

**SYNTHESE DES DEBATS DE LA 9^E SESSION DES BIENNALES EUROPE TRAVAIL EMPLOI
ACTEURS SOCIAUX, RELANCE DE L'EUROPE ET MONDIALISATION**

par Jacques Freyssinet

INTRODUCTION

i) L'objectif de cette synthèse est de restituer les principaux thèmes des débats qui ont eu lieu, non seulement à l'occasion des deux journées de cette 9^o *Biennale*, mais aussi tout au long du processus qui les a préparées. En effet, certains thèmes auxquels une importance particulière avait été accordée lors des étapes précédentes n'ont pas été repris en détail lors de la dernière phase.

Par exemple :

- le vieillissement démographique et les perspectives de l'immigration, étudiées lors du *Séminaire préparatoire* à Saint Etienne en octobre 2006 ;
- les rapports entre flexicurité, sécurisation des parcours professionnels et développement des qualifications, analysés lors du *Séminaire* de Bruxelles en janvier dernier ;
- l'évolution du dialogue social dans les nouveaux Etats membres, traitée lors du *Séminaire* de Sofia en avril dernier.

Il importe de réintégrer ces domaines au sein des questions qui ont été privilégiées pour la rencontre finale.

ii) Il faut aussi rappeler que cette 9^o biennale se situe dans une démarche de long terme de *Lasaire*. L'objectif permanent de ces biennales est de placer les acteurs sociaux et les régulations sociales au centre de la dynamique de construction européenne.

Il ne s'agit donc pas d'isoler une sphère du « social » qui serait vue comme un domaine autonome, et donc inévitablement secondaire, dans le processus d'intégration. Il s'agit d'identifier les interactions étroites, mais complexes qui s'opèrent entre les dimensions économiques, sociales et environnementales dans le cadre de choix et de rapports des forces qui sont fondamentalement politiques.

Par exemple :

- la question des salaires est simultanément au centre des choix de politique économique, des enjeux de la négociation collective et de la détermination des conditions de vie et des inégalités ;
- le dossier de l'énergie et des transports concerne non seulement la protection du climat et de l'environnement, mais aussi l'emploi que la politique industrielle, le développement des territoires, la défense des services publics.

Il ne suffit pas de repérer les interdépendances ; il faut réfléchir sur les hiérarchies d'objectifs et les stratégies d'acteurs qui déterminent les choix.

iii) Cette présentation est inévitablement provisoire. Elle reflète, en effet, des débats qui se sont déroulés, les 18 et 19 septembre 2008, dans un contexte dominé par une double incertitude :

- la première incertitude portait sur le moyen terme et concernait l'ampleur de la récession conjoncturelle qui s'amorce ;
- la seconde résultait de l'imprévisibilité totale, même à très court terme, du déroulement de la crise financière mondiale.

S'il est impossible d'ignorer l'impact qu'auront ces perturbations sur les évolutions à long terme, il ne faudrait pas pour autant suspendre, jusqu'à meilleure information, l'analyse des tendances lourdes qui caractérisent la période actuelle. Dans cette perspective, quatre thèmes centraux ont été abordés :

- la mise en cause des modèles sociaux nationaux,
- les salaires au service de la compétitivité,
- l'emploi au cœur des arbitrages entre politique industrielle et politique de l'environnement,
- quelles perspectives pour la représentation des salariés et la négociation collective ?

1. LA MISE EN CAUSE DES « MODELES SOCIAUX » NATIONAUX

Le terme de « modèle » n'est pas utilisé ici pur désigner une forme d'organisation idéale, mais une représentation simplifiée des différentes configurations nationales auxquelles la construction européenne n'a pas fait perdre leur spécificité.

En France, nous mesurons l'impact de l'ensemble des négociations programmées par l'accord du 11 janvier 2008 sur la « modernisation du marché du travail ». Les discussions, entamées ou à venir, principalement sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, sur la formation professionnelle continue et sur l'assurance chômage modifieront profondément la régulation du rapport salarial. Il faut y ajouter les réformes des systèmes de retraite, la création du revenu solidaire d'activité, la réorganisation du Service public de l'emploi, le développement du portage salarial et les négociations de branche qui sont prévues sur la transférabilité ou portabilité des droits des salariés.

Que l'on parle de sécurisation des parcours professionnels, de sécurité sociale professionnelle ou de flexicurité, le mouvement entamé concerne l'ensemble des composantes du modèle social. Avec des vocabulaires et des contenus différents, ce mouvement concerne tous les pays européens. Nous partirons des deux cas plus spécialement étudiés ce matin, ceux de l'Allemagne et de l'Italie ; nous ajouterons les éléments relatifs aux nouveaux Etats membres apportés par le séminaire de Sofia ; enfin, nous réfléchirons sur l'impact que les institutions européennes exercent sur les dynamiques nationales.

