



# **LA CRISE DE L'UNION EUROPÉENNE ET DE L'EURO**

## **COMMENT RENFORCER LE RÔLE DES ACTEURS SOCIAUX POUR SORTIR DE LA CRISE ?**

**10<sup>e</sup> RENCONTRE BIENNALE  
19 et 20 JANVIER 2012**

**PARIS**

### **SOMMAIRE**

**INTRODUCTION-----4**

- *Par Anne-Marie Grozelier*

**THÈME 1:**

La crise, la financiarisation, quelles conséquences pour le modèle social,  
de développement, quelles conséquences pour la démocratie-----8

*Par Joël Maurice*

**THÈME 2:**

Les négociations salariales européennes : “concurrence ou convergences ?

*Thème traité lors du séminaire d’Athènes (cf page 17)*

**THÈME 3 :**

L’européanisation de la démocratie sociale : le cas de la négociation  
transnationale d’entreprise-----12

- *Par Udo Rehfeldt*

**THÈME 4 :**

Régions européennes, développement durable, démocratie-----15

- *Par Pierre-Marie Dugas*

## INTRODUCTION

Il est frappant de constater que les biennales de Lasaire ont toujours eu lieu à un moment critique de la construction européenne. Aujourd'hui le contexte exceptionnel de cette 10<sup>e</sup> édition est celui d'une crise sans précédent de l'UE et de l'euro. Pour Lasaire, ce constat est d'autant plus grave que derrière lui se profile la crise du modèle social qui a fait jusqu'à présent l'originalité de l'ensemble européen.

### LE CONTEXTE DE CRISE

La crise, au départ économique puis financière, puis crise des « subprimes » venue des US, devient rapidement celle de la dette des Etats, ébranlant par contrecoup le système bancaire. Cette contagion progressive confirme, de fait, les analyses de Lasaire qui en pointait déjà dès l'origine les causes profondes : financiarisation de l'activité productive, dérégulation de la finance, et partage de la valeur ajoutée au détriment des salaires et de l'investissement productif. Cette crise multiforme est en fait la conséquence d'un modèle de croissance fondé sur l'endettement privé puis public et qui a atteint ses limites. C'est une crise systémique du capitalisme. Pour autant, les décideurs n'y ont pas vu la preuve de l'effondrement du paradigme néolibéral. Du même coup, la thérapie conçue uniquement pour sauver le système financier (et non reconstruire la croissance) a consisté à reporter le fardeau sur les contribuables et les salariés.

Ainsi, les gouvernements et la commission européenne ont multiplié les initiatives visant à rééquilibrer les finances publiques des Etats endettés et rétablir la confiance des marchés. Mais, à l'occasion de ces plans se met en place, très discrètement, un ensemble de mesures qui remettent en cause les règles de la négociation collective en vigueur dans les Etats membres. Or, ces mesures affichent une volonté de satisfaire les exigences financières au détriment des salaires et de la protection sociale, voire même de l'investissement, et constituent, plus grave encore, une atteinte à l'autonomie des acteurs sociaux.

#### ■ La remise en cause des systèmes nationaux de relations sociales

Les atteintes les plus fortes portées aux modèles nationaux ont été le fait d'abord du « Pacte Euro Plus », adopté par les chefs d'Etats de la zone euro en mars 2011 pour *renforcer le modèle de gouvernance économique* qui existe déjà dans l'UE. Il enjoint aux Etats de la zone euro de *réexaminer les dispositifs de fixation des salaires et le degré de centralisation du processus de négociation ainsi que les mécanismes d'indexation*. Ce dispositif déjà attentatoire à l'autonomie de la négociation collective est encore aggravé par les plans de réforme qu'impose aux Etats en difficulté cette innovation institutionnelle peu rassurante que les Grecs ont baptisé "Troïka"<sup>1</sup>, chacun y allant de ses entailles dans le droit social des pays, et remettant en cause le rôle de la négociation et celui des acteurs sociaux, comme on le voit particulièrement en Grèce.

Au sein de la Troïka, la direction des affaires économiques et financières de la Commission (la DG ECFIN), apparaît la plus conforme au canon de l'ultra libéralisme dans sa détermination à réformer les marchés du travail, éliminer les traditions sociales, bref organiser la dérégulation. C'est ainsi qu'en Grèce, sous la pression de cette technocratie, le

---

<sup>1</sup> la Troïka est l'expression utilisée pour désigner les émissaires de l'UE (de la DG ECFIN), de la BCE, et du FMI qui viennent dans les pays en difficulté proposer des prêts pour répondre aux pays endettés et les conditionner à des plans de réformes structurelles lourdes.

gouvernement a été contraint de faire voter une loi qui privilégie les conventions collectives d'entreprise au détriment des conventions collectives de branche. Avec le recul de ces dernières années, il devient significatif qu'à l'intérieur de la Commission, la Direction des affaires économiques et financières ait élargi le champ de ses prérogatives au détriment de la Direction générale Emploi, affaires sociales. Le rapport entre les deux s'est déséquilibré dès que la crise a commencé à faire sentir ses effets, La DG Emploi affaires sociales pèse désormais peu dans les questions relatives au dialogue social qui fait, pourtant, partie de ses prérogatives. Aucun des acteurs institutionnels concernés ne semble réagir à cette main mise de la DG ECFIN, si ce n'est le Parlement européen. Les organisations syndicales, y compris la CES, ont émis des protestations. Il existe aussi des responsables patronaux, en Grèce, en France<sup>2</sup>, et sans doute ailleurs qui restent attachés à l'autonomie de la négociation sociale et qui craignent les effets récessifs de ces mesures.

Autant les plans de réformes économiques et financiers sont largement connus et discutés, autant les réformes visant à amenuiser les modèles nationaux de négociation se mettent en place sans bruit. Au moment où ces réformes remettent en cause le dialogue social dans les Etats membres il importe donc de poser le problème fondamental de la place et du rôle des acteurs sociaux. C'est l'objectif ambitieux mais essentiel que s'est fixé cette biennale.

