



Négociations collectives et
dialogue social
dans les services publics

4^{ème} Conférence sur les négociations collectives de la FSESP
12-13 décembre 2005

La lutte contre les bas salaires

Projet

Document d'orientation de la FSESP

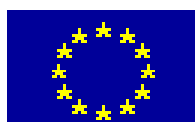


Table des matières

Introduction.....	5
Le débat au sein de la FSESP	5
Les bas salaires : une question européenne et mondiale	7
Les salaires "décent" – la position des Nations Unies et de l'OIT	7
La Commission européenne et le Parlement européen.....	7
Le Conseil de l'Europe	8
Les négociations de solidarité	9
Définitions des "bas salaires"	10
Les seuils du Conseil de l'Europe et de l'OCDE	10
Les mesures Eurostat.....	10
Quelques définitions principales	11
Définitions des "bas salaires" et des "salaires de subsistance".....	11
L'ampleur des "bas salaires"	12
La relation entre l'inégalité salariale et les bas salaires.....	13
Les services publics.....	14
Les facteurs de maintien des bas salaires	15
La privatisation/la sous-traitance et la mise en concurrence des marchés	15
Le calendrier de la "réforme" ou de la "modernisation"	16
L'érosion de la couverture de négociation collective	16
La multiplication des emplois "précaires"	16
Les salaires minimums	16
La relation des salaires minimums à la valeur référence d'Eurostat	17
Les débats autour des salaires minimums statutaires	17
Les bas salaires et les négociations collectives	19
Les récents développements des négociations sur les bas salaires	20
La fonction publique au Royaume-Uni	21
Les objectifs des négociations collectives.....	21
La politique de la FSESP	22
Faire des bas salaires une priorité	22
Points d'action.....	24
Les signataires européens aux conventions de l'OIT sur le salaire minimum	26
Les taux de salaires minimums en pourcentage par rapport aux revenus moyens.....	27
Références	28

Introduction

Malgré la stabilité de la croissance économique à long terme et l'amélioration des niveaux de vie, les bas salaires représentent un réel défi pour les syndicats. Selon les chiffres¹ d'Eurostat, l'agence de statistiques de la Commission européenne, jusqu'à 20 millions de travailleurs perçoivent de bas salaires. De même, la pauvreté reste un problème majeur à travers l'Europe. Les dernières analyses d'Eurostat révèlent qu'en 2003 quelque 72 millions de citoyens européens étaient menacés de pauvreté².

Les services publics, au sein desquels on dénote une tendance à mettre en place plus de structures visant à établir l'égalité salariale que dans le secteur privé, présentent des antécédents acceptables en matière de bas salaires. Toutefois, ces structures salariales subissent souvent la pression de politiques de sous-traitance et de gestion des ressources humaines qui mettent en avant des taux de rémunération davantage liés au marché et individualisés.

La FSESP estime que le thème des bas salaires doit être une priorité centrale, tant pour la fédération dans son ensemble que pour ses affiliés. Les bas salaires sont non seulement négatifs en soi, mais ils ont également bien souvent des effets néfastes sur la vie personnelle d'un travailleur ou sur sa vie de famille. Sur le lieu de travail, les personnes touchant de bas salaires sont moins susceptibles de profiter d'avantages tels les formations, les indemnités de maladie ou la retraite. En dehors du lieu de travail, elles connaissent souvent un état de santé inférieur à celui des personnes touchant des revenus plus élevés. Étant l'une des principales organisations militantes mais aussi la plus importante fédération industrielles au sein de la CES, la FSESP pense qu'une mobilisation des affiliés, tant sur le plan politique qu'au niveau de leur propre politique de négociations collectives, lui permettrait de faire réellement évoluer les conditions des milliers de travailleurs touchant de bas salaires à travers l'Europe.

Si l'on tient compte du fait que les femmes représentent la vaste majorité des salariés à bas revenus, une campagne efficace, favorisant une collaboration avec d'autres syndicats et militants, permettrait également d'effectuer un grand pas vers la suppression de l'écart salarial entre hommes et femmes.

Ce document doit constituer une référence pour la discussion qui aura lieu lors de la conférence de la FSESP sur les négociations collectives en décembre 2005, en vue d'un débat d'orientation officiel pendant la réunion du Comité exécutif de la FSESP en février 2006.

Le débat au sein de la FSESP

En 2000, l'assemblée générale de la FSESP a convenu d'une déclaration de politique³ sur les négociations collectives abordant un nombre de points de discussion importants quant aux rémunérations et évoquant une intensification de la coordination au sein des négociations collectives :

« La FSESP examinera la possibilité de mettre en place une politique salariale européenne basée sur la solidarité, destinée à contrecarrer l'écart croissant des revenus. »

Les femmes étant concernées de manière disproportionnée par les bas salaires, un des points principaux de réflexion fut également l'équité salariale :

« Nombreuses femmes travaillent au sein des services publics et les utilisent. Les autorités publiques qui réduisent les budgets publics tout en maintenant des salaires bas et/ou en favorisant leur retard par rapport aux développements du secteur privé risquent de porter préjudices aux femmes de façon disproportionnée. La dimension d'équité des opportunités

fera partie intégrante de la politique de négociations collectives de la FSESP. »

La déclaration a exposé le besoin de :

« Coordonner les objectifs des politiques salariales, d'échanger des informations quant aux négociations collectives et d'élaborer un calendrier européen, tant au niveau sectoriel qu'intersectoriel. »

La résolution sur les négociations collectives⁴ adoptée en 2004 lors du 7^{ème} Congrès de la FSESP a signalé que :

« Dans certains pays, l'introduction de salaires minimums a largement contribué à lutter contre les bas salaires et contre l'écart salarial entre hommes et femmes. Une stratégie coordonnée devrait assurer la convergence des conventions collectives vers le haut et éviter qu'elles ne se contredisent. »

À travers elle, la FSESP s'est également engagée à continuer d'aborder la question des bas salaires comme l'une de ses grandes priorités jusqu'au prochain Congrès de 2009.

Un débat initial sur les bas salaires s'est tenu en octobre 2004 au cours de la troisième Conférence sur les négociations collectives de la FSESP ; des contributions ont alors abordé les mesures de lutte mises en œuvre contre ce problème par les affiliés de la FSESP au Royaume-Uni, en Allemagne et en Norvège. L'ISE-RFSS, l'Institut syndical pour la recherche, a également apporté une contribution examinant la situation en Europe centrale et orientale. Au sein de ces nouveaux pays membres, les salaires minimums statutaires représentent un facteur déterminant dans la maintenance des niveaux salariaux, car la couverture des dispositions relatives à la négociation collective est restreinte.

Suite à la conférence, le secrétariat de la FSESP a rédigé les grandes lignes de cette proposition de document d'orientation portant sur les bas salaires ; celle-ci a été discutée et modifiée en avril 2005 par le groupe de travail Négociations collectives. Le présent document fera l'objet de nouvelles discussions en décembre 2005 lors de la Conférence sur les négociations collectives de la FSESP. En fonction de l'issue de ces discussions, une proposition de politique sera adressée au Comité exécutif de la FSESP début 2006.

Les bas salaires : une question européenne et mondiale

Les salaires "décent" – la position des Nations Unies et de l'OIT

Au niveau mondial, tant les Nations Unies que l'Organisation Internationale du Travail présentent des conventions et résolutions réclamant la mise en place de salaires décent.

La Déclaration des droits de l'homme adoptée en 1948 par les Nations Unies déclare dans l'article 23 (3) :

« Quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine et complétée, s'il y a lieu, par tous autres moyens de protection sociale. »

Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels approuvé en 1966 par l'Assemblée générale de l'ONU affirme dans l'article 7 :

« le droit qu'a toute personne de jouir de conditions de travail juste et favorable, qui assurent notamment :

(a) La rémunération qui procure, au minimum, à tous les travailleurs :

(i) Un salaire équitable et une rémunération égale pour un travail de valeur égale sans distinction aucune ; en particulier, les femmes doivent avoir la garantie que les conditions de travail qui leur sont accordées ne sont pas inférieures à celles dont bénéficient les hommes et recevoir la même rémunération qu'eux pour un même travail ;

(ii) Une existence décente pour eux et leur famille conformément aux dispositions du présent Pacte. »

L'Organisation internationale du travail, l'organe tripartite publiant les conventions auxquelles les pays membres souscrivent, a adopté deux salaires minimums sur lesquels se sont alignés certains pays européens (voir la liste dans l'annexe).

La Commission européenne et le Parlement européen

Au sein de l'Union européenne, la Charte des droits sociaux fondamentaux des travailleurs adoptée en 1989 souligne que tous les travailleurs ont droit à un salaire équitable :

« tout emploi doit être rémunéré à sa juste valeur. À cette fin, et conformément aux arrangements en application dans chaque pays, les travailleurs doivent avoir la garantie d'un salaire équitable, c'est-à-dire suffisant pour leur permettre d'avoir un niveau de vie convenable. »

En 1993, un Avis de la Commission européenne⁵ a déclaré que la poursuite de l'équité des salaires devait être considérée comme un moyen d'atteindre la croissance de la productivité et de l'emploi et de favoriser la qualité des relations entre les partenaires sociaux.

Les États membres ont été encouragés à mettre en place une politique destinée à établir des salaires équitables, qui les engagerait en quelque sorte à une plus grande transparence au niveau des salaires sur le marché du travail. Les partenaires sociaux ont également été invités à contribuer à ce processus.

Au travers cet avis, la Commission s'est engagée à poursuivre des recherches afin de promouvoir la convergence des politiques d'équité salariale ; les résultats de ces recherches ont été publiés en 1997. Quelques États membres se sont alignés sur cet Avis, mais la plupart ne se sont pas montrés favorables à une intervention dans leur politique salariale. Dans plusieurs pays – l'Autriche, la France, l'Allemagne, l'Italie, les Pays-Bas, le Portugal et le Royaume-Uni – il était manifeste que l'inégalité salariale s'était accrue au cours de cette période⁶.

