

Document de discussion

Vers un Marché du Travail européen ?

Introduction

La CES a une fois encore débattu la question des salaires minimum. La discussion a permis d'entendre les différentes opinions des affiliés de la CES quant au pour et au contre de tenter d'introduire des salaires minimum en Europe.

Les collègues français et belges venaient en tête de ceux qui pensent qu'un salaire minimum ou, à tout le moins et pour commencer, qu'un mécanisme coordonné ou une formule commune pour des salaires minimum au niveau national doit être mis en place dans l'UE pour éviter le dumping social. Par contre, les collègues nordiques et italiens, sans être opposés à l'idée que chaque pays définisse un salaire minimum, soit par convention collective ou au travers de la législation, étaient d'avis que les modalités et le niveau d'un tel salaire devraient être déterminés au plan sectoriel ou national et non pas européen. C'est la formule qui avait été retenue lors du Congrès de Séville.

L'urgence de ce débat s'impose plus encore du fait des propositions de gouvernance économique européenne venant actuellement du Conseil des Ministres et de la Commission après le Sommet de mars. Celles-ci montrent que l'UE surveillera les coûts salariaux unitaires de chaque pays de la zone euro, voire des autres pays européens également. Elle est en passe de comparer les coûts salariaux unitaires, de relever l'âge de la retraite, de contrôler les salaires minimum, de restreindre les lois en matière de protection de l'emploi et d'affaiblir les mécanismes de négociation collective. Ce sont là les normes naissantes d'un marché du travail européen !

Ainsi, alors que le débat « Vers un marché du travail européen » a commencé suite à des pressions internes au sein de la CES, d'autres forces sont maintenant au travail qui donnent un nouvel élan à ce débat.

Celui-ci, toujours en cours, a débouché sur un autre débat – une réflexion plus large quant au rôle de l'Europe dans les négociations collectives alors que les capitaux mouvants profitent des différences entre pays et de la disparité de leurs systèmes syndicaux et de négociations collectives. Les syndicats européens sont bien conscients de la manière dont les quatre libertés du marché unique européen qui concernent les personnes, les biens, les services et les capitaux, peuvent être exploitées pour affaiblir les systèmes de négociations collectives.

Les récentes décisions de la Cour de Justice européenne dans les affaires Laval, Viking et Rueffert illustrent clairement les risques que nous encourons avec le marché unique et la façon dont il donne actuellement priorité à la libre circulation par rapport aux droits

fondamentaux. Un certain degré d'européanisation accrue pourrait se révéler être moins une question de choix que de nécessité.

Ce document de discussion lance donc le débat sans intention de provoquer des décisions lors du Congrès 2011 mais plutôt de familiariser les syndicats européens avec les différentes pressions et questions qui doivent être bien comprises et considérées au niveau national et sectoriel. Durant son prochain mandat et après mûre réflexion, le Comité exécutif sera invité à décider de la marche à suivre.

Un Marché du travail européen ?

Le débat sur les salaires minimum et les normes européennes doit être replacé dans le cadre des développements historiques de l'Europe sociale qui a évolué au travers de traités successifs au cours de ces 50 dernières années. Les principaux jalons de cette évolution sont les suivants :

Le Traité de Rome (1957), le traité fondateur de l'UE, comprenait une clause de salaire égal entre hommes et femmes. Toute initiative de politique sociale devait être adoptée à l'unanimité.

L'Acte unique européen (1987) incluait pour la première fois une clause pour un vote à la majorité qualifiée en matière de politique sociale relative à la santé et à la sécurité. Il définissait également la base juridique de la libre circulation de la main-d'œuvre parmi les états membres de l'UE ainsi que des autres libertés de circulation des capitaux, des biens et des services.

Le Traité de Maastricht (1992) allait plus loin avec le chapitre social selon lequel les partenaires sociaux peuvent négocier des conventions collectives s'appliquant à l'ensemble de l'Union et des dispositions sociales dans certains domaines pouvant être adoptées par un vote à la majorité qualifiée.

