

Tendances salariales en Europe

Ce dossier sur les salaires en Europe permet de voir les liens qui existent entre salaires et négociation. Les niveaux des salaires minima et des écarts de salaires sont en relation avec la force des négociations, de leur centralisation et des capacités de coordination des partenaires sociaux.

Ce dossier est à mettre en relation avec un autre article qui concerne les salaires minima en Europe et qui paraîtra prochainement.

Écart salariaux entre les États membres

Les disparités salariales entre les pays sont énormes : alors que le salaire mensuel brut moyen est de 3118 euros au Royaume-Uni, les salariés bulgares gagnent en moyenne 688 euros, soit quatre fois moins. En dehors de la Finlande, les pays d'Europe du Nord et de l'Ouest sont tous au dessus de la moyenne européenne de 2395 euros bruts par mois. Quant aux taux horaires moyens, si les Danois gagnent 22,32 euros bruts de l'heure, le taux bulgare n'est que de 4,71 euros.

Salaires mensuels bruts moyens (euros de pouvoir d'achat)

	Salaire moyen par mois, équivalent temps plein	Salaire moyen par heure, équivalent temps plein
<i>Royaume-Uni</i>	3118	17,75
<i>Pays-Bas</i>	3007	21,29
<i>Allemagne</i>	2980	21,63
<i>Danemark</i>	2947	22,32
<i>Belgique</i>	2784	21,83
<i>Autriche</i>	2736	18,55
<i>Irlande</i>	2639	21,41
<i>Suède</i>	2576	18,41
<i>France</i>	2462	18,73
Union Européenne	2462	18,73
<i>Finlande</i>	2364	17,22
<i>Italie</i>	2344	17,39
<i>Espagne</i>	2260	15,61
<i>Grèce</i>	2161	15,14
<i>Portugal</i>	1712	11,97
<i>Pologne</i>	1,320	9,22
<i>Hongrie</i>	1213	8,17
<i>Roumanie</i>	880	5,71
<i>Bulgarie</i>	688	4,71

Source : Eurostat, 2008

Égalité des salaires

Elle reste au cœur des débats, car bien que l'écart des salaires se soit réduit ces dernières années, il reste encore plus large que voulu.

Evolution des écarts de salaires entre hommes et femmes de 2000 à 2006 (%)

	2000	2006
<i>Belgique</i>	13	7
<i>Portugal</i>	7	7
<i>Slovénie</i>	12	7
<i>Irlande</i>	19	9
<i>Italie</i>	6	9
<i>Grèce</i>	15	10
<i>Roumanie</i>	17	10
<i>France</i>	13	11
<i>Hongrie</i>	21	11
<i>Pologne</i>	15	12
<i>Espagne</i>	14	13
<i>Bulgarie</i>		14
<i>Lituanie</i>	16	15
Union Européenne	16	15
<i>Lettonie</i>	20	16
<i>Suède</i>	18	16
<i>Danemark</i>	15	17
<i>Pays-Bas</i>	21	18
<i>République Tchèque</i>	22	18
<i>Autriche</i>	20	20
<i>Finlande</i>	17	20
<i>Royaume-Uni</i>	21	21
<i>Allemagne</i>	21	22
<i>Slovaquie</i>	22	22
<i>Estonie</i>	25	25

Source : Eurostat

Systemes de remuneration variable

Ils sont de plus en plus largement utilisés et, aujourd'hui, 44,5% des entreprises de 10 salariés et plus utilisent au moins un système de rémunération variable.

On distingue trois principaux types de rémunération variable : le plus fréquent est la rémunération en fonction des résultats, soit de l'entreprise, soit de l'équipe à laquelle appartient le travailleur, soit du travailleur lui-même. Ce type de système est présent dans 37,2% des entreprises, employant 47,5% des salariés. Les deux autres systèmes sont moins répandus : la participation aux bénéfices ne concerne que 14% des entreprises, et les stock options seulement 4,6%.

On observe d'importantes différences entre les pays dans l'utilisation de ces systèmes : en République Tchèque, 71% des entreprises utilisent la rémunération en fonction des résultats, contre 19,8% en Hongrie; 35% des entreprises françaises utilisent la participation aux bénéfices contre 2,9% en Italie, et les stock options sont présents dans 12,9% des entreprises au Danemark, contre 0,9% en Lituanie. Ces différences s'expliquent par les législations nationales, qui encouragent certains types de rémunération variable; par exemple, le Code du Travail tchèque encourage expressément la rémunération liée aux résultats. De même depuis les années 1960, les lois en France encouragent différents dispositifs.

