

Salaires en Europe : la fin de la modération ?

Dans un contexte de croissance retrouvée et après deux décennies de modération salariale, il semble aujourd'hui légitime de se demander si la rigueur qui frappe les salariés est en passe de s'achever. Par ailleurs des interrogations subsistent quant aux effets tant attendus de la modération salariale en matière de compétitivité et d'emploi. Soucieux de déterminer les liens potentiels entre l'entrée dans l'euro et les évolutions salariales, l'IRES a mené un ensemble d'études qui nous éclairent sur les politiques salariales pratiquées en Europe, les évolutions des modes de négociations, et les débats qui ont animé ces vingt dernières années.

Depuis près de vingt ans, tous les pays européens subissent une modération salariale justifiée par une pléthore d'arguments économiques, allant d'une nécessaire contrepartie à la création d'emplois à une contrainte de compétitivité consécutive à l'entrée dans l'euro.

En Europe, les salaires réels connaissent une croissance annuelle inférieure à 2 % entre 1980 et 1991, et inférieure à 1 % depuis 1993'. Le tournant des années quatre-vingt s'est concrétisé par l'abandon progressif d'acquis salariaux : désindexation des salaires sur les prix en France et en Italie, politiques drastiques de lutte contre l'inflation menées au détriment des salariés en Allemagne, au Royaume-Uni, en Italie, au Portugal. Le renversement de tendance a été absolu en Belgique, pays qui est passé d'un modèle basé sur un partage des gains de productivité à un modèle axé sur la seule compétitivité.

Un consensus modérateur...

Les négociations sur les salaires se sont déroulées sous l'égide des pouvoirs publics, et ce même dans des pays traditionnellement peu interventionnistes. Les politiques impulsées par les différents gouvernements européens entre 1980 et 1998 vont quasiment toutes dans le sens d'une plus grande modération salariale, avec divers procédés d'intervention. Des « pactes pour l'emploi » souscrits entre le gouvernement, le patronat et les organisations syndicales sont instaurés en Allemagne, les pouvoirs publics prennent des décisions en dernier ressort lors de désaccords entre le patronat et les syndicats en Belgique, ou décrètent l'accroissement de la flexibilité des salaires et l'adoption de mesures draconiennes de diminution de moitié des congés payés au Portugal. Malgré une très forte décentralisation des négociations au

Royaume-Uni, la Banque d'Angleterre intervient sur le pouvoir d'achat en haussant ses taux d'intérêt si elle estime que la croissance des salaires est trop élevée. Cet interventionnisme modérateur ne compte que peu d'exceptions, parmi lesquelles la législation nationale sur les salaires au Danemark, propice à un accroissement des salaires, et qui a permis d'expliquer 10 % de la hausse salariale constatée en 1998.

Dans les années quatre-vingt, une diminution des salaires décidée avec l'aval des syndicats paraissait inenvisageable, *a fortiori* dans des pays réputés pour leur puissance syndicale, tel l'Allemagne. Pourtant, une décennie plus tard, des secteurs considérés comme des bastions du syndicalisme, la métallurgie et la chimie, accepteront des diminutions de salaire, (atteignant 10 % dans le secteur de la chimie), contre la promesse de créations d'emplois. Autre bataille perdue, après plus de

quinze ans de négociations, les syndicats italiens capitulent et concèdent l'abandon de l'indexation des salaires sur les prix en 1992.

... accentué par une décentralisation des négociations

La dernière décennie a été marquée par une décentralisation massive des négociations collectives dans toute l'Europe, notamment en Allemagne, au Royaume-Uni, aux Pays-Bas, au Danemark, en Suède. Dans la plupart de ces pays, le développement des négociations au niveau de l'entreprise engendre un affaiblissement des négociations interprofessionnelles, sectorielles, ou de branche. En Allemagne, en Italie et au Danemark, le processus de fixation des salaires se déroule à plusieurs niveaux, à partir d'un salaire de base fixé à un niveau centralisé, qui peut être complété à un niveau décentralisé. Tout le problème de la décentralisation réside dans le fait que la plupart des salariés des PME ne bénéficient pas de négociations complémentaires au niveau de leur entreprise, et se trouvent ainsi exclus de toute possibilité de hausse salariale supplémentaire. Ainsi bien souvent la décentralisation des négociations est un facteur d'accroissement des inégalités salariales et d'amplification d'un système à deux vitesses entre les salariés des grandes entreprises et ceux des PME.

