

## Le consensus de Berlin

Anne Dufresne, *Le Monde Diplomatique*, février 2012

Avril 2010. La « troïka », composée de la Commission européenne, de la Banque centrale européenne (BCE) et du Fonds monétaire international (FMI), intervient dans les processus de négociation collective en Grèce. Elle exige une baisse des salaires d'environ 25 % dans le secteur public ainsi que la réduction du salaire minimum. En juin, le même trio lance une procédure spéciale enjoignant au gouvernement roumain d'« adopter un code du travail révisé et une législation sur la négociation collective afin de réduire le coût de l'embauche et d'améliorer la flexibilité des salaires (1) ». Un an plus tard, enfin, la Commission européenne appelle la Belgique à réformer son système d'indexation des salaires, arguant que « les coûts unitaires de la main-d'oeuvre [y] ont augmenté plus rapidement que dans les trois pays voisins (France, Allemagne, Pays-Bas) (2) ».

Grèce, Roumanie, Belgique... Depuis quelques mois, Bruxelles place l'évolution des salaires au coeur de sa stratégie de résolution de la crise qui secoue l'Europe. Mieux, elle somme les autorités nationales d'obtenir des baisses. Le traité de Maastricht, entré en vigueur le 1er novembre 1993, stipulait pourtant que « la Communauté n'apportera ni appui ni soutien aux activités des Etats membres en matière de rémunération » (art. 2.6), clause reconduite dans le traité de Lisbonne.

3Si la question des salaires a d'abord été exclue des prérogatives communautaires, les contraintes imposées par l'Union - du contrôle des déficits publics à celui de la dette - visaient en partie à garantir la « modération salariale ». Mais ce pilotage s'effectuait à distance, sans intervention directe. Il n'en va plus de même. Et, d'après le président de la Commission européenne, la récente évolution de l'action de Bruxelles n'a rien d'anecdotique. « Ce qui se passe actuellement, affirme M. José Manuel Barroso, est une révolution silencieuse, à petits pas, vers une gouvernance économique plus forte. Les Etats membres ont accepté - et j'espère qu'ils l'ont bien compris - d'octroyer aux institutions européennes d'importants pouvoirs en matière de surveillance (3). »

Les gouvernements ont décidé de se coordonner pour mener, à l'échelle européenne, une politique commune de régression salariale. Le pacte « euro plus », adopté en mars 2011, accélère le détricotage des modèles de négociation collective. Au-delà de la limitation des dettes et des déficits publics - qu'elle souhaite voir inscrite dans la législation de chaque pays -, l'Union européenne entend désormais s'immiscer dans les négociations nationales pour imposer sa conception de la discipline salariale. Le « paquet sur la gouvernance économique européenne » (« six-pack »), voté par le Parlement européen en octobre 2011, assortit même le pacte - un simple engagement politique entre Etats - de contraintes juridiques.

Ce dispositif, qui contient six actes législatifs européens, a été adopté dans l'urgence et en toute discrétion. Piloté par la direction générale des affaires économiques et financières (DG Ecfm), les ministres de l'économie et la BCE, il prévoit qu'un « tableau de bord » donnera l'alarme en cas de « déséquilibre macroéconomique » ou d'« écart de compétitivité » jugé trop important à Bruxelles. Si un pays ne se conforme pas aux recommandations, il sera passible de sanctions financières. En matière de salaires, l'indicateur choisi comme niveau à bulle de cette architecture n'a rien d'anodin : on a préféré le coût unitaire de la main-d'oeuvre (CUMO) à la part des richesses revenant aux salaires (4). Alors que le premier indicateur reflète l'évolution des rémunérations par rapport au reste de l'Union, le second analyse la distribution des richesses entre travail (salaires) et capital (profits). Le terme « compétitivité » maquille mal la nature du projet : une intensification de la concurrence entre les salariés européens, au sein d'une Union dont les concepteurs affirmaient pourtant qu'elle favoriserait la coopération de ses membres vis-à-vis de l'extérieur...

