



*Europäischer Metallgewerkschaftsbund*  
*European Metalworkers' Federation*  
*Fédération Européenne des Métallurgistes*

# **NEGOCIATIONS COLLECTIVES DANS LE SECTEUR EUROPEEN DE LA METALLURGIE**

## **RAPPORT EUCOB@N 2010**

**Table des matières**

<b>1 Introduction et aperçu</b>	<b>3</b>
<b>2 Négociations collectives 2009/2010</b>	<b>4</b>
2.1 Nouvelles conventions	4
2.2 Niveaux de négociation	4
<b>3 Revendications 2009/2010</b>	<b>5</b>
3.1 Salaires	5
3.2 Temps de travail	6
3.3 Formation	6
3.4 Travailleurs séniors	6
3.5 Egalité de traitement	7
3.6 Travail précaire	7
3.7 Autres revendications	7
<b>4 Résultats 2009/2010</b>	<b>7</b>
4.1 Salaires	7
4.2 Temps de travail	8
4.3 Formation	8
4.4 Travailleurs séniors	9
4.5 Egalité de traitement	9
4.6 Travail précaire	9
4.7 Autres thèmes	10
<b>5 L'enquête sur le secteur de l'acier</b>	<b>10</b>
<b>6 La règle de coordination salariale et la Valeur de l'accord global (VOWA)</b>	<b>11</b>
<b>7 Résumé et conclusions</b>	
<b>8 Tendances macroéconomiques</b>	

## 1 Introduction et aperçu

La situation économique en Europe reste dramatique. Elle est marquée par un chômage élevé, un travail de plus en plus précaire, de faibles augmentations de salaires (si augmentation il y a) et un nombre considérable de restructurations.

La communication, à la FEM, d'informations sur les négociations collectives est plus importante que jamais, à la fois dans le cadre du système de comptes-rendus journaliers et de l'enquête annuelle. Les informations les plus détaillées doivent normalement être envoyées dès que possible par courrier électronique au réseau Eucoban, alors que les points principaux sont présentés dans l'enquête annuelle sur la base de notre questionnaire.

Cette année, le questionnaire a été simplifié. Nous avons choisi de remplacer l'enquête en ligne par un document Word contenant neuf questions. Certaines questions de la précédente enquête ont été supprimées. Nous avons également traduit le questionnaire en allemand et en français, donnant ainsi aux organisations affiliées la possibilité de répondre dans les trois langues officielles de la FEM. Malgré ces dispositions, la participation n'a pas été plus élevée en 2010 qu'en 2009. Une enquête spéciale pour le secteur de l'acier a également été réalisée en 2010. Elle sera évaluée par le Comité sectoriel « Acier » de la FEM.

Le rapport de cette année est un peu plus court et plus simple que les précédents. De même, l'annexe a été réduite et légèrement simplifiée. Le chapitre macroéconomique porte cette fois moins sur la croissance économique et l'emploi et davantage sur les salaires, les prix et la productivité. Ainsi, le lien entre les trois parties du rapport est plus évident cette année. Nous espérons ainsi atteindre plus de lecteurs.

En plus d'œuvrer à l'amélioration du rapport - qui nous sommes convaincus est plus clair - la FEM a également renforcé la coordination et le dialogue avec les autres fédérations européennes.

Bart Samyn  
Secrétaire général adjoint

Erlend Hansen  
Chargé de recherche

## **2 Négociations collectives 2009/2010**

### 2.1 Nouvelles conventions

Le présent rapport Eucoban présente la durée, les revendications et les résultats des nouvelles conventions signées en Belgique (SETCa), en Bulgarie (Metallicy), en République tchèque, en Finlande (Metalli et Union of Salaried Employees), en France, en Allemagne, en Norvège (Fellesforbundet), en Espagne (conventions provinciales) et en Suède (IF Metall et Unionen).

La durée des nouvelles conventions varie. Celles-ci ont pour la plupart une durée d'application d'un à trois ans. Certaines conventions sont des conventions de crise avec une durée limitée. La plupart des conventions sont erga omnes, c'est-à-dire qu'elles s'appliquent à tous les travailleurs, voir tableau 2.1 dans l'annexe de ce rapport.

Nous avons également reçu de nombreuses réponses à la question 9 de l'enquête sur le prochain cycle de négociations collectives. Certaines organisations affiliées indiquent qu'il est trop tôt pour déterminer quelles seront les revendications dans la mesure où les décisions officielles n'ont pas encore été prises.

Celles qui connaissent déjà leurs prochaines priorités citent les augmentations de salaires et le salaire minimum. Les retraites, la préretraite, le travail précaire (campagne de la FEM) et la protection contre les licenciements sont également mentionnés. Peu d'organisations affiliées ont jusqu'à présent mentionné la formation, voir tableau 2.2 dans l'annexe.

### 2.2 Niveaux de négociation

La deuxième question de l'enquête portait sur les niveaux de négociations collectives. Les répondants avaient le choix entre cinq cases. Ont-ils négocié au niveau national et les négociations étaient-elles sectorielles ou intersectorielles ? Ou ont-ils négocié au niveau régional et les négociations étaient-elles sectorielles ou intersectorielles? La cinquième et dernière case se référait aux négociations au niveau de l'entreprise qui sont identiques aux négociations locales. Les répondants avaient la possibilité de cocher plus d'une case.

Pas moins de 25 organisations affiliées sur les 33 participant à l'enquête de cette année ont indiqué qu'elles négociaient au niveau national.

Toutefois, cela ne signifie pas nécessairement que les négociations ont eu lieu au cours de la période couverte par le rapport Eucoban. Les syndicats ont pour la plupart négocié uniquement au niveau sectoriel national. Certains ont négocié à la fois aux niveaux sectoriel et intersectoriel. Les syndicats norvégiens NITO et TEKNA et suédois IT Metall négocient à l'échelle nationale mais seulement au niveau intersectoriel.

Les négociations régionales ont eu lieu en Belgique, en France, en Allemagne, en Slovaquie, ainsi qu'en Espagne, où elles sont menées à la fois aux niveaux sectoriel et intersectoriel. Les négociations au niveau de l'entreprise ont eu lieu dans la quasi-totalité des pays. En Croatie et en Suisse, les organisations affiliées à la FEM n'ont négocié qu'au niveau local. Il en va de même pour IDA, le syndicat danois, voir tableau 2.3 dans l'annexe du rapport.

### **3 Revendications 2009/2010**

Cette section du rapport présente un résumé des revendications et inclut dans chaque paragraphe une référence au tableau correspondant dans l'annexe.

CO-industri (Danemark) a instauré une nouvelle stratégie consistant à commencer le cycle des négociations par une présentation des mesures que les employeurs étaient prêts à accepter au lieu d'une présentation de la liste des revendications par le syndicat. Cette stratégie a ainsi permis de connaître dès le départ les conditions minimales, puis de commencer les négociations afin d'obtenir de meilleurs résultats. Cela explique pourquoi CO-industri n'apparaît pas dans la section des revendications.

#### **3.1 Salaires**

Les revendications salariales ont été plus fortes en 2010 qu'en 2009 dans la mesure où l'étau de la crise s'est desserré. Une demande d'augmentation de 10% a même été présentée en Bulgarie. En Slovaquie, ces demandes étaient de 6% et 5,5%. Toutefois, les revendications ont pour la plupart été plus modérées - environ 2-3% (tout juste supérieures au taux escompté d'inflation). IG Metall a exigé au moins la majoration des salaires afin de compenser l'inflation et l'arrêt du gel des salaires. Certains employeurs ont proposé de baisser les salaires moyens nominaux, comme dans l'industrie électrotechnique en République tchèque.

En Norvège, Fellesforbundet a demandé de généraliser l'application de certaines sections de la convention collective, voir tableau 3.1.

### 3.2 Temps de travail

Aucune revendication radicale n'a été présentée en 2009 ou en 2010 dans le domaine du temps de travail. Le temps de travail fait bien sûr l'objet d'un grand débat politique en Europe dans la mesure où la Commission européenne a l'intention de réviser ou de remplacer l'actuelle directive sur le temps de travail. L'absence de changement ou des réductions mineures ont été la norme à cet égard. Toutefois, en Croatie, SMH a revendiqué une semaine de travail de 32 heures afin de lutter contre la récession.

IG Metall a exigé de nouvelles réglementations relatives au chômage partiel (Kurzarbeit). Skei (Slovénie) a demandé une meilleure adaptation du temps de travail à la vie familiale. En Norvège, Fellesforbundet a demandé un nouveau régime relatif aux systèmes de rotation pour les travailleurs qui ont été provisoirement licenciés en raison d'un faible niveau d'activité, voir tableau 3.2.

### 3.3 Formation

La formation a été l'élément central de la première revendication commune de la FEM adoptée en 2005. Il convient de noter que la première revendication commune n'a pas été remplacée par la deuxième revendication commune décidée en 2009; ces deux revendications sont valables.

Les revendications relatives à l'amélioration des droits à la formation ont été présentées dans 10-12 pays. En Belgique, en France et en Espagne, les syndicats ont appelé au droit au congé individuel de formation. La formation en période de chômage et de licenciements a été une question clé dans plusieurs pays. FNV, CNV et De Unie (Pays-Bas) ont demandé 5 jours de formation individuelle, ainsi que l'appui de coachs de carrière, voir tableau 3.3 dans l'annexe.

