

Anne Dufresne

**Quelles réponses
(euro-)syndicales à
la modération
salariale ?**

La modération salariale, dynamique centrale dans le processus de la mondialisation, s'est installée comme nouvelle norme dans toute l'Europe, au cours de ces dernières décennies. Le salaire est devenu une variable d'ajustement de l'Union économique et monétaire. Cet article traite dans un premier temps des objectifs économiques invoqués (compétitivité, stabilité monétaire) pour imposer cette modération des salaires au travers de politiques nationales de plus en plus dirigées par les organes dirigeants de l'UE. Puis, il interroge les stratégies déployées par les organisations syndicales européennes (coordination des négociations collectives, salaire minimum européen), touchées au cœur depuis le Traité de Maastricht jusqu'à la récente gouvernance économique européenne.

Le discours dominant de la mondialisation est celui de la naturalisation des processus d'accumulation à l'échelle du monde. Il s'impose en Europe, où il se voit relayer par des institutions particulièrement promptes à répondre à ces attentes. L'intégration européenne, vecteur essentiel de la mondialisation, est un outil aux mains des gouvernements pour accélérer les régressions politiques et sociales en cours dans les différents pays de l'Union européenne (UE). C'est ce que nous allons montrer ici en nous concentrant sur l'atteinte au salaire, dynamique centrale dans le processus économique de la mondialisation. En effet, les politiques macroéconomiques restrictives combinées à la libéralisation du commerce et à la financiarisation de l'économie ont radicalement modifié l'environnement dans lequel s'inscrit la négociation des salaires. La mondialisation en intégrant les économies a, d'une part, renforcé la concurrence sur les salaires en mettant les travailleurs en concurrence au niveau international et, d'autre part induit un déséquilibre commercial insoutenable. L'augmentation des inégalités salariales et l'accroissement des dysfonctionnements macro-économiques n'ont fait que s'accroître au cours des dernières décennies¹ avec les graves conséquences de la « crise », déclenchée en 2008. Nous montrerons ici comment, et par quels mécanismes sociaux et politiques, la modération salariale s'est installée comme nouvelle norme partout en Europe et les difficultés qu'a l'acteur syndical à stopper cette régression.

Pour commencer, revenons sur le « salaire », au cœur de l'identité du « syndicat ». Historiquement, la raison d'être des syndicats a toujours été la lutte pour de meilleures rémunérations, même

si cela les conduit évidemment à intervenir sur bien d'autres questions (embauche, qualifications, conditions de travail, etc.). Le rôle bien spécifique du syndicalisme est donc d'empêcher la baisse des salaires réels tout en limitant les horaires de travail. Dès le XIXe siècle, le syndicalisme naissant, dans une profession, une zone géographique ou une branche donnée, a publié des montants de salaires minima pour les différentes qualifications, ou les niveaux de durée du travail acceptable, pour faire en sorte que le salaire ne soit plus un prix de marché fixé unilatéralement par l'employeur. Ceci s'organisait dans des « sociétés de maintien des prix », nom on ne peut plus évocateur, là où l'action syndicale était encore pourchassée. Puis, la lutte syndicale a évolué pour forcer à la délibération collective, en négociant des barèmes liés strictement à des grilles de qualifications. Cette fonction a donc pris la forme de la négociation collective – dans l'entreprise, la région ou la branche – et les résultats de cette négociation peuvent servir de référence au-delà des seuls signataires². Ainsi, dans chaque pays, le syndicat par la construction de revendications puis la mise en place de négociations salariales a été l'acteur-clé permettant la constitution du salaire comme un droit négocié et non plus comme un prix de marché.

Pourtant, à l'échelle de l'UE, le salaire perd sa nature première de « droit négocié » et le syndicat sa légitimité de responsable de la défense du salaire. Le salaire n'apparaît plus comme un objet de délibération politique posant un débat sur la redistribution des richesses, mais plutôt comme un

¹ Voir les évolutions dans : BIT, *Rapport mondial sur les salaires*, Genève, 2010.

² Andolfatto Dominique et Labbé Dominique, *Sociologie des syndicats*, La découverte (coll. Repères), Paris, 2008.

indicateur technique de « coût du travail » à surveiller.

Dans une première partie, nous retracerons l'histoire de la dénaturation du salaire et de sa modération en explicitant les objectifs économiques invoqués pour l'imposer au fil des dernières décennies au plan national comme à l'échelle de l'Union européenne (UE) :

-la « nécessaire » *compétitivité* pour préserver l'emploi, objectif apparu dans les années 1980 au début de la décentralisation de la négociation collective et formalisé à l'échelle européenne en 2000 lors de la stratégie de Lisbonne ;

-la « nécessaire » *stabilité monétaire*, au centre des politiques nationales de désinflation compétitive de la fin des années 1970 et objectif principal de la Banque centrale européenne (BCE) pour imposer un carcan macro-économique européen à la fin des années 1990 ;

-et enfin, apogée du processus, la « nécessaire » *austérité compétitive*, leitmotiv de la récente « gouvernance économique » couplant austérité monétaire, budgétaire et salariale au nom de l'amélioration de la compétitivité des entreprises européennes.

Toutes ces « nécessités » sont issues du libéralisme économique devenu toujours plus prégnant suite à la récente crise financière, économique, et sociale.

Dans une deuxième partie, nous interrogerons l'attitude des organisations syndicales, acteurs clé permettant la constitution du salaire, touchés au cœur par ces décennies de modération salariale. S'ils ont parfois accompagné cette évolution, nous montrerons comment, au début des années 1990, certaines initiatives syndicales s'y sont toutefois opposées et ont cherché à construire une coordination salariale à la hausse à l'échelle de l'UE¹.

Depuis 2011, la « gouvernance économique » qui fait suite au pacte pour l'euro (cf. *infra*, p.110) impose au contraire une coordination européenne des salaires à la baisse, une austérité salariale contrôlée par l'UE. Face à cette attaque frontale des Gouvernements, le mouvement syndical européen pourra-t-il sortir du carcan des contraintes de l'UE

et inventer des stratégies permettant de renouer avec les traditions syndicales nationales de la défense du salaire ?

P'histoire de la modération salariale en Europe

« Depuis les années 1980, l'intégration européenne a mené à ce que la coordination par le marché supplante la coordination politique au niveau national. Dans le cadre de cette coordination négative, le changement de paradigme qui s'est opéré a mené à une convergence européenne sur la modération salariale². Depuis trente ans, on constate en effet une redistribution massive des revenus du salaire vers le capital, sous la forme d'un déclin continu de la part des salaires dans le revenu national. Au sein de l'Europe, cette part a chuté de 8,6% (en France, de 9,3%) entre 1983 et 2006 (graphique 1)³.

Pour comprendre cette évolution, nous mettons en perspective les objectifs économiques affichés comme prétextes à la modération et à la dénaturation progressive du salaire dans l'UE.

la compétitivité et l'emploi contre le salaire

Si les négociations collectives nationales commencent à être marquées par la régression salariale dès la fin des années 1970, c'est au cours des années 1980 que la négociation collective en Europe effectue un tournant fondamental : « d'une négociation basée sur la productivité » elle passe à « une négociation basée sur la compétitivité⁴. A ce moment-là, sous la pression des restructurations en cours et du chômage de masse, la plupart des syndicats européens révisent leurs revendications à la baisse. Négociant sous la menace de nuire à la compétitivité nationale, ils font dorénavant primer la conservation des emplois sur la hausse salariale.

¹ Les données ont été recueillies par enquêtes réalisées au niveau communautaire au sein de diverses Fédérations syndicales sectorielles européennes (FSE) et de la Confédération européenne des syndicats (CES).