L'Allemagne

Les évolutions observées en Allemagne sont particulièrement importantes car, aux côtés du modèle scandinave, le modèle social allemand a constitué une référence dans les réflexions sur la construction d'un modèle social européen. Il apparaît qu'une mise en cause assez radicale est à l'œuvre. Elle a peut-être été amorcée dès avant la réunification, mais brutalement accélérée par celle-ci, puis par les problèmes de restructuration compétitive qu'a affrontés ce pays.

- Le taux de couverture des salariés par les conventions collectives s'est réduit sous l'effet de diverses stratégies patronales et surtout sous l'impact des transformations des structures productives.
- La relation d'emploi a connu un mouvement de segmentation, non seulement à cause du phénomène précédent, mais aussi du fait de l'élargissement des possibilités de

recours à des formes d'emploi précaires à bas salaires, dont les mini jobs et les emplois à 1 euro représentent les formes extrêmes.

- L'indemnisation du chômage s'est dégradée, accompagnant une redéfinition *a minima* des emplois « convenables » que les chômeurs sont tenus d'accepter.

Même s'ils ont su mener des luttes sectorielles ou locales vigoureuses, parfois victorieuses, les syndicats allemands ne cachent pas leur inquiétude face à une évolution qui met en cause le compromis social de l'après-guerre.

L'Italie

Les syndicats italiens ont signé, en 1993, un accord historique avec le patronat et l'Etat. Pour assainir l'économie et les finances publiques et assurer l'entrée dans la zone Euro, une logique de modération salariale a été acceptée avec une répartition des tâches entre négociations nationales, interprofessionnelles et de branche, puis négociations d'entreprise ou de territoire. La mise en œuvre de ce dispositif a eu pour résultat une quasi stagnation du pouvoir d'achat, accompagnée d'une réduction de la part des salaires dans le revenu national et par une amplification des inégalités.

Alors qu'ils réfléchissent sur une nouvelle articulation des niveaux de négociation qui permette de combattre ces tendances négatives, les syndicats se heurtent à des organisations patronales ralliées au modèle anglo-saxon de régulation sociale décentralisée.

Les nouveaux Etats membres

Le diagnostic est plus complexe pour les pays du Centre et de l'Est de l'Europe. L'appartenance à l'Union européenne, renforcée par l'intervention du BIT, leur a permis d'échapper partiellement, en matière de modèle social, aux préconisations de libéralisme absolu qui émanaient de la Banque mondiale et du FMI. Formellement, un système de relations industrielles s'est mis en place qui prévoit des instances de concertation tripartite et une négociation collective à plusieurs niveaux. Il ne faut pas sous-estimer cet acquis essentiel. Mais il ne faut pas ignorer que la faible implantation du mouvement syndical jointe à l'absence ou à la fragmentation des organisations patronales engendrent des doutes sur l'effectivité du dialogue social et donc sur la réalité du modèle social officiellement adopté.

L'impact des institutions européennes

L'année 2007 a vu le Conseil, le Parlement, le Comité économique et social accepter, avec plus ou moins de réticences et assez peu d'enthousiasme, la problématique de la flexicurité vigoureusement promue par la Commission. Nous ne reviendrons pas sur les débats ouverts par ce terme volontairement ambigu et polysémique, mais il faut noter que la CES, en particulier dans un rapport commun présenté avec les organisations patronales, a accepté de se situer dans ce cadre. L'accord sur le vocabulaire ne saurait masquer les inquiétudes profondes manifestées par de nombreuses composantes du mouvement syndical européen sur la nature des objectifs poursuivis. Ces inquiétudes sont renforcées par quelques événements récents.

- La volte face française a permis l'adoption par le Conseil à la majorité qualifiée d'un projet de nouvelle directive sur la durée du travail qui offre la possibilité d'une individualisation du temps de travail hors des normes fixées par la négociation collective. La possibilité de *opting out*, jusqu'ici privilégiée par les britanniques, pourrait être généralisée. Il est essentiel que le Parlement européen réagisse à cette menace d'une dégradation majeure des droits collectifs des salariés.
- Les arrêts rendus récemment par la Cour de justice des Communautés européennes sur plusieurs conflits collectifs sont d'une rédaction si complexe qu'il est difficile d'apprécier aujourd'hui toutes leurs conséquences à long terme. Cependant, le principe est posé d'un nécessaire arbitrage entre, d'une part, le droit de grève et, d'autre part, la liberté d'établissement ou de prestation internationale de services. La

Cour affirme ainsi son droit d'apprécier la légitimité du recours à la grève et sa « proportionnalité » à l'importance des intérêts que celle-ci a pour objet de défendre.

- La modestie du projet d'*Agenda social* et les ambiguïtés de la position française sur ce dossier font craindre un renvoi de ces matières à la seule responsabilité des Etats.