Le Traité de Lisbonne (2009) intégrait la Charte des droits fondamentaux dans les traités de l'UE, en ce compris les dispositions en matière de droit de négociation collective et de grève.

Les effets conjugués de ces mesures sont traduits dans environ 60 directives traitant de questions sociales et du marché du travail et pouvant être regroupées comme suit :

Santé et sécurité, y compris le temps de travail ; ces matières concernent plus de 40 directives ;

Égalité de genre, de race, de religion et d'orientation sexuelle ; des dispositions particulières en matière d'égalité de traitement pour les travailleurs/euses à temps

partiel, à durée déterminée et intérimaires (d'application en 2011) ou encore pour la protection des femmes lors de la maternité et le droit au congé parental ;
Un cadre général sur l'information et la consultation ainsi que sur les licenciements collectifs, le transfert d'entreprises et les comités d'entreprises européens ;
Des lois diverses, en particulier la Directive sur le détachement des travailleurs/euses visant à assurer aux travailleurs/euses détachés par leur employeur d'un pays à un autre des droits au moins égaux aux conditions minimum du pays d'accueil.

Il s'agit là d'une liste impressionnante mais il est un fait que nombre de questions essentielles concernant les relations sociales sont traitées au niveau national, y compris les négociations collectives en matière de salaires, de grèves, de sécurité et de protection de l'emploi, de restructurations, de pensions, d'indemnités de maladie, de sécurité sociale et de licenciements et de discipline.

La négociation collective et l'Europe

La négociation collective est le cœur de métier des syndicats. Et le principe fondamental de la négociation collective est que les travailleurs/euses rassemblent leurs forces au sein des syndicats pour éviter une concurrence mutuelle de façon à améliorer leur position de négociation vis-à-vis de l'entreprise. Historiquement, ce principe a été à la base de la construction de nombreux systèmes de négociation et d'institutions dans nombre d'états membres de l'Union.

Toutefois, l'intégration économique européenne tend, de plus en plus, à éroder les systèmes nationaux de formation des salaires et de négociation collective. Les libertés du marché interne en matière de circulation des biens, services et capitaux (soutenues par les affaires de la CJE) donnent aux entreprises de multiples occasions de contourner les restrictions nationales et de mettre les travailleurs/euses en concurrence par-delà les frontières. Cela pose la question de savoir si les syndicats sont capables d'élever le principe du « tous ensemble » au niveau européen afin de réduire les pressions concurrentielles provenant du marché interne.

Cette question n'est pas tout à fait neuve. Depuis le congrès d'Helsinki en 1999, la CES a entrepris des efforts pour mettre en place une stratégie pour coordonner les conventions collectives en Europe. A l'époque, la raison principale en était le souci fondamental d'empêcher que les travailleurs/euses ne se concurrencent mutuellement (évitant ainsi que les dévaluations salariales ne remplacent les dévaluations monétaires à l'intérieur de la zone de la monnaie unique et œuvrant pour garantir que les salaires dans les nouveaux états membres soient équitablement associés à des gains de productivité).

S'ajoutait à cela une autre raison qui était d'organiser l'action de la CES en faveur de la négociation collective pour contribuer à un « dosage de politiques macroéconomiques favorables à l'emploi », l'idée étant que des stratégies « responsables » en matière de

négociations salariales aideraient la Banque centrale européenne à fixer des taux d'intérêt suffisamment bas pour stimuler l'investissement et une croissance renforcée.

Le bilan de plus de dix ans d'expérience de la CES dans la coordination de stratégies de négociations collectives montre que les affiliés, tout comme les employeurs, ont tendance à insister sur leur autonomie nationale et, bien entendu, qu'il existe des différences significatives en matière de politique nationale, de culture, de systèmes de négociation collective et de droit du travail.

Europe vs National ?

Il y a toujours eu, au sein de la CES, une tension entre les tenants d'une dimension sociale plus forte en Europe pour contrôler le développement du Marché unique (et, de plus en plus aujourd'hui, la question de la monnaie unique) et ceux qui veulent garantir que les composantes essentielles de leur système national ne soient pas affectées, voire diluées par le développement de normes européennes. Les syndicats en faveur de cette seconde approche étaient prêts à accepter de telles normes mais ont jalousement protégé la dimension nationale des négociations collectives en particulier.

