

Commission européenne

La négociation des salaires par les syndicats dans le viseur

> Benoît BRABANT, Thomas MIESSSEN et Thomas VAN ZWOL (*)

Le pouvoir des syndicats en matière de négociation des salaires est mis sous pression dans de nombreux États membres de l'Union européenne, dont la Belgique. L'influence de la Commission européenne dans le cadre de la «nouvelle gouvernance économique européenne» est souvent pointée du doigt. Qu'en est-il réellement ?

Dans un cadre européen évoluant de plus en plus vite, il est souvent difficile pour le citoyen de saisir précisément les enjeux afin d'agir pour une Europe sociale. À cet égard, la «nouvelle gouvernance économique européenne» peut sembler un concept technocratique bien intimidant pour un non-spécialiste.

La «gouvernance économique européenne», c'est un ensemble de règles mises en place au niveau européen, censées encadrer les politiques économiques et sociales dans les États membres afin d'éviter les dérapages (notamment budgétaires) et de favoriser la croissance—l'horizon souhaité étant celui de la «stabilité économique». Instauré en 1992 par le Traité de Maastricht, le système a été réformé à plusieurs reprises pour devenir, avec ses réformes de 2011 et 2013, la «nouvelle gouvernance économique européenne». Celle-ci comprend aujourd'hui, via le processus du «Semestre européen» (voir ci-contre), des recommandations annuelles aux États, des procédures d'évaluation, de contrôle et de sanction financière. C'est donc un cadre européen qui influe de plus en plus sur la prise de décision politique en matière économique et sociale des États membres de l'Union européenne (UE). Il a donc un impact fort, mais méconnu sur les conditions de vie de chacun. À ce titre, il semble opportun de s'intéresser à son influence concrète, particulièrement en ce qui concerne la négociation collective des salaires (c'est-à-dire la négociation des salaires par les syndicats au profit d'un ensemble de travailleurs), en Belgique et dans d'autres États membres.

férents domaines: politique budgétaire, sécurité sociale... En matière de formation des salaires, la nouvelle gouvernance économique promeut, notamment à travers les «Recommandations par pays» (RSP), des mesures de décentralisation de la négociation collective¹ et de modération salariale, afin d'éviter, dans un objectif de «compétitivité» européenne, tout «dérapage salarial» dans les États. Si ces recommandations ne sont pas toujours contraignantes, elles n'en exercent pas moins une pression non négligeable sur les pays. Pour 2015, onze d'entre eux, dont la Belgique, ont ainsi reçu des recommandations demandant des changements dans les politiques salariales. La plupart de ces recommandations concernent l'alignement de l'évolution des salaires sur la productivité et/ou la «réforme» des systèmes de négociation collective.

La dernière nouveauté réside dans la proposition de création d'un «Conseil national de compétitivité» au sein de chaque État membre de l'Union économique et monétaire (UEM). Cette proposition est apparue dans le Rapport des cinq présidents² de juin 2015, et a été reprise en octobre 2015 par la Commission sous forme de recommandation. Cette instance d'avis «indépendante» suivrait les développements en matière de compétitivité, y compris les salaires. Avec à la clé, une participation et une ingérence dans le processus de négociation et de fixation des salaires au niveau national.

Le rapport «Benchmarking Working Europe 2016» de l'ETUI (Institut syndical européen) conclut ainsi qu'«au niveau institutionnel européen, [...] quand il s'agit de suggestions politiques concrètes comme les recommandations par pays, la Commission continue à promouvoir une stratégie de dévaluation interne et des réformes néolibérales structurelles. [...] L'intention est clairement

Décentralisation et modération

L'influence de la nouvelle gouvernance économique sur les États membres est multiple et concerne dif-

1. La décentralisation de la négociation collective se traduit par un déplacement de celle-ci du niveau interprofessionnel vers le niveau sectoriel, et du niveau sectoriel vers le niveau de l'entreprise.

2. Le Rapport des cinq présidents est une proposition de feuille de route des présidents de la Commission, du Parlement, du Conseil, de la Banque centrale européenne et de l'Eurogroupe, avec un ensemble de propositions visant à établir une UEM complète d'ici 2025, par un approfondissement de l'intégration budgétaire, bancaire, financière et démocratique de la zone euro.

de continuer avec un modèle d'une politique interventionniste en augmentant le cadre d'intervention des politiques européennes au sein des systèmes nationaux de négociation collective et industrielle afin de pousser pour des politiques de dévaluation interne»³.

Des conséquences plus poussées dans certains pays...