Les risques de *dumping social* sont incontestablement amplifiés par la conjonction de ces évolutions. Ils conduisent à regretter, une nouvelle fois, que le blocage de l'adoption du nouveau *Traité* empêche l'intégration de la *Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne* dans un texte contraignant pour les Etats membres. Les institutions européennes ne sont pas directement responsables de ce blocage, mais l'orientation de leur politique depuis quelques années n'a certainement pas été sans influence sur l'évolution des opinions publiques à l'égard des projets de *Traité*, donc sur les résultats négatifs de certains référendums.

2. LES SALAIRES AU SERVICE DE LA COMPETITIVITE

Il n'y a pas d'éléments vraiment nouveaux dans ce domaine, mais il faut souligner que les évolutions tendanciennes engendrent des dangers majeurs dans le contexte de la récession économique qui nous menace aujourd'hui. Deux aspects ont été particulièrement soulignés.

Au niveau des Etats-membres

- Chaque Etat membre a ses propres modalités de négociation, héritées de son histoire ; même au sein de ce que l'on regroupe souvent sous le nom de « modèle », par exemple le « modèle scandinave », il existe de sensibles différences entre les pays. Cependant, mis à part le Royaume-Uni où les négociations sont complètement décentralisées au niveau de l'entreprise sans « cadre » national, il existe dans tous les autres pays au moins deux niveaux de négociations : un niveau national (sectoriel et parfois interprofessionnel) et un niveau plus décentralisé (branche territoriale et/ou entreprise). Une distinction importante est à faire entre les pays où la négociation salariale relève exclusivement de l'autonomie des partenaires sociaux et ceux où les accords sont étendus par la loi. Les arrêts récents (Viking, Laval, Ruffert, etc.) de la Cour de justice des Communautés européennes heurtent frontalement le premier système de négociation, alors qu'ils ne menacent le second système que plus indirectement, en accentuant la concurrence salariale entre les Etats membres.
- Le travail précaire et les bas salaires se sont développés partout dans l'Union européenne. Ils échappent souvent à la couverture conventionnelle dans les pays organisés sur la base de l'autonomie de la négociation salariale. Ainsi est posée la question de l'instauration d'un salaire minimum, par exemple, en Allemagne où les syndicats le refusaient dans le passé.
- Dans tous les pays se pose le problème de l'inflation à prendre en compte dans les négociations salariales : faut-il ou non tenir compte de l'inflation importée ? Ajouter les gains de productivité à l'augmentation du « prix de la valeur ajoutée » revient à stabiliser la part de la masse salariale dans la valeur ajoutée. Ajouter les gains de productivité à l'augmentation de l'indice des prix à la consommation revient à accroître la part de la masse salariale dans la valeur ajoutée, si l'indice des prix augmente plus vite que celui de la valeur ajoutée, ce qui se produit lorsque le prix des importations flambe. Dans ce dernier cas, la question est de savoir dans quelle mesure

les entreprises peuvent répercuter les augmentations de salaire dans les prix de façon à échapper à la diminution de leurs profits.

Au niveau de l'Union européenne

En ce qui concerne l'information, les organisations syndicales disposent d'un dispositif d'observation des salaires comparant la situation des différents Etats membres de l'UE 27. Les moyennes nationales récentes sont données dans « *Benchmarking Working Europe 2008* » (chapitre 5- *Wages Developments*) et dans le « Rapport annuel 2006 sur la coordination des négociations collectives en Europe ». Des statistiques sectorielles sont recueillies par les fédérations européennes, en particulier la FEM, qui souligne l'importance de la construction de réseaux pour préciser et interpréter le contenu des évolutions enregistrées dans les différents pays.

Il faudrait consolider et développer les efforts de statistique comparative, procéder à des examens en commun réguliers (tous les 6 mois ?) des évolutions salariales dans les Etats membres, développer les études d'impact des politiques nationales sur les autres pays de l'Union, ce qui ouvrirait la voie à la recherche de solutions concertées mutuellement avantageuses.

Plusieurs éléments de diagnostic ont été mis en évidence.