## LA 10<sup>ÈME</sup> BIENNALE

**Cette 10<sup>e</sup> biennale s'inscrit dans le sillon tracé par la précédente session en 2008.** Comme elle, elle est centrée sur la crise qui constituait déjà le contexte de l'époque, sans être aussi pressante qu'aujourd'hui. Elle a dû s'adapter constamment à une évolution des choses de plus en plus imprévisible. En 2008, la biennale s'était conclue par une interpellation de la Présidence française alors aux manettes de l'Europe. S'en était suivi la publication d'un mémorandum qui proposait entre autres préconisations la mise en place de mécanismes favorisant d'une part une évolution coordonnée et maîtrisée des salaires dans les Etats membres et de l'autre, la présence et le rôle des acteurs sociaux dans les vrais lieux de décision.

***Pour cette 10<sup>ème</sup> biennale quatre thèmes ont été retenus pour être mis en débat :***

- Thème 1** La crise, la financiarisation, quelles conséquences pour le modèle social européen ?
- Thème 2** Les négociations salariales européennes : "concurrence ou convergences"
- Thème 3** L'europanisation de la démocratie sociale
- Thème 4** Les régions européennes, développement durable, démocratie

La dixième session se déroule en deux temps, d'abord à Athènes en novembre 2011, ensuite à Paris en janvier 2012. Elle se propose d'examiner l'impact immédiat et les conséquences à plus long terme de la crise et ce en posant deux questions fondamentales : D'une part, comment renforcer le rôle des acteurs sociaux pour qu'ils participent à la recherche de solutions de sortie de crise notamment pour la sauvegarde de l'emploi et des acquis sociaux. Il s'agira de s'interroger sur la manière de préserver ou de reconquérir le statut d'acteur social au sens plein du terme, c'est-à-dire de prouver leur légitimité en imposant de vraies négociations, ce que la technocratie entend leur dénier. D'autre part, convaincre les acteurs sociaux nationaux de la nécessité de se saisir du thème même de la négociation salariale, comme une voie essentielle pour la sortie de crise et la relance de la croissance.

---

<sup>2</sup> Laurence Parisot, présidente du Medef, n'a-t-elle pas déclaré récemment : « il ne faut pas que l'Etat se mêle de tout » et défendu l'autonomie du social face au politique. (cf le Monde, 15 décembre 2011)

## ■ La réunion d'Athènes

Les thèmes 1 et 2 ont été abordés :

### 1. *Le thème de la crise : crise, financiarisation, quelles conséquences pour le modèle social de développement et pour la démocratie*

Le débat a mis en exergue le parti pris de promouvoir des politiques d'austérité dont l'effet le plus sûr est de tuer la croissance et de sacrifier le développement économique. Le remède s'avère pire que le mal dans la mesure où il conduit le pays à la récession. En outre, pour rétablir la compétitivité sans toucher aux taux de change, des « réformes structurelles » imposées visent en fait à réaliser une « dévaluation interne », c'est-à-dire une diminution des salaires directs du public et du privé) ainsi que de la protection sociale (salaire indirect). Mais si la baisse brutale des salaires a été organisée, en revanche la baisse des prix qui est censée accompagner le processus n'a pas été observée. Et en quoi est-il plus logique de réduire les salaires dans les pays déficitaires que d'augmenter les salaires dans les pays excédentaires ?

### 2. *Le thème des négociations salariales européennes*

Les débats menés à Athènes ont permis de prendre la mesure des reculs sociaux évoqués plus haut. Les participants grecs ont ainsi décrit l'intervention systématique de la Troïka pour déraciner le système de relations professionnelles en place. Ainsi, le gouvernement grec a été sommé de désorganiser le système de négociation de branche et d'abroger la procédure d'extension des conventions collectives<sup>3</sup>. Cela dit, une plainte a été déposée par les syndicats grecs à l'OIT considérant que les plans d'austérité conduisaient à la remise en cause des droits fondamentaux. Une enquête est en cours dans la Commission.

Les participants venus d'Espagne, d'Italie, ou du Portugal, ont évoqué des situations similaires. En Italie, les acteurs sociaux ont eu beaucoup de mal à obtenir connaissance d'un courrier de la BCE enjoignant au gouvernement de décentraliser le système de négociation des salaires pour le ramener au niveau de l'entreprise et de réformer les règles en matière d'embauche et de licenciement, deux domaines traditionnellement autonomes par rapport aux interventions de l'Etat. De leur côté, les syndicats allemands, ainsi que l'a rappelé leur représentant Klaus Mehrens ont réaffirmé leur attachement à l'autonomie des acteurs sociaux et au système de négociation collective de branche. Ceux-ci constituent en effet pour eux des droits démocratiques fondamentaux. Les limiter un tant soit peu serait considéré comme une attaque contre la démocratie. Soulignant avec force que les syndicats allemands ne partagent pas, loin s'en faut, la position de leur gouvernement, Klaus Mehrens a appelé à une coordination européenne visant à fixer des normes de négociations salariales incluant, a minima, l'inflation et les gains de productivité, ainsi qu'à la définition d'un salaire minimum dans chaque pays. Enfin il a souhaité que soit lancé un appel solennel aux gouvernements pour qu'ils respectent le principe de la négociation dite « faitière », c'est-à-dire, la négociation salariale de branche. Celle-ci est en effet, le fondement de la démocratie sociale et la garantie d'une compétitivité qui ne fait pas reposer la concurrence entre entreprises sur le facteur salarial.

## ■ La réunion de Paris

La réunion de Paris va reprendre et poursuivre les réflexions engagées à Athènes sur l'analyse et les évolutions de la crise ainsi que sur la mise en cause sous-jacente du patrimoine

---

<sup>3</sup> Toutefois, après les mobilisations syndicales, la convention générale interprofessionnelle fixant, entre autre, le salaire minimum reste en vigueur.

social européen. Ce sera l'objet du premier débat sur le thème 1 intitulé : « la crise, la financiarisation, quelles conséquences pour le modèle social de développement, quelles conséquences pour la démocratie ? »

Les deux autres débats qui suivront aborderont des thèmes qui ont déjà été débattus lors de la 9<sup>e</sup> biennale, tant il est vrai que Lasaire y attache une importance particulière. Ces thèmes s'inscrivent dans les tendances longues de la construction européenne : d'une part, le rôle des comités d'entreprise dans l'apparition de la négociation dans les firmes transnationales, thème 3 et d'autre part, le rôle des régions européennes qui est le thème 4.