### 3.4 Travailleurs seniors

Un débat majeur a également eu lieu sur le thème des retraites en Europe en 2010. La Commission a présenté son livre vert et de nombreux Etats ont relevé l'âge du départ à la retraite et réduit les retraites dans le cadre de leurs mesures d'austérité.

Il s'est passé peu de choses en ce qui concerne le thème de la vieillesse et des négociations collectives au cours de la dernière période. Un nombre limité de revendications a été présenté, voir tableau 3.4. La protection contre les licenciements trois ans avant le départ à la retraite a été un thème de négociation en Bulgarie et en Slovaquie.

### 3.5 Egalité de traitement

Le syndicat bulgare Metallicy a revendiqué l'égalité de traitement pour tous indépendamment du genre, de l'âge, de la nationalité, etc. D'autres comme le syndicat d'employés danois IDA ont seulement demandé des statistiques sur les salaires. L'égalité entre les hommes et les femmes et la parité des salaires ont été abordées en Slovénie et en Suède, comme le montre le tableau 3.5.

### 3.6 Travail précaire

Une série de revendications a été présentée aux autorités politiques, aux employeurs et au public dans le domaine du travail précaire, thème central de la deuxième revendication commune.

Les cycles de négociations collectives de 2009 ou 2010 ont été les premiers à avoir lieu après la Conférence de la FEM sur les négociations collectives de novembre 2009, conférence qui a adopté la deuxième revendication commune. Des revendications ambitieuses ont été présentées dans de nombreux pays, en particulier en ce qui concerne les travailleurs intérimaires. Les organisations affiliées avaient pour objectif de limiter le nombre de contrats, de limiter le pourcentage de travailleurs intérimaires et de transformer ces travailleurs en travailleurs permanents. L'égalité salariale pour les travailleurs intérimaires est également une question pertinente qui sera abordée dans la nouvelle directive de l'UE qui doit être mise en œuvre en 2011.

### 3.7 Autres revendications

Les revendications présentées dans le tableau 3.7 sont celles qui n'entrent pas dans les autres catégories, par exemple l'amélioration des droits syndicaux. La santé et sécurité et le harcèlement sont d'autres thèmes possibles.

## **4 Résultats 2009/2010**

### 4.1 Salaires

Très peu d'organisations affiliées ont réussi à obtenir une augmentation des salaires de leurs membres au cours des dernières années. En obtenant une augmentation de 6,9% en 2008 et de 2,9% en 2009, le syndicat norvégien NITA fait partie des exceptions. D'autres syndicats ont été confrontés à un gel des salaires et même à des réductions de salaires, comme par exemple en Croatie.

Toutefois, la situation se caractérise globalement par des améliorations mineures de 1-3%, c'est-à-dire tout juste supérieures au taux d'inflation. Des augmentations forfaitaires ont été décidées dans plusieurs pays en raison de l'incertitude causée par la crise. Il est improbable qu'un syndicat ait exigé des augmentations forfaitaires, mais les employeurs craignent manifestement que leurs bénéfices de 2010 ne soient que provisoires et sont par conséquent réticents à accorder des augmentations de salaires de manière permanente, voir tableau 3.8.

#### 4.2 Temps de travail

Comme indiqué ci-dessus, aucune revendication radicale n'a été présentée dans le domaine du temps de travail au cours du dernier cycle de négociations collectives. Le résultat le plus spectaculaire a été obtenu en Allemagne, où des dispositifs de chômage partiel (Kurzarbeit) ont été inclus dans plusieurs conventions collectives majeures. IG Metall a publié des comptes-rendus détaillés sur le site Internet Eucoban et diffusé une présentation PowerPoint en anglais sur l'avenir dans le travail (« Future in Work »).

En Croatie, la semaine de travail a été réduite à 32 heures dans 5 conventions. Au Danemark, la « Journée de la constitution » sera désormais également fériée pour les employés. Aucun changement n'est à signaler dans les autres pays, outre des changements mineurs, voir tableau 3.9

#### 4.3 Formation

Comme mentionné précédemment, la formation et l'éducation ont été une grande priorité des syndicats européens de la métallurgie, également suite à l'introduction de la deuxième revendication commune.

Des résultats ont été obtenus dans plus de 10 pays. En Allemagne, les partenaires sociaux ont associé les réductions partielles de salaire aux qualifications dans le cadre du nouvel accord sur « l'Avenir dans la formation » (« Future in qualification »).

Metallicy (Bulgarie) a obtenu des résultats dans le domaine de la qualification et de la requalification en ce qui concerne les langues étrangères et les compétences clés. Le syndicat suédois Unionen a fait part de la création de droits particuliers à la formation pour les employés reprenant le travail après une longue période de maladie, et d'un nouveau système de formation afin d'éviter de nouveaux licenciements.

Les nouveaux droits des métallurgistes à la formation sont souvent des droits individuels. Des groupes de travail ont été créés ou des projets sont

en cours de préparation dans certains pays afin de renforcer les compétences, voir tableau 3.10.

#### 4.4 Travailleurs séniors

L'affilié slovaque OZ KOVO a fait part d'une meilleure protection contre le licenciement des employés à moins de 5 ans du départ à la retraite. Le syndical belge SETCa a signalé que les échelles d'âges ont été remplacées par des échelles fondées sur l'expérience professionnelle.

En France, la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC et FO ont obtenu des améliorations pour les travailleurs âgés de plus de 55 ans : valorisation de l'emploi des seniors, conseils et prise en compte de la compétence et de l'expérience des séniors dans le développement des carrières.

En Allemagne, la convention collective intitulée "FlexU" a été prolongée, voir tableau 3.11.

#### 4.5 Egalité de traitement

Un nombre assez important d'améliorations a été obtenu en particulier en ce qui concerne le congé maternité et paternité au Danemark, en Suède et en Finlande, ainsi qu'en Espagne où le congé couvre également la prise en charge des personnes dépendantes.

Le syndicat bulgare Metallicy a mis l'accent sur un éventail plus large d'aspects liés à l'égalité des droits dont l'âge, la nationalité, etc. En Croatie, les améliorations les plus récentes dans ce domaine ont été obtenues par l'intermédiaire de la législation du travail, voir tableau 3.12.

#### 4.6 Travail précaire

Les revendications liées aux questions du travail précaire ont été présentées dans une série de pays dans le cadre de la deuxième revendication commune de la FEM.

L'accent a été mis en priorité sur le travail intérimaire, comme mentionné ci-dessus dans le paragraphe 3.6. La nouvelle convention de Metallicy n'autorise la signature que d'un seul contrat provisoire ; le deuxième contrat devant être permanent. Au Danemark, la nouvelle directive relative aux travailleurs intérimaires sera mise en œuvre dans la convention collective après approbation par les parties. Un accord préliminaire a été conclu entre la confédération syndicale norvégienne et son homologue patronal pour le secteur des travailleurs intérimaires.

Trois fédérations hollandaises ont donné un exemple de résultat positif : égalité de rémunération pour les travailleurs intérimaires aux Pays-Bas. Des plafonds concernant le pourcentage de travailleurs intérimaires ont été instaurés en Slovaquie (OZ KOVO). En République tchèque, OS KOVO a rendu compte de la mise en œuvre générale de la deuxième revendication commune à travers la coopération entre les parties aux accords.

Les fédérations n'ont toutefois pas toutes obtenu des résultats. En Espagne, les employeurs ont refusé d'inclure le travail précaire dans le social dialogue. Les informations provenant de France et de Croatie sont également négatives (dans ce cycle de négociations).

Metallicy a également indiqué que toutes les exigences en matière de santé et sécurité au travail et le paiement des contributions d'assurance sociale devaient être respectés dans les cas de sous-traitance, voir tableau 3.13.

#### 4.7 Autres thèmes

Cette question concerne les résultats qui n'entrent dans aucune autre catégorie, tels que les droits syndicaux, la santé et la sécurité, etc. La catégorie des « autres thèmes » est malheureusement utilisée trop souvent.

CO-industri nous a fait parvenir un rapport intéressant sur le Danemark, où les indemnités de licenciement ont été incluses pour la première fois dans une convention collective. En cas de licenciement, l'indemnité de licenciement versée par les employeurs réduira la différence entre l'ancien salaire et les allocations de chômage.

Un syndicat français (FTM-CGT) a indiqué que le dernier cycle de négociations avait conduit à un débat national sur l'industrie. Les autres syndicats français ont décrit avec précision un nouvel agenda social sectoriel incluant de nouveaux outils de gestion de l'emploi et des compétences, voir tableau 3.14.

### **5 L'enquête sur le secteur de l'acier**

La FEM a réalisé pour la première fois une enquête spéciale pour le secteur de l'acier. Cette enquête a été initiée par le Comité sectoriel « Acier » au printemps 2010. Le questionnaire est légèrement différent pour ce secteur. Par exemple, il ne précise pas les revendications ni les résultats. Il pose seulement des questions sur les thèmes de l'accord.