² Schulten Thorsten, « The European Metalworkers' Federation's approach to a European Coordination of Collective Bargaining Experiences, Problems and Prospects », in Schulten Thorsten et Bispinck Rheinhardt, *Collective Bargaining under the Euro. Experiences from the European Metal Industry*, Institut syndical européen, Bruxelles, Institut syndical européen, 2001, p.23.

³ Données rassemblées par Michel Husson, dans son article : « Le partage de la valeur ajoutée en Europe », *Revue de l'ITRES*, 64, 1, 2010, pp.48-91.

⁴ Schulten Thorsten, « The European... », *art. cit.*, p.13.

Par là, « les syndicats ont donc accepté, à la place de la négociation salariale, une "négociation" sur les modalités de l'emploi. Ils ont troqué la redistribution de l'emploi contre la redistribution de la richesse. Contre car l'emploi, lorsqu'il fut déconnecté de la revendication salariale, devint une arme utilisée contre les droits salariaux »¹.

Une longue série de signatures d'accords d'entreprises acceptant des augmentations du temps de travail contre le maintien de l'emploi marquent alors la tendance à la dévalorisation de la négociation de branche. Ces accords révèlent en outre le phénomène de spirale vers le bas qu'entraîne un échec syndical national sur les pays voisins.

Cette tendance à la décentralisation de la négociation collective vers l'entreprise s'est encore accélérée depuis les années 1990, moment où les objectifs de compétitivité et d'emploi se sont formalisés dans le discours européen. En 1994, le livre blanc sur l'emploi, la croissance et la compétitivité de Jacques Delors a fortement influencé le monde syndical. Ce document qui attaque de front la cotisation sociale est aussi un prélude à la mise en place de la Stratégie européenne pour l'emploi (SEE) de 1997. Ainsi, chaque année, dans les « grandes orientations de politiques économiques » entérinées par le Conseil européen depuis 1993, l'UE réclame que les États membres contrôlent les salaires au nom de l'accroissement de la compétitivité et de la création d'emplois. La Confédération européenne des syndicats (CES) elle-même, à ce moment-là, n'a pas résisté à la tentation d'utiliser « l'emploi contre le salaire ». Selon Jean Lapeyre, secrétaire général adjoint de la CES de l'époque : « La CES pensait que la modération salariale était un moment nécessaire dans une période de chômage très important (12 à 13 % de chômage dans l'UE) [...] On pensait qu'on devait faire cet effort dans l'intérêt de l'emploi. [...] Puis, on s'est senti trahi et trompé par les employeurs car la part salariale n'a cessé de régresser sans que l'embauche ne s'améliore »².

Il n'a en effet encore jamais été prouvé empiriquement qu'une baisse des salaires provoque au plan macro-économique une augmentation de l'emploi. Tout comme le lien entre la réduction des salaires nécessaire à une stabilité monétaire est un postulat du monétarisme orthodoxe largement utile à la mise en place progressive du carcan macro-économique de l'UE.

la stabilité monétaire contre le salaire

Dès le premier sommet de la Communauté économique européenne (CEE) en mars 1975 à Dublin, les chefs d'Etat et de gouvernements avaient décrété la lutte contre l'inflation comme l'objectif prioritaire des politiques économiques – à soutenir par maîtrise des salaires –, l'expliquant en partie par le contexte de la flambée des prix du pétrole. Puis, dans les années 1980, la modération salariale est devenue un élément central de toute politique économique, les gouvernements européens cherchant alors à rompre la dite « spirale inflationniste ».

A la même époque, la pression politique exercée par ces mêmes gouvernements sur les syndicats pour se transformer en « partenaires sociaux »³ permit alors la mise en place des nouvelles orientations sur le salaire. En effet, à partir de 1986, et dans le cadre des premiers avis communs dits « de Val Duchesse »⁴, les directions syndicales au sein de la CES ont été amenées à accepter la modération des salaires comme élément de négociation pour faire passer un pacte européen macro-économique sur la croissance et l'emploi proposé par Jacques Delors au sein du dialogue social.

Puis, au début des années 1990, la CES a soutenu la décision de mettre en place l'Union éco-

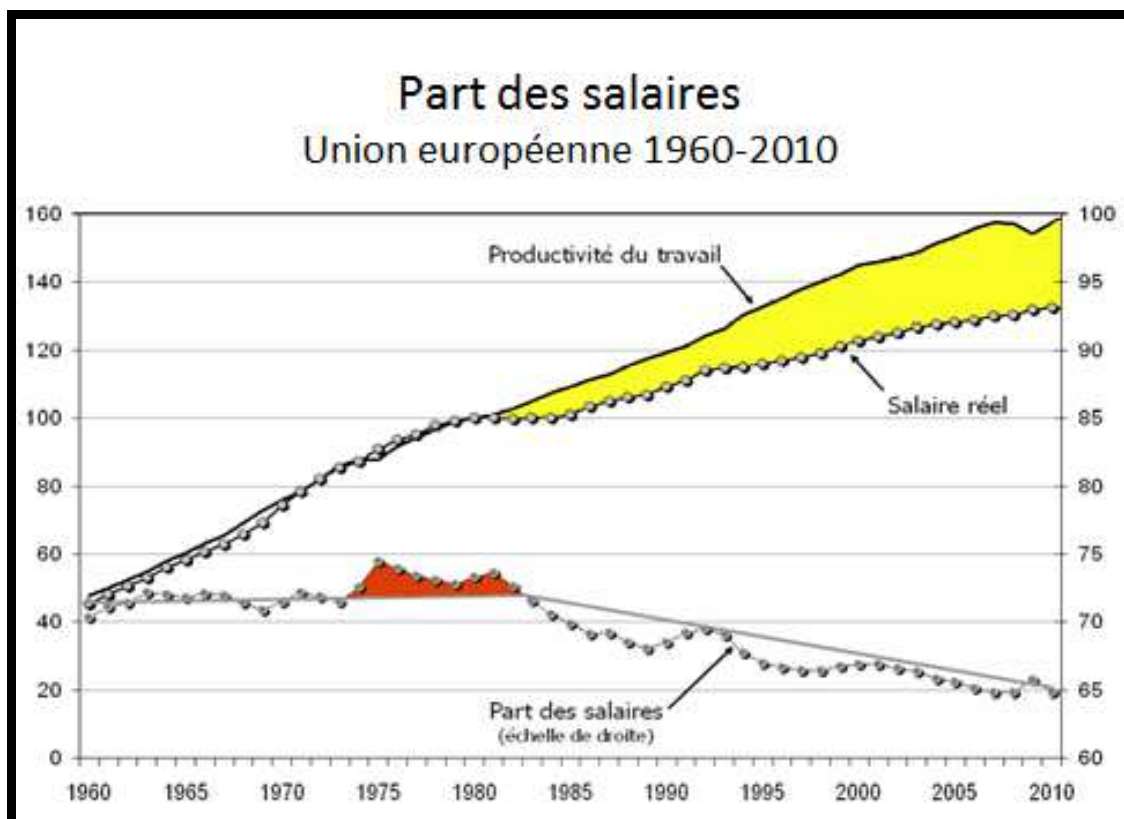
¹ Gobin Corinne, « Verrouillage de la revendication salariale, transformation de la politique sociale en politique d'emploi, euro-syndicalisme et construction européenne. Bref retour sur 30 ans d'histoire contemporaine (1975-2005) », *Communication au colloque « Travail, emploi, salaire et qualification en Europe : forces d'inertie, tendances communes et degrés de convergence ? »*, GREE, Université de Nancy 2, 8 et 9 juin 2006.