Un nouveau modèle est bientôt érigé : l'Allemagne, que les réformes de M. Gerhard Schröder (1998-2005) ont transformée en parangon de modernité. Le 30 mars 2010, Mme Christine Lagarde, alors ministre de l'économie française, observait : « L'Allemagne a accompli un excellent travail au cours des dix dernières années, en améliorant la compétitivité, en exerçant une forte pression sur ses coûts de main-d'oeuvre (5). » Un peu plus tard, M. Jean-Claude Trichet, qui occupait alors le poste de

gouverneur de la BCE, enfonçait le clou : « *Les entreprises allemandes ont su s'adapter rapidement à la mondialisation. (...) Le fait d'être très attentif à ses coûts de production et d'engager des réformes pour rendre l'économie plus souple peut servir d'exemple à tous ses voisins* (6). »

Toutefois, si M. Schröder fut si vite surnommé le « *camarade des patrons* », c'est peut-être parce que sa bataille pour la compétitivité se solda par une défaite sociale. Sans compter que la stratégie allemande de désinflation compétitive - l'accroissement de la compétitivité des exportations par la réduction des salaires - constitue un parfait contre-exemple de coopération européenne (7). A la fin des années 1990, l'Allemagne avait justifié cette politique par la détérioration de sa balance commerciale et la perte d'efficacité de son économie à la suite de l'unification ; à l'heure actuelle, les indicateurs privilégiés par l'orthodoxie en vigueur sont repassés au vert. Mais à quel prix...

« *Nous avons créé l'un des meilleurs secteurs à bas salaire en Europe* », se félicitait M. Schröder en 2005, lors du Forum économique mondial de Davos. Depuis 2003, les politiques de flexibilisation du marché du travail (lois Hartz) ont considérablement appauvri l'Allemagne. Le travail temporaire est devenu un secteur à part entière, certaines allocations de chômage proportionnelles au revenu ont été supprimées et les « mini-jobs » (emplois flexibles payés 400 euros par mois) ont fait leur apparition. En 2011, 40 % des travailleurs étaient embauchés avec des contrats précaires et 6,5 millions étaient des employés « à bas salaire » (moins de 10 euros de l'heure) (8). Les conventions collectives sont également devenues très vulnérables. De tous les pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), l'Allemagne est celui qui a connu la plus lente progression des salaires entre 2000 et 2009. En termes réels (c'est-à-dire en prenant en compte l'inflation), ceux-ci ont baissé de 4,5 %, cependant qu'ils croissaient de 8,6 % en France et de 22 % en Finlande (9).

En présentant l'Allemagne comme un modèle de sortie de crise, beaucoup omettent de préciser que Berlin parvient à vendre ses produits parce que ses partenaires les lui achètent (10). Les exportations allemandes dépendent donc de la consommation des autres pays de la région, elle-même tributaire du pouvoir d'achat des populations. Ou, pour le dire autrement : les déficits commerciaux des uns conditionnent les excédents des autres. A tel point que, pour l'économiste britannique et éditorialiste au *Financial Times* Martin Wolf, la résorption de la crise actuelle implique que, dans ce domaine, « *l'Allemagne se fasse moins allemande* (11) ». Toutefois, les oracles bruxellois n'en démordent pas : les capitales européennes sont invitées à imiter Berlin. Une perspective qui constitue l'aboutissement logique d'une vieille dynamique.

Dans les années 1980, le système monétaire européen (SME) a imposé à ses membres une politique d'ancrage au deutsche mark et une soumission de fait à une double orthodoxie monétaire et budgétaire dictée par les autorités monétaires allemandes. A l'époque, différentes mesures permettent encore aux Etats d'améliorer leurs coûts relatifs de production : dévaluation (jeu sur les taux de change) et désinflation compétitive (jeu sur les salaires, la fiscalité, etc.). Au début des années 1990, les critères d'ajustement structurel imposés par le traité de Maastricht consacrent l'option d'une coordination libérale des politiques économiques, laquelle résulte du rapport de forces entre les grands pays.