L'utilisation de ces systèmes varie également selon les secteurs professionnels, et ils sont les plus fréquents dans l'intermédiation financière et dans l'immobilier, au contraire de la santé, de l'administration ou encore l'éducation. Les secteurs de l'économie qui utilisent largement les systèmes de rémunération variable ont habituellement un long passé d'incitations financières collectives et individuelles. De plus, des secteurs comme l'intermédiation financière ont dû récemment faire face à une pénurie de main d'œuvre, du fait des hautes qualifications requises, et utilisent ce genre de systèmes pour attirer les salariés.

Enfin, les systèmes de rémunération variable voient leur utilisation augmenter avec la taille de l'entreprise; ainsi, ils sont deux fois plus utilisés dans les entreprises de 500 employés et plus que dans celles de moins de 20 salariés, ce qui s'explique par le fait que les mettre en place requiert des ressources de gestion et d'administration dont les grandes entreprises sont plus susceptibles de disposer. De plus, les systèmes de rémunération variable ont été, sinon lancés, au moins propagés par les multinationales.

Pour les employeurs ces systèmes sont des moyens d'augmenter la motivation des salariés, et ainsi la productivité de l'entreprise, d'attirer et de conserver du personnel très qualifié. Cependant, la majorité des employeurs ne pensent pas qu'ils permettent de réduire les dépenses de l'entreprise, en particulier dans le cas du partage des bénéfices.

Les opinions des syndicats sur les systèmes de rémunération variable sont différentes selon les pays, et même parfois à l'intérieur d'un même pays. Dans certains pays, comme en Irlande et en Italie, ils considèrent ces systèmes comme des moyens d'accorder aux salariés une part des bons résultats de l'entreprise; dans d'autres, comme en Belgique ou en France, ils estiment que les salariés ne devraient pas assumer la responsabilité des mauvaises performances de l'entreprise au travers d'une insécurité salariale. Tchèque (qui est le pays où les rémunérations par rapport aux résultats sont les plus répandues), où la principale confédération des travailleurs cherche à augmenter la part du salaire de base dans les revenus totaux des salariés, en réduisant par conséquent le facteur variable.

La position des représentants des salariés au niveau de l'entreprise varie également selon les pays. Dans les nouveaux États membres, à l'exception de la Hongrie, plus de la moitié des représentants des salariés sont favorables aux systèmes de rémunération variable, contre moins de 30% dans des pays tels que les Pays-Bas, la Belgique, la France et la Finlande. Ils craignent également que les systèmes de rémunération variable altèrent les salaires de base, voire la solidarité au sein de l'entreprise et le respect de principes tels que « à travail égal, salaire égal ».

