partenaires sociaux signale également une réaction possible aux mégatendances soulignées ci-dessus.

En règle générale, les partenaires sociaux semblent avoir moins de possibilités de réagir à la crise autrement que par l'adoption de compromis avec les pouvoirs publics. Des réductions de salaire ont eu tendance à affecter l'emploi contrôlé par le gouvernement. La diminution de l'interaction du partenariat et la pénétration subséquente des discussions de partenariat social dans le domaine de compétence du gouvernement sont une autre tendance révélée par la crise.

Cet article est basé sur des articles et rapports récemment publiés par l'Observatoire européen des relations industrielles (EIRO) et l'Observatoire européen des conditions de travail (EWCO) d'Eurofound.

Camilla Galli da Bino

Eurofound, base de données «Collective wage bargaining» [négociation collective des salaires], disponible à l'adresse <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/cwb/>.

Eurofound (2012), *Income from work after retirement in the EU* [Des revenus professionnels après la retraite dans l'UE], Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

Eurofound (2012), *Cinquième enquête européenne sur les conditions de travail*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

Eurofound (2012), *Services consultatifs en matière d'endettement des ménages dans l'Union européenne*, Dublin.

Eurofound (2012), *Les revenus du travail après le départ à la retraite*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

Eurofound (2012), *Troisième enquête sur la qualité de vie – Qualité de vie en Europe: Impacts de la crise*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

Eurofound (2012), EWCO, *Wages and working conditions in the crisis* [Salaires et conditions de travail durant la crise], Dublin.

Eurofound (2013), *Caring for children and dependants: Effect on careers of young workers* [Prise en charge des enfants et des autres personnes dépendantes: effets sur les carrières des jeunes travailleurs], Dublin.

Eurofound (2013), *Polarisation et qualité de l'emploi durant la crise: «European Jobs Monitor» 2013*, Dublin.

Eurofound (2013), *Foundation Findings – Le surendettement des ménages dans l'UE: le rôle des emprunts informels*, note stratégique sur l'EQLS, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

Eurofound (2013), *Impacts of the crisis on access to healthcare services in the EU* [Impacts de la crise sur l'accès aux services de santé dans l'UE] (sous presse), Dublin.

Eurofound (2013), *Mobilité et migration des professionnels de la santé en Europe centrale et orientale*, Dublin.

Eurofound (2013), *Pay in Europe in the 21st century* [Évolution des salaires en Europe au XXIe siècle], Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg, sous presse.

Eurofound (2013), *Quality of life in Europe: Social inequalities* [Qualité de vie en Europe: inégalités sociale], Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg, sous presse.

Eurofound (2013), *Quality of life in Europe: Trends 2003-2012* [Qualité de vie en Europe: tendances 2003-2012], Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg, sous presse.

Eurofound (2013), *Les restructurations dans les PME en Europe*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

Eurofound (2013), *Rôle des gouvernements et des partenaires sociaux dans le maintien des travailleurs âgés sur le marché de l'emploi*, Dublin.

Eurofound (2013), *Self-employed or not self-employed? Working conditions of 'economically dependent workers'* [Indépendants ou salariés? Conditions de travail des «travailleurs économiquement dépendants»], Dublin.

Eurofound (2013), *Lutte contre le travail au noir en Croatie et dans quatre pays candidats à l'adhésion à l'UE*, Dublin.

Eurofound (2013), *Le travail non déclaré dans les 27 États membres de l'UE et en Norvège: Approches et mesures depuis 2008*, Dublin.

Eurofound (2013), *Wages: A working conditions and industrial relations perspective* [Salaires: perspective des conditions de travail et des relations industrielles], Dublin.

Eurofound (2013), *Les conditions de travail des femmes et des hommes en Europe*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

Eurofound, EIRO (2013), *Developments in collectively agreed pay 2012* [Développements dans les rémunérations fixées par convention collective 2012], Dublin.

Eurofound, EIRO (2013), *Impact of the crisis on industrial relations* [Impact de la crise sur les relations industrielles], Dublin.

Eurofound, EIRO (2013), *Wages and working conditions in the crisis* [Salaires et conditions de travail durant la crise], Dublin.

Eurofound, EWCO (2013), *Conséquences de la crise sur les conditions de travail en Europe*, Dublin.

Eurofound, EWCO (2013), *Working conditions in central public administration* [Condition de travail dans l'administration publique centrale], Dublin.

Eurostat, *Statistiques de l'Union européenne sur le revenu et les conditions de vie*, disponible à l'adresse:

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/microdata/eu_silc.

Eurostat, *Enquête sur la structure des salaires*, disponible à l'adresse:

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/microdata/ses>.

Codes des pays

BE Belgique	HR Croatie	PL Pologne
BG Bulgarie	IT Italie	PT Portugal
CZ République tchèque	CY Chypre	RO Roumanie
DK Danemark	LV Lettonie	SI Slovénie
DE Allemagne	LT Lituanie	SK Slovaquie
EE Estonie	LU Luxembourg	FI Finlande
IE Irlande	HU Hongrie	SE Suède
EL Grèce	MT Malte	UK Royaume-Uni
ES Espagne	NL Pays-Bas	
FR France	AT Autriche	

www.eurofound.europa.eu

La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail est un organe tripartite de l'Union européenne dont le rôle est de fournir aux décideurs en matière de politique sociale des bilans, des données et des recommandations établis sur la base de recherches comparatives. La Fondation a été instituée en 1975 par le règlement (CEE) n° 1365/75 du Conseil du 26 mai 1975.