Intitulé «l'européanisation de la démocratie sociale», le débat sur le thème 3 de la rencontre déplacera la réflexion vers l'activité de négociation au niveau européen. Objet de débat de nombreuses biennales qui pointaient à chaque fois des avancées, le dialogue social européen, dans la période récente, a produit peu d'accords nouveaux, que ce soit au niveau interprofessionnel ou au niveau sectoriel. Nous avons donc concentré le regard sur une autre forme de négociation, la négociation transnationale qui se développe dans les entreprises multinationales implantées dans plusieurs Etats membres. Dans cette table ronde, le débat donnera l'occasion de rappeler que la négociation de ces nouveaux accords transnationaux qui ne concernent pas les salaires, ne se substitue pas à la négociation collective de branche nationale, fondement de la plupart des systèmes nationaux. Elle a sa dynamique propre et peut aussi alimenter ou dynamiser la négociation sectorielle européenne.

Enfin, le débat sur le thème 4 « Régions européennes, développement durable, démocratie » donnera l'occasion d'apprécier comment concrètement les acteurs locaux peuvent intervenir sur des territoires mis en difficulté par la crise et de s'interroger sur le rôle qu'ils peuvent tenir dans la recherche de nouvelles stratégies de développement. Il s'agira aussi de définir une voie permettant de concilier une certaine solidarité entre les territoires et la recherche de coopération au sein de l'UE.

Le débat final reprendra l'ensemble des réflexions dégagées à Athènes et à Paris et s'efforcera d'imaginer par quels moyens les acteurs sociaux pourraient interpeller leurs gouvernements nationaux qui, rappelons-le, ont tous apposé leurs signatures au bas du Pacte Euro plus. Derrière cette tentative de se faire entendre les acteurs sociaux posent la plus grave des questions : celle de savoir quelle politique économique il convient désormais de promouvoir pour sortir de la crise. Va-t-on mettre en place un gouvernement économique pour la zone euro ? Cette exigence étant posée, encore faut-il qu'il ne perde pas tout lien avec la légitimité démocratique conférée par les citoyens à chacun des parlements nationaux qui y seront associés. Ce qui veut dire aussi que les acteurs sociaux participent au processus de décision. Sous le prétexte de l'urgence, ne court-on pas le risque de prêter la main à ce que beaucoup d'observateurs appellent déjà la tentation post démocratique ?

*POUR LE COMITÉ DE PILOTAGE  
ANNE-MARIE GROZELIER*

20 DÉCEMBRE 2011

## THÈME 1

### LA CRISE, LA FINANCIARISATION : QUELLES CONSÉQUENCES POUR LE MODÈLE SOCIAL DE DÉVELOPPEMENT POUR LA DÉMOCRATIE ?

*La crise, la financiarisation : quelles conséquences pour le modèle social de développement pour la démocratie ?* Le thème central de cette biennale a fait l'objet d'un premier débat lors du séminaire d'Athènes en novembre 2011 qui a pavé la voie pour la rencontre de Paris en janvier 2012.

Il convient de faire un très bref rappel des enchaînements de la crise : le creusement des inégalités dans la plupart des pays du monde (dénoncée par l'OIT et l'OCDE) ; la montée des tensions en 2007 sur les marchés du logement américain et britannique ; l'éclatement de la crise financière au grand jour avec la faillite de Lehman Brothers, le 15 septembre 2008 ; la paralysie du marché interbancaire et ses menaces sur le crédit ; l'intervention massive (plutôt bien coordonnée) des Banques centrales ; le coup de frein brutal sur le commerce international, ainsi que sur l'investissement des entreprises ; la mobilisation des politiques budgétaires (plutôt mal coordonnée) pour se substituer à la demande privée ; la réunion du G20 avec l'intention (peu suivie d'effets) de combler les brèches les plus manifestes du système financier mondial. Puis, brutalement, début 2010, la crise de la dette grecque, déclenchant une violente offensive des marchés contre les dettes souveraines au sein de la zone euro, qui pourtant avait jusque là protégé les Etats membres et leur avait assuré des taux d'intérêts bas, avec des « *spreads* »<sup>4</sup> insignifiants ; et depuis lors, une course poursuite entre les exigences des marchés, imposant entre les Etats membres de la zone euro des taux d'intérêts discriminatoires, et les réactions des Etats membres de la zone euro, défensives, parant au plus pressé, toujours ressenties comme trop tardives et insuffisantes, et comme « punitives », sourdes aux risques de cercles vicieux récessionnistes et à leurs conséquences sociales, insensibles à la montée de la colère des opinions publiques ; le tout dans un silence assourdissant sur les perspectives d'avenir, sur un projet européen mobilisateur. Voilà pour les enchaînements, à grands traits.

Quant à la crise de la zone euro, elle se déroule sur deux terrains principaux, interdépendants : celui de la « discipline budgétaire » et celui des « réformes structurelles », euphémisme pour éviter le terme de « dévaluation interne ». Or ces deux terrains de manœuvre soulèvent d'importantes questions au regard du modèle social et de la démocratie.

#### ■ La discipline budgétaire est devenue obsessionnelle

Elle a conduit à d'importantes décisions.

- Citons d'abord la mise en place du « semestre européen », qui vise à encadrer en amont l'adoption des budgets nationaux. Et en effet, il était étrange que le budget français soit élaboré en faisant des hypothèses, par exemple, sur la croissance en Allemagne, et que de son côté le budget allemand soit élaboré en faisant des hypothèses sur la croissance en France, sans que ces deux hypothèses soient le moins du monde harmonisées !

---

<sup>4</sup> écart entre le taux d'intérêt relatif à un pays et le taux d'intérêt le plus bas (celui dont bénéficie l'Allemagne).

**Question** : le « semestre européen » marque-t-il un progrès décisif sur la voie d'un gouvernement économique de la zone euro ? A-t-il par exemple permis de moins se tromper sur les perspectives de croissance pour 2012, qui ont dû être récemment dramatiquement révisées à la baisse, à coup sûr en raison de l'austérité budgétaire généralisée au sein de la zone euro ?