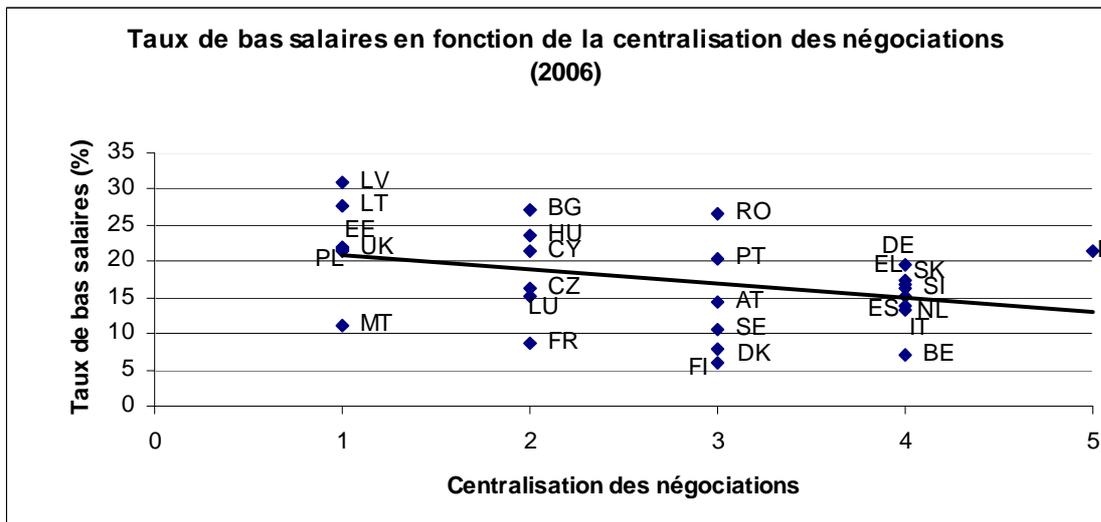
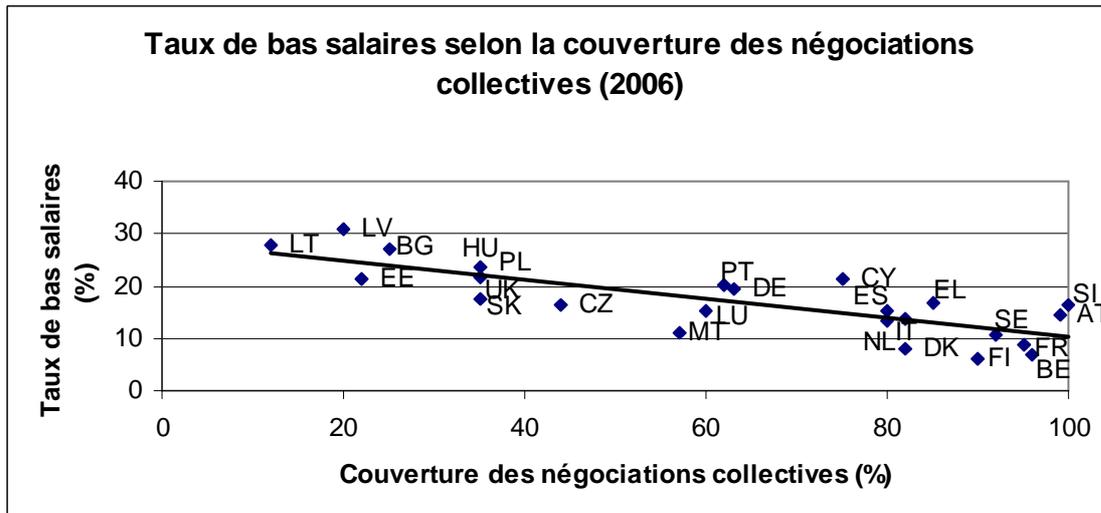
Dans la plupart des pays d'Europe Centrale et Orientale, les syndicats les acceptent tant qu'ils s'ajoutent à des salaires convenus collectivement, à l'exception de la République.

Systemes de remuneration variable par pays, 2009 (% des entreprises de 10 salaries et plus)

	Liée au resultat	Participation aux bénéfices	Stock Options
<i>Hongrie</i>	20	13	3
<i>Italie</i>	27	3	4
<i>Lettonie</i>	27	10	4
<i>Irlande</i>	28	11	6
<i>France</i>	28	35	4
<i>Belgique</i>	30	15	11
<i>Autriche</i>	31	8	2
<i>Suède</i>	31	24	11
<i>Grèce</i>	33	4	2
<i>Pays-Bas</i>	33	27	5
<i>Estonie</i>	35	18	2
<i>Bulgarie</i>	37	9	6
<i>Royaume-Uni</i>	37	8	5
<i>Espagne</i>	40	17	2
<i>Roumanie</i>	40	7	11
<i>Allemagne</i>	41	14	3
<i>Danemark</i>	42	14	13
<i>Lituanie</i>	43	8	1
<i>Pologne</i>	44	7	4
<i>Slovaquie</i>	55	17	2
<i>Finlande</i>	63	23	5
<i>Slovénie</i>	69	14	6
<i>République Tchèque</i>	70	17	1

Source : European Company Survey, 2009

Les bas salaires



Notes pour la centralisation : Ce graphique a été réalisé à partir d'une échelle fournie par la base de données ICTWSS classant les pays de 1 à 5 :

5 : négociations centrales reposant sur a) des conventions contraignantes conclues entre des confédérations syndicales et des organisations patronales centrales et qui affectent toute l'économie ou tout le secteur privé, ou b) l'imposition par le gouvernement d'une grille salariale, d'un gel ou d'un plafond sur les salaires

4 : mélange de négociations sectorielles et centrales : a) les organisations centrales négocient des accords non contraignants (lignes directrices) et / ou b) les principaux syndicats et organisations patronales fixent des lignes de conduite pour toute l'économie

3 : négociations sectorielles avec peu ou pas de lignes directrices, une implication limitée des organisations centrales, et des négociations au niveau de l'entreprise restreintes

2 : mélange de négociations sectorielles et au niveau de l'entreprise, les accords sectoriels étant peu contraignants

1 : autres, négociations fragmentées, principalement au niveau de l'entreprise

Evolution des salaires

Dans la très grande partie des pays européens, l'augmentation des salaires 2010 décidée collectivement a été moins forte qu'en 2009, les Pays-Bas enregistrant l'une des plus grosses baisses (de 2.7% en 2009 à 1% en 2010), et la France présentant la moins grosse (de 1.9% à 1.8%).