Une Communication de 2001⁷ sur les politiques sociales et d'emploi s'est penchée plus généralement sur la qualité de la vie au travail que sur les niveaux de rémunération. Elle pose comme objectif général de garantir que :

"les emplois soient intrinsèquement gratifiants, compatibles avec les compétences et les aptitudes des personnes et pourvoient des niveaux de revenus appropriés."

La Communication publiée cette année par la Commission⁸ portant sur l'agenda social fait indirectement référence à la rémunération. Au lieu d'aborder directement le thème des bas salaires et des rémunérations minimums, il évoque plutôt la qualité de l'emploi et les dispositifs de ressources minimales, au sein desquels une combinaison de déductions fiscales, d'avantages fiscaux ou d'autres mesures assure un niveau de ressources minimum. Mais la qualité de vie au travail est étroitement liée aux niveaux de rémunération. Les emplois à bas salaires sont également associés à de mauvaises conditions de travail, une insuffisance au niveau de l'attribution de bénéfices (telles les retraites) et l'inexistence ou la quasi-inexistence de possibilité de formation et de développement professionnel.

Le Parlement européen joue un rôle dans l'organisation et la sollicitation d'actions de lutte contre les bas salaires. En 2002, une résolution⁹ a évalué la situation des États membres par rapport aux droits fondamentaux. Elle a souligné la nécessité de lutter contre la discrimination en introduisant un salaire minimum juste et a tout particulièrement fait référence à l'échec de l'Irlande, de l'Espagne et de la Grèce dans ce domaine : en effet, ces trois pays présentent des taux de salaires minimums inférieurs à 50% des revenus moyens.

Le Conseil de l'Europe

Le Conseil de l'Europe n'est pas une institution de l'Union européenne. Fondé en 1949, il a parmi ses buts premiers la défense des droits de l'homme et la standardisation de la protection légale et sociale au sein de ses 46 pays membres.

La Charte sociale du Conseil de l'Europe¹⁰ est entrée en vigueur en 1965. L'article 4 du paragraphe 1 couvre "Le droit à une rémunération équitable" et demande aux états signataires :

« de reconnaître le droit des travailleurs à une rémunération leur assurant, ainsi qu'à leurs familles, un niveau de vie satisfaisant. »

Le Conseil est en mesure d'examiner les systèmes de rémunération des pays membres et d'estimer s'ils fournissent une rémunération équitable basée sur son "seuil de décence" (voir ci-dessous) ou non. Il a par exemple jugé qu'en 2002 le niveau du salaire minimum national au Royaume-Uni (sur la base du taux en vigueur en 2000) était trop bas pour être conforme à l'article 4. Il a en outre ajouté qu'il n'avait pas la possibilité d'évaluer correctement la situation, car le Royaume-Uni n'était pas à même de fournir des données sur le salaire minimum net d'une personne seule.

Mais le Royaume-Uni n'est pas un cas isolé. Dans son dernier bilan concernant les décisions liées à l'article 4 du paragraphe 1, le Comité européen des droits sociaux du Conseil a également déclaré que l'Autriche, la Grèce, les Pays-Bas, la République de Slovaquie et l'Espagne n'étaient pas parvenus à suivre de manière adéquate la ligne directrice en matière de rémunération. Dans l'attente d'informations supplémentaires, il a réservé son jugement sur le Danemark, l'Allemagne, l'Islande et la Norvège.

Si un pays n'est pas en mesure de respecter la Charte sociale, il doit communiquer un calendrier ainsi qu'une stratégie dans lesquels sont présentés les moyens mis en œuvre pour y parvenir ainsi que les délais fixés. Le Comité émet une série d'avertissements, de recommandations et de recommandations renouvelées afin de veiller à ce que le pays se conforme à la Charte.

Il est surprenant de remarquer à quel point cette évaluation régulière de l'application des droits sociaux à travers l'Europe reste discrète. Le rapport énumérant les manquements quant au respect de l'article 4 du paragraphe 1 constate également le non-respect d'autres

articles de la Charte dans de nombreux pays. Il est pourtant peu probable que les organisations syndicales européennes en soient conscientes.

De même, il est manifeste que le débat portant sur le "seuil de décence" (voir ci-dessous) tout comme la décision de le modifier sont avant tout perçus comme des questions internes au Comité européen des droits sociaux du Conseil et ne sont que peu communiqués au grand public.

Les négociations de solidarité

Un des objectifs principaux des négociations de solidarité est de protéger les salaires des travailleurs contre l'inflation et de permettre à ces derniers de profiter, au moins en partie, des bénéfices d'une éventuelle hausse de la productivité. C'est sur ces principes que reposent les lignes directrices de coordination adoptées par la CES et plusieurs fédérations industrielles européennes. L'accent est mis ici sur l'augmentation de la productivité moyenne nationale plutôt que sur les modifications de la productivité au sein de secteurs particuliers. Il s'agit ainsi de veiller à ce que les secteurs à faible productivité ne se laissent pas distancer par les secteurs industriels enregistrant une croissance de productivité élevée.

Ce point est particulièrement important en ce qui concerne les services publics, pour lesquels atteindre une mesure de productivité satisfaisant aux yeux de la majorité représente déjà un défi. Ils regroupent en outre un grand nombre de secteurs importants, tel celui de la santé, qui sont cependant considérés comme étant à faible productivité selon les mesures standard.

Au cours des dernières années, les services publics ont subi des pressions dues aux tendances des gouvernements et des employeurs à favoriser l'introduction d'éléments de négociations davantage localisés dans les négociations nationales et sectorielles centralisées. Au sein des services publics, la déréglementation et la privatisation ont également contribué à cette évolution vers des négociations salariales à un niveau plus local ainsi qu'à la fragilisation des conventions collectives : les travailleurs en sous-traitance sont en effet employés par des organisations qui appliquent des conventions collectives impliquant des salaires moindres et des conditions inférieures ou qui, parfois même, évitent le recours à toute convention collective.

Dans l'ensemble, la tendance à long terme observée depuis les années 70 est le déclin de la part salariale dans le revenu national, car dans de nombreux pays européens les augmentations de salaire n'ont pas suivi la croissance économique¹¹.

Cette situation a impact sur l'économie dans son ensemble et a particulièrement retenu l'attention en Allemagne, au cours des débats sur les faibles revenus et les salaires minimums. Soutenus par les syndicats, des chercheurs en provenance d'Allemagne, de France et de Suisse ont mis en évidence le rôle économique des salaires dans leurs "*Thèses pour une politique européenne de salaires minimaux*"¹². Ils soulignent que l'économie tend « à ne voir dans les salaires qu'un élément des coûts de production, et à les apprécier au regard de la compétitivité internationale. » Ainsi :

« cette approche (...) fait passer au second plan la fonction économique des salaires en tant que composante de la demande. Or c'est précisément la demande qui sous-tend tout développement économique qui se veut à la fois prospère et durable. »

Se pose alors la question de la rémunération décente, parallèlement à l'affirmation selon laquelle les travailleurs ne sont pas des marchandises dont les salaires peuvent tout simplement être soumis aux vicissitudes du marché. Les néo-libéraux avancent l'argument que pour prospérer, les marchés doivent y être autorisés ; ce concept est poussé dans son extrême logique par le site web allemand (<http://jobdumping.de>) créé en vue d'encourager les gens à offrir leurs services à des prix inférieurs à ceux des autres travailleurs pour obtenir un emploi.

Il est même reconnu par des employeurs du service publics que les salaires ne peuvent pas

uniquement être déterminés par le marché. L'étude de premier plan effectuée par la Commission bipartite de l'administration locale¹³ sur les rémunérations dans les municipalités du Royaume-Uni a affirmé que :

« Toute comparaison avec le "taux du marché" doit être effectuée avec sensibilité. Le fait qu'il soit possible de faire effectuer un travail à un tarif inférieur à celui offert n'indique pas nécessairement que le tarif de l'offre est trop élevé. »

Le bureau international du travail souligne également les raisons poussant les employeurs à encourager l'introduction d'un salaire minimum comme « façon d'augmenter la productivité en motivant les travailleurs » et comme facteur de la « diminution de la rotation de la main d'œuvre », qui peut s'avérer très coûteuse aux entreprises¹⁴.

Définitions des "bas salaires"

Les seuils du Conseil de l'Europe et de l'OCDE

Afin de permettre au Conseil de l'Europe d'évaluer si des niveaux appropriés de rémunération sont appliqués ou non dans un pays particulier, son Comité européen des droits sociaux (CEDS) a proposé une valeur critère de 68% des salaires médians bruts. Cette valeur rejoignait la définition utilisée par l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) : les deux tiers du salaire médian des travailleurs à plein temps.

La définition du Conseil de l'Europe s'est propagée et a certainement représenté un objectif clé pour les militants des bas salaires au Royaume-Uni.

Selon le Conseil de l'Europe cependant, il n'a jamais uniquement été question d'évaluer si, par exemple, un salaire minimum national correspondait au seuil ou lui était inférieur. Le CEDS a expliqué qu'il souhaitait prendre des facteurs supplémentaires en considération, comme les impôts ou les avantages sociaux. Ce projet s'est toutefois révélé impossible à mettre en œuvre et le CEDS a déclaré qu'il n'était pas en mesure d'évaluer si les états garantissaient des revenus adéquats, ou non.

Le Comité a alors établi une nouvelle valeur de référence : 60% des revenus moyens nets. Les militants des salaires bas au Royaume-Uni ont attaqué cette décision de modifier la valeur de référence. Carol Murray, de la Scottish Low Pay Unit (Commission écossaise des bas salaires) a déclaré :

« La Commission estime que cette redéfinition a servi à masquer l'efficacité générale des seuils de décence en tant que moyen permettant aux citoyens européens pauvres de demander des comptes à leur gouvernement et a enterré sa fonction d'outil d'analyse avec des complications inutiles que seuls les statisticiens au service des pays membres peuvent espérer éclaircir. »¹⁵

Un élément essentiel propre à toute valeur cible proposée doit donc être sa facilité de compréhension et sa simplicité d'utilisation lors de la consultation des niveaux de rémunération. Cet élément est particulièrement important lorsqu'il s'agit d'introduire une valeur ou plusieurs valeurs cibles destinées aux négociations collectives, à la pression et au militantisme à travers l'Europe.