- Le « six-pack », ou « paquet de six propositions législatives » (quel nom poétique !), proposé par la Commission, approuvé par le Conseil des ministres et, le 29 septembre 2011, par le Parlement européen, donne davantage de poids au Pacte de stabilité et de croissance. On reviendra un peu plus loin sur les aspects « compétitivité » de ce « paquet de six ».
- Le Sommet de la zone euro du 26 octobre 2011, suivi par le Conseil européen des 8-9 décembre 2011, a débouché sur l'annonce d'un « nouveau Pacte budgétaire » ainsi que sur « le développement des instruments de stabilisation pour faire face aux problèmes à court terme ». Ainsi, d'une part, l'engagement est pris de « mettre en place une nouvelle règle budgétaire comportant un déficit structurel annuel n'excédant pas 0,5% du PIB nominal », « règle qui sera introduite dans les systèmes juridiques nationaux au niveau constitutionnel ou équivalent » ; « ce mécanisme sera mis au point par chaque Etat membre sur la base de principes proposés par la Commission et la Cour de Justice vérifiera la transposition de cette règle au niveau national ». D'autre part, il est convenu « d'accélérer la mise en place du traité instituant le Mécanisme européen de stabilité (MES) », l'objectif étant qu'il entre en vigueur en juillet 2012 », et qu'en cas d'urgence la décision de l'utiliser puisse être prise « par une majorité qualifiée de 85% ». Etant donné la position prise par le Premier ministre britannique, ces mesures nouvelles devraient prendre la forme d'un « accord international », à signer avant mars 2012, « l'objectif demeurant d'intégrer ces dispositions dans les traités de l'Union le plus rapidement possible »

**Question** : Ce nouveau Pacte hybride, à la fois intergouvernemental et appelé à être intégré dans les traités de l'Union, répondra-t-il aux exigences démocratiques essentielles en matière de budget, d'impôts, de dette publique ? On a bien l'impression qu'il va être négocié au pas de charge, en intergouvernemental, à la sauvette.

A ce stade donc, force est de constater qu'aucune avancée ne se dessine sur des questions de fond, soigneusement passées sous silence. Pour n'en citer que deux :

- Faut-il persévérer avec l'interdiction actuelle de tout financement primaire des déficits publics et des échéances des dettes souveraines par la Banque centrale européenne ? Peut-on se satisfaire du « système D » que sont les « financements non conventionnels » de la BCE, que ce soit sous la forme de rachats de dettes souveraines sur le marché secondaire, ou sous la forme de liquidités accordées aux banques privées... pour qu'elles puissent acheter de la dette souveraine sur le marché primaire ? Ne vaudrait-il pas mieux accorder les statuts de la Banque centrale européenne avec sa vraie responsabilité de prêteur en dernier ressort ?
- Une monnaie unique, éminemment fédérale, peut-elle être stable sans un budget fédéral ? Un vrai budget fédéral, d'ampleur suffisante (bien supérieure au 1% du budget communautaire) ? Un budget fédéral qui aurait ses ressources fiscales propres, nouvelles (comme une taxation des transactions financières ou des émissions de gaz à effet de serre) ou transférées des ressources fiscales actuelles des Etats membres ? Un budget fédéral qui aurait de l'autre côté ses domaines de compétence propres en matière de dépenses : d'une



part, mutualisation des dettes souveraines existantes (structure de défaisance commune proposée par les Sages allemands), d'autre part dépenses d'intérêt commun (énergie, environnement, grands réseaux, recherche) ?

■ **Le volet compétitivité est tout aussi problématique**

- Le Sommet de la zone euro du 11 mars 2011 a adopté le « Pacte pour l'euro », approuvé ensuite par le Conseil européen des 24-25 mars 2011. Ce « Pacte pour l'euro » vise à « améliorer la compétitivité et à parvenir à un plus haut niveau de convergence » (on aurait préféré : « à une convergence vers le haut » !). Il est précisé que « les progrès seront évalués sur la base des salaires et de la productivité, ainsi que des besoins d'ajustement en matière de compétitivité ». Pour renforcer la compétitivité, le critère mis en avant est celui du « coût unitaire de la main d'œuvre (CUM) » ; il est recommandé de « réexaminer les dispositifs de fixation des salaires et le cas échéant le degré de centralisation du processus de négociation, ainsi que les mécanismes d'indexation ».

**Question** : Intégrer les gains de productivité dans les salaires revient à stabiliser le partage salaire-profits dans la valeur ajoutée. Rien n'est dit sur le niveau de ce partage. Or la part salariale a pourtant nettement baissé dans nombre d'Etats membres, en Allemagne tout particulièrement. Peut-on sortir de la crise sans s'interroger sur le niveau soutenable du partage de la valeur ajoutée, dans les Etats membres de la zone euro ?

- Dans le Pacte pour l'euro, il est dit aussi que « la compétitivité est essentielle pour préserver nos modèles nationaux » et encore que « les partenaires sociaux seront pleinement associés au niveau de l'Union, dans le cadre du sommet social tripartite » (sic !). Il est précisé « l'autonomie des partenaires sociaux dans le cadre du processus de négociation collective doit être préservé » (sic !). Mais cette invocation paraît bien formelle, face à la mise en cause des conventions collectives, des salaires, des retraites dans les pays « sous ajustements », avec vocation à s'étendre à l'ensemble de la zone euro. Il est en outre recommandé « de favoriser la flexisécurité », de « réduire les charges fiscales pesant sur le travail, afin de rendre le travail attrayant tout en préservant le niveau global des recettes fiscales, et les mesures destinées à faciliter la participation au marché du travail » -comme si la flexisécurité allait susciter la création des emplois qui manquent faute de croissance.

**Question** : quel est le degré effectif de la consultation sociale, sans même parler de négociation ?

- Le Pacte pour l'euro indique enfin : « S'il faut agir pour renforcer la compétitivité dans tous les pays, une attention particulière doit néanmoins être accordée à ceux qui sont confrontés à des défis majeurs à cet égard ». Fort heureusement, le Parlement européen dans ses délibérations sur le « paquet de six » précité, a obtenu que les enquêtes sur la compétitivité ne portent pas seulement sur les pays en déficit commercial mais aussi sur les pays en excédent.