² Lapeyre Jean, Entretien avec le Secrétaire général adjoint de la CES, 14 avril 2003, CES, Bruxelles.

³ L'expression *partenaires sociaux* a été critiquée par Georges Debunne (ex-président de la CES entre 1982 et 1985) qui lui préférerait l'expression *interlocuteurs sociaux*. « Le syndicat n'était pas un partenaire du patronat. [...] Nul ne pouvait ignorer que nos intérêts étaient ou pouvaient être divergents » (*A quand l'Europe sociale*, Paris, Syllepse, 2003, p.41).

⁴ Les premières réunions du dialogue social eurent lieu au prieuré de Val-Duchesse à Bruxelles, ce qui explique que dans certains textes l'on peut trouver l'expression avis ou dialogue social « de Val-Duchesse ».

Graphique 1 | Part des salaires Union Européenne 1960-2010



Productivité et salaire : base 100 en 1980, échelle de gauche. Part des salaires en %, échelle de droite.

Union européenne à 15.

Source : AMECO (2010), Base de données macroéconomiques de la Commission européenne, <http://tinyurl.com/AMECO10>. Estimation pour 2009 et prévisions pour 2010. (In Husson Michel, « Le partage de la valeur ajoutée en Europe », *Revue de l'IRES*, 64, 1, 2010, p.54.)

nomique et monétaire (UEM) comme un objectif stratégique à moyen et à long terme, acceptant par là même le cadre monétariste et ses conséquences en matière salariale. En effet, après déjà une décennie d'orthodoxie monétaire, budgétaire et salariale dans la plupart des pays européens, le Traité de Maastricht signé en 1991 – avec la participation active de l'Allemagne qui avait obtenu d'imposer son modèle de banque centrale – a consacré explicitement le choix d'une coordination libérale des politiques économiques par les Etats membres¹. Suite à la signature de ce traité, la désinflation compétitive par le jeu des taux de change étant devenue impossible, c'est donc le salaire qui est devenu la principale variable d'ajustement du système de l'UEM. Les institutions européennes ont alors fait du salaire l'élément perturbateur d'un système où l'harmonie est conçue autour d'une inflation la plus faible possible.

Un grand nombre de gouvernements ont utilisé la technique de « pactes sociaux nationaux » avec les organisations professionnelles représentatives pour s'aligner sur les critères de convergence réclamés par l'UEM. À la centralisation formelle de la négociation salariale, les pactes sociaux substituent des normes consensuelles informelles, une persuasion morale et l'établissement d'un climat de confiance entre les organisations. À travers leur impact sur les normes et les attentes, ces pactes ont exercé une influence sur l'évolution générale des salaires et en particulier sur leur modération.

En outre, au moment de Maastricht, le salaire est non seulement devenu la principale variable d'ajustement du système économique de l'UEM mais aussi une matière non légiférable à l'échelon de l'UE. Le protocole de Maastricht stipule explicitement en son article 2.6 que « la Communauté n'apportera ni appui ni soutien aux activités des Etats membres en matière de rémunération », clause reconduite dans les traités suivants d'Amsterdam (art. 137.6) et de Lisbonne (Art. 153.5). Par cet article, le système de relations professionnelles européen exclut donc explicitement les salaires de la capacité législative communautaire². A la margi-

nalisation du salaire à l'échelle de l'UE s'ajoute sa dénaturation. La convergence européenne sur la modération salariale se trouve justifiée dans le discours monétariste orthodoxe de la Banque centrale européenne (BCE), révélateur extrême de l'idéologie de l'UEM³. Dans chacun de ses bulletins mensuels, la banque utilise l'argument macro-économique de stabilité monétaire pour décréter une « nécessaire modération salariale » et fait l'impasse du rôle de la sphère politique dans le choix des options économiques. Le salaire n'y est plus considéré comme faisant l'objet d'une délibération politique. Il se retrouve réduit à un indicateur de « coût du travail ». On retrouve d'ailleurs aujourd'hui la statistique du « coût unitaire de main d'œuvre » comme indicateur central dans le pacte pour l'euro.

Ainsi, on a pu constater les nombreuses contraintes politiques exercées sur le salaire au sein de l'UE. Et le « moment nécessaire de modération salariale » évoqué par Jean Lapeyre s'éternise, tandis que la codification européenne de cette régression s'accroît.

*L'austérité compétitive de la
« gouvernance économique »*

En effet, depuis mars 2011, dans la continuité de l'UEM, les gouvernements européens ont introduit, pour la première fois, une intervention potentielle des autorités de l'UE sur le niveau national en matière de salaire.

Le « pacte pour l'euro, pour la compétitivité et la convergence » a été signé en mars 2011 par les 17 pays de la zone euro sous l'impulsion de la France et de l'Allemagne. Etendu ensuite à six pays hors-zone euro (Bulgarie, Danemark, Pologne, Roumanie, Lettonie, et Lituanie⁴) qui l'ont signé volontairement, il est devenu le pacte euro Plus. L'engagement purement politique pris par les gouvernements lors de la signature de ce pacte est à bien distinguer des contraintes juridiques

collective. La représentation syndicale européenne se trouve ainsi sans moyens de pression légaux.

³ Nous avons effectué une analyse lexicométrique (analyse statistique du vocabulaire) détaillée de ses bulletins entre 1999 et 2003 : cf. Dufresne Anne, « Le discours de la BCE concernant les aspects sociaux », in Purnelle G., Fairon C. et Dister A., *Le poids des mots*, Actes du Colloque Internationales d'Analyse statistiques des Données Textuelles, Louvain la Neuve, Presses Universitaires, 2004, pp.373-381.

⁴ Seuls cinq pays de l'UE n'y prennent pas part : Royaume-Uni, Hongrie, République tchèque, Chypre, Malte.

¹ Les Etats signataires devaient remplir entre autres les critères suivants : réaliser un « degré élevé » de stabilité des prix, avoir un déficit public inférieur à 3% du PIB et une dette publique inférieure à 60% du PIB.

² Il est important de noter que les droits d'association et de grève transnationaux sont également exclus dans ce même article. Ces droits correspondent pourtant aux conditions élémentaires pour la constitution d'un système de négociation

qu'impliquent le paquet « gouvernance économique », dispositif qui inclut six législations européennes adoptées début octobre. Ces deux processus pacte et paquet ne sont pas intégrés, mais ils traitent pourtant des mêmes éléments et en particulier de l'encadrement salarial.

La « loi salariale européenne » du pacte pour l'euro consiste à comparer l'évolution du coût unitaire de la main d'œuvre (CUM) à celui des « autres pays de la zone euro, et aux principaux partenaires commerciaux comparables ». Elle implique une coordination des salaires sous le critère de la compétitivité. Or, un pays n'étant compétitif que relativement à d'autres à qui il prend des parts de marché, cela signifie bien, en réalité, une mise en compétition ouverte des salariés entre eux. La décision est annoncée d'aller vers une spirale des salaires à la baisse, de s'aligner sur le pays du moins-disant salarial.

Cet alignement se fera grâce au mécanisme de surveillance du dispositif législatif appelé « mécanisme de supervision des "déséquilibres macro-économiques" et "écarts de compétitivité" ». Dans l'appellation de cette procédure de contrôle, on retrouve le couplage des deux objectifs principaux invoqués depuis trente ans afin de promouvoir la modération salariale : la « nécessaire » *stabilité monétaire* (et budgétaire) à maintenir pour éviter des déséquilibres macro-économiques dits « excessifs », et la « nécessaire » *compétitivité* à assoir vis-à-vis des partenaires commerciaux sous le prétexte de garantir l'emploi. C'est ce que certains nomment par conséquent « l'austérité compétitive » de la gouvernance économique. De « nécessaires », ces deux objectifs récurrents dans les discours européens depuis quelques décennies sont devenus juridiquement obligatoires. Ainsi, en cas de dépassement de seuils de coût unitaire de la main d'œuvre¹, une procédure serait enclenchée avec recommandations puis sanctions à la clé.