Les mesures Eurostat

Le service de statistiques de la Commission européenne Eurostat¹⁶ évolue les bas salaires de deux manières : d'une part les salaires inférieurs à 60% du salaire mensuel national médian, d'autre part ceux inférieurs à 60% de la rémunération médiane nationale.

La première mesure ne tient pas en compte les heures de travail et de nombreux travailleurs à temps partiels se retrouvent dans cette catégorie. Selon Eurostat, quelque deux tiers des employés travaillent à temps partiel car ils ont des responsabilités domestiques ou ne peuvent trouver un emploi à temps complet. Il est dans ce sens légitime d'avoir une mesure de bas salaires prenant en compte ces personnes travaillant contre leur gré à temps partiel. Toutefois, il est également important d'être conscient des niveaux de bas salaires indépendamment du nombre d'heures travaillées afin de déterminer ce qui doit encore être effectué en terme de hausse du tarif horaire de la rémunération.

Deux principales réponses des politiques sont à noter. L'une cherche à proposer des emplois à temps complet aux employés ne souhaitant pas travailler à temps partiel ; l'autre examine les niveaux de bas salaires et la manière dont les structures de paie peuvent être réformées.

Quelques définitions principales

Le Conseil de l'Europe (actuellement)	60% des revenus moyens nets
Le Conseil de l'Europe (précédemment)	68% des revenus médians bruts
Eurostat	60% de la rémunération médiane nationale
OECD	2/3 des revenus médians

Définitions des "bas salaires" et des "salaires de subsistance"

Une étude portant sur les bas salaires réalisée en 2002 par l'Observatoire européen des relations industrielles (EIRO)¹⁷ a constaté que la définition des "deux tiers" est appliquée dans plusieurs états de l'Union européenne, parmi lesquels l'Autriche, la France, la Grèce, l'Irlande, l'Italie et le Portugal. Le Danemark utilise le chiffre Eurostat de 60%, alors que certains pays possèdent leur propre mesure – en Allemagne, un salaire est considéré comme bas s'il représente 75% du salaire moyen national et comme salaire de pauvreté s'il n'en dépasse pas les 50%. En Norvège, la valeur de référence se situe à 85% de la rémunération horaire dans le secteur industriel.

Ces définitions se concentrent sur la distribution des rémunérations et établissent un indice de bas salaire en rapport avec les salaires attribués dans le reste de l'économie. Une approche alternative serait de chercher à déterminer la hauteur de la rémunération garantissant un niveau de vie convenable.

Au Royaume-Uni, le syndicat des services publics UNISON a longtemps fait campagne sur les bas salaires et le minimum salarial. À partir d'informations fournies par les chercheurs indépendants de la fondation Family Budget Unit, il calcule l'indicateur du "salaire de subsistance"¹⁸. En d'autres termes, il s'agit non pas de définir les bas salaires à partir des salaires appliqués dans le reste de l'économie, mais plutôt d'évaluer le revenu permettant d'atteindre un niveau de vie élémentaire, décrit par la fondation comme "à coût limité mais acceptable". Cette mesure s'adapte en fonction de la situation de la personne concernée (célibataire, seule avec enfants, en couple avec enfants, etc.).

En 2004 la Family Budget Unit a proposé le chiffre national de £5,69/heure pour une personne seule et de £ 7,74/heure pour une personne vivant avec un ou une partenaire ainsi que deux enfants et représentant l'unique source de revenus du foyer. Ces valeurs permettraient d'assurer un niveau de vie élémentaire, sans le recours à la prime pour l'emploi. La mesure £ 7,74 représente 75% du salaire moyen national.

Aux États-Unis, l'idée d'un salaire de subsistance a été adoptée par le mouvement syndical et une campagne a conduit à l'entrée en vigueur de l'ordonnance portant sur le salaire minimum dans plus de 100 grandes villes depuis 1997¹⁹. Les instances directement ciblées sont les autorités municipales : l'ordonnance déclare que toute personne travaillant pour la municipalité ou pour un de ses entrepreneurs doit toucher un salaire de subsistance. Le

calcul repose sur des statistiques américains officiels à propos des coûts nécessaires pour subvenir aux besoins essentiels d'une famille de quatre personnes. Sur le plan national, le salaire de subsistance atteint actuellement une rémunération horaire de \$8,20, une valeur bien supérieure aux revenus minimums fédéraux s'élevant à \$5,15 aux États-Unis.

L'ampleur des "bas salaires"

La dernière étude d'Eurostat²⁰ portant sur les bas salaires à travers l'Europe a été publiée en 2000 mais se base sur des statistiques provenant de différents pays et remontant parfois à 1995. Les chiffres doivent donc être abordés avec prudence si l'on souhaite les utiliser comme référence quant aux bas salaires actuels. Du fait des lacunes de données comparatives pour plusieurs pays, le rapport n'a pu couvrir que 13 états. En se basant sur la valeur repère de 60% pour un salaire mensuel, Eurostat a dénombré 15% de travailleurs situés dans la catégorie des bas salaires – il s'agit de 15% des salariés travaillant au moins 15 heures par semaine. Toutefois, s'il s'ajuste sur la quantité d'heures travaillées, le pourcentage passe à 11%, une valeur représentant plus de 20 millions de travailleurs.

La proportion de bas salaires dans chaque pays varie selon Eurostat de façon significative entre 6% pour le Portugal et 21% pour le Royaume-Uni. Aligné sur le nombre d'heures de travail, le taux évolue sur une fourchette allant de 4% en Belgique et au Danemark à 16% en Grèce.

L'étude d'Eurostat identifie les caractéristiques les plus répandues parmi les travailleurs touchant de bas salaires et les conclusions tirées sont également reflétées par les différentes études nationales à ce sujet. Les travailleurs à bas revenus sont majoritairement des femmes, des jeunes, des migrants, des travailleurs à temps partiel, des personnes travaillant avec des contrats à durée déterminée et/ou au sein du secteur des services – ou encore, des personnes combinant plusieurs de ces caractéristiques.

L'étude d'Eurostat s'attarde également sur la probabilité de toucher une faible rémunération dans chaque secteur, et ce en comparaison avec l'économie dans son ensemble. Les chiffres varient de 0,1 (10 fois moins de probabilité de toucher un bas salaire que dans l'ensemble de l'économie) à 0,9 (neuf dixièmes de fois moins de probabilité). Pour aucun des 13 pays étudiés le secteur public ne présentait davantage de risque de toucher un bas salaire que dans l'économie globale.

Parallèlement à d'autres résultats de recherche, l'étude Eurostat a confirmé que les secteurs d'emplois dominés par les femmes – comme celui des soins apportés aux enfants, aux personnes âgées, aux personnes handicapées ou celui de l'entretien – présentent les postes les moins bien rémunérés. Les emplois sociaux font en général partie du service public ou ont été privatisés. Ils ont tendance à ne pas être reconnus comme professions à part entière et ne sont pas non plus couverts par une structure de rémunération professionnelle officielle. Dans certains pays, ces emplois relèvent souvent du circuit économique informel et sont fréquemment occupés par les travailleurs migrants.

L'étude d'Eurostat ajoute : « *"l'avantage" offert par le secteur public apparaît de façon bien plus marquée si nous considérons le taux de rémunération plutôt que les salaires.* » Il poursuit : « *Le risque de bas salaires dans le secteur public semble particulièrement faible dans les "pays du sud" ainsi qu'en Irlande ; les indicateurs de concentration (0,2 ou 0,3) indiquent que dans ces pays, les employés du secteur public sont affectés de 3 à 5 fois moins par les bas salaires que l'ensemble des employés.* »

Des chiffres fournis par Eurostat communiquant les revenus moyens des hommes et des femmes dans différents secteurs témoignent du niveau des salaires au sein des services publics et indiquent dans quelle mesure ils sont bas ou élevés par rapport au reste de l'économie.

Ainsi, par exemple, les services publics de distribution d'électricité, d'eau et de gaz ont

tendance à attribuer des salaires élevés ; les chiffres d'Eurostat²¹ révèlent en outre que dans ce secteur, le salaire moyen des hommes dépasse le niveau de l'économie globale pour les 13 pays concernés par l'étude. Atteignant au moins les 10% dans la majorité des pays, cette différence s'avère être encore beaucoup plus marquée en Belgique (61%), en Grèce (65%) et au Portugal (67%).

Le salaire moyen des femmes dans ce même secteur se situe ici encore au dessus de la moyenne, bien qu'en Finlande, selon Eurostat, il est identique à celui établi au niveau de l'économie globale.

Cette image est bien plus mitigée au sein de l'administration publique, où l'on remarque que le salaire moyen en Belgique, en France et au Royaume-Uni s'avère être légèrement inférieur à la moyenne nationale. Par contre, les salariés des administrations publiques en Chypre, en Grèce, en Hongrie et en Suisse bénéficient d'une rémunération moyenne supérieure de 20 % à la moyenne nationale.

Dans les services sociaux et de santé, le problème des bas salaires est bien plus présent et les femmes actives dans ce secteur reçoivent des salaires inférieurs à la moyenne nationale dans 10 des 13 pays concernés par l'étude Eurostat.

La relation entre l'inégalité salariale et les bas salaires

L'étude d'Eurostat établit pour chaque pays une comparaison entre les salaires des 10% des travailleurs les plus mal rémunérés et le salaire moyen. Elle révèle ainsi qu'il s'agit : « *généralement des pays où ces disparités sont le plus marquées qui témoignent du plus haut taux de bas salaires.* » Et de conclure : « *Plus l'écart salarial est important, plus la proportion des bas salaires a tendance à être élevée.* » En Grèce, par exemple, où 16% des salariés perçoivent de bas salaires, la rémunération moyenne est 2,6 fois plus élevée que ce que perçoivent les 10% (décile) des travailleurs les moins bien rémunérés. En comparaison, cette valeur est de 1,5 au Danemark où seulement 4% des travailleurs se situent dans la catégorie des bas salaires.