Nous avons reçu 20 réponses à notre questionnaire sur l'acier. Trois d'entre elles concernent un groupe industriel, ArcelorMittal. Les tableaux de l'annexe 2 se réfèrent à l'enquête sur le secteur de l'acier (tableaux 5.1 et 5.2). Une présentation PowerPoint de l'enquête sur l'acier a également été réalisée par Uwe Fink de IG Metall.

Le tableau 5.1 est un calendrier des négociations collectives présentant des informations sur les nouvelles conventions, les durées d'application, leur structure, leur couverture, etc.

Le tableau 5.2 présente les niveaux et les thèmes des négociations au cours du dernier cycle. Les syndicats du secteur de l'acier négocient aux niveaux national, sectoriel, régional et au niveau de l'entreprise.

Les salaires minimums sont établis au niveau national. Les augmentations de salaires n'ont pas été nombreuses au cours du dernier cycle de négociations. Toutefois, l'Allemagne et la Suède présentent les meilleurs résultats dans ce domaine. Les autres questions importantes en matière de négociations ont été le travail précaire, les licenciements, la délocalisation du personnel et la santé et sécurité.

## **6 La règle de coordination salariale et la Valeur de l'accord global**

Les organisations affiliées à la FEM ont adopté une règle de coordination salariale stipulant que chaque organisation devra chercher à obtenir une compensation de l'inflation, ainsi qu'une part équitable de l'augmentation de la productivité (50%). Cette règle a été adoptée à la fin des années 90 à une époque où personne ne pouvait prévoir les changements dramatiques qui sont intervenus à la fin de la dernière décennie.

Par exemple, en cas d'augmentation des salaires de 3% par an pour un taux d'inflation de 1%, l'augmentation du salaire réel serait de 2%. La hausse du salaire réel représenterait la moitié de l'augmentation de la productivité, si celle-ci était de 4%.

Les enquêtes Eucoban demandent aux organisations affiliées de calculer la Valeur de l'accord global (VOWA), en incluant les éléments non salariaux si possible. La Compensation du taux d'inflation (CTI) est calculée après déduction de l'inflation selon les chiffres européens généralement reconnus et se réfère à l'augmentation du salaire réel exprimée en pourcentage incluant également des éléments non-salariaux, tels que la formation et les retraites. Le Taux de participation équilibrée à la productivité (TPEP) est obtenu en déduisant également la productivité.

De nombreux pays européens ont connu une baisse de productivité en 2008 et 2009. Toutefois, cette baisse n'a bien évidemment pas donné lieu

à une demande de baisse de salaires de la part des syndicats. Ces pays se sont trouvés dans une situation étrange avec un Taux de participation équilibrée à la productivité supérieur à la CTI. Ainsi, plus d'un pays a connu des taux de participation équilibrée à la productivité de 7 et 8%.

En 2010 la situation est redevenue quelque peu 'normale'. Les hausses de salaires ont été comparativement faibles mais la productivité augmente à nouveau. Les salaires n'ont cependant pas suivi le rythme de la productivité en raison de la faiblesse des hausses des salaires.

Les changements de 2009 à 2010 (tableaux 4.3 et 4.4) sont anormaux.

## **7 Résumé et conclusions**

Le niveau de participation à l'enquête de cette année est pour ainsi dire identique à celui de l'an dernier. Nous aspirons toutefois à une meilleure couverture du rapport Eucoban ce qui ne sera pas possible tant que seulement la moitié des pays répondra à notre questionnaire.

Le rapport actuel montre que le développement économique est plus positif qu'en 2008 et 2009. La productivité est repartie à la hausse. Les hausses de salaires sont faibles et plusieurs syndicats ont dû accepter des augmentations forfaitaires au cours du dernier cycle de négociations.

Les organisations affiliées à la FEM assurent activement et fidèlement le suivi des deux revendications communes dans leurs cycles de négociations collectives nationales. La lutte pour limiter le travail intérimaire est actuellement une question essentielle pour les syndicats européens de la métallurgie.

## **7. Tendances macroéconomiques et incidence de celles-ci sur les négociations collectives en Europe**

### **Introduction**

La crise économique qui a frappé l'Europe en 2009 a été provoquée par une variation brusque et sans précédent de la demande, elle-même engendrée par la crise financière qui avait culminé à l'automne 2008. Soudainement, l'abondance de liquidités disponible s'est transformée en resserrement du crédit. L'impasse financière qui s'en est suivie a paralysé le système bancaire et bloqué l'octroi des crédits à la consommation et aux investissements. L'impact de la crise financière sur l'économie réelle a notamment consisté en une contraction foudroyante et profonde de la production dans les domaines de la construction et des industries manufacturières.

Passé un certain temps, le chômage a également commencé à augmenter fortement, ce qui non seulement n'a pas été sans conséquences sociales, mais a aussi eu un effet négatif sur la demande intérieure et a donc encore aggravé la crise. L'Europe connaît maintenant à nouveau un taux de chômage à deux chiffres, alors même que les répercussions de l'effondrement de l'activité économique sur le marché du travail ont été en partie amorties. Les gouvernements et les partenaires sociaux de la plupart des pays européens ont pris des mesures exceptionnelles en vue de préserver l'emploi et le pouvoir d'achat des travailleurs, mais cela n'a pas empêché bon nombre d'États membres d'enregistrer une baisse abrupte du taux d'emploi, laquelle a encore plus mis à mal les finances publiques.

Plus récemment, la zone euro a connu une crise obligataire qui a forcé les gouvernements d'un certain nombre de pays fortement endettés et/ou connaissant un déficit élevé comme l'Espagne, la Grèce, l'Irlande, l'Italie et le Portugal à prendre des mesures d'austérité draconiennes. Sous la pression des marchés financiers, les pays faiblement endettés comme l'Allemagne et la France ont également lancé des programmes de

consolidation de grande envergure. Cela a sonné le glas des programmes de relance et de la politique fiscale expansionniste qui avaient maintenu l'économie européenne à flot durant la crise ; une nouvelle vague d'austérité et de serrage de ceinture menace maintenant de balayer la reprise, déjà fragile et hésitante. Au vu de la hausse généralisée des prix, les réductions de salaire (principalement constatées dans le secteur public) et les restrictions salariales de plus en plus prononcées vont probablement encore accentuer le déséquilibre qui existe en matière de répartition des recettes des entreprises entre rémunérations et bénéfices, au profit de ces derniers. Après une brève période de croissance en 2009, les salaires réels européens devraient stagner ou n'augmenter que modérément et par conséquent entraver toute reprise économique durable.

Ce chapitre vise à donner une vue d'ensemble des évolutions macroéconomiques qu'a connues l'Europe depuis le début de la crise économique ; il se focalisera plus intensément sur les salaires, les prix et les hausses de productivité. L'objectif est ici de présenter le contexte économique dans lequel les négociations collectives se sont déroulées en 2009 et 2010 en Europe. Les principaux indicateurs étudiés sont le produit intérieur brut (PIB), la production industrielle (par type d'activité) et le chômage. Nous avons également examiné les tendances en matière de productivité du travail, d'inflation, de salaires nominaux et réels et de répartition des revenus entre capital et main-d'œuvre (c'est-à-dire la part salariale) ; autant d'éléments d'une importance cruciale pour les négociations collectives. Nous avons employé deux sources de données comparatives, à savoir Eurostat et AMECO. Il convient de noter que les données relatives à 2010 (et ultérieurement) sont des prévisions et doivent être considérées avec prudence.

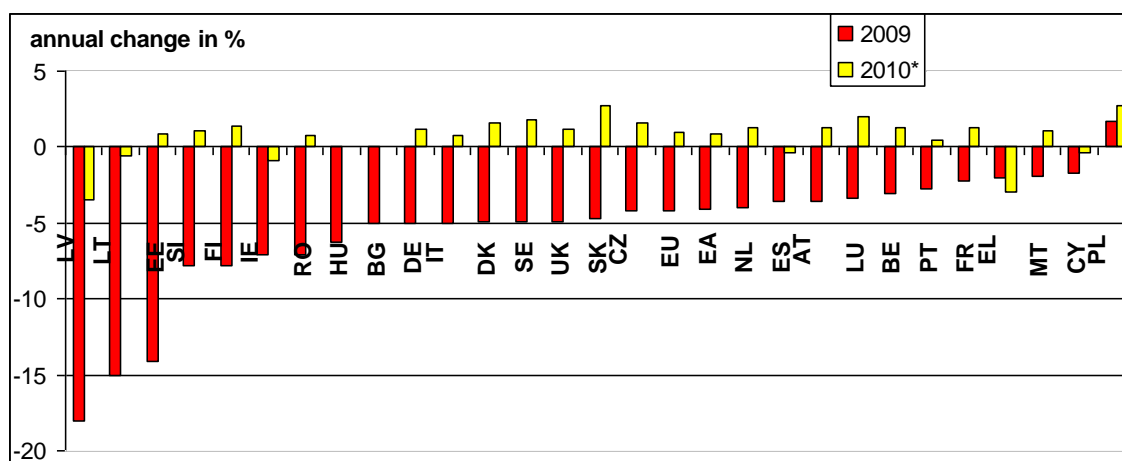
## Évolutions macroéconomiques en Europe en 2009 et 2010