Selon les mots de José Manuel Barroso, Président de la Commission européenne, « ce qui se passe actuellement est une révolution silencieuse – 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 »². Le contexte de la « crise financière » de 2008 comme élément « dramatique » a en effet permis au pouvoir de l'UE de se soustraire toujours plus à la souveraineté des États. On perçoit ainsi une perte croissante de souveraineté démocratique. L'adoption en mars 2012 du « Traité sur la stabilité, la coordination et la gouvernance » (TSCG) l'illustre de nouveau avec force. Le texte stipule en effet que les États membres doivent adopter des « dispositions à caractère contraignant, de préférence constitutionnelles, ou bien avec la garantie d'une application et d'une adhésion totale lors du processus d'adoption du budget national ». Pourquoi donc penser un montage institutionnel aussi complexe et non une inscription obligatoire dans les Constitutions ? Car dans certains pays, une modification de la Constitution nécessiterait un référendum, scénario à éviter pour les promoteurs du Pacte budgétaire. D'où une « règle permanente, quasi constitutionnelle, mais en-dehors de la constitution ». Cette procédure retenue permet in fine de limiter le débat public et d'accélérer les possibilités d'adoption et de mise en œuvre. Le combat contre le salaire qui est à l'œuvre ici s'inscrit donc plus largement dans un changement de régime contre-démocratique profond³.

Si la modération salariale est maintenant réglementée par le haut, le pacte des Gouvernements annonce également la « méthode » à appliquer pour y parvenir. Il s'immisce dans les négociations sociales des pays et insiste sur trois recommandations :

| a. « réexaminer le degré de centralisation du processus de négociation »

Cette recommandation n'est que la formalisation européenne des processus nationaux de décentralisation de la négociation collective qui datent des années 1980 (voir *infra*). Il s'agira donc – entre autres – de multiplier les clauses dérogatoires dans les conventions collectives sectorielles (déjà particulièrement nombreuses en Allemagne).

¹ L'indicateur concernant les coûts salariaux unitaires compare la rémunération (salaire et contribution sociale par salarié) et la productivité (PIB par personne ayant un emploi y compris les travailleurs indépendants). Cet indicateur est exprimé en taux de variation sur trois ans, le seuil ayant été fixé à +9% pour la zone euro et +12% pour le reste de l'UE (ratio entre le salaire nominal moyen et le PIB réel par emploi qui reflète l'évolution de la compétitivité du pays dans l'UE).

² *Déclaration à l'Institut*, Florence, juin 2010.

³ Cf. Corinne Gobin, « La démocratie, le syndicalisme et la gouvernance de l'Union européenne : la mémoire du conflit démocratique en péril ? », in Aligisakis Maximos (dir.), *L'Europe et la mémoire. Une liaison dangereuse ?*, Genève, Institut européen de l'Université de Genève (coll. Europa), 2005, pp.41-70.

| b. « *Veiller à ce que les accords salariaux dans le secteur public viennent soutenir les efforts de compétitivité consentis dans le secteur privé* ».

Il est ainsi demandé aux gouvernements de compresser les salaires dans le public, afin de créer un étalon faible pour le secteur privé également.

| c. « *Réexaminer les dispositifs de fixation des salaires* »

Cette dernière recommandation, relativement générale, associée aux deux précédentes, est particulièrement offensive vis-à-vis des organisations syndicales. Il s'agit en effet d'intervenir dans leur autonomie de négociation. Si les salaires sont encadrés à l'échelle européenne, les résultats des négociations collectives nationales seront plafonnés, ce qui diminuera d'autant le pouvoir des syndicats, la négociation étant au cœur de leur identité.

Il est important de constater que cette « méthode » de modération salariale et ses recommandations s'appliquent déjà pour partie dans les pays dits « périphériques » qui subissent des plans d'austérité¹.

Aujourd'hui, le détricotage des systèmes de négociation collective et l'attaque frontale contre les salaires imprimés à partir de l'échelon de l'UE pourraient pousser les eurosyndicats (CES et Fédération sectorielles européennes (FSE)) à placer le salaire au cœur de l'eurosyndicalisme. Au lieu de diviser, la question des salaires pourrait au contraire provoquer une coordination accrue entre les différents syndicats. C'est selon une perspective historique de nouveau, que j'envisage maintenant dans une deuxième partie les stratégies euro-syndicales d'europanisation de la revendication salariale.

la difficile construction transnationale de la revendication salariale

Depuis le début des années 1990, certains syndicats se sont engagés dans des stratégies de coordination des négociations collectives nationales et ont formulé des objectifs communs en matière salariale à appliquer dans chacune des structures nationales de négociations collectives. Si ses initiatives ont pour but de lutter contre le dumping salarial, puis d'instaurer une coordination substantielle entre les syndicats pour aboutir à la négociation de conventions collectives européennes, la tâche est complexe et l'exercice difficile.

la coordination des négociations collectives nationales

Les coordinations se situent au-delà du niveau « national », cet au-delà comportant deux strates : le niveau transfrontalier, d'une part – qu'il soit transnational (niveau de relations entre acteurs issus de quelques pays voisins) ou transrégional (niveau défini par des régions voisines) – et le niveau « communautaire », d'autre part. Nous identifions quatre « formes d'europanisation syndicale » en matière de coordination salariale, mentionnées dans le tableau 1. Ces processus sont profondément liés, tant par leurs membres que par leurs contenus.

Quel que soit le niveau de négociation (transfrontalier ou communautaire), l'« europanisation » syndicale par la coordination peut se définir comme le développement d'un complexe d'acteurs, de structures et de processus syndicaux qui s'établit de façon transnationale dans l'espace européen et qui interagit avec les acteurs nationaux. L'approche est *bottom up* (du bas vers le haut) puisqu'elle s'ancre dans les capacités de négociation des syndicats existant d'ores et déjà au niveau national.

¹ Fin 2009, la « troïka » composée de la Commission européenne, de la Banque centrale européenne (BCE) et du Fonds monétaire international (FMI) est intervenu dans les processus de négociation collective grec avec une baisse des salaires d'environ 25% dans le secteur public et la réduction du salaire minimum. En juin 2010, les mêmes institutions ont lancé une procédure spéciale enjoignant le 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 » (Lettre d'intention du gouvernement de la Roumanie au FMI, 16 juin 2010).

Tableau 1 | Les comités de coordination des négociations collectives aux différents niveaux

Niveau de négociation	Interprofessionnel	Sectoriel
Communautaire	CCNC Confédération européenne des syndicats (CES)	CCNC 8 Fédérations syndicales européennes (FSE) (Métallurgie, Textile, ...)
Transfrontalier	Groupe de Doorn	Réseaux interrégionaux
National	Confédérations	Fédérations nationales

CCNC : Comité de coordination des négociations collectives

(Source : Composition personnelle)

Schéma 1 | Proposition de norme de la FEM

Déterminants salariaux	Marge de distribution
Inflation	Hausse des salaires
Productivité	(au moins au-dessus de l'inflation et avec autant de productivité que possible)
Composante de la redistribution des bénéfices ⁱ	Amélioration des aspects qualitatifs du travail (formation, réduction du temps de travail, égalité homme/femme)

(Source : Composition personnelle sur la base des résolutions de la FEM de 1993 et 1998ⁱⁱ)

ⁱ Ce déterminant ne vaut que pour la proposition de norme de 1993

ⁱⁱ FEM, *La politique conventionnelle dans une Europe en mutation*, Déclaration de principes en matière de politique conventionnelle approuvée à la première conférence sur les négociations collectives, 11-12 mars 1993, Luxembourg et adoptée par le *Comité exécutif de la FEM*, Luxembourg, 25 mars 1993 ; FEM, *Négociation collective avec l'Euro*, Résolution adoptée à la 3^{ème} Conférence sur les négociations collectives, Francfort-sur-le-Main, 9-10 décembre 1998.