Ce qui s'applique au niveau des pays s'applique également pour les différents secteurs. Des études ont mis en avant la dispersion salariale du secteur publique par rapport à celle du secteur privé :

« (...) *des preuves empiriques confirment que le secteur public est un "employeur juste", qui à la fois réduit les écarts salariaux entre les genres et, en comparaison au secteur privé, comprime la dispersion salariale.* »²²

Au Royaume-Uni, cela a été constaté par la Commission sur les salaires de l'administration locale, mise en place afin d'observer la structure salariale propre au secteur. Un rapport publié à ce propos en 2004 déclare :

« *Au sein de l'administration locale il a été constaté que la compression salariale est plus importante que dans d'autres secteurs. Cela se rapporte à l'écart entre les revenus perçus en haut et en bas de l'échelle hiérarchique professionnelle. L'accord de 2002 portant sur les rémunérations inférieures a contribué davantage à cette solidarité salariale. L'administration locale devrait être félicitée pour un tel développement à l'encontre de la tendance générale de croissance des inégalités dans la distribution salariale au sein du secteur privé.* »

Au Royaume-Uni, l'accord de l'administration locale est, avec l'accord salarial des services de santé nationaux (Programme de changement), l'un des rares exemples de négociations sectorielles au niveau national. Dans la majorité des autres secteurs, les négociations effectuées au niveau des entreprises sont devenues la norme et il s'agit d'une des raisons principales expliquant pourquoi le Royaume-Uni se situe désormais parmi les pays de l'Union européenne les plus inégalitaires en matière de distribution salariale.

Par contre, dans la plupart des pays de l'Union européenne où priment les négociations nationales ou sectorielles, une distribution salariale plus égalitaire a été maintenue, tout comme l'idée d'un salaire de solidarité selon laquelle de larges couches de travailleurs doivent bénéficier de la croissance de la productivité à travers l'économie, et ce même s'ils travaillent dans les secteurs considérés comme à faible productivité.

La Finlande en est un bon exemple. Des négociations sectorielles ont lieu suite à des négociations salariales nationales, les dernières conciliations devant être appliquées de 2005 à 2007. L'accord inclut une augmentation générale exprimée à la fois en une hausse de la rémunération horaire de 18 cents et en une hausse de la rémunération quotidienne d'un pour cent. En outre, une formule favorisant particulièrement la croissance est également appliquée là où est observée une concentration de femmes touchant de faibles salaires. De récents accords nationaux ont permis de réduire l'écart salarial entre les personnes non qualifiées et celles présentant un degré de qualification élevé. En 1998, les travailleurs possédant uniquement une éducation élémentaire touchaient en moyenne entre 53% et 56% du salaire moyen des travailleurs diplômés. En 2002, ce taux avait augmenté pour se situer entre 59% et 60%²³.

En Slovénie, l'accord du secteur public couvre tout particulièrement la question des relations entre bas salaires et salaires élevés. L'accord actuel précise que d'ici 2008 les niveaux de salaire les plus élevés ne pourront plus être plus de 10 fois supérieurs aux taux de rémunération les plus bas, alors que ce facteur était de 12,3 en 2004²⁴.

Par contre, il est désormais manifeste que l'Autriche accuse une multiplication des bas salaires ainsi qu'une intensification de l'inégalité salariale. En effet, au cours des années 90 le cinquième des salariés autrichiens touchant les revenus les plus faibles ont vu leurs salaires augmenter de seulement 1,6% tandis que les 5% des travailleurs touchant les salaires les plus élevés ont bénéficié d'une augmentation de salaires de plus de 23%²⁵.

Un autre facteur significatif à prendre en compte ici est l'équité salariale entre hommes et femmes et le fait que les économies avec des structures salariales inégalitaires en terme de bas salaires et de salaires élevés sont également souvent les économies signalant un écart salarial important entre les genres.

Publié en 2005 par la Direction générale Emploi, Affaires sociales et Égalités des chances, le rapport de 2005 *L'Emploi en Europe*²⁶ précise qu'aucune tendance particulièrement marquée d'intensification des inégalités en Europe n'a pu être observée. Dans certains pays – le Royaume-Uni, la Pologne et le Danemark – l'inégalité s'est accrue, alors que dans d'autres, parmi lesquels la France ou la Suède, une évolution contraire est à constater.

Tout en suggérant qu'aucune relation évidente n'existe entre les inégalités salariales et les performances du marché du travail et de l'économie, le rapport déclare :

« Néanmoins, les pays scandinaves, qui signalent le plus faible degré d'inégalité entre les rémunérations, sont également des pays présentant des performances appréciables tant au niveau de l'économie que du marché du travail. »

Les services publics

La raison pour laquelle les bas salaires représentent un problème de relativement moindre ampleur dans les services publics que dans le reste de l'économie est le fait qu'ils se caractérisent par :

- un taux de syndicalisation et une couverture de la négociation collective supérieurs ;
- des employeurs plus équitables – avec une philosophie propre au secteur public – et une affirmation plus prononcée de l'égalité et du rôle d'employeur modèle ; et
- un écart inférieur entre les bas salaires et les salaires élevés et (en général) entre les salaires moyens des hommes et des femmes.

Le défi reste cependant présent, tout particulièrement dans les secteurs où les faibles rémunérations posent problème depuis longtemps – la gestion des déchets, l'entretien, l'aide sociale – et qui sont vulnérables à la sous-traitance. Le défi ne consiste pas seulement à lutter contre les bas salaires en tant que tels, mais également contre les caractéristiques secondaires des emplois à faible rémunération – si ces derniers font l'objet d'une considération moindre, alors des répercussions sont à prévoir sur les avantages dont pourraient jouir les travailleurs, en particulier au niveau de la retraite et de la formation.

Le défi supplémentaire auquel font face les syndicats est de garantir que les employeurs des services publics conservent ou réaffirment leur rôle d'employeur modèle. Cela implique de résister aux pressions poussant à une évolution vers des approches salariales propre au secteur privé.

Selon l'argument économique orthodoxe, le marché du travail s'apparente à n'importe quel autre marché de marchandises et toute mesure le bridant se révèlera inefficace. Ce raisonnement est complété par l'idée que les emplois à "faible productivité", tels les métiers de l'entretien ou du service social, mériteront toujours un niveau de salaire inférieur à celui des autres activités professionnelles.

Il peut tout d'abord être répliqué que le travail n'est pas une marchandise semblable aux autres et que les syndicats tout comme la législation existent afin de garantir des normes minimales. Il est également à reconnaître que les méthodes standard de mesure de la productivité sont clairement inadaptées aux emplois relevant des activités principales du secteur public ; ainsi, il est tout simplement inadéquat de définir ces secteurs professionnels comme étant à "*faible productivité*".

Les facteurs de maintien des bas salaires

La privatisation/la sous-traitance et la mise en concurrence des marchés

Le transfert vers le secteur privé ou même la sous-traitance de services en provenance d'organisations de services publics ayant déjà été privatisées entraîne fréquemment une baisse des salaires ou une accentuation de l'inégalité salariale. L'impact de la privatisation et de la comparaison des salaires du service public au "taux du marché" peut aussi avoir pour effet le maintien de taux de salaires "internes" bas.

Établir un lien plus étroit entre le salaire et le marché est également susceptible de produire des variations régionales et locales plus accentuées de ce qui devrait normalement être des taux de salaires nationaux. Dans la fonction publique du Royaume-Uni, la décentralisation des négociations vers plus de 200 unités de négociation ont déjà pour conséquence une variation considérable du salaire pour un même emploi selon les différentes administrations publiques. Cependant, cette constatation n'a pas découragé le gouvernement de suggérer que les salaires devraient être davantage accordés aux marchés de l'emploi régionaux. Cela correspondrait par ailleurs à sa stratégie visant à la décentralisation des emplois hors de la capitale.

Une étude récente effectuée par les syndicats finlandais et portant sur la privatisation en Suède apporte une des nombreuses confirmations de cette tendance. La privatisation a eu un impact inégal sur les rémunérations et les salaires. Dans le domaine technique et pour les professions principalement effectuées par des hommes, elle a été à l'origine d'une hausse des rémunérations et des salaires. En ce qui concerne les emplois à dominance féminine, comme les professions dans les secteurs des soins, de l'entretien, de l'alimentation ou les postes d'infirmières, les rémunérations et salaires sont restés inchangés ou ont subi une baisse. Les dirigeants et les managers de terrains ont quant à eux généralement vu leur salaire augmenter après une privatisation²⁷.

Le calendrier de la "réforme" ou de la "modernisation"

De plus en plus, les gouvernements souhaitent l'application de changements dans les pratiques en matière de l'emploi, de réformes dans les systèmes salariaux et l'introduction de stratégies du personnel propres au secteur privé. Le salaire au rendement en est une illustration, et même si des évidences ont sapé de nombreux arguments en sa faveur, un grand nombre d'employeurs et de gouvernements persistent à le considérer comme un système devant être adopté par le service public. Sans aucun doute, le risque encouru est que les emplois à faible productivité et à faible rémunération ne profitent aucunement d'une mise en rapport avec la performance et que l'écart salarial s'accroisse.

Ces pratiques peuvent de même entraîner une hausse de l'augmentation ainsi que l'apparition de primes et d'indemnité spéciales pour les travailleurs touchant déjà des salaires élevés, et ce afin de réagir aux difficultés de recrutement. Une augmentation moindre pour les salaires moyens ou les salaires bas renforcera ainsi l'inégalité salariale.

L'érosion de la couverture de négociation collective

La privatisation et la sous-traitance peuvent représenter une menace importante au maintien de la couverture de négociation collective. En Allemagne, par exemple, l'intensification de la privatisation dans les services de santé et la dévalorisation du secteur public ont conduit les syndicats et les employeurs fédéraux et locaux à négocier un nouveau taux inférieur pour la structure salariale du secteur public. Ces négociations ont été justifiées par le fait qu'il est préférable que des employeurs du secteur privé signent un accord plutôt qu'ils ne le refusent et mettent en place leur propres systèmes de paiement de qualité inférieure.