### L'économie dans son ensemble : tendances en matière de PIB

Tout l'Europe a ressenti les effets de la crise en 2009, mais certains de ses membres ont été particulièrement touchés. Les pays baltes commençaient déjà à ressentir un repli de leur économie au dernier trimestre 2007, tandis que le PIB de l'Irlande avait cessé de croître dès le premier trimestre de cette même année (O'Farrell 2010). L'économie européenne a ensuite connu une grave et soudaine récession au cours des deux derniers trimestres de l'année 2008 ; au premier semestre 2009, la crise a pris de l'ampleur (Rapport de la FEM sur les négociations collectives, 2009). La **Figure 1** présente la croissance du PIB en 2009 ainsi que les estimations pour 2010. En 2009, le PIB des pays baltes a chuté de façon spectaculaire, à savoir de 18 % en Lettonie et de 14-15 % en Lituanie et en Estonie. Plusieurs pays ont par ailleurs enregistré une baisse supérieure à la moyenne européenne (UE-27) de -4,1 % : la Slovénie (-8,6 %), la Finlande (-7,8 %), l'Irlande et la Roumaine (-7,1 %) et la Hongrie (-6,3 %). Dans les pays comme les Pays-Bas, l'Autriche ou l'Espagne, la diminution du PIB a été légèrement inférieure à la moyenne européenne ; seule la Pologne a vu son PIB croître (+1,7 %).

Selon les prévisions de mai 2010 de la Commission européenne (CE 2010), le PIB devrait en 2010 croître de 1,0 % au sein de l'Europe des 27 et de 0,9 % au sein de la zone euro (moyenne annuelle). Il devrait décoller (+2,7 %) dans certains pays comme la Slovaquie et la Pologne, mais la croissance devrait rester modérée dans la majeure partie de l'Europe. Le PIB continuera même à se contracter en Lettonie, en Grèce, en Irlande, en Lituanie et en Espagne. La Hongrie et la Bulgarie devraient quant à elle connaître une croissance nulle.

Figure 1 : évolution annuelle réelle du PIB en 2009 et 2010\*



Source : \* prévision CE 2010.

Les nouvelles données fournies par les sources nationales indiquent que la reprise s'est quelque peu accélérée dans certains pays au deuxième trimestre 2010 ; l'Allemagne, en particulier, a fait montre d'un dynamisme inattendu avec un PIB en hausse interannuelle de 3,7 % (Handelsblatt 2010). Ce résultat a tiré vers le haut les performances de la zone euro, dont le PIB a enregistré une croissance interannuelle de 1,7 % (au lieu du 1,4 % prévu) au deuxième trimestre 2010 (Eurostat 2010), et a permis aux petits pays de l'UE à fortes exportations vers l'Allemagne de constater une amélioration de leur situation. Le redressement actuel est alimenté par une poussée des exportations allemandes, essentiellement gonflées par la faiblesse de l'euro au cours du premier semestre 2010.

### Tendances sur le marché du travail

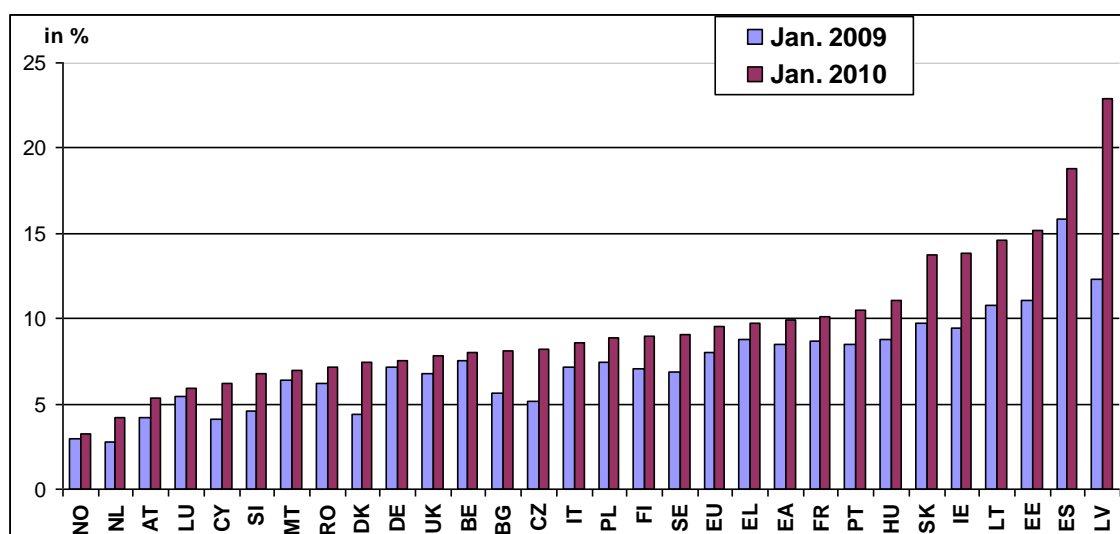
La « crise de la production » a également eu une grave incidence sur le marché européen du travail. Les effets de celle-ci ne s'y sont fait ressentir qu'avec un certain retard et ont été en partie absorbés par des mesures visant à stimuler l'emploi : entre le deuxième trimestre 2008 et le deuxième trimestre 2009, alors que le PIB de l'UE-27 chutait de 5 %, l'emploi diminuait de 1,2 % et le chômage augmentait de 2 % (ETUI 2010). Les écarts d'un État membre à l'autre étaient toutefois énormes,

avec à un extrême l'Allemagne, où l'affaissement substantiel du PIB s'accompagnait encore d'une légère hausse de l'emploi, et à l'autre l'Espagne, où la baisse plus modérée du PIB engendrait une chute catastrophique du taux d'emploi.

Le chômage s'est toutefois accru en 2009 et a atteint 8,9 % au sein de l'UE-27 et 9,4 % dans la zone euro. En 2010, il devrait atteindre 9,8 % en moyenne dans l'UE-27 et 10,3 % dans la zone euro. La **Figure 2** montre l'évolution du chômage en points de pourcentage entre janvier 2009 et janvier 2010. Ses plus fortes hausses ont été constatées en Lettonie (+10,6 points) et en Estonie, Irlande et Slovaquie (environ +4 points), tandis qu'il est resté relativement stable (c'est-à-dire inférieur à +0,5 point) en Belgique, en Allemagne, au Luxembourg et en Norvège.

En janvier 2010, les pays affichant les taux de chômage les plus élevés étaient la Lettonie (22,9 %), l'Espagne (18,8 %), l'Estonie (15,2 %), la Lituanie (14,6 %), l'Irlande et la Slovaquie (environ 14 % dans les deux cas) et la Hongrie (11,1 %). À titre de comparaison, les taux les plus faibles étaient signalés en Norvège (environ 3 %), aux Pays-Bas (environ 4 %) et en Autriche (environ 5 %).

Figure 2 : taux de chômage dans les pays européens en janvier 2009 et janvier 2010



Source : Eurostat 2010.

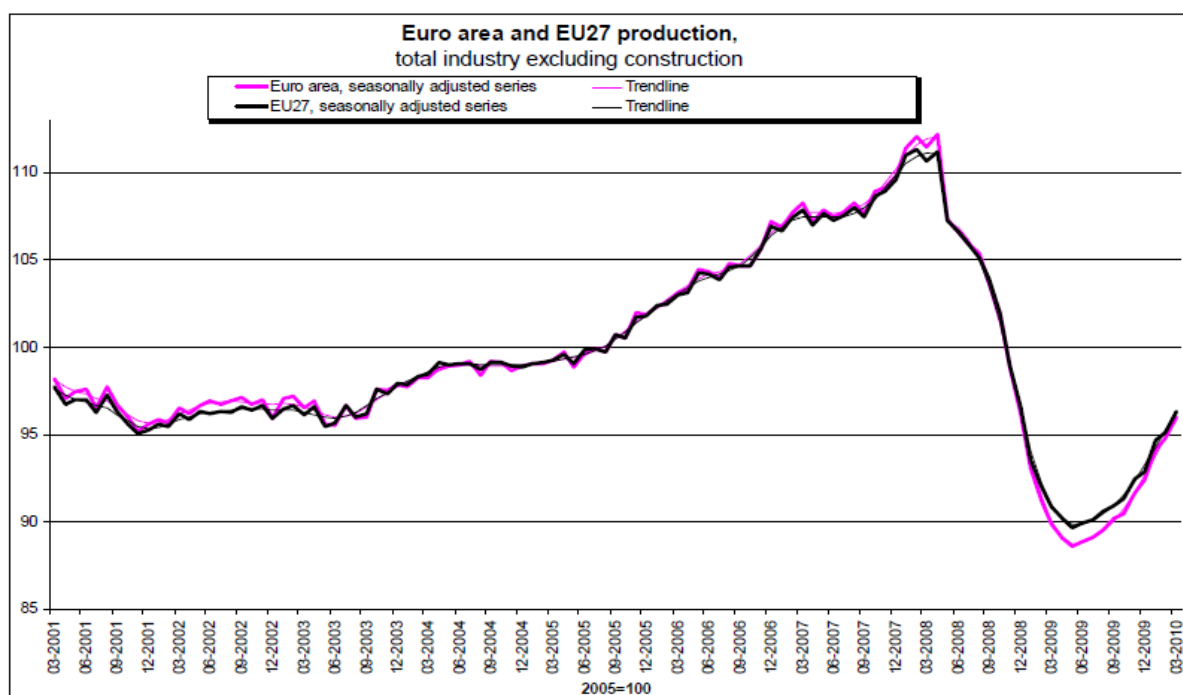
Les dernières données Eurostat indiquent que le marché du travail est resté étroit en 2010 et a continué à connaître une hausse du taux de chômage, même si celle-ci s'est ralentie : entre juin 2009 et juin 2010, par exemple, son augmentation n'a plus été que de 0,7 points au sein de l'UE-27. Au cours de cette période, il a persisté à croître dans les pays baltes, en Slovaquie et en Bulgarie (environ +3 à +6 points) mais a légèrement décliné dans les pays comme l'Autriche, l'Allemagne et le Luxembourg (environ -1 à -0,5 points).