C'est aussi une approche interne au mouvement syndical qui a lieu en dépit de l'absence d'interlocuteur patronal¹.

Les précurseurs de la coordination ont été la fédération européenne des métallurgistes (FEM) (suivie par d'autres FSE) ainsi que le groupe de Doorn (grisés dans le tableau ci-dessus). Après avoir détaillé chacun de ces deux processus, nous éclairerons leurs difficultés à progresser vers leur objectif respectif.

Au niveau interprofessionnel, la coopération transfrontalière en matière de politique contractuelle, appelée « initiative régionale de Doorn (Pays-Bas) » a été initiée en 1998 et s'est constitué autour de syndicalistes issus de quatre pays (Allemagne et Benelux)². L'impulsion du groupe de Doorn est partie de la Belgique. En effet, depuis la « loi sur la compétitivité » adoptée par le gouvernement belge en 1996, les syndicats belges ont dû confronter leurs performances salariales avec les trois principaux partenaires commerciaux de la Belgique (Allemagne, France, Pays-Bas). En 1997, les deux principaux syndicats belges³ ont donc pris l'initiative de réunir les confédérations allemandes, belges, et néerlandaises (auxquelles s'ajouteront ensuite les luxembourgeois puis les Français) et leurs principaux syndicats de branche pour créer un groupe d'experts qui échange des informations et prend des décisions régulièrement. C'est là que, pour la première fois, des confédérations de différents pays de l'UE ont déterminé des orientations communes en matière salariale. Par leur déclaration de 1998, les syndicats de ces quatre pays s'engageaient à respecter dans leurs négociations collectives nationales une « formule d'orientation commune », autrement dit une norme salariale – inflation et productivité – (voir *supra*). Cristallisatrice, cette initiative transfrontalière, pragmatique et offensive, a joué un rôle d'aiguillon dans la concrétisation des objectifs en alimentant les discussions au sein des syndicats au

plan européen. C'est sur cette impulsion, que la CES proposa la mise en place d'un comité pour la coordination des négociations collectives (CCNC) en novembre 1999 (voir tableau ci-dessus).

Au niveau sectoriel⁴, on identifie deux lieux d'europanisation de la négociation collective. Les initiatives syndicales qui peuvent être soit transfrontalières (les réseaux interrégionaux entre syndicats de trois ou quatre pays), soit communautaires au sein des Fédérations syndicales européennes. Nous nous intéressons ici essentiellement aux pratiques liées à cette dernière coordination. En effet, depuis le début des années 1990, suite à l'initiative de la FEM, pionnière politique en la matière, des efforts croissants ont été entrepris pour construire des structures de coordination des négociations collectives dans sept autres Fédérations⁵.

Examinons maintenant la méthode de coordination en cours dans chacune d'entre elles. La coordination est un processus politique en deux étapes articulant les niveaux nationaux et communautaire pour la mise en place des standards communs. La méthode de la FEM, illustre la première étape politique. Elle peut se décomposer selon les trois phases suivantes :

|a. Après avoir constitué une structure formelle (le comité de coordination), la première phase consiste en un échange d'informations intersyndical permettant la comparaison des systèmes de négociation collective nationaux (sur le salaire et le temps de travail, en particulier) et l'établissement de contacts personnels entre les syndicalistes des différents Etats membres.

⁴ Les travaux sur ce niveau sectoriel sont extrêmement rares. Les thèses les plus récentes sur ce niveau à l'échelle de l'UE sont celles de Hilal Nadia (*La naissance d'une coordination syndicale européenne : les mobilisations sociales dans le secteur des transports ferroviaires et routiers*, Sciences-Po Paris, mai 2005), Dufresne Anne (*Les stratégies de l'euro-syndicalisme sectoriel. Etude de la coordination salariale et du dialogue social*, Université Nanterre-ParisX et Université libre de Bruxelles, décembre 2006) et Glassner Vera (*Two Paths towards Europeanisation: The institutional and economic determinants of the transnationalisation of collective bargaining on the European sector level*, Université de Vienne, juin 2009).

⁵ Dans les secteurs Alimentation/Agriculture/Tourisme ; Mines/Chimie/énergie ; Textile/Habillement/Cuir ; Bâtiment/Bois ; journalisme ; Services Publics ; communications. A noter que depuis le 16 mai 2012, la FEM a fusionné avec les fédérations industrielles de Mines/Chimie/Energie (EMCEF) et du Textile/Habillement/Cuir (FSE-THC) se nommant désormais « IndustriAll ».

¹ Du côté des organisations d'employeurs européens, il n'existe en effet aucune coordination explicite sur les salaires. Elles refusent toute idée de négocier ou même d'aborder le dialogue sur les salaires. Par exemple, *BusinessEurope* se satisfait de l'accélération de la modération salariale induite par le pacte pour l'euro mais se garde bien d'entrer en dialogue sur cette question avec son « partenaire ».

² Pour plus de détails sur le groupe de Doorn, voir : Dufresne Anne, « Les enjeux nationaux au cœur de la dimension transnationale du syndicalisme. Le cas du groupe de Doorn (1997-2007) », *Sociologies pratiques*, « Qui défend les salariés ? Les territoires de l'action syndicale », n°19, 2009, pp.69-80.

³ La Fédération générale des travailleurs de Belgique (FGTB) et la Confédération des syndicats chrétiens (CSC).

|b. Puis, lorsque la stratégie se met en place, c'est la deuxième phase délicate d'élaboration de critères communs formalisés dans des documents politiques (normes salariales et/ou standards sociaux minimaux). La FEM a, la première, établi la norme salariale suivante.

Les critères déterminant la marge de manœuvre de l'augmentation salariale et des aspects dits « qualitatifs » sont l'inflation et la productivité (la composante de la redistribution des bénéfices ayant disparu entre la première et la deuxième proposition de norme, soit entre 1993 et 1998). On constate alors que la politique salariale prônée ainsi, axée sur la productivité, est neutre en termes de concurrence et de coûts, et donc en termes de redistribution. Elle renonce explicitement à agir sur les écarts entre les niveaux de salaire dans l'espace européen. Elle cherche avant tout à éviter « *une politique salariale visant une redistribution des revenus au profit du capital* »¹. Elle diffère en cela très clairement de la norme proposée par le pacte pour l'euro selon laquelle les gouvernements signataires doivent adopter des mesures pour que l'évolution des « salaires [nominaux] évoluent en accord avec la productivité ». Dans ce cas, l'inflation ne fait plus partie des déterminants salariaux et la redistribution au profit du capital perdure.

|c. Pour finir, reliant les deux premières phases (comparaisons des négociations nationales et création de norme salariale commune), la troisième phase consiste à évaluer *ex post* (*a posteriori*) les résultats des négociations nationales, sur la base de la norme salariale.