De récentes pressions sont toutefois apparues qui demandent un réexamen au nom de tous les membres de la CES. L'une est causée par le conflit potentiel entre les modalités de libre circulation des traités de l'UE et les systèmes de relations sociales et le droit du travail au niveau national. L'impact croissant du marché unique européen, alors qu'il s'étend aux services, et l'élargissement de 2004 de l'UE, avec l'entrée de huit pays autrefois communistes aux niveaux de PIB relativement bas, font du marché unique une réalité bien plus grande qu'il ne l'était auparavant. Cela s'est traduit en particulier par un afflux (principalement d'est en ouest) de travailleurs/euses migrants.

La CES a longtemps été en faveur de la libre circulation de la main-d'œuvre mais à condition que les normes applicables soient celles du pays d'accueil et non celles du pays d'origine.

Toutefois, de récentes décisions de la Cour de justice européenne – Laval, Viking, Rueffert, Luxembourg, Allemagne – ont mis en évidence que celle-ci considère qu'insister pour l'application de normes de travail est un obstacle à la libre circulation. L'opinion de la CJE consiste en fait à dire qu'il est acceptable que seules des conditions minimum soient appliquées aux travailleurs/euses détaché(e)s, voire même aux autres catégories de travailleurs/euses migrant(e)s (par ex. les travailleurs/euses saisonniers ou les transferts intra-entreprises).

Ces arrêts ont pour effet d'affaiblir les dispositions des conventions collectives et de provoquer une augmentation d'un sentiment anti-européen et protectionniste dans le chef de certains syndicalistes.

La CES tente de traiter ces problèmes en plaidant pour un Protocole de progrès social dans les Traités européens, pour une révision de la Directive sur le détachement des travailleurs/euses, basée non pas sur un salaire minimum mais sur un salaire égal, et pour une réglementation « Monti » dans la proposition de nouvel Acte pour le marché unique qui insisterait sur le fait que le marché unique ne prévaut pas sur les droits fondamentaux tel le droit de grève.

Ces propositions de la CES protégeraient les travailleurs/euses contre la concurrence de certaines catégories de travailleurs/euses migrants tout en faisant en sorte que ces derniers ne soient pas considérés comme des travailleurs/euses subalternes de seconde zone et pouvant être traités comme tels. Mais elles ne fournissent pas de réponse à l'inégalité grandissante en Europe, ni au dumping social, ni au besoin d'établir un mouvement syndical robuste dans tous les états membres de l'UE mieux à même qu'aujourd'hui de formuler des revendications et des actions communes.

L'absence d'un mouvement syndical puissant partout en Europe apparaît nettement dans la crise économique actuelle, ce qui mène à l'autre pression à laquelle sont soumis les syndicats européens pour commencer à repenser le débat « Europe vs National ». Les nouvelles propositions, et le projet de Traité, sur la gouvernance économique impliqueraient des contrôles antisociaux sévères de tous les pays de la zone euro, voire des autres membres de l'UE. Pratiquement toute la charge du coût des programmes nationaux de relance repose sur le salaire des travailleurs/euses, l'emploi et les services publics, d'une façon certes variable de pays à pays encore que les pressions soient quasiment les mêmes partout dans l'UE. L'Europe sociale rétrécit avec l'affaiblissement du droit du travail et de la protection de l'emploi, les réductions ou le blocage des salaires, les réductions des allocations sociales et des pensions et la privatisation de davantage de services publics. Les états membres qui ont le mouvement syndical le plus fort et le plus représentatif et qui sont capables de combiner la détermination de résister avec une dose de flexicurité véritable sont une référence à suivre pour les autres (les aides accordées dans certains pays pour le travail en horaire réduit sont un bon exemple de véritable flexicurité). Sommes-nous capables de nous unir et de combattre pour assurer un sort meilleur aux travailleurs/euses européens ?

