



VERS DE MEILLEURS SALAIRES ET DES SYSTÈMES DE RÉMUNÉRATION PLUS ÉQUITABLES

Aide-mémoire de la FSESP pour la coordination des informations sur les négociations salariales et les systèmes de rémunération dans le secteur étatique et dans l'administration locale et régionale

Version finale, octobre 2009

Introduction

La crise économique actuelle a mis en lumière certains problèmes liés aux salaires dans le secteur public, notamment si l'on considère les remarques de la Banque centrale européenne (BCE) à propos de l'influence des salaires du public sur ceux du privé. En réalité, comme le montrent les analyses de la négociation collective qu'a réalisées la CES, les secteurs public et privé ont, partout en Europe, connu plus de dix ans de modération salariale. Toutefois, l'attaque de la BCE soulève la question de savoir ce que les travailleurs peuvent attendre de leurs systèmes de rémunération, quels liens existent entre les secteurs public et privé et quelles caractéristiques doit posséder un système de rémunération public.

Objectifs

Cet aide-mémoire vise principalement à favoriser et faciliter :

- le suivi de l'évolution des rémunérations dans le cadre de l'échange d'informations sur la coordination de la négociation collective orchestré par la FSESP dans le but d'obtenir des accords salariaux plus avantageux à l'échelon national ;
- le renforcement de notre position et l'établissement de règles du jeu plus équitables au sein du dialogue social sectoriel européen et dans nos relations avec la Banque centrale européenne, la Commission européenne et le Conseil pour les Affaires économiques et financières (ECOFIN) ;
- les contributions à la campagne de la CES pour des salaires équitables et à une répartition du revenu plus équitable, deux éléments qui font par ailleurs partie des solutions à la crise internationale. À cet égard, il permettra également de donner un second souffle à la notion de salaire équitable¹ dans et entre les secteurs public et privé ;
- la constitution d'un cadre de discussion sur des questions de rémunération précises.

Vers un système de rémunération équitable

La négociation collective dans les services publics devrait fondamentalement viser à instaurer un système de rémunération équitable, cohérent, progressif, transparent et non sexiste.

¹ Pour paraphraser l'avis de la Commission européenne de 1993, la poursuite d'un salaire équitable doit se définir en fonction de l'objectif d'assurer la croissance de la productivité et de l'emploi et de favoriser de bonnes relations entre partenaires sociaux.

Systèmes de rémunération cohérents

Les systèmes de rémunération publics furent de tout temps plus équitables que nombre des structures de rémunération du secteur privé, l'écart entre les hauts et les bas salaires y étant plus faible. Les contraintes de la marchandisation ont, dans certains cas, amené des changements dans le secteur public. En effet, certains employeurs maintiennent qu'ils doivent adapter les salaires aux "forces du marché", en conséquence de quoi l'écart entre les salariés les mieux et les moins bien rémunérés se creuse. Il se pose en outre la question de la correspondance entre le niveau de rémunération et la nature du travail, ainsi que des comparaisons possibles tant entre les secteurs public et privé qu'au sein du secteur public ou même de certains segments du secteur.

Valorisation des salaires

Dans leurs principes directeurs pour la coordination de la négociation collective (2000), la CES et la FSESP préconisent que les augmentations de salaires compensent au moins l'inflation et une part de la productivité moyenne nationale.

Rôle et niveau de la négociation collective

La négociation collective est un droit fondamental et doit produire des résultats visibles dans la pratique, ce qui suppose un processus adéquat de négociation entre employeurs et syndicats. La négociation collective a lieu de plus en plus souvent à différents échelons (national, régional et local), mais une coordination entre les niveaux est nécessaire pour garantir l'égalité de traitement.

Écart salarial entre les sexes

Dans le cadre de sa politique générale, la FSESP incite ses affiliés à réduire l'écart salarial entre les sexes de 2-5 % au cours des cinq prochaines années. Les mécanismes à cet effet peuvent reposer aussi bien sur la législation que la négociation collective et exiger des actions concrètes sur divers thèmes comme l'évolution de carrière, le congé de maternité et parental, la transparence des systèmes de rémunération, la revalorisation des salaires ciblée sur les travailleurs faiblement rémunérés ou les professions à majorité féminine, et le "handicap" de la maternité. L'enquête sur l'égalité salariale de 2007 révèle que les pays parvenus à atteindre cet objectif au cours des cinq années précédentes ne sont qu'une poignée.

Individualisation des salaires et rémunération au rendement

La FSESP n'a pas arrêté d'orientation générale sur la rémunération au rendement. Dans son dossier d'information de 2005 sur la question, elle insiste néanmoins sur le besoin de transparence et le fait que les modalités de la rémunération au rendement doivent être négociées et régulièrement revues en regard des objectifs d'équité et d'égalité de traitement.

Privatisation, externalisation et partenariats public-privé

La privatisation, l'externalisation et les partenariats public-privé entraînent très souvent une dégradation des salaires et des conditions de travail. Il devrait être possible de promouvoir l'insertion d'une clause de travail et d'égalité dans les contrats publics, comme le souligne la politique de la FSESP sur les marchés publics et sur l'écart salarial entre les sexes.