**Question** : Pourquoi serait-il plus logique de demander aux pays déficitaires de réduire leurs salaires (« dévaluation interne ») plutôt qu'aux pays excédentaires d'augmenter les leurs (« réévaluation interne ») ?

Comme en matière de finances publiques, la gestion actuelle de la crise de l'euro a donc des implications insidieuses profondes sur le modèle social européen et sur la démocratie. Il existe un besoin considérable de débat démocratique sur les enjeux sociaux à sauvegarder et à promouvoir au sein de la zone euro dans son ensemble.

**Question :** Au lieu de la conclusion à la sauvette d'un accord international exclusivement coercitif, ne faut-il pas demander avec force l'élaboration démocratique d'une réforme en profondeur, fondant la zone euro sur trois piliers, monétaire, budgétaire et social, indispensables à sa stabilité, réforme bien entendu ouverte aux autres membres de l'Union qui souhaiteraient s'y joindre ?

*POUR LE COMITÉ DE PILOTAGE  
JOËL MAURICE*

21 DÉCEMBRE 2011

### THÈME 3 :

## L'EUROPÉANISATION DE LA DÉMOCRATIE SOCIALE : LE CAS DE LA NÉGOCIATION TRANSNATIONALE D'ENTREPRISE

Malgré des différences considérables entre les systèmes de relations professionnelles dans les pays membres, les législateurs européens ont souhaité mettre en place les conditions nécessaires à l'émergence d'un système européen de relations professionnelles. En 1984, le terme « partenaire social européen » a été officiellement introduit dans le Traité de Rome. La Commission européenne a alors eu pour tâche d'encourager le développement d'un « dialogue social », de manière à favoriser à terme des relations contractuelles. Après une période de dialogue social européen quasi tripartite avec des résultats plutôt modestes, les gouvernements européens ont suivi l'accord du 31 octobre 1991 signé entre la CES, l'UNICE, et le CEEP et ont introduit un rôle préemptif pour les partenaires sociaux dans le processus législatif européen. Ceci était la quintessence du Protocole social annexé au traité de Maastricht (1992) - avec une clause d'*opting out* pour le Royaume-Uni. Ce protocole a par la suite, été intégré comme chapitre social dans le Traité d'Amsterdam (1997) et a dorénavant un caractère obligatoire pour tous les Etats membres (y compris le Royaume-Uni). Les organisations syndicales et patronales européennes ont ainsi acquis un statut public et un fort pouvoir préemptif dans le processus de législation sociale. Pour peu qu'ils réussissent à négocier un accord, ils peuvent forcer les gouvernements à étendre cet accord et ainsi enrichir la régulation sociale européenne.

En réalité, le progrès vers la négociation collective européenne a été modeste. On peut trouver une série de raisons à cette faiblesse. D'abord, certaines organisations d'employeurs sont restées opposées à toute forme de négociation collective au niveau européen. Elles ont voulu limiter le dialogue social européen à des négociations sur des sujets non controversés, dits « soft », tout en évitant de négocier sur les sujets plus conflictuels. De la même manière, au niveau sectoriel certaines organisations patronales ont tardé à se constituer en partenaire social avec mandat de négocier au sein d'un comité de dialogue social sectoriel. Pour surmonter ces limites, il fallait une volonté politique forte de la Commission faisant planer la menace d'initiatives législatives, de façon à inciter les partenaires sociaux à négocier « à l'ombre de la loi ». Cette volonté fait aujourd'hui de plus en plus défaut. La conséquence en est qu'à ce jour seulement sept accords interprofessionnels européens ont été signés. Le résultat est un peu moins modeste au niveau des branches, surtout dans les branches où il existe des embryons de politique industrielle au niveau européen. Aucun de ces accords ne porte sur des questions salariales, conséquence de l'exclusion du thème des salaires des compétences législatives communautaires que les partenaires sociaux n'ont pas non plus souhaité dépasser par des négociations autonomes alors qu'ils en ont entamé dans d'autres domaines. Ils ont cependant, dans certaines branches comme la métallurgie, définis des critères visant à une forme de coordination des revendications et négociations salariales dans les états membres.

Contrairement aux niveaux interprofessionnel et sectoriel, il n'y a aujourd'hui pas de cadre juridique européen pour la négociation collective transnationale d'entreprise. Ici un dialogue social s'est pourtant développé sur la base de la directive sur les comités d'entreprise européens (CEE) de 1994. De façon indirecte, cette directive a impulsé une forme de négociation transnationale, puisqu'il y a actuellement près de mille CEE mis en place sur la base d'un accord négocié avec les représentants des salariés.

Le bilan de ces comités fait apparaître une grande variété d'expériences. Il manquait souvent dans ces accords des procédures appropriées pour permettre un véritable débat informé et une possible inflexion des points de vue. La question du caractère préalable de l'information, notamment en cas de restructuration, a été brusquement soulevée à l'occasion de la fermeture de la filiale belge de Vilvorde du groupe Renault en 1997. Cette question était au cœur du processus de révision de la directive qui a abouti en 2009 à renforcer les droits d'information et de consultation des CEE.

En 2004, la Commission européenne a annoncé son intention de proposer un cadre européen « optionnel » pour la négociation collective transnationale qui a été inscrit dans l'Agenda Social 2005-2010 adopté en 2005. En raison de l'absence de consensus des partenaires sociaux européens sur la nécessité d'un cadre juridique – la CES y étant favorable et BusinessEurope opposé –, la Commission européenne a renoncé à présenter un projet et préféré poursuivre la réflexion, en ayant recours à des expertises et des séminaires. Si un tel cadre juridique devait être adopté, la CES souhaiterait que la signature d'accords transnationaux européens soit réservée aux fédérations syndicales, même si les élus des CEE participent à la négociation.