Elle n'a pas pu suivre l'augmentation du taux d'inflation (de 1% à 2,1%), entraînant pour certains pays, comme la Grande-Bretagne, une croissance négative des salaires, et dans d'autres pays, une baisse de la croissance réelle (de 0.7% à 0.2% en France).

Mécanismes de fixation des salaires au niveau national

Les Etats membres de l'Union européenne utilisent trois systèmes afin de fixer les salaires :

- un mécanisme d'indexation : Belgique, Chypre, Malte, Luxembourg, Pologne
- accord des partenaires sociaux ou décision du gouvernement au niveau interprofessionnel, ou recommandations pour les niveaux inférieurs : Italie, Irlande, Espagne, Grèce, Roumanie, Slovaquie
- des accords interprofessionnels servant de cadre à des négociations futures (Danemark, Finlande, Suède)

Un exemple de mécanisme d'indexation : en Belgique

La Belgique a adopté un système d'indexation automatique des salaires qui couvre l'intégralité des secteurs public et privé. A cela s'ajoute l'accord interprofessionnel 2009-2010 qui prolonge un autre accord couvrant la période 2004-2009 et concernant deux tiers des salariés.

Aux termes de cet accord, les salaires peuvent augmenter, en dehors du taux normal d'indexation, de 250 € maximum sur une période de deux ans, la plupart du temps sous la forme d'éco chèques de 125 € chaque année. Ceux-ci sont accordés avec certaines remises d'impôts et concernent des produits favorables à l'écologie.

Un exemple d'accord interprofessionnel : en Italie

En 2009, un accord inter confédérations passé entre le gouvernement et les partenaires sociaux et couvrant 17 millions de salariés, a permis l'adoption d'un nouvel indice, calculé par un tiers (l'équivalent italien de l'INSEE) et basé sur l'Indice des Prix à la Consommation Harmonisé (IHPC) utilisé par l'Union Européenne.

Cet indice permet d'établir les augmentations maximum des salaires pouvant être négociées au niveau sectoriel. Ainsi, bien que l'indice en lui-même ne soit pas décidé aux termes d'une convention, il conditionne les négociations collectives au niveau sectoriel.

Un exemple d'accord interprofessionnel servant de cadre à des négociations futures : en Suède

Depuis 1997, c'est le secteur industriel qui a fixé les normes des augmentations de salaires en Suède à travers des conventions collectives, suivant l'idée que les secteurs les plus compétitifs au niveau international devaient donner la tendance pour le marché intérieur.

Cependant, ce système a été remis en question pendant les négociations de 2010, quand l'une des principales organisations d'employeurs du secteur industriel a décidé de ne plus prendre part aux conventions fixant les augmentations des salaires.

Couverture des négociations collectives par pays en 1999 et 2009 (%)