La multiplication des emplois "précaires"

Dans plusieurs pays européens, les emplois à temps partiels ou temporaires se sont généralisés. Par exemple, le travail temporaire tant dans le secteur privé que public est une question prédominante en Espagne où il représente 20% des emplois. Il existe un lien manifeste entre les bas salaires et le travail à temps partiel : des statistiques montrent que si les femmes à temps complet touchent 80% du salaires de leurs homologues masculins, elles n'en touchent plus que 50% lorsqu'elles sont à temps partiel. Le gouvernement socialiste a reconnu ce problème qui est un des thèmes récurrents dans le dialogue social au sein du secteur public. Un objectif a été fixé afin de réduire à 10% le taux d'emplois temporaires dans le secteur public.

Le rapport *L'emploi en Europe*²⁸, publié l'année dernière par la Direction générale Emploi, Affaires sociales et Égalités des chances, a fait état de recherches démontrant que pour un nombre important de travailleurs le travail à bas salaire n'est pas nécessairement un phénomène temporaire, mais peut au contraire s'étendre sur de nombreuses années.

Les salaires minimums

Dix-huit des 25 États membres de l'Union Européenne et les trois pays candidats (la Bulgarie, la Roumanie et la Turquie) disposent de salaires minimums statutaires²⁹. Les pays de l'Union européenne dépourvus de salaire minimum statutaire sont l'Autriche, la Chypre, le Danemark, la Finlande, l'Allemagne, l'Italie et la Suède.

Bien que la Chypre ne possède aucun salaire minimum statuaire global, elle dispose de minimums statutaires s'appliquant à six catégories spécifiques : le personnel de vente, le personnel administratif, le personnel auxiliaire du domaine de la santé et le personnel auxiliaire travaillant en nurseries, crèches et écoles.

Plusieurs des six autres pays se caractérisent par un degré élevé de couverture de négociations collectives, si bien que les taux minimums négociés lors des accords sectoriels

remplacent le salaire minimum. Le déclin du niveau de négociations collectives en Allemagne a cependant amené les chercheurs, syndicats et militants à déclarer qu'il était désormais grand temps d'introduire un salaire minimum statutaire³⁰.

Les salaires minimums nationaux sont déterminés différemment³¹ et combinent souvent l'application de formules spéciales aux résultats issus de consultations des partenaires sociaux ou même de négociations. En Grèce et en Irlande, par exemple, ils intègrent les négociations portant sur l'accord national principal. Au Portugal et en Espagne, le gouvernement évalue le salaire minimum à partir des prix, des revenus et de la productivité et détermine ensuite le niveau de croissance en consultation avec les partenaires sociaux.

En France la formule est établie à partir des prix et des salaires moyens, mais le gouvernement a la possibilité d'augmenter le salaire minimum à tout moment. On ne constate toutefois aucune procédure de consultation.

La relation des salaires minimums à la valeur référence d'Eurostat

Une étude publiée en octobre 2004 par Eurostat³², fournit des informations quant aux salaires minimums statutaires et les compare à la moyenne du revenu brut annuelle dans l'industrie et les services. L'ensemble des taux est inférieur aux 60% du salaire moyen déterminés par Eurostat comme définition du salaire bas. Seules l'Irlande, avec 50%, et Malte, avec 54%, se rapprochent du seuil (voir le graphique page 24).

Cette année le gouvernement lituanien a convenu d'une hausse de 10% du salaire minimum qui atteint désormais 38% du salaire moyen. L'Estonie signale une hausse légèrement inférieure de 8,5%. **Les employeurs et les syndicats ont fixé ensemble un taux cible de 41% des revenus moyens à atteindre d'ici 2008**³³. En Pologne, le gouvernement a également convenu d'une nouvelle formule et le taux augmentera chaque année via inflation plus deux tiers de la hausse de la production nationale (PIB), jusqu'à ce qu'il ait atteint 50% des revenus moyens³⁴.

En Espagne, le gouvernement a décidé de mettre fin au rapport existant entre le revenu minimum national et une série de prestations. Par le passé, ce rapport impliquait que toute décision quant à une augmentation du salaire minimum avait des répercussions sur ces avantages. Le gouvernement socialiste a également signé une déclaration de principes pour augmenter le salaire minimum, actuellement de 490 euros par mois, à 600 euros d'ici 2008. Afin de compenser les taux de croissance inférieurs à ceux de l'inflation entre 1996 et 2004, le salaire minimum a été augmenté de 6,6% en 2004.

Le gouvernement chypriote s'est également fixé un objectif d'ici 2008 portant sur les taux minimums des six catégories professionnelles pré-citées – ces derniers doivent atteindre au moins 50% de la moyenne du salaire national³⁵.

Les débats autour des salaires minimums statutaires

L'Allemagne est le pays central où a lieu le débat autour du salaire minimum statutaire. Cette tendance s'est accrue l'année dernière avec l'introduction de réformes de l'aide sociale qui a modifié la distribution des indemnités chômage et pousse les demandeurs d'emploi à accepter des emplois à faible rémunération. Au sein du mouvement syndical on discerne désormais un soutien accordé au salaire minimum statutaire en provenance du syndicat des services ver.di³⁶ et du syndicat du secteur de l'alimentation et de la restauration NGG³⁷. Ces organisations syndiquent au sein du secteur des services parmi des catégories professionnelles à faible rémunération, affectées par la privatisation et la sous-traitance et difficiles à syndiquer.

Dans un récent mémorandum de consultation³⁸ la fédération syndicale DGB a souligné la

multiplication des bas salaires en Allemagne, avec une estimation de 2,5 millions de travailleurs touchant aujourd'hui des salaires de "pauvreté" – c'est-à-dire moins de 50% des revenus moyens. Elle ajoute également que même si les travailleurs sont couverts par des accords collectifs, ils encourent malgré tout le risque de toucher de très bas salaires. Des chiffres en provenance du Ministère fédéral de l'économie indiquent que dans 670 accords, la plus faible rémunération horaire est inférieure à 6 euros. La DGB explique aussi que les pressions accrues exercées sur les salaires et dues à une intensification de la compétition avec les entreprises des nouveaux États membres a déplacé le débat sur le salaire minimum.

La DGB et d'autres syndicats individuels allemands s'opposent toutefois à l'introduction d'un salaire minimum statutaire, car ils estiment que l'état ne doit pas intervenir dans la procédure de négociations collectives. Ils expliquent en outre qu'il est préférable de renforcer les accords collectifs sectoriels existant en les faisant appliquer dans l'industrie par tous les employeurs ; ainsi, même ceux qui ne sont membres d'aucune association des employeurs ont signé l'accord.

En réalité, la discussion principale aujourd'hui porte sur les moyens d'étendre à tous les secteurs la loi des travailleurs détachés en vigueur dans le secteur de la construction. Cette législation concerne essentiellement les travailleurs étrangers et garantit que tous les travailleurs dans l'industrie sont payés en rapport avec l'accord collectif approprié. Les syndicats allemands encouragent cette évolution, car elle signifie que les salaires sont encore déterminés au cours de négociations collectives, et non par le gouvernement

Le débat en Allemagne a également couvert l'argumentation plus générale contre les salaires minimums statutaires avec des éléments du gouvernement, ainsi que l'opposition de droite affirmant que leur introduction entraînerait des pertes d'emploi. Pourtant, aucune évidence claire ne prouve que cette introduction et les hausses consécutives des salaires aux niveaux minimums aient un impact significatif sur l'emploi.

En réalité, dans les exemples les plus récents et les plus convaincants – au Royaume Uni et en Irlande, où les salaires minimums statutaires n'ont pas seulement été introduits pour la première fois mais ont aussi augmenté plus rapidement que les revenus moyens – ces nouvelles dispositions n'ont représenté ni un obstacle, ni un frein à la rapidité de la croissance de l'emploi³⁹.

Les négociations collectives ne semblent pas non plus en avoir été affaiblies. Au Royaume-Uni en effet, le salaire minimum statutaire représente avant tout le taux le plus bas poussant vers le haut les taux minimums des accords collectifs, comme les syndicats l'ont fixé afin de garantir que les plus bas taux de leurs accords dépassent d'un certain pourcentage le minimum statutaire.

Il s'agit ici de l'impact du salaire minimum national au Royaume-Uni, mais dans d'autres pays les accords collectifs ont également tendance à se maintenir à un certain niveau au-dessus du minimum statutaire.

Aux Pays-Bas, les accords incluent souvent des niveaux de salaire normatifs, d'introduction et cibles, les derniers étant destinés aux travailleurs particulièrement désavantagés sur le marché du travail. Une étude sur les accords collectifs en 2002 a révélé que les minimums standard étaient environ 10% supérieurs au minimum statutaire, les taux introductifs en moyenne 4% supérieurs et les taux cibles 2% inférieurs.

En Belgique, où la couverture des négociations collectives se maintient à plus de 80%, les minimums fixés par les accords collectifs dépassent de 15% à 30% le salaire minimum statutaire.

En Hongrie, le salaire minimum national a été haussé à 53 000 HUF par mois en début 2004. Des accords salariaux conclus au cours du premier semestre et concernant 137 000 travailleurs fixent les minimums de leurs entreprises à une moyenne de 55 135 HUF.

Certains employeurs s'efforcent même de maintenir le niveau salarial de leurs secteurs au-dessus du minimum. Au Royaume-Uni l'organisation patronale, qui représente les employeurs des administrations locales au sein des négociations concernant environ un million d'employés municipaux, a affirmé qu'elle ne « souhaite pas établir des comparaisons au détriment du "salaire minimum" ou des "employés pauvres". »

En France, la situation est tout autre. Avec des négociations collectives relativement limitées dans certains secteurs, le revenu minimum national, le SMIC, a atteint ou parfois même dépassé le taux minimum dans certains contrats sectoriels.