Les trois phases évoquées ci-dessus correspondent à la première étape politique de la coordination. Cette « norme » salariale est donc sensée être utilisée comme instrument de contrôle *ex post* des résultats réellement obtenus lors des négociations collectives nationales. Finalement, on constate que ces processus ont jusqu'à présent très peu été suivis de retombées explicites dans les négociations des Etats membres. La deuxième étape politique de la coordination envisagée dans la plupart des fédérations sectorielles correspond à une coordination dite *ex ante*. L'idée serait alors que l'évaluation pluriannuelle *a posteriori* prévue dans les stratégies de coordination influence progressivement l'orientation prise par les négociations

nationales. La diffusion de pratiques communes entraînerait alors une unification progressive des agendas revendicatifs aboutissant à terme à une négociation simultanée dans les différents pays ainsi qu'à une harmonisation de la durée de validité des conventions collectives. Il s'agirait de la création d'un espace contractuel européen dans chacun des secteurs où se négocieraient des conventions sectorielles européennes sur les salaires.

Cet horizon semble d'autant plus lointain que les coordinations syndicales ont, depuis l'origine, toujours fait face à de nombreuses difficultés, qui risquent de s'accroître encore avec le pacte pour l'euro qui cherche justement à imposer la coordination des salaires à la baisse.

les obstacles à la coordination salariale

L'européanisation des syndicats ne parvient pas à dépasser une certaine « régulation de la diversité »² tant en terme de niveaux que de thématiques de négociation. Par exemple, dans les systèmes à négociation collective multi-employeurs, les négociations ont lieu essentiellement entre organisations syndicales et patronales, tandis que dans les systèmes à employeur unique, elles ont lieu entre l'entreprise et les syndicats, les représentants du personnel ou des travailleurs individuellement. Dans les Pays d'Europe Centrale et orientale (PECOs), par exemple, on trouve des structures de négociations collectives faibles et décentralisées qui limitent le contrôle syndical sur le processus de formation des salaires. Les structures de négociation aux niveaux supérieurs sont le plus souvent absentes. Ces systèmes ont donc un taux de couverture relativement moins élevé et moins stable que les précédents. De même, les thématiques abordables ou la durée de validité des conventions collectives varient amplement entre les pays. Ces différences structurelles rendent la collecte des données et la comparaison difficile. L'hétérogénéité des systèmes juridico-politiques et de relations de travail, et des cultures syndicales, fait qu'aucune régulation nationale ne peut s'appliquer en soi à d'autres pays. Ce sont donc les caractéristiques spécifiques de chacun des syndicats appartenant à un groupe transnational ou à un

¹ FEM, *Négociation collective avec l'Euro*, Résolution adoptée à la 3^{ème} Conférence sur les négociations collectives, Francfort-sur-le-Main, 9-10 décembre 1998, p.3.

² Gollbach Jochen, *Grenzüberschreitende Tarifpartnerschaften in der Metallindustrie. Ein Ansatz zur europäischen Koordinierung gewerkschaftlicher Tarifpolitik*, Essen, Klartext Verlag, 2000.

comité de coordination de FSE qui déterminent l'organisation de ce dernier. Si le groupe de Doorn a déjà eu du mal à se coordonner entre pays à cultures proches, on peut imaginer la difficulté que représente la coordination au sein des FSE entre les 27 nationalités de syndicalistes représentées.

Si l'hétérogénéité des systèmes et pratiques de négociation collective dans les divers Etats membres constituent bel et bien un obstacle à leur coordination, un autre blocage important est leur évolution actuelle. En effet, le cadre macro-économique imposé par l'Union économique et monétaire (voir première partie) a érodé les systèmes nationaux des négociations collectives et les institutions salariales (conventions collectives, barèmes, cotisations sociales) en vigueur dans les divers pays. La croissance du secteur des bas salaires limite toujours plus le pouvoir syndical quant à la détermination globale des salaires ; et la tendance forte à la décentralisation de la formation des salaires en Europe qui s'accroît depuis la crise¹ empêche la comparaison des augmentations salariales fixées par des accords sectoriels². Cet affaiblissement des systèmes de négociation collective affecte *de facto* la capacité de les coordonner au niveau transnational.

Les tendances évoquées ici sont particulièrement marquées en Allemagne, ce qui implique une autre difficulté importante de la coordination syndicale. Nous allons voir que le leadership syndical de l'Allemagne en Europe a finalement mené à ce que le système germanique devienne un étalon destructeur pour les autres Etats membres. En effet, le syndicalisme allemand qui détient une place particulière au sein de l'euro-syndicalisme à cause entre autres du poids politique et économique de l'Allemagne apparaît comme le « centre de gravité » pour déterminer le modèle de négociation transnational.

Or, depuis une dizaine d'années, l'Allemagne a pratiqué une politique de modération salariale forte. L'évolution des salaires y a été la plus défavorable entre 2000 et 2009 entre tous les pays

de l'OCDE³. C'est en prônant les vertus de la compétitivité de l'Allemagne, pourtant acquise grâce à la déroute de son modèle salarial que les deux derniers chanceliers allemands ont peu à peu réussi à poser la modération salariale allemande comme exemple pour le reste de l'Europe. En pratique, cela implique que les salaires des pays de la zone euro ont été mis sous pression par la modération salariale allemande. Cette décennie de modération salariale allemande a donc empêché toute tentative de coordination salariale à la hausse à l'échelle européenne.

Le leadership syndical de l'Allemagne est relativement bien accepté par ses pays voisins : Benelux et Autriche, la politique salariale allemande étant susceptible de servir de benchmark à l'ancienne zone mark. En Belgique et aux Pays-Bas, les comparaisons avec les évolutions des salaires allemands ont, de toute façon, toujours joué un rôle important⁴. En revanche, la prépondérance du système allemand comme moteur de la coordination, alors même qu'il est en déclin, est difficilement acceptée par les syndicats méditerranéens. C'est pourquoi, en 2009, la FEM a adopté une position sur la crise économique qui listait diverses lignes directrices permettant de « garantir la solidarité de la négociation collective à l'échelon de l'UE ». Alors que jusqu'alors, c'était plutôt la vision des syndicalistes allemands et du Benelux qui s'imposaient (avec la norme salariale basée sur l'inflation et la productivité), cette nouvelle déclaration tentait de concilier les positions inhérentes aux différences culturelles et socio-économiques des membres de la FEM (et en particulier d'amoindrir la division Nord/Sud). Ceci n'est pas évident car même si les responsabilités et le pouvoir politique des organisations syndicales en matière de négociations collectives ne sont désormais plus uni-

¹ Glassner Vera, Keune Marteen, « Negotiating the crisis? Collective bargaining in Europe during the economic downturn ». *DIALOGUE Working Paper*, 10, Geneva, International Labour Office, 2010.

² Glassner Vera, Pochet Philippe, « Why trade unions seek to coordinate wages and collective bargaining in the Eurozone : past developments and future prospects », *Working paper 3*, Bruxelles, ETUI, 2011.

³ Les salaires réels y ont baissé de 4,5% et ont augmenté de 8.6% en France, et de 22 % en Finlande par exemple. Pour plus de détails sur les évolutions allemandes, cf. Bispinck Reinhard, Dribbusch Heiner et Schulten Thorsten, « Allemagne. Erosion continue ou nouvelle stabilisation de la négociation collective de branche ? », *Chronique internationale de l'IREES*, 126, septembre 2010.