Tandis que la France réclame la monnaie unique comme garantie d'intégration européenne d'une Allemagne nouvellement unifiée, le chancelier Helmut Kohl impose, en retour, le modèle allemand de banque centrale et son obsession anti-inflationniste. Le déficit public ne devra pas dépasser 3 % du produit intérieur brut (PIB), la dette publique, 60 % du PIB, et les gouvernements devront viser un « degré élevé » de stabilité des prix (soit « *un taux d'inflation ne dépassant pas de plus de 1,5 point le taux moyen des trois Etats membres présentant les taux d'inflation les plus bas* »). A ce stade, les rémunérations ne font l'objet d'aucun pilotage direct.

En 1999, la naissance de l'euro marque un tournant : la monnaie unique interdit aux Etats toute dévaluation ou autres jeux sur les taux de change pour améliorer leur compétitivité. Conséquence : les salaires deviennent la dernière variable d'ajustement dont ils disposent pour améliorer leurs coûts relatifs de production. Une situation qui revient à exercer une pression constante sur le

pouvoir d'achat des travailleurs européens. Au cours de cette période, les politiques de négociation collective connaissent une mutation fondamentale et deviennent profondément défensives. Sous la pression des restructurations en cours et de la montée du chômage de masse, beaucoup de syndicats européens (allemands en tête) révisent leurs revendications à la baisse. Comme ils négocient sous la menace de nuire à la compétitivité nationale, leur priorité n'est plus la hausse des salaires mais la conservation de l'emploi.

Une longue série d'accords d'entreprise entérinant des augmentations du temps de travail contre le maintien des postes illustrent la tendance à la dévalorisation de la négociation de branche dans toute l'Europe, comme en 2004 chez Siemens (Allemagne) ou en 2005 chez Bosch (France). L'allongement du temps de travail équivaut à une réduction du coût du travail. « *La Confédération européenne des syndicats (CES) pensait que la modération salariale était un moment nécessaire dans une période de chômage très important (12 à 13 % dans l'Union), raconte M. Jean Lapeyre, à l'époque secrétaire général de l'organisation. On pensait qu'on devait faire cet effort dans l'intérêt de l'emploi. (...) Puis on s'est sentis trahis et trompés par les employeurs, car la part salariale n'a cessé de régresser sans que l'embauche s'améliore (12).* »

Dans un tel contexte, la nature même du salaire se voit entamée. Jusque-là objet de délibération politique par excellence, celui-ci est désormais ramené au rang de vulgaire facteur de pression inflationniste ou d'amélioration de la compétitivité. Ce qui revient à évacuer définitivement la question cruciale de la redistribution des richesses.

Au niveau de l'Union, les acteurs économiques qui s'emparent ainsi de la question font volontiers l'impasse sur le rôle de la sphère politique dans le choix des options économiques. Selon eux, les partenaires sociaux - appelés à la « responsabilité » - ne peuvent avoir d'autre ambition que de faciliter une nécessaire baisse du Cumo : « *Les partenaires sociaux devraient continuer à faire preuve du même sens des responsabilités et négocier dans les Etats membres des accords salariaux qui soient conformes aux principes généraux définis dans les grandes orientations des politiques économiques (13).* »

Théoriquement écarté du domaine de compétence sociale de Bruxelles, le salaire se trouve projeté dans celui des politiques économiques communes. Or le carcan macroéconomique de l'Union ne laisse d'autre perspective que le dumping salarial organisé. Puisque aucun cadre de négociation collective européenne ni aucune harmonisation par le haut n'est pour le moment envisageable dans le cadre du droit européen, la négociation ne se conçoit... qu'à la baisse. Comme si on ne pouvait imaginer une coordination des négociations de salaires à la hausse.

## Notes

[1] Lettre d'intention du gouvernement de la Roumanie au FMI, 16 juin 2010.