Les syndicats français du secteur public tentent de rétablir des négociations collectives satisfaisantes dans les secteurs ayant dernièrement connu des hausses imposées et avec elles des réductions de salaires réels. À long terme, les taux les plus bas sur l'échelle salariale du secteur public sont passés au-dessous du SMIC. Au cours des 20 dernières années précédant 2002, le grade C de l'échelle 2 a par exemple accusé une baisse, passant de 15% au-dessus du SMIC à 6% au-dessous ; le grade C de l'échelle 4 est quant à lui passé de 25% au-dessus du SMIC à 45% au-dessous⁴⁰.

En Espagne, par contre, le salaire minimum a chuté par rapport au revenus moyens au cours des dernières années ; il est aujourd'hui si inférieur aux minimums des accords collectifs qu'il n'a aucune influence ou presque sur les négociations collectives. La situation est la même en République Tchèque où le minimum avoisine les 34% des revenus moyens mais ne couvre que 2,0% de l'ensemble des employés et moins de 50% des revenus moyens des travailleurs possédant uniquement une éducation élémentaire⁴¹.

Le débat n'a pas été atteint au même niveau dans les pays nordiques, l'Italie ou l'Autriche, où les négociations collectives continuent à protéger la grande majorité de la population. Cependant, il est manifeste que les syndicats autrichiens ou suisses, par exemple, considèrent l'introduction de taux minimums dans les accords collectifs et se sont fixé des objectifs pour atteindre ces taux.

En Autriche, où aucun salaire minimum statutaire n'a été mis en place, la fédération syndicale ÖGB a déterminé la somme de 1 000 euros mensuels comme cible pour le taux salarial minimum dans les accords collectifs.

De même, en Suisse, la fédération syndicale SGB milite pour obtenir des salaires mensuels minimums de 3000 Fr dans les négociations collectives. Pendant sa campagne, elle a avancé l'argument que chacun devrait être capable de vivre décemment de ses propres revenus et l'image du mouvement syndical en a été sensiblement revalorisée aux yeux de la population.

Les bas salaires et les négociations collectives

Il est pleinement évident que les bas salaires ont été un élément clé des négociations collectives pour de nombreux affiliés de la FSESP. Cette tendance est particulièrement marquée dans les pays nordiques (Danemark, Suède, Finlande et Norvège), où les accords collectifs incluent une hausse de l'augmentation des salaires les plus bas ou l'abolition des taux les plus faibles dans la structure salariale. Ces dispositions sont significatives, si l'on tient compte du fait que dans ces pays la question des bas salaires n'est pas aussi urgente qu'ailleurs. Dans ces quatre pays, la couverture de négociation collective est encore très étendue et les taux salariaux les plus bas côtoient déjà ou dépassent la définition d'Eurostat.

Au Royaume-Uni, UNISON a fixé un objectif de taux minimum, tant dans les accords

collectifs qu'il négocie que dans sa campagne pour l'amélioration du salaire minimum statutaire. Cette année, les syndicats de la fonction publique PCS et Prospect ont présenté une revendication salariale afin d'aborder les problèmes issus de la décentralisation des négociations et spécifiquement d'améliorer de façon notable les salaires des travailleurs concernés par les taux les plus bas.

Les récents développements des négociations sur les bas salaires

Les accords suédois sur les travailleurs municipaux de 2003 et 2005

Des mesures de lutte contre les bas salaires ont été traitées au cours des deux dernières négociations salariales dans le secteur de l'administration locale suédoise. En 2003 Kommunal, le syndicat ouvrier le plus important, a décidé d'utiliser une clause de réouverture dans un accord prévu à l'origine pour trois ans et couvrant quelque 380 000 employés de municipalité ou de mairies, la majorité d'entre eux étant des femmes. Suite à une grève de cinq semaines, un des plus grands conflits suédois au cours des 10 dernières années, le syndicat a convenu d'une hausse de 3,95% en 2003 et de 2,45% en 2004 dans un nouvel accord valable du 1^{er} avril 2003 au 31 mars 2005.

Toutefois, un pourcentage plus élevé des coûts salariaux a été attribué au groupe de travailleurs percevant de bas salaires. En 2003, cela implique une augmentation des coûts salariaux de 5% pour les infirmières, les travailleurs du secteur de la santé ou des soins aux personnes âgées et aux handicapés, tandis que les coûts salariaux des autres secteurs ont augmenté de 2,6%. En 2004, une hausse de 5% des coûts salariaux a été appliquée pour les employés des centres de soins de jour, tandis que les autres travailleurs ont été concernés par une augmentation de 2%.

Le résultat de ce nouvel accord a été la hausse du salaire le plus bas pour les travailleurs ayant un an d'expérience de 1310 euros à 1420 euros mensuels en octobre 2003, puis à 1530 euros en avril 2004.

En prévision du renouvellement de l'accord en 2005, Kommunal a de nouveau inclus dans sa revendication des mesures d'aide pour les travailleurs aux rémunérations les plus faibles. Il a réclamé le droit général des travailleurs à temps partiel à travailler à plein temps, une hausse globale pour tous les travailleurs, ainsi qu'un salaire de 15 000 SEK pour les personnes ayant un an d'expérience dans le secteur.

Les négociations ont suscité des conflits qui n'ont pu être résolus qu'après l'intervention de médiateurs. Le salaire de 15 000 SEK sera appliqué à partir de 2006 pour toute personne ayant un an d'expérience. Le minimum proprement dit prévu par l'accord s'applique aux employés de 19 ans qui touchent 13 400 SEK en 2005 et toucheront 13 800 SEK en 2006.

Selon EIRO, Kommunal regroupe les travailleurs aux revenus les plus bas de tous les syndicats affiliés à la LO. Le revenu mensuel moyen d'un col-bleu membre de Kommunal était de 16 300 SEK en 2003. En comparaison, les ouvriers du bâtiment touchent 22 500 SEK et les métallurgistes travaillant en usine 19 100 SEK.

Le secteur public danois en 2005

Pendant les négociations sur l'accord actuel, en vigueur jusque fin mars 2007, la fédération syndicale du secteur public StK a obtenu l'abolition des trois grades de salaires les plus bas dans la structure salariale.

L'administration locale du Royaume-Uni en 2002-03

La revendication salariale en 2002-03 portait sur une hausse de 6% tout en spécifiant une augmentation minimum de £ 1 750 (90p par heure pour une semaine de 37 heures) afin de fournir une aide supplémentaire aux travailleurs à faible rémunération.

Le syndicat a lancé une grève nationale en soutien à la revendication et a finalement obtenu

une hausse globale de 52 pennies de l'heure pour les travailleurs du 4^{ème} échelon le plus bas de l'échelle – ceci représentant près de 11% sur deux ans. À partir du 6^{ème} échelon le plus bas, les salariés ont obtenu une hausse de 6%.

L'accord a défini un salaire minimum de £5/heure pour l'échelon 4 à partir du 1^{er} avril 2002 – une hausse de 4,1% ; une hausse de 3% pour les autres à partir du 1^{er} avril et jusqu'au 30 septembre 2002; un supplément de 2% pour les travailleurs des échelons 4 et 5 à partir du 1^{er} octobre 2002; un supplément de 1% à partir de l'échelon 6 ; une hausse de 3,5% pour tous les employés à partir du 1^{er} avril 2003 ; une hausse supplémentaire de 1% pour les travailleurs des échelons 4 et 5.

Les syndicats d'administration locale ont également insisté en faveur d'une autre amélioration sensible de la situation des travailleurs à bas salaire au cours des trois années de la revendication salariale, d'avril 2004 à fin mars 2007. Dans ce cas précis, la proposition d'abolition des trois échelons les plus bas de l'échelle des salaires n'a pas été acceptée.

La fonction publique au Royaume-Uni

Une revendication salariale commune issue du PCS et de Prospect vise à éradiquer les disparités entre les administrations publiques et à renouveler le taux minimum pour la fonction publique. Le démantèlement des négociations nationales dans les services publics a créé près de 200 unités de négociation et généré d'importants écarts de rémunération entre les personnes exécutant un travail similaire dans des administrations différentes. Les rémunérations minimales des grades inférieurs varient de £ 8834 par an à £13 715. La revendication salariale commune exige un minimum de £ 14 000 par an.

Au Royaume-Uni, la plus grosse administration est le Ministère du travail et des pensions qui emploie plus de 100 000 personnes. Le dernier accord salarial de trois ans garantissait des taux de salaire fixes pour étayer la croissance générale en pourcentage. Les travailleurs aux salaires les plus bas étaient ainsi assurés de bénéficier d'une augmentation de £ 1 850 de leur rémunération annuelle sur les trois années de l'accord. Ceci a été obtenu après une longue campagne pendant laquelle des grèves ont été menées.

Les objectifs des négociations collectives

Les objectifs poursuivis par les négociations collectives afin de lutter contre les bas salaires sont multiples. Les plus directes sont la hausse de l'augmentation des bas salaires ou l'abolition des taux salariaux les plus bas.

Le plus grand défi est la réévaluation des "bas salaires". C'est particulièrement le cas pour les professions à prédominance féminine, par exemple dans les soins aux enfants, aux personnes âgées ou les soins de santé, qui ont été sous-évaluées par le passé et pour lesquels une augmentation des salaires peut être justifiée par une évaluation non-discriminatoire des emplois. Tant l'Agenda du changement, dans le secteur de la santé au Royaume-Uni, que l'accord du secteur public en Allemagne impliquent un renouvellement complet des structures salariales, destiné à corriger la dévalorisation des emplois "féminins". Le temps partiel et le travail temporaire peuvent être des facteurs déterminants pour les bas salaires, particulièrement lorsque les travailleurs ont recours à des situations d'emploi atypiques par manque de postes à plein temps et permanents. Dans les administrations locales suédoises, la dernière revendication des cols-bleus concerne la possibilité pour les travailleurs à temps partiel de travailler à plein temps. En Espagne, des négociations entre les syndicats du secteur public et le gouvernement ont permis de progresser vers une réduction des contrats temporaires au sein de l'administration publique.

Outre le changement du contenu des emplois à bas salaire, les syndicats peuvent également aider les travailleurs à quitter les emplois à faible revenu : la formation s'avère ici être un élément clé. En automne dernier, le gouvernement danois et les partenaires sociaux ont lancé un projet destiné à améliorer les formations professionnelles des travailleurs ayant reçu une éducation limitée⁴².