### Tendances économiques dans l'industrie

Un examen à long terme de la production industrielle (entre mars 2001 et mars 2010, hors secteur de la construction) indique qu'après avoir atteint un sommet décennal au premier trimestre 2008, celle-ci s'est soudainement effondrée de 20 points de pourcentage au cours des douze mois qui ont suivi. La **Figure 3** présente l'évolution trimestrielle de la production industrielle au sein de l'UE-27 et de la zone euro au long de cette période ; ce graphique montre qu'en un an, la crise a ramené l'activité industrielle sous son niveau de 2001 et que seule la reprise actuelle lui a permis de l'atteindre à nouveau.

Il convient de souligner que la chute de 20 points qu'ont connue les activités manufacturières au pire de la crise s'est accompagnée d'une baisse de 6 % du taux d'emploi dans ce secteur en Europe (FEM 2009). D'une part, ce chiffre montre l'efficacité des mesures mises en œuvre par les partenaires sociaux et l'État en vue d'amortir les effets de la crise sur l'emploi (Glassner et Galgóczi 2009 ; Glassner et Keune 2010) ; d'autre part, cela limite également le potentiel de croissance de l'emploi lors de l'actuelle période de reprise, dans la mesure où les entreprises pourraient avoir tendance à exploiter leurs réserves de productivité au lieu d'engager.

Figure 3 : évolution trimestrielle de l'indice de production industrielle pour l'ensemble de l'industrie (à l'exception de la construction) au sein de la zone euro et de l'UE, de mars 2001 à mars 2010



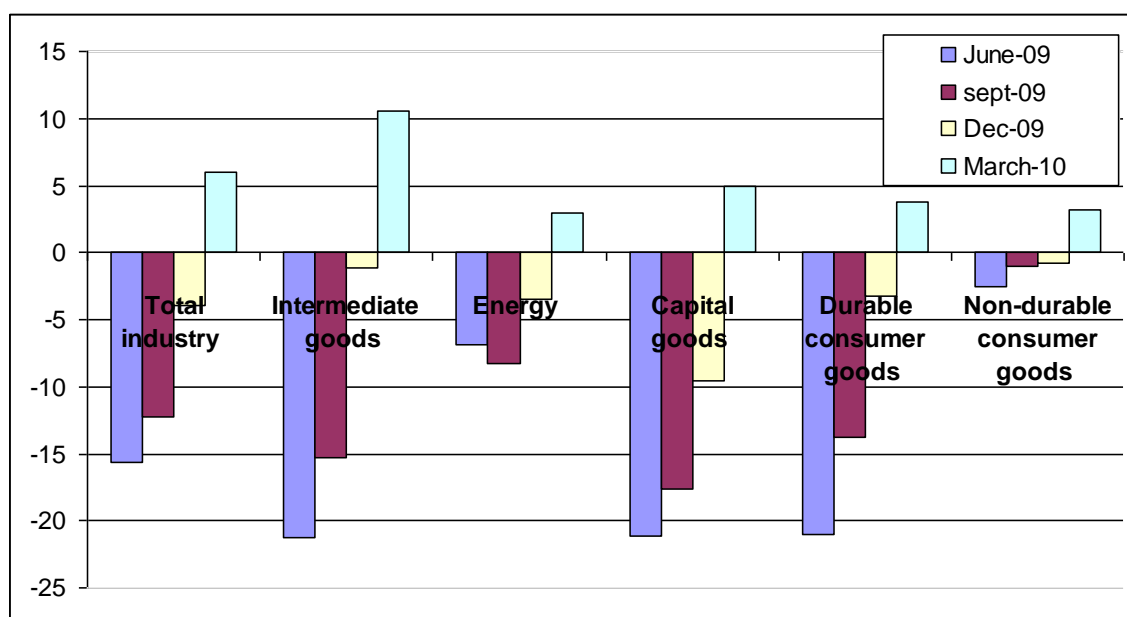
Source : Eurostat 2010a.

La **Figure 4** illustre la croissance interannuelle de la production industrielle par groupe de produit entre juin 2009 et mars 2010. En juin 2009, la plus forte baisse de production (par rapport au même mois de l'année précédente) concernait les biens d'équipement, les biens

intermédiaires et les biens de consommation durables, dont la production diminuait d'environ 21 % alors que la production industrielle totale perdait 16 % au cours de la même période. Ces catégories constituent l'ossature du secteur de la métallurgie élargi, et notamment de ceux des machines, de l'automobile et des composants électroniques ; ces secteurs sont les plus affectés par la crise de la production qui a frappé l'Europe entre l'automne 2008 et le printemps 2009 (FEM 2009).

La production industrielle s'est également contractée, dans une moindre mesure, dans les secteurs de l'énergie (-7 %) et des biens de consommation non durables (-2,6 %). Au second semestre 2009, c'est dans le domaine des biens d'équipement que la diminution interannuelle de la production est restée la plus grave (-17 % en septembre et -7 % en décembre). En mars 2010, on observe cependant un redressement par rapport au même mois de l'année précédente : au premier trimestre 2010 (comparé au même trimestre de l'année précédente), la production dans l'UE-27 a connu une augmentation globale de 6 %, et même de 11,6 % dans le domaine des biens intermédiaires. Au cours de la même période, elle a également crû de 4,9 % dans le domaine des biens d'équipement, de 3,8 % dans les biens de consommation durables, de 3,2 % dans les biens de consommation non durables et de 2,9 % dans l'énergie.

Figure 4 : évolution interannuelle de la production industrielle



Source : Eurostat 2010a.

## Tendances en matière de productivité, d'inflation et de salaires

Après cette vue d'ensemble des principales tendances de l'économie européenne, nous nous tournons maintenant vers les processus qui ont une incidence directe et cruciale sur le climat des négociations collectives en Europe : la productivité, l'inflation et les salaires, dont l'évolution fera l'objet d'une présentation dans les prochaines rubriques. Nous avons employé les informations harmonisées de mai 2010 contenues dans la base de données AMECO de la Commission européenne ; les chiffres pour 2010 sont par conséquent basés sur des prévisions réalisées en mai 2010 et sont, à ce titre, susceptibles de dévier des données qui sont apparues ou apparaîtront ultérieurement dans les statistiques nationales. Cette présentation de données comparables n'en permet pas moins, selon nous, de dresser un portrait utile des grandes tendances.

### Productivité du travail

Il n'est pas surprenant de constater qu'en moyenne, la productivité a décliné durant la crise, étant donné que la chute de la production n'a pas

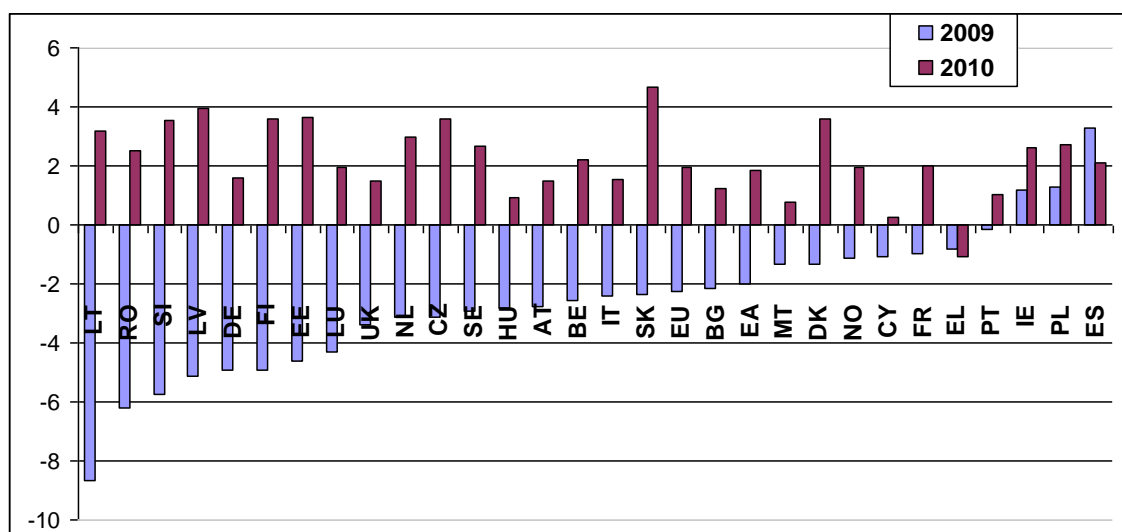
nécessairement entraîné une réduction correspondante de la main-d'œuvre. La **Figure 5** démontre un tassement moyen de la productivité du travail, mesurée en termes de PIB réel par employé, de 2 % dans l'UE-27 en 2009. Bien que les écarts entre pays soient conséquents, la tendance générale est très marquée à la baisse.