Un arbitrage emploi/salaires difficilement justifiable

Dans le contexte de rigueur généralisée des années quatre-

vingt-dix, les principaux syndicats européens se sont quasi unanimement orientés vers l'acceptation de hausses salariales extrêmement modérées, en contre-partie de promesses de créations d'emplois. Certains syndicats ont cependant émis des doutes quant à la réalité des créations d'emplois permises par une modération salariale.

Force est de constater qu'au niveau des agrégats macroéconomiques, rien ne permet d'établir que la modération salariale soit porteuse d'emplois. Selon les données de l'OCDE², en France, en Allemagne, en Italie, et en Espagne, les taux de croissance des salaires n'ont cessé de diminuer depuis le début des années 90, tandis que les taux de chômage de ces pays se sont accrus pendant cette période. Dans nombre de pays européens, la modération salariale semble aller de pair avec un accroissement du taux de chômage. Ainsi, l'observation des données de l'OCDE va à l'encontre des thèses défendues par les parti-

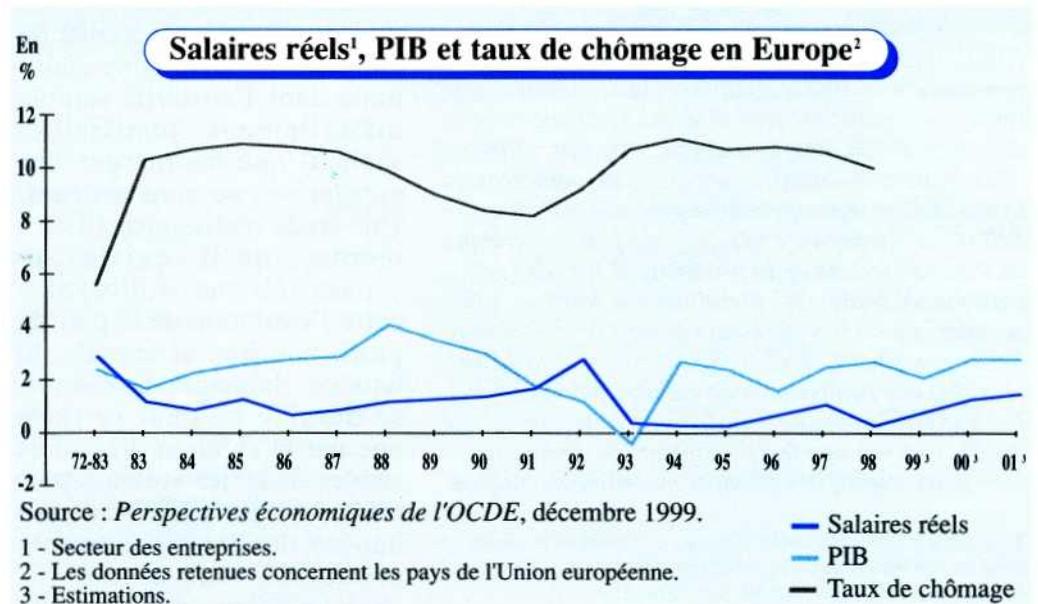
sans d'une politique salariale restrictive. L'OCDE, pourtant traditionnellement non hostile à l'introduction de politiques de rigueur, s'interroge sur la pertinence d'une politique de modération salariale, en déclarant que « la rigueur de la réglementation a peu ou pas d'influence sur le niveau global du chômage³ ». Il semble aujourd'hui admis qu'une politique de modération salariale est loin de porter ses fruits en matière de créations d'emplois.

L'entrée dans l'euro n'explique pas l'ampleur des politiques salariales restrictives

Les critères de convergence nécessaires à l'entrée dans l'euro ont certainement incité les Etats membres à mener des politiques budgétaires, monétaires et salariales plus restrictives. Par l'instauration de la fixité des taux de change à l'intérieur de la zone euro, les pays membres sont dans l'impossibilité d'utiliser les taux de change comme

2 - *Ibidem.*

3 - OCDE, Perspectives de l'emploi, juillet 1999, cité par Michel Husson, « Une "modération" salariale peu modérée », Chronique Internationale de l'IRES, n° 60, septembre 1999.