Malgré l'absence d'encadrement juridique, la négociation transnationale au niveau des entreprises s'est développée sur une base volontaire depuis la fin des années 1990. Les CEE ont joué un rôle important dans cette dynamique. Une base de données de la Commission a identifié environ 200 accords transnationaux signés par des multinationales européennes, dont presque toutes ont leur siège sur le continent. Les entreprises françaises ont signé une soixantaine de ces accords, suivies par les entreprises allemandes (une quarantaine), seulement quatre accords ont été signés par des entreprises britanniques. Près de la moitié de ces textes sont des « accords-cadres internationaux » (ACI), à savoir des accords à portée mondiale signés par des fédérations syndicales internationales. Ces ACI portent principalement sur les droits fondamentaux des travailleurs et la responsabilité sociale des entreprises. Les accords signés au niveau européen, que l'on peut par analogie appeler les « accords-cadres européens » (ACE), portent sur des thèmes plus variés, principalement sur les restructurations, les procédures du dialogue social et sur la santé-sécurité au travail. Dix-huit des accords qui traitent d'une restructuration transnationale donnent des garanties substantielles pour la sauvegarde des sites et de l'emploi. Presque tous ont été signés dans le secteur de l'automobile, notamment par General Motors Europe et Ford, deux filiales de firmes américaines en Europe qui jouent ici un rôle de pionnier.

La grande majorité des ACE ont été signés par les CEE. Certains ont été cosignés par des syndicats nationaux ou européens. Dans la période récente un nombre croissant d'ACE a été signé uniquement par des fédérations syndicales européennes. On peut voir là le résultat de la stratégie de coordination syndicale européenne inaugurée par la « procédure interne » adoptée en 2006 par la Fédération Européennes des Métallurgistes (FEM). Cette nouvelle procédure de la FEM vise à obtenir un mandat de négociation de ses organisations affiliées en vue de mener des négociations avec une entreprise transnationale. Le mandat de négociation doit non seulement définir les questions à négocier, mais également les procédures à suivre et la composition de l'équipe de négociation. Un projet d'accord négocié doit ensuite être approuvé majoritairement (de préférence de façon unanime) par les syndicats concernés. Cette procédure comporte également l'obligation d'inclure une clause de non-régression dans l'accord qui garantisse le respect des règles conventionnelles nationales.

Le débat de la session portera sur les facteurs qui ont favorisé ou freiné la conclusion de ces accords transnationaux. Quels ont été les acteurs impliqués dans la négociation ? Comment les différents intérêts locaux ou nationaux ont-ils pu être conciliés ? Y a-t-il eu des difficultés pour mettre en œuvre ces accords au niveau national et local ? Les accords ont-ils été respectés ?

Quel a été le résultat de l'application des nouvelles règles de la FEM ? L'adoption d'un cadre juridique peut-elle constituer une impulsion ou, au contraire, un frein dans la dynamique de la négociation transnationale d'entreprise ?

*POUR LE COMITÉ DE PILOTAGE  
UDO REHFELDT*

DÉCEMBRE 2011

## THÈME 4 :

### RÉGIONS EUROPÉENNES, DÉVELOPPEMENT DURABLE, DÉMOCRATIE

#### 1. *Quelle problématique ?*

Dans cette période de crise, de changements et de récession probable dans l'U.E. et la zone euro, nous considérons que les territoires, entendons par-là des espaces intra-nationaux, auront un rôle accru pour faire face aux défis de cette période redoutable et sans doute porteuse de grandes transformations.

De quels territoires parlons-nous ? Quels sont les territoires pertinents pour s'impliquer davantage dans le développement économique ? Existe-t-il, sur ces questions, une homogénéité de concepts et de réalités dans l'UE ? Quels exemples peuvent permettre de cerner la vision territoriale du développement économique ? Ainsi, les Länder en Allemagne, des régions comme la Catalogne ou la Lombardie, ou le Pays Basque espagnol ont une solide expérience. D'autres, telles les régions françaises, expérimentent de nouvelles pratiques pour tenter d'être des partenaires du développement.

Mais le développement ne résulte-t-il pas du contexte économique et de l'action des entreprises ? De quelle façon les représentants du territoire peuvent-ils être « des acteurs » - ou sont ils condamnés à rester de simples accompagnateurs du développement ?

Enfin, dans cette configuration quel rôle peuvent réellement tenir les partenaires sociaux ? Ont-ils une légitimité pour intervenir ? Cette légitimité est-elle reconnue ? Comment peut-elle s'exercer ? L'efficacité de cette intervention est-elle évaluée, mesurable, appréciée ? Renforce-t-elle la position des acteurs, en particulier celle des syndicats ?

#### 2. *Etat des lieux : quelques repères*

##### 2.1 *La place des « territoires » dans le développement économique*

Nous ciblons ici les sous-ensembles infra-régionaux, sachant, bien entendu, qu'il existe de grandes différences au niveau « des régions » dans l'espace européen, par exemple entre les « Länder » allemands, la Catalogne, la Lombardie et les moyennes régions françaises. L'écart est multiple ; écart de taille d'abord ; de richesses bien entendu, mais aussi et surtout de prérogatives. Des pays comme la France ont conservé en partie leur pouvoir centralisé et les gouvernements des régions ne disposent pas de prérogatives comparables à la Catalogne ou aux Länder. Ces ensembles sont comparables à de petits états tels que le Danemark, la Slovénie, ou le Luxembourg.

En matière de compétences économiques aussi, les disparités sont grandes. Certains territoires peuvent, au mieux, accompagner le développement. Leur rôle se limite à assurer un environnement propice au développement : terrains, infrastructures, formation et qualification de la main-d'œuvre, universités, recherche. Toutefois, il peut être plus fondamental. Ainsi, évoquant la performance de l'industrie allemande, l'économiste Robert Boyer<sup>5</sup> parle de

---

<sup>5</sup> Cahier Lasaire n° 42

l'existence d'un compromis social fondateur et vivace entre l'entreprise, les salariés et les « Länder » qu'il traite comme des acteurs du développement.

Les acteurs du territoire peuvent aussi aller plus loin et encourager l'apparition d'un nouveau modèle productif devenu nécessaire pour s'orienter vers une exploitation différente des ressources naturelles, des ressources humaines, et des ressources financières. Il se développe à l'occasion de l'apparition d'initiatives nouvelles qui ont un caractère expérimental par leur singularité. Ce nouveau modèle productif devrait pouvoir se développer selon une logique « bottom-up », c'est-à-dire partant de la base, dans des territoires disposant déjà de savoir-faire, de main d'œuvre qualifiée, d'université, de laboratoires de recherche, et d'une volonté commune pour les mettre en synergie. Ce nouveau modèle productif devrait permettre d'intégrer davantage les exigences du développement durable, par exemple la réduction des coûts de transport, sans pour autant revenir à des schémas autarciques.