En moyenne, les chiffres annuels de productivité pour 2009 se sont effondrés de près de 9 % en Lituanie, d'environ 6 % en Roumanie et Slovaquie et d'environ 5 % en Estonie, Finlande et Allemagne. Dans les pays comme l'Autriche, la Belgique, la Hongrie, les Pays-Bas, la République tchèque, le Royaume-Uni et la Suède, la productivité du travail a perdu entre 3 et 4 %. En Irlande et en Espagne, par contre, elle s'est respectivement accrue de 1 et 3,3 %, principalement en raison d'une forte hausse du chômage. La Pologne, qui n'a pas été touchée par la crise de la production, a quant à elle vu sa productivité croître de plus d'un pour cent en 2009.

La Figure 5 reprend également les prévisions relatives à l'évolution annuelle de la productivité pour 2010 et indiquent clairement une inversion de la chute temporaire de productivité qu'a engendrée la crise depuis le deuxième trimestre 2008 et tout au long de 2009 (AMECO 2009). Il convient de noter que les données relatives à 2010 sont des prévisions et doivent être traitées avec prudence.

Les prévisions de croissance de la productivité les plus encourageantes sont celles de la Slovaquie (+4,7 %) et des pays baltes, à savoir environ +4 % en Lettonie et Estonie et environ +3 % en Lituanie. On s'attend également à une hausse marquée au Danemark, en République tchèque et en Slovaquie (environ +3,5 %) ainsi qu'en Irlande et en Pologne (environ +3 %). Dans les pays baltes, l'augmentation de la productivité sera plus que probablement dû à la persistance de la progression du chômage. En Autriche, en Bulgarie, en Hongrie et au Royaume-Uni, la productivité devrait connaître une poussée comprise entre 1 et 1,5 % en 2010 ; on prévoit par contre une baisse d'un pour cent en Grèce.

Figure 5 : évolution annuelle de la productivité du travail dans l'UE-27 en 2009 et 2010\* (%)



Remarque : \* prévision.

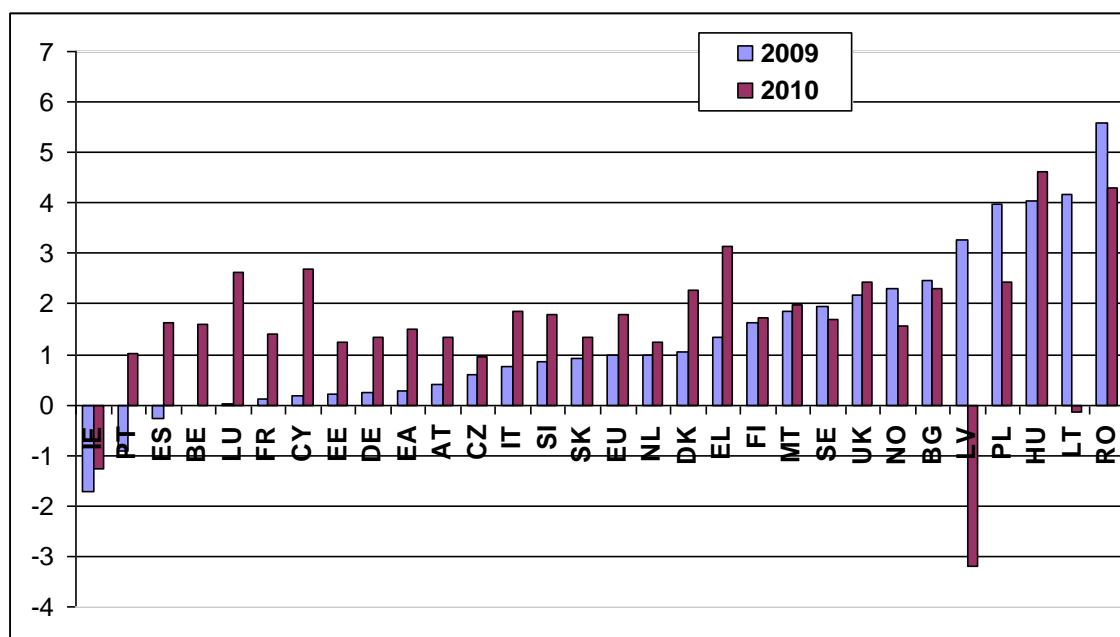
Source : AMECO 2010.

## Inflation

L'évolution annuelle de l'inflation en 2009 et 2010 (prévision) est indiquée à la **Figure 6**. Les prix (mesurés à l'aide des indices de prix à la consommation harmonisés) ne se sont que très modérément appréciés en 2009, bien que l'on note une divergence entre les pays de la « vieille » Europe des 15 et les nouveaux États membres d'Europe centrale et orientale ; divergence qui explique pourquoi le taux d'inflation annuel moyen de l'UE-27 (environ 1 %) était cette année supérieur à celui de la zone euro (0,3 %). Alors que la zone euro a été jusqu'à connaître une brève période de déflation en 2009, l'inflation a atteint 5,6 % en Roumanie et environ 4 % en Hongrie, Lituanie et Pologne. Les prix sont restés pratiquement stables en Belgique, en Espagne, en Estonie et en France, mais ils ont diminué en Irlande (-1,7 %) et au Portugal (-0,9 %). En 2010, les prix vont remonter mais resteront en deçà des 2 % visés par la Banque centrale européenne. On constate par ailleurs une tendance au nivellement de l'évolution de l'inflation entre l'Europe des 15 et les États

membres d'Europe centrale et orientale, qui se reflète dans le rapprochement des taux d'inflation annuels moyens de l'UE-27 (1,8 %) et de la zone euro (1,5 %). Les plus fortes hausses de prix sont attendues en Hongrie (4,6 %) et en Roumanie (4,3 %). Le taux de déflation de plus de 3 % prévu pour la Lettonie est par contre inquiétant ; les salaires nominaux dans ce pays se sont écroulés de plus de 11 % entre le troisième trimestre 2008 et le troisième trimestre 2009 (Figure 7).

Figure 6 : taux d'inflation en 2009 et 2010\*



Remarque : \* prévision.

Source : AMECO 2010.

## Évolution des salaires

La **Figure 7** présente l'évolution des salaires nominaux de l'ensemble des secteurs de l'économie en 2009 ainsi les prévisions en la matière pour 2010 (données AMECO).

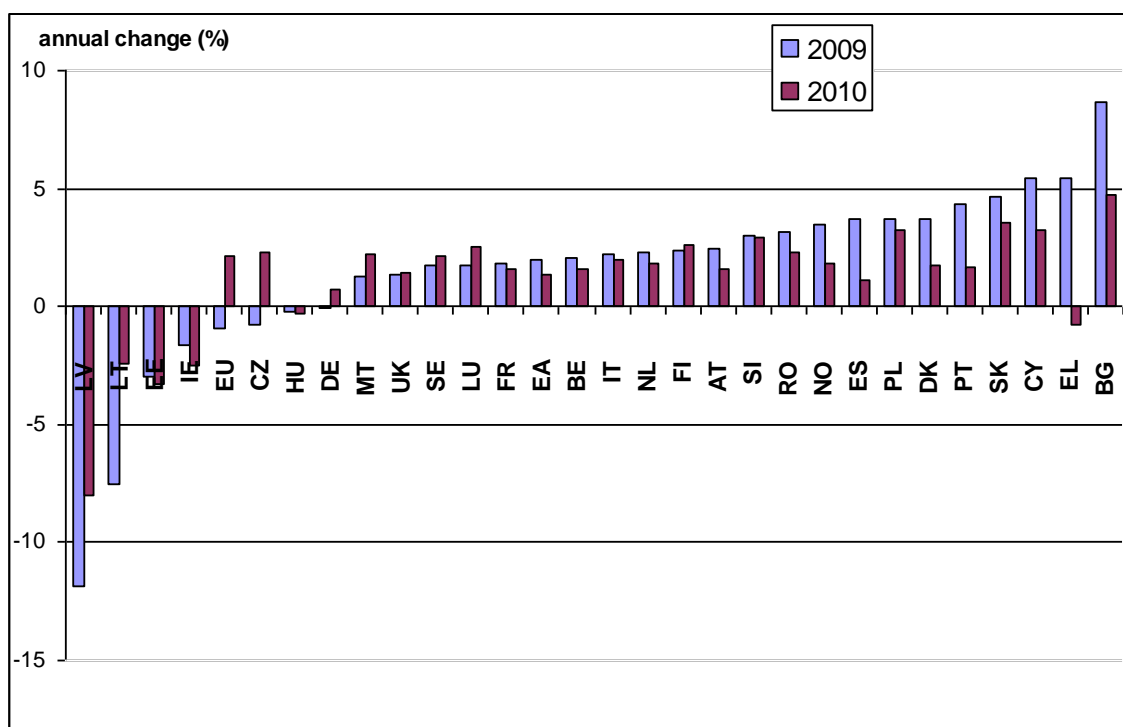
Pour 2009, le tableau est mitigé, plusieurs éléments différents ayant chacun tiré les salaires dans un sens ou dans l'autre, ce qui a creusé les écarts, déjà très prononcés à l'époque, entre les États membres.