variable d'ajustement en cas d'inflation, facteur de dégradation de la compétitivité-prix. Le courant libéral justifie une modération salariale par le fait qu'une pression sur les salaires constituerait la seule possibilité d'ajustement restante pour maintenir ou accroître la compétitivité. Curieusement, cette approche omet de mentionner que les entreprises peuvent également utiliser leur taux de marge en tant que variable d'ajustement. Comme le souligne Pierre Concialdi, chercheur à l'IRES, « il semble excessif de privilégier un scénario où la flexibilité devrait être intégralement supportée par les salaires tandis que les profits demeureraient totalement rigides et insensibles à la conjoncture ». Actuellement, les profits des entreprises autorisent des augmentations salariales sans porter

atteinte à la compétitivité. Par ailleurs, il est primordial pour le tissu économique d'un pays d'améliorer la compétitivité sur le plan de la qualité.

Les craintes face à la concurrence et la volonté pour chaque pays d'être compétitif existaient bien avant la mise en place de l'euro, le cas extrême étant celui de la Belgique, qui adoptait en 1988 une loi ayant pour objet une surveillance permanente de la compétitivité de ses principaux « partenaires » européens et une adaptation des salaires par rapport à cet indicateur. L'entrée dans l'euro n'a pas bouleversé la tendance modératrice mise en place dans les années quatre-vingt, elle a pu cependant amplifier les politiques de rigueur salariale, et les faire accepter plus facilement par les syndicats et les salariés.

débouchés, et favorisée par un accroissement de la demande. Or une augmentation des salaires réels permet d'accroître la demande des ménages, et de ce fait, est créatrice d'emplois.

Depuis quelques mois la plupart des syndicats en Europe considèrent qu'il serait opportun, après plus de vingt ans de rigueur, de ne pas soutenir systématiquement des mesures dont les effets sur l'emploi sont loin d'être probants. Au Royaume-Uni, en Allemagne, en France, aux Pays-Bas, les syndicats ont opté pour une attitude plus offensive en matière de négociations salariales. En Allemagne, les négociations dans le secteur de la métallurgie ont permis un accroissement des salaires de plus de 4 % (voir encadré *IG Metall, un exemple de négociation salariale réussie*). Un renversement de tendance semble se dessiner en Europe, puisque des secteurs particulièrement touchés par la politique de rigueur connaissent à présent des hausses salariales. Des freins à une reprise salariale subsistent cependant, comme en témoignent les récentes prises de position de la Banque centrale européenne en faveur d'une poursuite de la modérations. Par ailleurs, le processus actuel de décentralisation des négociations est susceptible d'atténuer les possibilités de mener des négociations salariales offensives. Ces évolutions appellent la vigilance des organisations syndicales afin que les salariés puissent bénéficier du retour de la croissance.

Un nécessaire partage des bénéfices de la croissance

Depuis 1994, le PIB européen s'est accru, mais la croissance des salaires reste inférieure de près de deux points à celle du PIB. Cette remarquable continuité dans l'austérité semble difficilement justifiable, sachant que les marges des entreprises se sont accrues. Une étude réalisée par l'IRES montre qu'il existe un « parallélisme troublant » entre l'évolution de la part du profit non investi et celle du taux de chômage. Une reprise durable ne peut se faire que par la création d'emplois stables dans des secteurs porteurs, engendrés par une hausse des investissements productifs dus à une recherche accrue de nouveaux

IG Metall, un exemple de négociation salariale réussie

Fin 1998, IG Metall, syndicat allemand dans le secteur de la métallurgie, prône la fin des concessions salariales en axant ses revendications sur des études réalisées par un institut de recherches économiques. Ces études soulignent la légitimité d'une reprise salariale, vecteur d'un accroissement de la demande et de créations d'emplois. Par ailleurs, elles mettent en avant la nécessité de contrecarrer la diminution injustifiée de la part salariale dans le PIB observée depuis 1982, par une prise en compte de l'accroissement de la productivité lors des négociations salariales. IG Metall demandait une hausse salariale de 6,5 %, comprenant l'accroissement de la productivité (2,5 %), le taux d'inflation (1,5 %), une composante de redistribution (2,5 %). La hausse salariale finalement obtenue fut de 4,2 %, grâce à une forte mobilisation de la base et à un suivi attentif des données macro-économiques.

1 - Exemple cité par Adelheid Hege, « "Fin de la modestie" crise ou européanisation des stratégies salariales ? », *Chronique Internationale de l'IRES*, n° 60, septembre 1999.

Isabelle Antal-Kapamadjian