En France, des discussions ont été menées à propos de la professionnalisation du secteur de l'aide à domicile, permettant d'améliorer à la fois le salaire mais également la qualité des services offerts. Un accord collectif⁴³ a été signé en mars 2002 redéfinissant l'échelle des rémunérations et introduisant une augmentation du salaire de 24% sur trois ans.

La politique de la FSESP

Faire des bas salaires une priorité

Les bas salaires représentent un objectif de campagne positif sur lequel peuvent également s'axer les négociations collectives. C'est particulièrement le cas s'il est possible et concret de définir des objectifs ayant une réelle importance pour les secteurs de la FSESP.

À travers l'Europe, il est possible d'observer plusieurs exemples de syndicats ou de fédérations syndicales ayant fixé leurs propres objectifs. C'est le cas en Autriche et en Suisse, où l'absence de salaire minimum statutaire rend les négociations collectives encore plus décisives.

Au Royaume-Uni, UNISON a comparé les taux minimums propres aux accords collectifs qu'il négocie avec ceux d'autres accords clés du secteur public. À partir de ces informations et de chiffres plus généraux sur les revenus moyens à travers l'économie, le syndicat parvient à déterminer un taux horaire minimum cible qu'il recommande à ses négociateurs pour les prochaines négociations collectives.

C'est également ce qui se reflète dans la campagne américaine pour un salaire de subsistance (voir page 9). Il ne s'agissait pas seulement de mener des négociations collectives, mais également de convaincre les contribuables locaux de l'importance d'assurer que tout un chacun ne soit pas seulement payé selon un salaire minimum, mais reçoive une rémunération lui permettant de faire vivre sa famille sans le soutien de l'état.

Cet argument met en rapport les niveaux salariaux avec l'idée de la qualité du service public. Mark Serwotka, secrétaire général du PCS, le syndicat du secteur public au Royaume-Uni, déclare : « *Le PCS souhaite que l'offre des services soit de qualité et les bas salaires génèrent souvent des problèmes de motivation et d'engagement, entraînant une baisse de la qualité des services. Les bas salaires impliquent souvent de hauts taux de rotation du personnel, provoquant l'augmentation des frais de formation et une inefficacité due à de faibles niveaux de compétence et d'expérience.* »

L'objectif fixé pour des négociations collectives devrait être largement supérieur à tout salaire minimum statutaire ainsi qu'aux définitions du bas salaire communément utilisées – tels les 60% des revenus moyens déterminés par Eurostat. Il devrait être plus proche du salaire de subsistance ; au regard de l'exemple du Royaume-Uni, ce taux cible devrait représenter 75% des revenus moyens.

Il s'agit essentiellement d'établir un objectif ou un ensemble d'objectifs pertinent pour la majorité, pour ne pas dire la totalité des 36 pays où sont implantés les affiliés de la FSESP. L'objectif intègrera alors la prochaine revendication salariale, tout comme celles à venir, et sera mis en évidence comme objectif européen.

Les syndicats font également face au défi du maintien du momentum sur les bas salaires, une tâche qui semble loin d'être aisée. Si les accords salariaux sont systématiquement effectués en faveur des travailleurs à bas salaire, les travailleurs touchant des salaires plus élevés risquent de ne pas voir leur salaire augmenter comme escompté. C'est pourquoi toute campagne portant sur les bas salaires doit chercher à gagner le soutien des travailleurs aux salaires supérieurs, fixer une stratégie indiquant quand les objectifs déterminants seront atteints et par quels moyens et définir clairement les arguments en faveur d'un salaire de "subsistance" plutôt que d'un salaire minimum.

De par la forte présence des femmes parmi les travailleurs à faible rémunération, une campagne efficace sur les bas salaires pourra avoir un impact sensible sur les écarts

salariaux entre les genres – un problème encore farouchement très présent dans la plupart des pays européens au cours des dernières années.

De la même façon, progresser sur la question des bas salaires permettra également de s'attaquer au défi des temps de travail. Dans certains secteurs et certains pays, les travailleurs se caractérisent par une attitude ambivalente à propos de la réduction du temps de travail. S'ils reçoivent des salaires faibles, c'est uniquement en travaillant davantage et en bénéficiant de taux supérieurs propres aux heures supplémentaires qu'ils pourront atteindre un salaire de subsistance. Garantir un salaire de subsistance comme niveau de rémunération de base représente donc un défi important.

Exercer des pressions sur les employeurs afin qu'ils distribuent des salaires décents permettra également de faire pression sur eux pour qu'ils modifient leur politiques de ressources humaines et observent sous un jour nouveau la formation, le recrutement et la rétention du personnel en bas de l'échelle des salaires.

Dans les pays où un salaire minimum statutaire a déjà été mis en place, les affiliés de la FSESP peuvent utiliser leur ressources et influence – en fonction du processus de détermination des salaires⁴⁴ – afin de faire progresser la situation, une fois de plus en gardant à l'esprit un objectif clair et précis. Si l'objectif prend en considération la comparaison du niveau le plus bas des salaires minimums dans la plupart des pays avec les minimums fixés dans les arguments collectifs, alors il sera inférieur. L'Europe présentant une disparité marquée des taux de salaires minimums sur son territoire, il peut s'avérer fort utile de fixer une valeur cible initiale (50% des revenus moyens) ou même une valeur cible plus ambitieuse et valable à long terme (60%).

Entre 1998 et 2002 la fédération suisse SGB a mené une campagne couronnée de succès visant à atteindre un taux minimum de 3 000 Fr dans les accords collectifs. Trois éléments majeurs de campagne ont été identifiés :

- une campagne publicitaire médiatisée révélant où les bas salaires posent problèmes ainsi que leurs impacts négatifs sur la vie des travailleurs et la qualité des services ;
- une recherche de fond afin de remettre en question l'idée reçue qu'une augmentation des salaires entraînera une hausse du chômage ; et
- une coordination au sein des négociations collectives, de telle sorte que le niveau de rémunération cible intègre la revendication salariale dans tous les secteurs

Un élément supplémentaire propre à la coordination des négociations collectives est l'organisation, là où il l'est possible, d'une campagne visant au maintien et même à l'extension de la couverture des accords collectifs, et ce afin que tous les secteurs de l'économie soient couverts.

Mais dans les pays où des salaires minimums statutaires existent, il est également possible de mener une campagne politique plus importante en faveur d'une hausse du revenu minimum.

Cette campagne peut se rapprocher d'organisations communautaires de lutte contre la pauvreté qui font également pression sur le gouvernement pour qu'il vienne en aide aux personnes survivant avec de faibles revenus.

Après avoir évalué sa campagne, la SGB constate : « *La campagne sur les bas salaires a engendré des réactions très positives chez les gens en général* » et « *en reprenant le cas des plus faibles sur le marché du travail, la campagne a permis de revaloriser l'image des syndicats aux yeux de la communauté* ». ⁴⁵

Points d'action

- La FSESP prévoit une campagne à deux fronts sur les bas salaires. Elle comportera une campagne politique sur les taux de rémunération minimums ainsi qu'une campagne coordonnée de négociations collectives visant à introduire les salaires minimums dans les accords collectifs.
- Cette campagne ne cherchera pas à atteindre, ni même à préconiser un salaire minimum européen. Les deux volets de cette campagne devront tendre à établir des objectifs quant à des taux de rémunération minimums (reconnus statutairement et collectivement) adaptés à chaque pays européen.
- Là où des taux de rémunération minimums statutaires sont déjà en place, il s'agit désormais de militer pour leur hausse à 60% des revenus moyens nationaux dans chaque pays.
- En ce qui concerne les taux minimums reconnus collectivement dans le secteur public, la valeur cible fixée s'élèvera à 70% des revenus moyens nationaux pour chaque pays. La campagne se concentrera également sur l'extension de la couverture des accords collectifs.
- Dans chaque cas et dans chaque pays, les taux minimums actuels devront être évalués à la lumière de ces objectifs et un calendrier devra être fixé afin de tendre vers leur concrétisation.
- Il est à rappeler qu'en cours de campagne, la FSESP et ses affiliés peuvent chercher à établir des liens avec d'autres syndicats ou des organisations communautaires de lutte contre la pauvreté, tant au niveau national qu'europpéen.
- Les campagnes feront régulièrement l'objet d'un rapport, avec au moins un bilan annuel présentant les progrès effectués à la Conférence sur les négociations collectives de la FSESP ainsi qu'au Comité exécutif.

Exemple de taux de rémunération parmi les plus bas dans des accords du service public

Ce tableau illustre les taux de rémunération minimums pour l'emploi à bas salaire donné à titre d'exemple par les affiliés de la FSESP, en réponse à l'enquête de l'an dernier sur les salaires et les conditions de travail. Les chiffres du salaire moyen pour chaque pays se base sur une étude d'Eurostat datant de 2004. L'emploi en question est nettoyeur dans tous les cas, à l'exception de la Municipalité de Graz où l'intitulé de poste est ouvrier.