[2] Commission européenne, « Evaluation du programme national de réforme et du programme de stabilité 2011 de la Belgique » (PDF), Bruxelles, 7 juin 2011.

[3] Discours à l'Institut européen de Florence, 18 juin 2010.

[4] Lire François Ruffin, « Partage des richesses, la question taboue », *Le Monde diplomatique*, janvier 2008.

[5] « Lagarde au Conseil des ministres allemand », *Le Figaro*, Paris, 30 mars 2010.

[6] « Les pays de la zone euro doivent faire des efforts », *Le Figaro*, 3 septembre 2010.

[7] Lire Till Van Treeck, « Victoire à la Pyrrhus pour l'économie allemande », *Le Monde diplomatique*, septembre 2010.

[8] Pour plus de détails, lire Bispinck Reinhard et Schulten Thorsten, *Trade Union Responses to Precarious Employment in Germany*, WSI-Diskussionspapier n°176; 178, décembre 2011.

[9] Organisation internationale du travail (OIT), « Rapport mondial sur les salaires 2010/2011. Politiques salariales en temps de crise », Genève, novembre 2011.

[10] Environ 60 % des exportations allemandes sont destinées à la zone euro.

[11] Martin Wolf, « A disastrous failure at the summit », *Financial Times*, Londres, 14 décembre 2011.

[12] Entretien avec l'auteur.

[13] Recommandation du Conseil concernant les grandes orientations des politiques

## Difficile riposte des syndicats européens

Anne Dufresne, *Le Monde Diplomatique*, février 2012

Athènes, ville-symbole. Du 16 au 19 mai 2011, la Confédération européenne des syndicats (CES) (1) a tenu son premier congrès depuis le début de la crise dans le pays de la zone euro le plus durement frappé par l'austérité (2). Pour les délégués présents, la solidarité avec le peuple grec passerait par une coordination européenne des ripostes : une poussée unitaire capable d'opposer une solution de rechange à l'harmonisation des salaires « par le bas » (*lire « Plafonner les revenus, une idée américaine »*).

« Ils ont franchi le Rubicon. L'urgence, c'est de contrecarrer les plans d'austérité de la Commission [européenne] », a déclaré le président sortant de l'Union générale des travailleurs (UGT), l'Espagnol Cándido Méndez. La régression sociale étant vouée à se généraliser, les délégués grecs proposent de s'appuyer sur leur « laboratoire » pour élaborer des stratégies : « Le médicament [les plans d'austérité et la gouvernance économique] s'avère pire que le mal, analyse l'un d'eux. Il faut se battre contre l'orthodoxie de la Banque centrale européenne qui pratique la thérapie de choc et rompre avec le dogme de la compétitivité. Harmoniser les salaires, oui ; mais vers le haut ! »

A l'autre bout du spectre de cette Europe à deux vitesses, un représentant du syndicat allemand des services privés Ver.di assure que « l'exportation du modèle allemand aggrave la situation ». Pour son homologue de la confédération Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB), il ne fait aucun doute qu'il faut « agir en Allemagne aussi, et pas seulement en Grèce ». « Nos voisins deviennent des ennemis, ajoute en écho un représentant polonais de Solidarnosc. Nous ne pouvons continuer ainsi (3). »

Pour les délégués, un sujet brûlant et un terrain miné

S'il existe un consensus syndical pour refuser que s'installe en Europe une austérité salariale permanente et pour placer le salaire au cœur de l'eurosyndicalisme, une question demeure : comment faire ? Compte tenu de la disparité des rémunérations pratiquées dans l'Union et de l'absence de plancher dans certains pays, un mot d'ordre pourrait en toute logique s'imposer : le salaire minimum européen. Pour les congressistes, le sujet est brûlant et le terrain, miné.