«L'influence de l'UE sur les politiques salariales européennes a considérablement augmenté avec la nouvelle gouvernance économique européenne. Ceci est surtout le cas depuis que des recommandations politiques de l'UE sont devenues plus contraignantes et qu'elles contiennent des sanctions financières. Ce nouvel interventionnisme européen au sein de la politique salariale est le plus évident pour les pays dépendants de l'aide financière de l'UE et du FMI depuis 2010», soulignent T. Schulten et T. Müller⁴. En échange de nouveaux crédits, ces pays ont dû introduire de nouvelles réformes politiques très profondes. Celles-ci ont été détaillées soit dans des mémorandums (Grèce, Irlande, Portugal), soit par des arrangements avec le FMI (Hongrie, Lettonie, Roumanie). Les réformes politiques auxquelles ces pays ont dû souscrire concernent des réformes du marché du travail, en ce compris la politique salariale et le système de négociation collective.

La Grèce a ainsi dû démanteler son système de négociation collective centralisée datant des années 1990. Suite à deux mémorandums, le système national de négociation collective et les conventions collectives sectorielles couvrant trois quarts des travailleurs ont fait place à une négociation collective

décentralisée, focalisée essentiellement sur l'entreprise. Conséquence directe: les salaires réels ont baissé, entre 2010 et 2013, de 20,3%. Le Portugal a connu des interventions semblables. La couverture de la négociation collective s'y est considérablement amoindrie à cause de la réduction des critères pour l'extension des conventions. C'est entre 2011 et 2012 que la chute a été la plus vertigineuse: on est passé de 1,2 million à 328.000 travailleurs couverts par des conventions collectives de travail (CCT).

Mais en Belgique aussi...

Ces dernières années, la négociation collective des salaires libre et centralisée a également été particulièrement affectée chez nous par une série de mesures, où l'influence directe ou indirecte de la nouvelle gouvernance économique est palpable. On retrouve en effet les tendances prônées par celle-ci, à savoir la limitation de la négociation collective en matière de salaires et la décentralisation de celle-ci.

La limitation de la négociation collective des salaires s'est ainsi manifestée au printemps 2011, lorsque le gouvernement fédéral d'Yves Leterme a décrété, par arrêté royal contraignant, une «norme salariale» très restrictive pour la période 2011-2012: 0% de marge pour des augmentations collectives des salaires en 2011, et 0,3% pour 2012. Autrement dit, le gouvernement de l'époque a presque totalement confisqué aux syndicats leur droit à négocier des augmentations de salaire pour les travailleurs! Le gouvernement suivant, celui d'Elio Di Rupo, récidiva et alla même plus loin puisqu'il décréta une norme salariale de... 0% pour 2013-2014! Enfin, le gouvernement de Charles Michel avait prévu dans son accord de gouvernement un nouveau blocage salarial de 0% pour la période 2015-2016. Finale-

3. «Benchmarking Working Europe 2016», *ETUI*, 2016, p.54.

La traduction française a été réalisée par les auteurs de l'article (NDLR).

4. Voir: http://brecht.ttp.eu/IMG/pdf/EU_intervention_on_CB_Schulten_Mueller_revised_final_version.pdf

Le « Semestre européen »

Chaque année, les politiques sociales et économiques des États membres sont passées au crible: c'est le « Semestre européen », en vigueur depuis 2010.

- En décembre, l'« Examen annuel de croissance » de la Commission européenne définit les priorités économiques et sociales de l'UE et propose aux États des orientations pour l'année suivante.
- En février, la Commission analyse la politique économique et sociale de chaque État dans son « Country report » (rapport de pays).
- En avril, chaque État publie son « Programme national de réforme » (PNR), document par lequel il expose ses intentions en matière de « réformes structurelles » en vue de promouvoir la croissance et l'emploi.
- En mai, après analyse du PNR, la Commission adresse des « Recommandations spécifiques par pays » (RSP), visant à orienter les États quant aux mesures qu'ils devraient prendre au cours des douze prochains mois.

À cela, s'ajoutent d'autres dispositions possibles, comme la Procédure pour déséquilibres macroéconomiques qui peut conduire à des sanctions financières (0,1% du PNB!) si les réformes envisagées sont jugées insuffisantes.

ment, suite aux différentes actions syndicales de l'automne 2014 (manifestations et grèves), les syndicats ont pu récupérer un pouvoir de négociation salariale, mais dans le cadre d'une norme salariale maximale de 0,8% (0% en 2015 et 0,8% en 2016), «négociée» avec les employeurs (mais avec une certaine pression du gouvernement).

Il est à noter que les augmentations de salaire individuelles ne sont pas directement interdites par ces différentes normes salariales, au contraire des augmentations collectives, celles qui sont négociées par les syndicats. Autrement dit, c'est bien le pouvoir de négociation salariale des syndicats qui est visé, c'est-à-dire une de leur principale activité et raison d'être.

Cela s'accompagne par ailleurs d'une décentralisation de la négociation collective des salaires du niveau sectoriel vers le niveau de l'entreprise, semblable à ce qui se passe ailleurs en Europe (cf. *supra*), et qui est intimement liée à cette atteinte à la liberté de négociation collective des salaires. En effet, plus on fixe des limites à la négociation collective au niveau sectoriel, plus on risque de déplacer celle-ci vers le niveau le moins contrôlé, c'est-à-dire vers le niveau de l'entreprise.