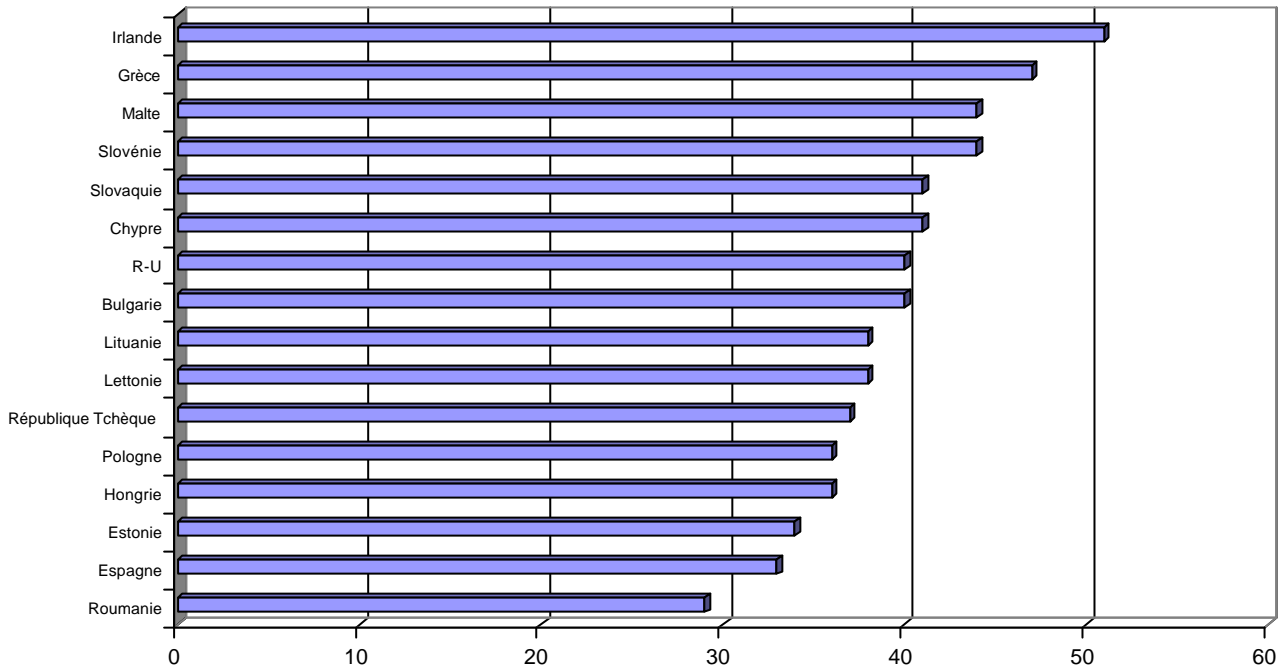
Pays	Accord	Taux de rémunération minimum mensuel	Salaire moyen national mensuel	Pourcentage du minimum par rapport à la moyenne nationale
Autriche	Municipalité de Vienne	1054	2400	44
Autriche	Municipalité de Graz	1312	2400	55
Belgique	Administration locale	1447	2453	59
Belgique	Interelectra	1455	2453	59
République Tchèque	Électricité	244	539	45
République Tchèque	Industrie gazière	176	539	33
Finlande	Administration locale	1417	2443	58
Allemagne	Administration locale et fédérale	1595	2885	55
Allemagne	AVEU (électricité)	1659	2885	57
Allemagne	EON (électricité)	1592	2885	55
Italie	Industrie électrique	1134	2062	55
Luxembourg	CEGEDEL (électricité)	1844	2918	63
Slovaquie	Industrie électrique	145	415	35

Les signataires européens aux conventions de l'OIT sur le salaire minimum

Des pays européens ont signé les conventions de l'Organisation internationale du travail sur la Rémunération minimum – N°26 (1928) et N°131 (1970)

Pays	26	131
Albanie	Y	Y
Autriche	Y	
Belgique	Y	
Bosnie-et-Herzégovine		Y
Bulgarie	Y	
Croatie		
Chypre		
République Tchèque	Y	
Danemark		
Estonie		
Finlande		
France	Y	Y
Allemagne	Y	
Grèce		
Hongrie	Y	
Islande		
Irlande	Y	
Italie	Y	
Lettonie		Y
Lituanie		Y
Luxembourg	Y	
ARY Macédoine		Y
Malte	Y	Y
Pays-Bas	Y	Y
Norvège	Y	
Pologne		
Portugal	Y	Y
Roumanie		Y
Serbie-et-Monténégro		Y
Slovaquie	Y	
Slovénie		Y
Espagne	Y	Y
Suède		
Suisse	Y	
Turquie	Y	
R-U	Y	

Les taux de salaires minimums en pourcentage par rapport aux revenus moyens



Sources : Eurostat, EIRO

Références

- ¹ Focus on statistics: *Low-wage employees in EU countries*, Eurostat, November 2000
- ² *Pauvreté monétaire et exclusion sociale dans l'EU25*, Anne-Catherine Guio, Statistiques en bref, Population et conditions sociales, 13/2005, Eurostat
- ³ Déclaration politique de la FSESP : Syndicaux du service public et négociations collectives dans un environnement européen, Assemblée générale de la FSESP, Lisbonne, 2000
- ⁴ Collective bargaining resolution, EPSU Congress, Stockholm, 2004
- ⁵ Pour plus d'information, consulter le rapport de l'EIRO :
<http://www.eiro.eurofound.ie/1997/02/inbrief/eu9702103n.html>
- ⁶ Pour plus d'information, consulter le rapport de l'EIRO :
<http://www.eiro.eurofound.ie/1997/02/inbrief/eu9702103n.html>
- ⁷ *Employment and social policies: a framework for investing in quality*, Communication from the Commission, 20.6.2001, COM(2001) 313 final
- ⁸ *Communication from the Commission on the Social Agenda*, (COM(2005) 33 final), February 2005
- ⁹ Résolution du Parlement européen sur la situation des droits fondamentaux dans l'Union européenne (2002) (2002/2013(INI)), 4 septembre 2003
- ¹⁰ <http://conventions.coe.int/Treaty/Commun/QueVoulezVous.asp?NT=035&CL=ENG>
- ¹¹ "A European solidarity wage policy?", Thorsten Schulten, *European Journal of Industrial Relations*, Vol.8, No.2, July 2002
- ¹² Thèses pour une politique européenne de salaires minimaux, avril 2005
http://www.boeckler.de/pdf/wsi_2005_thesen_mindlohn_en.pdf
- ¹³ Report of the Local Government Pay Commission, October 2003
- ¹⁴ "Comment tirer un maximum du salaire minimum ?", Catherine Saget, Département de la stratégie en matière d'emploi, OIT
- ¹⁵ *Radical Statistics*, No.85, 2004
- ¹⁶ *Les bas salaires dans les pays de l'UE*, Eurostat, Statistiques en bref, novembre 2000, Eric Marlier (Eurostat) et Sophie Ponthieux (DARES)
- ¹⁷ *Les travailleurs à bas salaire et les travailleurs pauvres*, Observatoire européen des Relations industrielles, septembre 2002 (versions anglaise, française et allemande)
<http://www.eiro.eurofound.ie/2002/08/study/index.html>
- ¹⁸ *Justice, not charity – why workers need a living wage*, UNISON and Low Pay Unit submission to the Low Pay Commission, 2002
<http://www.afl-cio.org/yourjobeconomy/livingwage/>
- ¹⁹ <http://www.afl-cio.org/yourjobeconomy/livingwage/>
- ²⁰ Statistiques en bref : *Les bas salaires dans les pays de l'UE*, Eurostat, novembre 2000
- ²¹ Statistiques fournis sur demande par la FSESP, 2004
- ²² "The public sector pay gap in France, Great Britain and Italy", Claudio Lucifora, Dominique Meurs, February 2004
- ²³ *Unskilled workers*, survey response on Finland, EIRO, 2005
- ²⁴ *Convergence Programme*, Republic of Slovenia, Ljubljana, May 2004
- ²⁵ *Study finds increasing gap in pay structure*, EIRO, 2005
- ²⁶ *L'emploi en Europe en 2005 – nouvelles tendances et perspectives*, Commission européenne, Direction générale Emploi, Affaires sociales et Égalité des chances, septembre 2005
- ²⁷ *Selvitys julkisten palvelujen yksityistämiskokemuksista Ruotsissa*, [Un bilan d'expérience de la privatization du service public en Suède], Suvi Savolainen, KTV 2004
- ²⁸ *L'emploi en Europe en 2004 – nouvelles tendances et perspectives*, Commission européenne, Direction générale Emploi, Affaires sociales et Égalité des chances, septembre 2004
- ²⁹ *Salaires Minima – États membres de l'UE, pays candidats et États-Unis* 2004, Eurostat, octobre 2004, Anne Paternoster
- ³⁰ *Mindestlohn – gegen Arbeit in Armut*, ver.di, 2005
- ³¹ EIRO a publié en août 2005 une étude détaillée sur les salaires minimums en Europe. Elle inclue une étude comparative et un rapport individuel pour chaque pays. L'étude comparative est disponible en anglais et en français : <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2005/07/study/tn0507101s.html>
- ³² *Salaires Minima – États membres de l'UE, pays candidats et États-Unis* 2004, Eurostat, octobre 2004, Anne Paternoster
- ³³ ETUC Collective Bargaining Committee, half-year survey 2005
- ³⁴ <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2005/07/feature/pl0507104f.html>
- ³⁵ *Unskilled workers*, survey response on Cyprus, EIRO, 2005
- ³⁶ *Mindestlohn – gegen Arbeit in Armut*, ver.di, 2005
- ³⁷ *NGG-Initiative für existenzsichernden Mindestlohn – gegen Armut trotz Arbeit*, NGG, 2004

³⁸ Fragen und Antworten zu Mindestlöhnen, DGB, 2004

http://www.dgb.de/themen/Tarifpolitik/mindestlohn/mindestlohn_fragen.htm

³⁹ National Minimum Wage, Low Pay Commission report, February 2005

⁴⁰ "Pouvoir d'achat des salaires des fonctionnaires – toujours moins", *Fonction Publique*, no.106, 2004, CGT

⁴¹ *Unskilled workers*, survey report on Czech Republic, EIRO, 2004

⁴² *Unskilled workers*, survey response on Denmark, EIRO, 2005

⁴³ <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/08/feature/fr0408109f.html>

⁴⁴ Le rapport EIRO publié en 2005 sur les salaires minimums à travers l'Europe fournit des détails sur la manière dont sont définies les salaires minimums dans les pays européens disposant d'un système statutaire : <http://www.eiro.eurofound.ie/2005/07/study/index.html>

⁴⁵ "Die Mindestlohnkampagne hatte ein sehr positive Echo in der Bevölkerung", "Mit ihrem Einsatz für die Schwächsten auf dem Arbeitsmarkt verhalf die Kampagne den Gewerkschaften zu einem Imagegewinn in der Öffentlichkeit.", from "Die Mindestlohnkampagne hat viel bewegt", Daniel Oesch, SGB-Zentralsekretär, SGB-Pressedienst, 12.5.2005