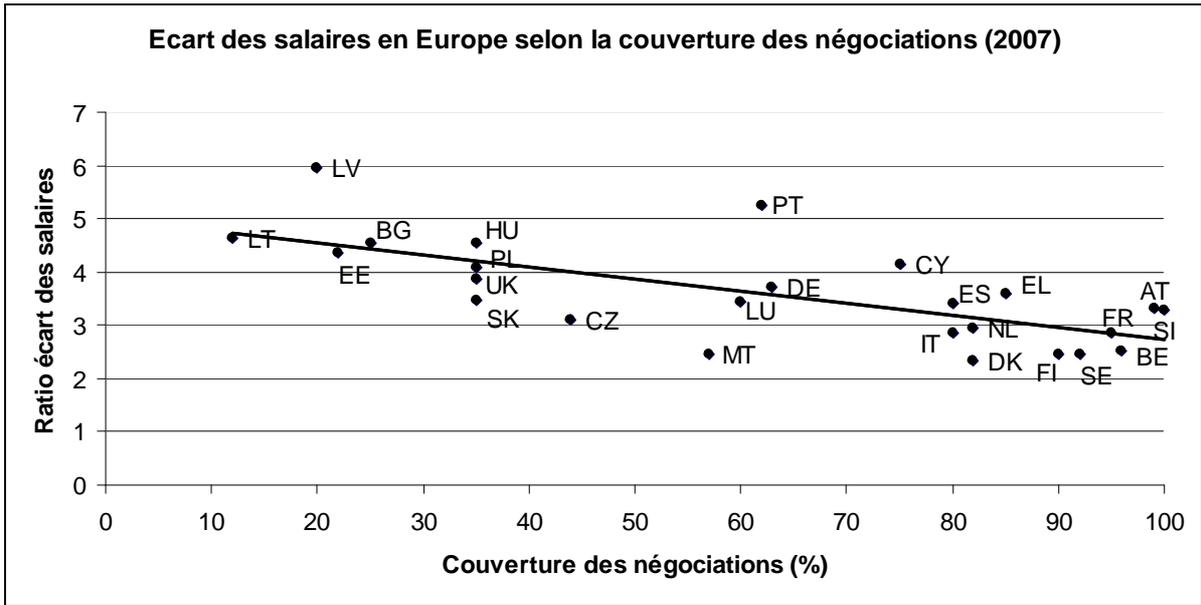
	1999	2009
<i>Autriche</i>	99,0	99,0
<i>Belgique</i>	96,0	96,0
<i>Slovénie</i>	100	100
<i>Suède</i>	91,0	92,0
<i>France</i>	95,7	95,0
<i>Finlande</i>	85,0	90,0
<i>Espagne</i>	80,0	80,0
<i>Danemark</i>	78,0	82,0
<i>Pays-Bas</i>	86,0	82,0
<i>Italie</i>	80,0	80,0
<i>Portugal</i>	71,0	62,0
<i>Grèce</i>	80,0	85,0
<i>Allemagne</i>	64,0	63,0
<i>République Tchèque</i>	55,0	44,0
<i>Slovaquie</i>	48,0	35,0
<i>Pologne</i>	43,0	35,0
<i>Hongrie</i>	52,0	35,0
<i>Royaume-Uni</i>	36,2	34,8

Source : ICTWSS Database, <http://www.uva-aias.net/208>

Inégalités salariales (salaires annuels) et centralisation des négociations (2006)

Note : pour les besoins de ce tableau, la population française a été divisée en dix tranches égales, allant des 10% des Français ayant les salaires les plus élevés aux 10% ayant les salaires les moins élevés. Ces tranches sont séparées par des déciles, au nombre de neuf. Ainsi, le premier décile sépare les 10% de Français qui gagnent le moins du reste des données, et le 9^e décile sépare les 10% de Français qui gagnent le plus du reste des données. Comme il est de coutume pour toute opération statistique, les deux tranches extrêmes ne sont pas prises en compte, ce qui fait des 1^{er} et 9^e décile les valeurs extrêmes pour ce tableau. Le ratio 9/1 équivaut au quotient du 9^e décile par le premier.

	1 ^e décile	9 ^e décile	Ratio 9/1
Lettonie (LV)	1 784	10 625	5.96
Roumanie (RO)	1 378	7 763	5.63
Portugal (PT)	6 438	33 877	5.26
Lituanie (LT)	2 164	10 042	4.64
Bulgarie (BG)	1 058	4 801	4.54
Hongrie (HU)	3 087	13 971	4.53
Estonie (EE)	3 256	14 164	4.35
Chypre (CY)	10 575	43 954	4.16
Pologne (PL)	3 518	14 342	4.08
Royaume-Uni (UK)	18 452	71 468	3.87
Allemagne (DE)	17 212	64 158	3.72
Irlande (IE)	19 360	70 654	3.65
Grèce (EL)	11 888	42 623	3.59
Slovaquie (SK)	3 159	10 931	3.46
Luxembourg (LU)	22 767	78 540	3.44
Espagne (ES)	12 060	41 010	3.40
Autriche (AT)	18 254	60 843	3.33
Slovénie (SI)	7 813	25 621	3.28
Rép. Tchèque (CZ)	4 826	14 942	3.10
Pays-Bas (NL)	20 510	60 760	2.96
France (FR)	17 965	51 590	2.87
Italie (IT)	16 507	47 041	2.85
Belgique (BE)	24 224	61 116	2.52
Finlande (FI)	21 300	52 096	2.45
Suède (SE)	20 598	50 414	2.45
Malte (MT)	10 405	25 516	2.45
Danemark (DK)	29 824	70 060	2.34



Source : http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/earnings/database