La crise économique a mis un certain temps à affecter les salaires : ses effets négatifs en la matière ont d'abord été ressentis dans les pays où la crise s'est déclarée très tôt et/ou où elle s'est révélée particulièrement approfondie, comme dans les pays baltes ou en Irlande.

En Lettonie, les salaires nominaux ont diminué de 12 % en 2009 ; une série d'éléments probant indiquent que cet effondrement est lié aux mesures d'austérité et aux réductions salariales mises en œuvre dans le secteur public au début de la crise. La Lituanie, l'Estonie et l'Irlande ont également souffert d'une diminution conséquente des salaires nominaux.

En Allemagne, plus grosse économie européenne, les salaires nominaux ont stagné en 2009, et ce, en raison d'une combinaison de facteurs. Au début de la crise, ils faisaient encore montre d'une croissance relativement rapide due à une inflation plus importante qu'au cours de la période précédente, durant laquelle la plupart des conventions collectives avaient été signées. Avec l'approfondissement de la crise, cette dynamique salariale n'a pas tardé à s'éroder, principalement en raison de l'adoption de nouvelles conventions collectives plus locales autorisant les entreprises en difficultés économiques à dévier (temporairement) des accords conclus à plus haut niveau. Bon nombre d'entreprises ont par ailleurs réduit le temps de travail de leurs employés, ce qui a *de facto* réduit la rémunération effective de ces derniers. Au final, ces tendances contradictoires ont fini par inverser la tendance initialement haussière des salaires nominaux allemands, jusqu'au point où leur moyenne est devenue légèrement négative. Ces tendances ont également joué dans les autres pays, mais pas dans la même mesure et avec des résultats différents en fin d'année ; dans les pays qui ont explicitement appliqué des coupes salariales, comme en Irlande et dans les pays baltes, la situation a été encore pire, comme le montre la Figure 7.

Figure 7 : évolution annuelle des salaires nominaux par employé en 2009 et 2010\*



Remarque : \* prévision.

Source : AMECO 2010.

Vingt-et-un des vingt-sept États membres de l'Union européenne ont encore enregistré une hausse des salaires nominaux en 2009 ; en Bulgarie et en Grèce, cette hausse a même été exceptionnellement élevée : +8 et +6 % respectivement. En Autriche, en Belgique, en Espagne, au Luxembourg, au Portugal, en Slovaquie et en Slovénie, elle a été comprise entre 2 et 4 %. Une situation essentiellement due au fait que dans la plupart des pays, les hausses de salaires avaient été scellées lors de négociations collectives conclues avant automne 2008 et le début de la crise.

En moyenne, ces accords « pré-crise » n'ont toutefois pas suffi à maintenir la croissance des salaires de l'UE-27 hors du rouge : la masse salariale nominale a en effet décliné de 0,9 % en 2009.

Dans la zone euro, toutefois, elle a augmenté de près de 2 %, malgré les faibles performances de l'Allemagne.

Les prévisions pour 2010 indiquent un certain rééquilibrage entre les différents États membres : la moyenne des salaires nominaux dans l'UE-27 devrait ainsi croître de presque 2,2 %, tandis que celle de la zone euro devrait redescendre à +1,3 %. Au niveau national, cela signifie que dans la plupart des cas, la dynamique salariale devrait être plus modérée, tant du côté des hausses que du côté des baisses.

### **Évolution des salaires réels et relation entre salaires et productivité**

Il convient toutefois d'expliquer l'impact de ces tendances en matière de salaires réels et d'examiner la relation entre l'évolution des revenus et la productivité, même si à cause de la crise, ce dernier point n'a qu'une importance limitée à court terme. De manière générale, en 2009, les employés de l'UE-27 ont vu leurs rémunérations réelles augmenter de 0,55 % en moyenne, et ceux de la zone euro, de 0,88 % (AMECO 2010). Dans le détail, l'Allemagne a connu une baisse de 1,5 %, mais c'est en Lettonie et en Lituanie, où les salaires nominaux se sont effondrés, que la situation a été la plus catastrophique : dans ces deux pays, les salaires réels ont respectivement chuté de 11 et de 5 %. À l'opposé, la Bulgarie, la Grèce et la Slovaquie ont enregistré les plus fortes hausses, avec environ +4 % dans les deux premiers pays et +6 % dans le dernier.

Les prévisions ne sont guères plus favorables pour 2010. Selon l'AMECO, nous devrions constater une légère augmentation de la moyenne des salaires réels dans l'UE-27 (+0,37 %) ainsi que dans la zone euro (+0,61 %). La Grèce, la Hongrie, l'Estonie et la Roumanie devraient toutefois se trouver dans les situations les plus pénibles, avec des évolutions respectives de -3,6, -2,7, -2,2 et -2,1 % ; le Royaume-Uni et l'Irlande devraient également enregistrer un tassement (d'environ 1 %). En Espagne et en Allemagne, les salaires devraient légèrement augmenter, à savoir de 0,5 et 0,8 % respectivement.

La **Figure 8** donne une présentation de tous les composants de la formule de calcul des salaires réels (c'est-à-dire salaires nominaux, inflation et productivité, le tout basé sur les données de l'AMECO<sup>1</sup>) dans la *zone euro*.

En raison du recul temporaire de la productivité en 2009 (-2 %), l'augmentation de 0,9 % des salaires réels constatée pour cette année indique, à tout le moins formellement, une « surperformance » de la formule pour cette année ; cela n'a toutefois pas été le cas pour l'UE-27, où la productivité et les salaires réels ont tous deux diminué de 2 % en moyenne.

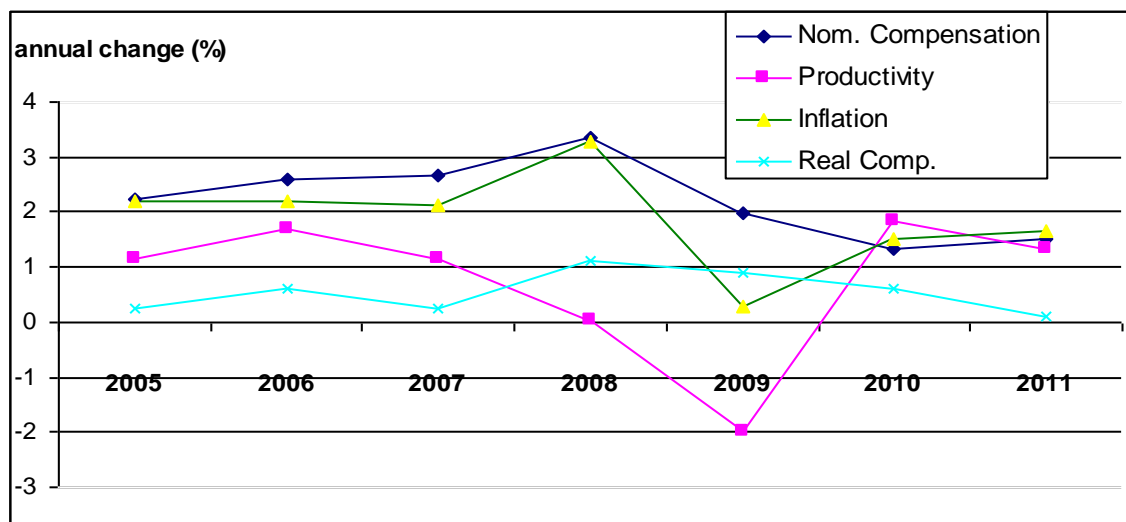
Les prévisions 2010 pour la zone euro nous disent d'attendre une hausse des salaires réels inférieure à celle de la productivité (environ 1,5 % pour la première contre 2 % pour la seconde).

Dans l'UE-27, pour laquelle aucune donnée comparative n'est disponible, la déviation négative de la formule des salaires sera probablement de 1,6 % en 2010, la productivité devant augmenter de 2 % et les salaires réels de 0,4 %.

---

<sup>1</sup> Il convient de faire remarquer que les données de l'AMECO sur les salaires réels diffèrent des données présentées dans les *Prévisions économiques de printemps* de la Commission européenne. L'écart provient essentiellement d'une différence entre les déflateurs employés pour estimer les rémunérations réelles : les données de l'AMECO utilisent le déflateur du PIB tandis que les prévisions de la Commission emploient les revenus par employés corrigés à l'aide du déflateur des prix à la consommation.