C'est en mai 2007, dans les coulisses du congrès de Séville, que cette revendication apparaît à la CES - à pas de velours. Les syndicalistes allemands lancent la discussion : « Alors que vingt pays sur vingt-sept ont déjà un salaire minimum universel fixé par l'Etat, la grande économie allemande n'en a pas ! Nous comparer à nos voisins nous aide dans notre campagne nationale vers un salaire minimum interprofessionnel (4). » Depuis l'adoption d'un tel dispositif par le Royaume-Uni, en 1999, l'Allemagne est en effet le seul membre de l'Union qui ne dispose pas de véritable équivalent concret offrant un socle politique aux négociations collectives pour les bas salaires : dans les six pays restants, des minimums conventionnels existent à l'échelon des secteurs d'activité.

« Comment fixer un même objectif pour tous ces pays dotés de systèmes différents ? »

Les Britanniques et les Français - fiers de leur bon vieux salaire minimum interprofessionnel de croissance, le smic - sont, comme les syndicalistes du DGB, partisans d'un salaire minimum européen. En fin de congrès, M. Jean-Christophe Le Duigou, alors membre du bureau de la Confédération générale du travail (CGT), manifestait sa déception, car personne ne semblait avoir l'intention de chausser les bottes de sept lieues : « *Le principe, ça fait longtemps qu'on en discute ! Mais il est très difficile d'arriver à concrétiser la revendication.* » M. Marcel Grignard, secrétaire général adjoint de la Confédération française démocratique du travail (CFDT), s'interroge : « *Comment la CES peut-elle fixer un même objectif pour tous les pays de l'Union, dotés de systèmes salariaux différents ?* »

Dès 1997, les franges radicales de plusieurs organisations syndicales avaient imaginé différentes règles de salaire minimum pour des groupes de pays au développement économique comparable (5). En 2005, un réseau de chercheurs proche des syndicats (6) a cherché à définir une règle européenne de salaire minimum par rapport au salaire moyen national : 50 % à court terme, puis 60 %. Les salaires minimums légaux étant actuellement compris entre 30 % et 48 % du salaire moyen - ce qui correspond respectivement à 1,82 euro en République tchèque et à 9 euros en France (*voir le graphique*) -, cette règle permettrait une augmentation dans l'ensemble des pays. Sur ce plan technique, le débat n'a guère progressé.

Aux yeux des délégués de la CES, la question ne porte pas tant sur l'idée d'un salaire minimum que sur l'autonomie des interlocuteurs sociaux dans la négociation salariale. « *On n'a jamais demandé la fixation d'un smic par l'Etat dans tous les pays européens !* », précisait un représentant de la CFDT en 2011, au congrès d'Athènes. Les partisans d'un système de salaire minimum en Europe se heurtent en effet aux syndicats des pays où la rémunération-plancher est fixée par secteur, au moyen de conventions collectives négociées. C'est le cas notamment des Etats scandinaves et de l'Italie. « *Nous ne souhaitons pas d'intervention de l'Etat*, explique un représentant suédois de Tjänstemännens Centralorganisation (TCO). *Chez nous, 90 % des travailleurs sont couverts par une convention collective. Nous n'avons pas besoin d'un salaire minimum légal interprofessionnel.* » Quant au représentant italien, il estime que ce dernier « *n'est pas approprié à la résolution du problème des bas salaires* » : « *Nous ne souhaitons pas perdre notre part d'autonomie.* »

Le cas allemand illustre bien la problématique et son évolution. Dans le berceau du capitalisme rhénan, l'idée d'un salaire minimum légal a toujours été délicate, car la Constitution prévoit la primauté de l'autonomie de la négociation collective. Elle laisse aux organisations sectorielles le soin de mener des pourparlers dans chaque branche et chaque région. Pourtant, face au déclin du nombre d'entreprises ayant conclu une convention collective, au développement des secteurs pratiquant une politique de bas salaires (7) et aux pressions exercées sur les droits sociaux, ce système semble de moins en moins capable de fixer des normes minimales (8).