C'est très clair en ce qui concerne les mesures de modération salariale contraignantes susmentionnées (normes salariales) opérées par les trois derniers gouvernements. En effet, il est difficile au niveau sectoriel de passer outre les règles en matière de norme salariale dans la mesure où les CCT sectorielles conclues au sein des commissions paritaires⁵ sont passées au peigne fin par les services du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Par contre, les accords collectifs passés au niveau de l'entreprise en matière d'augmentation des salaires ne font pas l'objet d'un tel contrôle, ce qui implique une plus grande marge de manœuvre pour ne pas respecter ou contourner les règles en matière de norme salariale. Dès lors, autant depuis 2011 il est impossible dans la plupart des cas de négocier au niveau sectoriel des augmentations salariales au-delà de ce que prévoient les arrêtés royaux, autant, dans certaines entreprises avec représentation syndicale, et là où le rapport de force le permet, les directions ont été «convaincues» de passer outre ou de contourner la norme salariale. Les mesures de modération salariale impliquent donc dans les faits un certain déplacement de la négociation collective des salaires du niveau sectoriel vers le niveau des entreprises.

Les effets de cette décentralisation *de facto* sont évidemment tout à fait délétères en termes de cohésion sociale et d'égalité entre travailleurs d'un même secteur. Et en termes de niveau général des

salaires au sein d'un secteur. Car là où la négociation sectorielle permet de toucher tous les travailleurs d'un secteur, la négociation sur le plan de l'entreprise ne permet de toucher que les travailleurs des entreprises où il existe une délégation syndicale et un rapport de force suffisant pour négocier. En d'autres termes, en Belgique, la décentralisation de la négociation collective du niveau sectoriel vers le niveau de l'entreprise prive une part importante des travailleurs des acquis de la négociation collective.

Sortir de cette politique

Si l'objectif de croissance de la nouvelle gouvernance économique peut sembler louable, et s'il est vrai que l'Europe sociale ne peut advenir sans un minimum de coordination économique entre États membres, force est de constater que les mesures préconisées en matière de négociation collective des salaires engendrent davantage de précarité et un appauvrissement du monde du travail. Alors que nombre d'économistes ont précisément pointé la modération salariale et un problème de dynamique de la demande comme causes de la crise économique, les «réformes structurelles» comme seul horizon proposé pour sortir de cette crise découlent d'une erreur de diagnostic majeure et approfondissent celle-ci plutôt que de permettre un renouveau en Europe.

Par ailleurs, s'il n'est pas exact d'attribuer à la nouvelle gouvernance économique l'entière responsabilité de la mise sous pression de la négociation collective des salaires dans la mesure où certains États membres de l'UE n'avaient pas attendu celle-ci pour prendre des mesures de modération salariale et de corsetage de la négociation collective (en Belgique, la loi relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité⁶ date déjà de 1996!), force est néanmoins de constater que d'une part, celle-ci a donné une «seconde jeunesse» à ces mesures dans ces pays. Et que, d'autre part, la nouvelle gouvernance économique généralise et intensifie cette dynamique dans toute l'UE.

Enfin, il est essentiel pour les syndicats européens de parvenir à accentuer la mobilisation contre les attaques de la nouvelle gouvernance économique visant la négociation collective des salaires. Car outre l'importance de préserver la qualité de vie des travailleurs et la cohésion sociale, il en va du devenir des syndicats européens, dont la négociation collective des salaires est une des principales raisons d'être. #

(*) Benoît Brabant est chargé d'études et de formation à la FEC (CSC), Thomas Miessen est responsable de l'action syndicale européenne au service international de la CSC et Thomas Van Zwol est conseiller économique au service d'études de la CSC

5. Le système de concertation sociale «à la belge» institué au niveau de chaque secteur (chimie, titres-services, hôpitaux...) est une commission paritaire composée de représentants des travailleurs (syndicats) et de représentants des employeurs, et présidée par un conciliateur social du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. La commission paritaire est une instance de concertation et de négociation qui fixe notamment les conditions minimales (salaire, temps de travail, primes, éventuelles, congés supplémentaires...) qui vont s'appliquer à l'ensemble des travailleurs et entreprises du secteur. Les accords conclus entre syndicats et employeurs au sein d'une commission paritaire prennent le plus souvent la forme de conventions collectives de travail (CCT) sectorielles, qui sont dans la plupart des cas rendues obligatoires par arrêté royal, ce qui leur confère force de loi et signifie qu'elles s'appliquent obligatoirement à toutes les entreprises du secteur.

6. Les dispositions de cette loi ont d'ailleurs inspiré la proposition des «Conseils nationaux de compétitivité», évoqués plus haut dans le texte.