Les ambitions de la CES pour un Marché européen du travail

Y a-t-il place pour une approche plus ambitieuse du débat en commençant par quelques questions difficiles ? Est-il réaliste pour la CES de tenter de protéger les systèmes nationaux des pressions du marché unique européen ? Un Protocole de progrès social, une réglementation Monti et une Directive révisée sur le détachement des travailleurs/euses seraient-ils suffisants ? Pouvons-nous au moins envisager que ces mesures soient complétées par une approche qui soit davantage à l'échelle européenne pour établir un éventail plus large de normes minimales communes s'inspirant de celles de l'OIT et des états les plus avancés de l'UE ?

Si nous optons pour cette voie, il faudrait que vienne en tête de nos préoccupations le droit universel à négocier et à négocier collectivement au sein d'un état membre et au niveau européen. Une directive cadre pourrait exiger des états membres la création de systèmes de négociations collectives qui :

- Établissent des niveaux de salaires minimum dans tous les secteurs de l'économie ;
- Assurent que les gains de productivité soient équitablement répartis ;
- Réglementent les heures de travail ;
- Garantissent l'égalité hommes-femmes pour toutes les catégories de migrants et sur base proportionnelle pour tous les travailleurs/euses « précaires » ;
- Assurent l'information et la consultation avant toute décision affectant la sécurité d'emploi et la charge de travail afin d'arriver à un accord sur les changements.

Notre préoccupation prioritaire suivante pourrait être un cadre de démocratie à l'œuvre dans d'autres matières. Il est proposé en particulier d'envisager une participation des syndicats/travailleurs/euses au niveau du conseil d'administration ou au plus haut niveau équivalent des entreprises privées et des entreprises détenues par des fonds privés. L'objectif serait d'instaurer un dialogue régulier en matière de création de croissance et de distribution des recettes, de réductions d'émissions de carbone et de leurs implications pour l'emploi ainsi que de compétences et de formation.

Un troisième élément pourrait être que chaque état membre instaure un mécanisme de dialogue social pour garantir la pleine application des mesures décrites aux paragraphes 29 et 30 d'une façon qui convienne à cet état membre qui fera toutefois rapport annuellement lors d'une Conférence européenne sur les normes de travail et dans laquelle les partenaires sociaux joueraient un rôle important. La gouvernance économique pourrait ainsi être assortie d'une gouvernance sociale accrue.

Réalités politiques

Pour le moment, la réalisation de ces ambitions paraît être une perspective lointaine. Les dirigeants européens se concentrent sur les tentatives de sauvetage de l'euro en imposant des mesures restrictives. Les partis politiques de centre gauche sont actuellement incapables de tirer profit de la crise du capitalisme financier. La crise profite d'ailleurs à ceux qui pensent que l'Europe doit devenir un marché plus libre et moins cher pour concurrencer les économies émergentes telles que la Chine. Ce sont ceux-là qui, avec les eurosceptiques et les nationalistes, prennent l'initiative et les syndicats sont leurs principaux opposants.

Dans cette situation, il est évident que les syndicats européens devront compter sur leurs propres forces et se soutenir mutuellement pour :

Dénoncer l'orientation, comparable à celle des années 1930, des principales politiques économiques européennes ;

Mener des campagnes et des actions ponctuelles ;

Nous considérer « gardien » du Traité concernant l'autonomie des négociations collectives ;

Améliorer notre stratégie existante de coordination des négociations collectives en y associant les fédérations syndicales et en cherchant à formuler des revendications communes et, éventuellement, organiser des actions communes.

Nous devrions en outre débattre nos ambitions décrites aux paragraphes 28 à 31 ci-dessus afin d'être bien préparés lorsque le climat deviendra plus favorable.

Conclusion

Par ces moyens – et peut-être y en a-t-il d'autres – la CES pourrait adopter, ou au moins débattre, un programme ambitieux en faveur de la négociation collective et du travailleurs/euses d'une façon qui unisse le niveau national et le niveau européen mieux qu'ils ne le sont aujourd'hui.

L'opinion des affiliés et des délégués sur les idées exposées est attendue.