Permettre à la Pologne ou à la Roumanie de contrer les plans d'austérité

C'est pourquoi les syndicats Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG, alimentation et hôtellerie-restauration) et Ver.di (services privés) mènent depuis 2006 une campagne pour un salaire minimum universel garanti par la loi. Aujourd'hui, ils revendiquent un montant de 8,50 euros de l'heure. Sont aussi prévus dans certains secteurs des salaires minimums spécifiques (toujours supérieurs à ce montant). Cette campagne identifie la nature politique de la question salariale et tente de compenser le faible pouvoir d'organisation de Ver.di par la mobilisation de l'opinion publique. Longtemps hostile au principe même d'un salaire-plancher, la chancelière Angela Merkel y est devenue favorable à l'approche des élections. Si elle a déjà affirmé vouloir étendre les salaires minimums de branche déjà négociés, elle ne s'est pas encore clairement exprimée sur la mise en place d'un smic interprofessionnel, et encore moins sur son montant.

Quoi qu'il en soit, et même si l'Allemagne se ralliait à l'idée, il reste encore du chemin à parcourir. Un responsable de la Fédération européenne des métallurgistes estimait ainsi que « *la France n'a pas à exporter son modèle de grand pays* » et que cette revendication était « *prématurée et inopportune* ». Le front du refus craint une spirale qui tire les salaires vers le bas, car « *si un seuil de non-régression*

peut être fixé au niveau législatif (50 % du salaire moyen national, par exemple), il ne peut l'être au niveau de la négociation, libre par définition », explique M. Walter Cerfeda, ex-secrétaire confédéral de la CES. « Je ne vois pas en quoi un salaire-plancher, en dessous duquel aucun salarié ne peut être rémunéré, constituerait un risque pour les Nordiques ! rétorque M. Bernard Thibault, secrétaire général de la CGT. En revanche, je constate que la Roumanie ou la Pologne n'ont pas de référence européenne à utiliser pour contrer les plans d'austérité salariale qu'on leur impose. »

L'impossibilité de s'accorder sur cette question témoigne du travail qu'il reste à accomplir pour aboutir, à un échelon transnational, à une dynamique revendicative commune. C'est peut-être alors dans les stratégies de coordination des négociations salariales existantes que se niche la possibilité, pour le mouvement syndical européen, de mobiliser plus largement (9).

#### Notes

[1] La Confédération européenne des syndicats (CES) compte parmi ses membres quatre-vingt-quatre confédérations syndicales nationales originaires de trente-six pays et douze fédérations professionnelles européennes.

[2] Lire Noëlle Burgi, « Les Grecs sous le scalpel », *Le Monde diplomatique*, décembre 2011.

[3] L'ensemble des propos ont été recueillis par l'auteure lors des congrès de Séville

[4] et d'Athènes

[5].

[6] Interview d'un responsable du syndicat allemand Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB), 25 mai 2007.

[7] Pierre Bourdieu, Claude Debons, Detlef Hensche et Burkart Lutz (sous la dir. de), *Les Perspectives de la protestation*, Syllepse, Paris, 1998.

[8] Constitués de chercheurs allemands, suisses et français, le réseau vise la promotion syndicale de « thèses pour une politique européenne des salaires minimums » et a publié un ouvrage coordonné par Thorsten Schulten, Reinhard Bispinck et Claus Schäfer, *Minimum Wages in Europe*, European Trade Union Institute (ETUI), Bruxelles, 2006.

[9] Par exemple, le salaire horaire d'un coiffeur en Saxe et d'un fleuriste en Thuringe est respectivement de 3,06 euros et de 4,54 euros brut. Cf. « Tarifspiegel : unterste Tarife nach Branchen », WSI Tarifarchiv 2011, [www.boeckler.de](http://www.boeckler.de)

[10] Le système actuel assure un salaire minimum, souvent très faible, dans certaines branches, et uniquement aux salariés couverts par une convention collective, soit 62 % des travailleurs.

[11] Cf. *Le Salaire, un enjeu pour l'euro-syndicalisme. Histoire de la coordination des négociations collectives*, Presses universitaires de Nancy, 2011.