Mais la question demeure : quel serait le « territoire pertinent » pour ces initiatives ? Les réponses à cette question sont probablement diverses selon les pays de l'Union européenne. Les Régions françaises et les Länder peuvent être le lieu pour avancer sur ce modèle productif qu'il faudrait ensuite faire connaître et diffuser largement. Un sous-ensemble régional peut constituer un bassin pour ce type de développement économique innovant.

### *2.1 Le rôle, la légitimité, l'efficacité des acteurs sociaux*

Hors de l'entreprise, les partenaires sociaux peuvent-ils participer à la conception d'une stratégie de développement, à la reconversion des activités économiques existantes sur le territoire, outre bien sûr leur rôle dans la formation (très important en Allemagne, mais relevant des branches professionnelles, organisées d'ailleurs en région) et dans les mécanismes du marché du travail ?

Comment les organisations syndicales peuvent-elles peser sur les décisions économiques qui organisent le développement de l'activité sur le territoire ? Les entreprises à dimension nationale et multinationale se soucient-elles des territoires sur lesquelles elles sont implantées ? La réponse est très probablement diverse selon les pays. La question se pose donc avec force : le territoire, en l'occurrence son gouvernement et les responsables socioprofessionnels qui y sont implantés, peut-il être un acteur de son propre développement - ou un simple accompagnateur ? les acteurs socio-économiques ont-ils une légitimité reconnue pour intervenir ? dans quel cadre peut-elle s'exercer et renforce-t-elle la position des acteurs, en particulier celle des syndicats ?

Dans les exemples retenus pour éclairer et alimenter le débat, il ressort clairement que lorsque le dialogue social est ancré dans une entreprise avec ses propres acteurs et prend en compte l'articulation entre les différents lieux de travail (ex. Bosch dans la région lyonnaise) et le tissu territorial, la légitimité va de soi, la reconnaissance et l'efficacité prolongent cette légitimité et cet ancrage.

Elle est sans doute plus difficile à établir dans les institutions interprofessionnelles. Toutefois dans les pays comme la Suède, les négociations permettent d'anticiper les reconversions, de préparer et assurer aux salariés un emploi dans les nouvelles activités ainsi créées. Mais le dialogue social est national en Suède, un petit pays non par sa taille mais par sa population. Enfin, peut-on parler d'un apport du territoire à la croissance ou d'une simple compétition (attractivité) entre les territoires ?

### 3. *Le débat*

Dans cette table ronde, nous partirons de deux exemples :

- Le premier exemple porte sur un chantier naval au Danemark. Victime de la concurrence des chantiers chinois et coréens du Sud, le plus grand chantier naval danois, le Lindøværftet, va fermer, rapporter le quotidien financier Børsen le 11 août 2009. Situé à Odense, le "Lindø" emploie 2500 personnes, mais, avec tous les sous-traitants, le nombre d'emplois menacés pourrait monter à 8 000. C'est un choc pour le pays car le chantier, fondé en 1917, fait partie du patrimoine national. Le "Lindø" a continuellement renouvelé les standards de fabrication des navires, en produisant par exemple le plus grand porte-conteneurs au monde, le Emma Mærsk. Il incarne également "l'empire" A. P. Møller-Mærsk, la plus grande entreprise du pays, qui appartient à Arnold Mærsk et Mc-Kinney Møller. Deuxième fortune du Danemark d'après la revue Forbes, M. Møller, 96 ans est une icône nationale et une des rares personnes à être vouvoyées au Danemark. "Lindø", poursuit Børsen, arrêtera ses fonctions quand les contrats actuels seront réalisés, normalement d'ici février 2012.

Face à cette situation, il y a eu une volonté, initialement portée par la collectivité territoriale, de reconvertir la totalité du chantier en entreprise de dimension mondiale spécialisée dans la fabrication d'éoliennes off shore et de machines diverses destinées à capter l'énergie marine. Ils ont d'emblée ambitionné le marché mondial, en s'ouvrant notamment le marché coréen. C'est une opération qui a su rassembler tous les acteurs, depuis le niveau local jusqu'au niveau européen. Ils ont su engager des reconversions qui tiennent compte des savoir-faire individuels et collectifs. Ce qui a conduit à inventer une ingénierie de formation originale.

- Le deuxième exemple porte sur la reconversion de l'établissement BOSCH de VENISSIEUX. Là, l'initiative est venue de l'intérieur de l'entreprise : un des représentants syndicaux français au Comité européen a obtenu de la direction du groupe allemand la reconversion de l'établissement français dont la fermeture avait été décidée. Il l'a fait avec l'appui de ses homologues syndicaux allemands. Cela s'est passé dans un groupe qui n'est pas coté en Bourse et dont le management respecte ses partenaires syndicaux.

Après ces deux exemples, la table ronde élargira la réflexion au rôle des acteurs dans un champ plus vaste, à caractère plurinational, à dimension interrégionale : Sarre – Lorraine – Luxembourg – Rheinland-Pfalz et la Wallonie; les interventions sur les reconversions, la valorisation des atouts locaux, les perspectives d'avenir.

*POUR LE COMITÉ DE PILOTAGE  
PIERRE-MARIE DUGAS*

DÉCEMBRE 2011



## **SESSION 2 : REGULATION SALARIALE ET DU TRAVAIL EN EUROPE**

### **Les initiatives des syndicats en faveur de la coordination de la négociation collective dans la zone euro**

Véra GLASSNER

Si elle peut être envisagée selon différentes perspectives, la coordination transnationale des négociations collectives entre clairement dans le cadre du processus d'européanisation et du développement (inégal) d'un système des relations professionnelles à plusieurs niveaux. Alors que les organes européens de délibération et de négociation, tels que les comités d'entreprise européens et le dialogue social européen, sont souvent tributaires du bon vouloir des employeurs pour engager des discussions, les approches visant à coordonner les politiques de négociation collective au niveau transnational sont portées exclusivement par les syndicats nationaux et européens.