⁴ C'est pourquoi le groupe de Doorn a pris forme et pourquoi aussi la coopération sectorielle interrégionale Allemagne / Belgique / Pays-Bas a progressé plus rapidement que dans les autres régions d'Europe.

| encadré 1 – le syndicalisme allemand, moteur de la coordination des négociations collectives

Au carrefour des initiatives de la FEM, de Doorn, et des réseaux interrégionaux, les syndicats allemands et, parmi eux, *IG Metall*, ont joué un rôle moteur dans l'émergence d'une coordination européenne. Concernant la FEM, elle se caractérise par une concentration de ses effectifs syndiqués au sein de l'Allemagne et par la puissance de l'*IG Metall*, leader dans ses rangs. *IG Metall* y dispose d'un pouvoir de propositions décisif et a été à l'initiative du lancement du Comité de coordination en son sein. Concernant le groupe de Doorn, même si la pression du dumping salarial suite à la mise en place du marché unique et de l'euro a évidemment une dimension européenne sur l'ensemble des Etats membres, le *Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)* (et l'ensemble des fédérations sectorielles allemandes) ont bien estimé prometteur, suite à la proposition belge, de partir de résultats concrets sur un plus petit nombre de pays en formant le « groupe des quatre » de l'initiative de Doorn. Ceci correspond aussi à la vision énoncée par Franz Traxler selon laquelle le regroupement autour de l'Allemagne d'un certain nombre de petits pays permettrait d'atteindre une masse critique susceptible de garantir un leadership salarial européenⁱ. Selon Traxler, le leadership salarial ne nécessite pas de représenter l'ensemble des salariés. Le regroupement d'environ 15% des travailleurs suffirait pour peser sur les normes salarialesⁱⁱ. Enfin, concernant la coordination salariale transfrontalière (réseaux interrégionaux), elle a également été lancée par l'*IG Metall*, en juin 1997, dans le cadre de l'approche de coordination de la FEM. Le syndicat allemand proposa alors d'associer aux négociations collectives des représentants des syndicats de quatorze pays voisins. Or, les négociations se déroulant en Allemagne aux niveaux régional et sectoriel, la stratégie de coordination suivie se caractérisa par la mise en réseau régional d'acteurs sectoriels. *IG Metall* reste le noyau dur de ces initiatives

i. Traxler Franz, « Considérations relatives au programme politique de négociation collective », Papier présenté au Séminaire de la CES, novembre 2002, Florence.

ii. Traxler Franz, Brandl Bernd, « Towards Europeanization of Wage Policy. Germany and the Nordic Countries », *European Union Politics*, 2009/10, pp. 177-201

quement nationalement déterminés depuis la gouvernance économique communautaire, les syndicalistes nationaux expriment encore la crainte d'abandonner un système national de négociation qui leur offre au moins la garantie d'un ensemble de règles et d'acteurs connus. Qu'en pensent les euro-syndicalistes ? et qui sont-ils ? Anne-Catherine Wagner a très bien montré comment s'organisent les tensions entre une approche militante du syndicalisme national et celle d'un milieu européen plus ancré dans le travail de l'expertise économique. Loin d'aller vers une identité syndicale commune, les euro-syndicalistes possèdent avant tout un ensemble de compétences techniques et sociales, afin de leur faciliter l'accès aux univers institutionnels européens¹. Pour toute une génération de syndicalistes, souvent issus des classes populaires et moyennes et peu diplômés, l'accession aux fonctions européennes conduit en fait à mobiliser un « capital international militant », actuellement menacé par la place de l'expertise au sein des institutions syndicales européennes et par la concurrence d'autres définitions du syndicalisme².

conclusions et perspectives : quelle politique salariale européenne après la gouvernance économique européenne ?

Enfin, ayant discuté au fil de l'article les difficultés de mise en place d'une solidarité intersyndicale en Europe, la question de la promotion d'un projet de redistribution de la richesse pour empêcher que la modération salariale imposée depuis le début des années 1980 ne continue d'affaiblir les relations salariales dans chacun des États membres reste ouverte. En effet, à ce niveau, les organisations syndicales ne parviennent pas à développer une conception politique nouvelle d'elles-mêmes. Ainsi, pour le moment, les réunions de coordination autour de la norme salariale partagée, n'ont encore jamais permis de développer une politique syndicale offensive en matière salariale.

L'option de la coordination salariale semble même s'être éloignée à court-terme avec la gouver-

nance économique européenne lancée en 2011 qui a opté pour un contrôle autoritaire des salaires par l'UE et le balayage des projets de mise en place de normes salariales qui iraient au delà de l'instauration d'une règle de salaire minimum européen. Quelles sont alors les perspectives et les euro-revendications envisageables en la matière ?

le salaire minimum européen : pis-aller ou danger ?

Le salaire minimum européen, pis-aller d'une coordination de la négociation collective, pourrait-il être un point de départ pour définir des normes d'évolution salariale dans l'UE ou l'eurozone ? Où représente-t-il au contraire un danger si la règle européenne tend vers une régression des salaires minimums en place ?

Ce sont les Allemands qui, en campagne sur un salaire minimum interprofessionnel dans leur propre pays, ont été le moteur principal du débat autour du salaire minimum européen, apparu comme un thème d'avenir à la tribune du Congrès de la CES à Séville, en mai 2007.

Les syndicalistes allemands étaient soutenus en particulier par les syndicalistes de deux autres grands pays, la France et la Grande-Bretagne, ainsi que par la Fédération des services publics (EPSU). Les syndicalistes scandinaves et italiens – chez qui les salaires minimum sont négociés par secteur – ont, en revanche, absolument refusé d'entrer sur ce terrain, craignant la perte, au profit de l'Etat, de leur pouvoir syndical fondé sur la négociation. L'enjeu dans ce débat n'est pas tant la question du salaire minimum que l'autonomie des interlocuteurs sociaux dans la négociation tarifaire. Le front du refus craint une spirale qui tire les salaires vers le bas, là où la situation est meilleure. Etant donnée ces nombreuses divergences, les syndicalistes européens ne sont finalement pas parvenus à définir un principe commun de salaire minimum européen ni à Séville ni au Congrès d'Athènes de mai 2011. Le débat n'a pas progressé entre les deux congrès, les mêmes syndicats restant sur leur position initiale, même si tant la menace de dumping salarial que la croissance des secteurs à bas salaires dans les États membres se sont encore amplifiés.

¹ Wagner Anne-Catherine, *Vers une Europe syndicale. Une enquête sur la Confédération européenne des syndicats*, Croquant, 2005.

² Wagner Anne-Catherine, « Syndicalistes européens. Les conditions sociales et institutionnelles de l'internationalisation des militants syndicaux », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°155, décembre 2004, pp.13-33.

| *encadré 2 – Débat et campagne sur le salaire minimum en Allemagne*

Les prémisses du débat allemand de l'instauration d'un salaire minimum datent de 2004ⁱ. Il révèle la difficulté que le syndicalisme allemand rencontre désormais dans la négociation des salaires. Ce débat a toujours été délicat en Allemagne, car la primauté de l'autonomie de la négociation collective, inscrite dans la Constitution, laisse aux organisations sectorielles le soin de négocier les salaires 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 et aux pressions exercées sur les standards sociaux, le système de négociation collective semble de moins en moins en mesure de fixer des standards minima. C'est pourquoi, les syndicats NGG (alimentation et Horeca) et Ver-Di (services privés) ont mené une campagne depuis 2006 pour revendiquer un salaire minimum garanti par la loi d'un montant de 8,50 euros de l'heure. Des salaires minimums spécifiques (toujours supérieur à ce montant) sont aussi prévus dans les secteurs où les structures tarifaires sous la forme de conventions collectives sectorielles résistent et où les entreprises essaient de s'y soustraire. Cette campagne repolitise la question salariale et tente de compenser le faible pouvoir d'organisation de Ver-Di par la mobilisation de l'opinion publique.

i. Cf. Hege Adelheid, « Le retour improbable à la normalité de la négociation collective, ou les dilemmes du mouvement syndical », *Chronique internationale de l'IRES* 92, janvier 2005..