Figure 8 : salaires nominaux et réels, inflation et productivité de 2005 à 2011 dans la zone euro



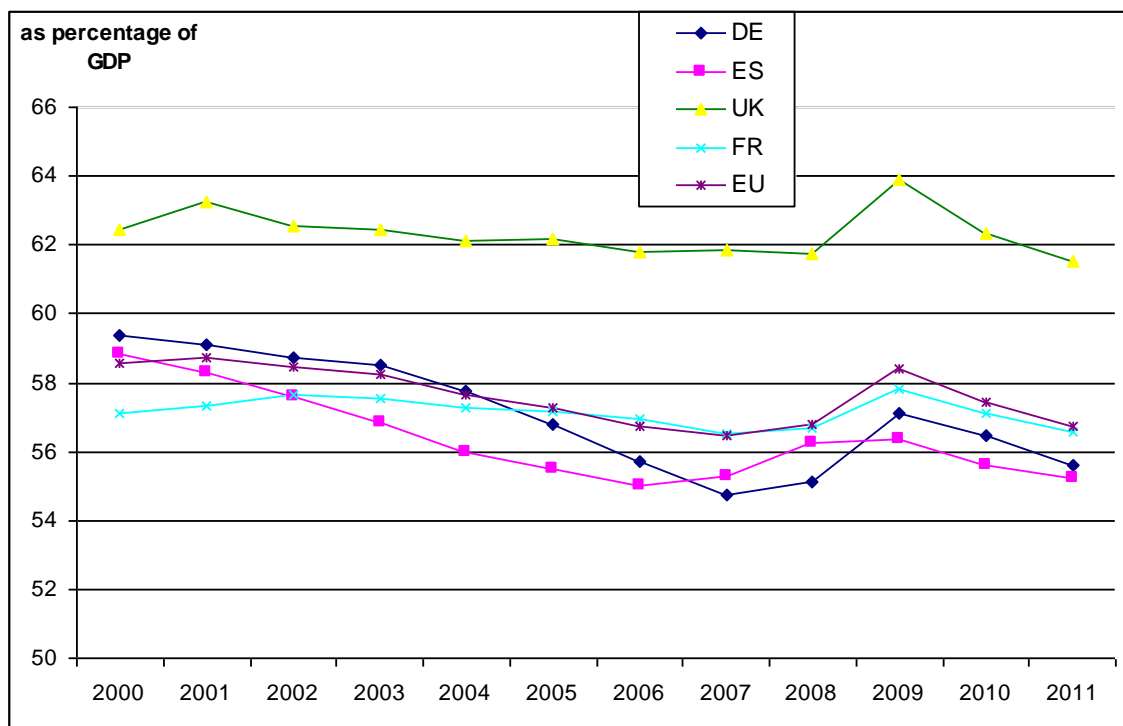
Source : AMECO 2010.

La **Figure 9** remet ces tendances en perspective et montre la part des salaires dans le PIB de chaque pays ainsi que de l'UE-27 sur une période plus prolongée, à savoir de 2000 à 2011. La part des salaires dans le PIB indique dans quelle mesure les employés participent à la richesse totale d'un pays ou d'une région. La Figure 9 démontre donc que ceux-ci ont reçu une part de plus en plus petite de la richesse produite tout au long de la dernière décennie, à l'exception de 2009, année de la crise<sup>2</sup>. Il s'agit d'une correction automatique, les bénéficiaires ayant fondu de manière conséquente durant la crise alors que les salaires n'ont pas baissé autant que le PIB. D'après la Commission européenne, cette correction devrait être éliminée d'ici deux ans, ce qui signifie que la part des salaires dans le PIB reviendra au faible niveau qu'elle avait avant la crise. Il s'agit là d'un scénario négatif pour les travailleurs, dans la mesure où les rémunérations réelles devraient grimper plus lentement que la

<sup>2</sup> La part salariale est plus élevée au Royaume-Uni essentiellement en raison de deux facteurs : un taux d'emploi plus élevé (69,9 % des 16-64 ans en 2009 contre 64,7 % en moyenne dans l'UE-15 selon Eurostat, 2010b) et une meilleure rémunération des cadres. Les chiffres relatifs aux salaires des cadres aux États-Unis (dont les caractéristiques à ce titre sont similaires à celles du Royaume-Uni) montrent qu'entre 2003 et 2007, les rémunérations réelles des dirigeants ont en moyenne augmenté de 9,7 % par an alors que celles des employés ont augmenté de 0,7 % (OIT 2009).

productivité. Les négociations collectives devront donc viser à contrebalancer cette évolution au cours des années à venir.

Figure 9 : part des salaires dans le PIB (ajustée), UE-27 + pays mentionnés, 2000-2011



Source : AMECO 2010.

## Conclusions

Au vu des évolutions et tendances macroéconomiques présentées dans ces pages, il est possible de résumer comme suit les plus gros risques qu'encourt actuellement la reprise européenne et leurs implications en termes de négociations collectives.

Bien qu'il existe quelques signes clairs de reprise, parmi lesquels un rebond de la production industrielle durant les deux premiers trimestres de l'année 2010, un certain nombre de facteurs continuent à inquiéter tant ils risquent d'entraver le caractère durable du redressement économique actuel. Les programmes de relance entrepris par les gouvernements ont eu quelques effets ponctuels sur la croissance en 2010 ; mais le développement inattendu de l'économie allemande doit

presque entièrement être mis sur le compte de la faiblesse de l'euro, qui ne perdurera probablement pas. Les économies américaine, japonaise et chinoise commencent à montrer des signes de faiblesse, ce qui va sans le moindre avoir doute une incidence négative sur les exportations ; or, celles-ci constituent le moteur de la croissance européenne pour la période à venir.

Plus important encore, le retour soudain à une politique européenne d'austérité destinée à restreindre les dépenses publiques menace les investissements et la consommation et sape fondamentalement les bases de la croissance économique en Europe. Sous la pression des marchés financiers, la crise grecque et la crise de l'euro ont incité les gouvernements et les institutions européennes à appliquer une politique monomaniaque de réduction de leurs dettes et de consolidation budgétaire.

Cette politique forcée fait courir, non seulement aux pays fortement endettés, mais également à l'Europe dans son ensemble, le danger de mettre très rapidement un terme à une reprise déjà bien fragile.

Les risques ne s'arrêtent malheureusement pas là : ils concernent également l'évolution des salaires, et ce, même si la reprise vient à se poursuivre. Même si l'économie se relève, le marché du travail restera sous pression pendant un long moment : lorsque les carnets de commandes se remplissent, les entreprises préfèrent toujours améliorer leurs performances en exploitant leurs réserves de productivité.

L'élimination progressive des accords sur la réduction du temps de travail qui prévaudront dans la plupart des pays de l'Union européenne en 2010 et 2011 ne laisse pas non plus beaucoup de place à l'embauche, et on ne peut que spéculer sur leur impact sur l'emploi dans les pays où la croissance économique restera faible.

Les pressions sur la croissance des salaires sont donc multiples ; plus crucialement, elles sont dues à l'incertitude de la reprise, à la situation dans laquelle se trouve le marché de l'emploi et aux effets potentiels sur

l'économie privée des réductions de salaires qui ont été pratiquées dans le secteur public.

La Commission européenne prévoit elle aussi pour les prochaines années une hausse très modérée des salaires, inférieure à la croissance de la productivité. Il est dès lors essentiel que les acteurs responsables des négociations collectives se montrent proactifs et visent à maintenir l'évolution des salaires au niveau de celle de la productivité. Une politique salariale axée sur la productivité n'est pas seulement dans l'intérêt des travailleurs, mais dans celle de toute l'économie européenne : l'Europe ne pourra pas faire reposer l'ensemble de sa croissance sur les exportations vers le reste du monde ; comme l'ont montré les dernières tendances, le renforcement de la demande intérieure est l'une des conditions essentielles de la reprise économique, qui doit être à la fois durable et équilibrée.

## Références

- CE (2010) *European Economic Forecast – Spring 2010*, Commission européenne, Direction générale des Affaires économiques et financières, février.
- FEM (2009) *Rapport sur les négociations collectives 2009*. Chapitre « Macroéconomie ». Manuscrit mis à jour le 29 mars 2010.
- Eurostat (2010a) *Communiqué de presse*, Euroindicators, 68/2010, 12 mai.
- Eurostat (2010b) *Communiqué de presse*, 117/2010, 4 août 2010.  
[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_PUBLIC/3-04082010-BP/EN/3-04082010-BP-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-04082010-BP/EN/3-04082010-BP-EN.PDF)
- Glassner, V. et B. Galgóczi (2009) *Plant-level responses to the economic crisis in Europe*, document de travail 2009.01, Bruxelles : Institut syndical européen.

Glassner, V. et M. Keune (2010) *Negotiating the crisis? Collective bargaining in Europe during the economic downturn*, document de travail DIALOGUE N° 10, Genève : Bureau international du travail.

Handelsblatt (2010) *Auftragsboom im Juni: "Die deutsche Industrie brummt regelrecht"*, 5 août 2010.

OIT (2009) *Rapport mondial sur les salaires*, Genève.  
[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_116500.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_116500.pdf)

O'Farrell, R. (2010) *Wages in the crisis*, document de travail ETUI 2010.03. Bruxelles : Institut syndical européen.

### **Sources de données**

AMECO (2010) Base de données macroéconomique annuelle de la Direction générale des Affaires économiques et financières, juin.

Eurostat (2010) Base de données statistiques en ligne :

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/themes>