L'intensification de l'intégration économique de l'Union européenne, qui s'est encore accentuée avec l'introduction de l'Union monétaire européenne et l'élargissement de l'UE « à l'est », est l'un des principaux éléments moteurs qui a poussé les syndicats européens à redoubler leurs efforts de coordination des politiques de négociation collective par-delà les frontières. L'engagement des syndicats dans cette approche transfrontalière « cordonnée » de la négociation collective s'explique par le fait que les États membres de l'UME ne disposent plus de l'ajustement des taux de change comme mécanisme permettant de compenser les inégalités en terme de compétitivité internationale, les ajustements ayant été répercutés sur les salaires. La préoccupation majeure des syndicats était qu'il n'en résulte pas une pression à la baisse sur les salaires face à un système monétaire dont l'objectif premier est la stabilité des prix. En réponse, les syndicats européens ont mis en place des instruments de coordination des négociations salariales à l'échelle européenne, principalement sous la forme de « barèmes des salaires ». La caractéristique commune à ces lignes directrices salariales est leur référence au taux d'inflation annuel et au taux de croissance annuel de la productivité du travail. La Confédération européenne des syndicats et les fédérations syndicales européennes de plusieurs secteurs ont adopté ce type de lignes directrices en matière de politique de rémunération.

Pour que ces objectifs puissent être atteints, diverses formes de coordination transnationale ont vu le jour. Au niveau intersectoriel, la CES a créé un groupe de travail sur la coordination salariale prenant appui sur le mandat de son congrès de 1999, à Helsinki, et a adopté une résolution sur la question en décembre 2000. Au niveau sectoriel, la Fédération européenne des métallurgistes (FEM) et la Fédération Syndicale Européenne Textiles, Habillement et Cuir (FSE:THC) ont toutes deux adopté à la fin des années 90 des lignes directrices à destination de leurs négociateurs nationaux. Au niveau transnational, le groupe de Doorn, qui se compose

de syndicats allemands, belges, néerlandais, luxembourgeois et français, a entamé une série de réunions annuelles en vue d'évaluer les résultats des négociations salariales nationales selon la formule choisie, c'est-à-dire inflation plus productivité.

Les efforts de coordination des négociations salariales au niveau transfrontalier engagés par les syndicats se heurtent à plusieurs difficultés, dont certaines sont dues à l'évolution des relations professionnelles et des marchés du travail au plan national, par exemple :

- Dans un certain nombre de pays, la croissance du segment des bas salaires, dans lequel les travailleurs sont, dans une large mesure, soumis à la réglementation sur le salaire minimum, limite l'influence des syndicats sur le processus de fixation des salaires.
- Dans certains pays comme l'Allemagne, l'érosion de la négociation collective sectorielle, dont témoigne le recul de la couverture de la négociation collective, et le glissement négatif des salaires qui en est le corollaire font obstacle à la coordination des politiques salariales au niveau transnational.
- La faiblesse et la décentralisation des structures de négociation collective restreint le contrôle que les syndicats peuvent exercer sur le processus de formation des salaires. Dans la majorité des pays d'Europe centrale et de l'Est membres de l'Union, les salaires sont presque exclusivement fixés au niveau de l'entreprise, où la représentation syndicale et les droits de participation des travailleurs sont généralement limités. Les structures et organes de négociation de niveau supérieur (par exemple les organisations patronales) font cruellement défaut et la négociation collective doit le plus souvent compter sur une intervention de l'État. Il existe des organes tripartites de négociation salariale dans la majorité des États membres de l'UE, mais les partenaires sociaux n'ont que peu d'influence sur l'élaboration des politiques, en particulier dans les pays d'Europe centrale et orientale.
- Le caractère facultatif des objectifs de politique salariale fixés par les syndicats européens, couplé au fait qu'ils sont perçus par la plupart des négociateurs des syndicats nationaux comme des déclarations purement « politiques » n'entravant pas les pratiques nationales de négociation, affaiblit l'efficacité de la coordination transfrontalière des salaires.

Élément encore plus important : la récente récession économique remet en cause les instruments de politique salariale basée sur des critères tels que l'inflation et la croissance de la productivité, alors même que la production industrielle accuse une forte baisse. Bien que la croissance salariale soit pour l'essentiel restée stable en 2009 en raison d'augmentations de salaires qui avaient été décidées par les conventions collectives *avant* l'éclatement de la crise, les salaires sont réduits ou gelés dans un nombre croissant de pays européens, surtout dans le secteur public. Par ailleurs, la « crise du déficit » qui frappe depuis peu plusieurs pays de la zone euro et a ébranlé l'UE jusqu'à ses fondements est étroitement liée à des tendances divergentes en termes de compétitivité - et aux déficits commerciaux et déséquilibres des balances courantes qui en découlent - dans lesquelles les mécanismes nationaux de fixation des salaires jouent un rôle déterminant. Les instruments de coordination transnationale des négociations salariales mis en place par les syndicats posent problème. Des données empiriques montrent que l'application pratique des lignes directrices relatives à la politique de rémunération est confrontée à des difficultés. Les salaires sont en effet conditionnés plus par

la hausse des prix que par la croissance de la productivité. Il en résulte deux conséquences importantes. Premièrement, l'orientation vers l'évolution des prix à l'échelle *nationale* aggrave plutôt les tendances inflationnistes divergentes, entraînant des pertes de compétitivité au niveau des prix dans les pays en plein essor. Deuxièmement, la prise en considération insuffisante des gains de productivité dans la fixation des rémunérations et, plus encore, l'ampleur remarquable de la modération des salaires nominaux dans certains pays de la zone euro, en particulier en Allemagne, a renforcé les divergences dans l'évolution des coûts unitaires de main-d'œuvre.

Pour permettre une croissance équilibrée, stable et socialement équitable, les syndicats doivent jouer un rôle majeur dans la zone euro et au-delà. Il est essentiel qu'ils veillent à ce que les salaires nominaux augmentent au même rythme que la productivité à moyen terme et qu'un taux d'inflation durable. Ils doivent par conséquent renforcer leurs activités de coordination transnationale et éventuellement réexaminer les outils existants de coordination transfrontalière des négociations salariales.