Dès 1997, Pierre Bourdieu avait imaginé différentes règles de salaire minimum pour des groupes de pays à développement économique comparable¹. En 2005, un réseau de chercheurs proches des syndicats² a défini une règle européenne de salaire minimum à 50% à court terme, puis à 60% du salaire moyen national. Etant donné que les salaires *minima* légaux sont compris entre 30% et 48% du salaire moyen – ce qui correspond respectivement à 1,82€ en République tchèque et à 9€ en France (chiffres de 2011), cette règle européenne permettrait une augmentation relative sur l'ensemble des pays.

En revanche, si la règle retenue est moins protectrice que celle adossée sur ces pourcentages (50% ou 60%) du salaire moyen, elle peut aussi constituer un danger pour les salaires minimums nationaux promouvant leur harmonisation à la baisse. C'est ainsi qu'en 2011, dans le contexte de la crise et sous pression des autorités européennes, une politique de salaire minimum restrictive est devenue un des éléments de la politique d'austérité des Gouvernements³. Puis, en avril 2012, La Commission européenne a, pour la première fois, invité les Etats à se doter d'un salaire minimum, avançant que « les minimums salariaux doivent pouvoir être ajustés suffisamment, en concertation avec les partenaires sociaux, pour refléter l'évolution de la conjoncture économique générale. Dans ce contexte, des salaires minimaux différenciés, (...) peuvent être un moyen efficace de soutenir la demande de main-d'œuvre »⁴. La Commission fournissait ainsi un appui à l'Allemagne qui dispose déjà d'un tel système où le salaire minimum est négocié dans certains secteurs, le parti au

pouvoir l'Union chrétienne-démocrate (CDU), ayant justement donné son accord pour introduire un seuil minimal dans les branches professionnelles qui en sont actuellement démunies. Cette approche du salaire minimum européen est contraire à la proposition syndicale qui était jusqu'alors celle d'un plancher harmonisé avec un seuil précis.

Finalement, l'impossibilité actuelle au sein de l'euro-syndicalisme de se mettre d'accord sur le principe de l'obtention, par une règle de droit social européen commun d'un montant de référence de salaire interprofessionnel garanti témoigne du travail qui reste à fournir pour aboutir à une dynamique revendicative commune, qui soit mobilisatrice, et non plus simplement rhétorique, à un échelon transnational.

la mobilisation transnationale : condition nécessaire

Une condition nécessaire à la construction d'une politique salariale offensive est celle de la mobilisation collective transnationale. L'intérêt de la coordination est en effet de réinterroger les conditions de création d'un système européen de relations professionnelles mettant en œuvre une négociation collective fondée sur la reconnaissance politique de l'autonomie des parties, conditions de toute délibération. Lowell Turner montrait déjà en 1996 que la coopération transnationale se développe par le biais de réseaux (les CCNC, ici) et de nouvelles institutions (CES, FSE, ici) mis en place par des organisations appartenant à des organisations déjà existantes mais qu'à long terme, ces structures ne peuvent poursuivre une action efficace en l'absence de toute revendication ou protestation populaire massive. La mobilisation sociale transnationale, si elle a cruellement manqué lors des dernières décennies, s'est relativement accélérée depuis le début de la crise. Le 5 avril 2008, la CES a rassemblé 30 000 syndicalistes de toute l'Europe à Ljubljana (Slovénie) pour appuyer deux revendications : une augmentation des salaires et du pouvoir d'achat et une répartition plus équitable des bénéfices⁵. Après le bouclage du pacte

¹ Bourdieu Pierre, Debons Claude, Hensche Detlef, Lutz Burkart et. alii., *Perspektiven des Protests. Initiativen für einen europäischen Wohlfahrtsstaat*, Hamburg, VSA, pp.11-25.

² Constitués de chercheurs allemands (WSI), suisses (réseau de réflexion), et français (IRES), le réseau vise la promotion syndicale de « thèses pour une politique européenne des salaires minimums » et a mené à la publication de l'ouvrage : Schulten, Thorsten, Bispinck, Rheinhardt et Claus Schäfer. *Minimum wages in Europe*, Bruxelles, ETUI-REHS, 2006. A consulter également un numéro spécial de la chronique internationale intitulé : « Les salaires minima, enjeu international », n°103, novembre 2006.

³ Voir Schulten Thorsten, « Minimum wages in Europe : new debates against the background of economic crisis », 2/2009, *ETUI Policy Brief*, ETUI; Schulten Thorsten, « Minimum wages in Europe under austerity », *WSI Minimum Wage report 2012*, *ETUI Policy Brief*, 5/2012.

⁴ Commission européenne, Communication « Vers une reprise génératrice d'emplois », 18.4.2012, COM(2012) 173 final, Strasbourg, p.11.

⁵ Cette manifestation s'inscrivait dans le cadre de la campagne de la CES en faveur d'une plus grande égalité des salaires, décidée lors du Congrès de Séville de mai 2007. Pour une analyse détaillée de ce Congrès, voir : Dufresne Anne, Gobin Corinne, « Vers une offensive syndicale européenne ? Le 11^{ème} Congrès de la Confédération européenne des syndicats », *Chronique Internationale de l'IRES*, septembre 2007, n°108, pp.70-80

pour l'euro en mars 2011, les syndicats européens ont de nouveau réagi fortement, avec d'une part, une déclaration syndicale commune franco-allemande en réponse à Sarkozy-Merkel et une série d'euromanifestations : Berlin, Bruxelles, Londres, Budapest, Luxembourg et à Wraclov (Pologne).

En mai 2011, au Congrès d'Athènes, ce qui dominait la tribune était bien la recherche d'une réponse à la gouvernance économique. D'un bout à l'autre du spectre de l'Europe à deux vitesses, de la Grèce à l'Allemagne, est apparue l'idée d'un nécessaire changement de paradigme avec une coordination des politiques salariales à la hausse¹. L'euro-syndicalisme a cherché à ce moment-là à s'ancrer dans ce qui était à l'origine, le cœur de l'identité syndicale : la défense du salaire, même si dès février 2012 le salaire a redisparu du slogan de l'euromanifestation : « Pour l'emploi et la justice sociale ».

La fixation d'un verrou européen qui rehausserait la plupart des salaires minimaux, c'est-à-dire la mise en place d'un salaire minimum européen pourrait être un facteur important de mobilisations collectives à l'échelle européenne. Les Comités de coordination des négociations collectives des FSE et/ou celui de la CES concernant la promotion du salaire minimum européen pourraient alors devenir les « structures politiques propices » facilitant « l'émergence d'un mouvement de protestation syndical transnational » que Turner appelaient de ces vœux².

Ce scénario redonnerait alors aux syndicats une légitimité en matière de fixation des salaires au niveau supranational³. Au niveau national (dans les États continentaux en particulier), le salaire se caractérise par le fait qu'il est délibéré politiquement et défini nationalement. On peut aussi imaginer la définition d'une délibération politique du salaire à une autre échelle et la forme d'une communauté politique à construire au niveau européen à partir du droit au salaire, et non des priorités à la compétitivité et à l'emploi, priorités de la politique de modération salariale européenne.

¹ Les fondements d'une approche de croissance induite par les salaires sont détaillées dans : « Vers une reprise durable : pour une politique de relance par les salaires », *Journal international de recherche syndicale*, vol. 3, n°2, BIT, 2011.

² Turner Lowel, « The Europeanisation of Labour: structure before action », *European Journal of Industrial Relations*, 2, 3, 1996, pp.325-344.

³ Une légitimation politique pour la fixation des salaires à ce niveau passerait entre autres par un ancrage juridique dans le Traité et par la modification de l'article 153.5.