- Globalement un recul de la part salariale apparaît au cours des dernières années, surtout pour la zone Euro.
- La négociation salariale n'a jamais fait partie du champ de la négociation sociale entre partenaires sociaux au niveau communautaire (article 137 du Traité TCE), négociation qui au demeurant a beaucoup perdu de sa dynamique depuis le départ de Jacques Delors.
- Le processus de Cologne a été remplacé par le Sommet social tripartite de printemps qui fait l'objet d'appréciations diverses. Les pessimistes considèrent qu'il s'agit d'un « séminaire inconsistant », les optimistes qu'il permet à la CES de faire connaître sa position face à la politique socio-économique dans le cadre de la stratégie de Lisbonne. Mais l'objectif du processus de Cologne, selon lequel « la politique fiscale et monétaire et l'évolution salariale doivent être interactives et se soutenir mutuellement » semble perdu de vue.
- Il ne semble pas exister de réflexion sur l'influence que la politique salariale (et plus généralement sur la politique socio-économique) menée dans un Etat membre exerce sur les autres Etats membres (en termes d'emploi, de balance commerciale, d'inflation). En ce sens, les Etats membres mènent des politiques non-coopératives, se privant ainsi des bénéfices qu'ils pourraient obtenir mutuellement d'un jeu coopératif. Cette lacune est particulièrement regrettable dans la zone euro où les taux de change ne peuvent pas compenser les évolutions de compétitivité-coûts.
- Comme l'a montré le *Séminaire de Sofia*, les écarts de salaire entre l'Ouest et l'Est de l'Union européenne sont souvent perçus par les travailleurs des pays occidentaux comme la source de menaces de transferts d'activités qui les contraignent à des négociations de concession. Mais peut-on demander aux nouveaux pays membres de renoncer, sans propositions alternatives, à un facteur souvent décisif de création d'emplois ? L'émergence de conflits significatifs, même s'ils peuvent paraître pour l'instant exceptionnels, comme celui de Dacia en Roumanie, montre que c'est la réussite industrielle qui crée les conditions de luttes revendicatives sur les salaires. Il serait vain de préconiser un enchaînement inverse. C'est donc l'essor économique qui donnera la solution du problème. Il suppose la mise en œuvre de solidarités

européennes concrètes qui n'atteindront l'ampleur nécessaire que dans le cadre d'un dynamisme économique de l'ensemble de l'Union européenne.

* * *

Les syndicats, dans un rapport des forces défavorable et soumis au chantage sur l'emploi, n'ont jusqu'alors pas trouvé de contre-stratégie efficace, surtout après les résultats décevants des procédures de coordination à l'échelle européenne de leurs revendications salariales. Nous sommes aujourd'hui loin des perspectives tracées, en 1993, par le Livre blanc *Croissance, compétitivité, emploi* et élargies, en 2000, par la *Stratégie de Lisbonne*. Face à une amorce de récession, dont on ne peut ignorer qu'elle risque d'être forte et prolongée, l'exigence d'une autre stratégie, maintes fois affirmée dans nos *Biennales*, prend aujourd'hui une acuité particulière. Elle devrait principalement comporter une politique économique active, des politiques industrielles coordonnées et des mécanismes de lutte contre le dumping fiscal.

3. L'EMPLOI AU CŒUR DES ARBITRAGES ENTRE POLITIQUE INDUSTRIELLE ET POLITIQUE DE L'ENVIRONNEMENT

Trois priorités transversales ont été réaffirmées dans ce domaine :

- ➤ la nécessité d'une intervention publique qui articule de manière cohérente les interventions au niveau de l'Union européenne, des Etats membres et des territoires ;
- ➤ l'importance égale qui doit être apportée à la mise en œuvre d'objectifs de long terme et à la gestion des processus de transition,
- ➤ la création de mécanismes spécifiques garantissant le financement du développement des infrastructures.

Les analyses ont porté de manière plus approfondie sur deux secteurs d'activité, les transports ferroviaires et l'énergie, en privilégiant dans ce deuxième cas l'exemple de l'électricité. L'intérêt est de mettre en évidence l'imbrication de questions qui requièrent des choix politiques explicites et cohérents au niveau européen. Quatre enjeux principaux ont été identifiés.

- 1° La nature de ces activités rend indispensable, dans les deux cas, une politique industrielle harmonisée à l'échelle de la filière c'est-à-dire incluant la fourniture des biens d'équipement, les activités de recherche-développement et la prestation des services. Les pays européens, par exemple l'Allemagne et la France, ont fait des choix différents et disposent d'avantages comparatifs spécifiques. Comment rendre ces avantages nationaux complémentaires sans risquer d'amplifier les inégalités ou les dépendances entre pays ?
- 2° Ces activités constituent des bases déterminantes pour une politique de l'environnement, notamment en ce qui concerne l'émission de gaz à effet de serre et, plus largement, le changement climatique et le développement durable.
- 3° Pour partie, ces branches ont une mission de service public et contribuent à la satisfaction de besoins fondamentaux de la population. Or elles sont soumises à des politiques, nationales et européennes, de mise en concurrence et de privatisation qui font craindre la domination de logiques purement marchandes. De telles logiques pèsent sur le niveau des prix et sur leur volatilité ; parfois même, comme dans le cas de l'électricité, elles provoquent des ruptures d'approvisionnement.

- 4° En lien avec ce dernier point et compte-tenu de leur caractère d'activités de réseau, les deux branches, par leurs choix en matière de desserte et de tarification, jouent un rôle central pour les politiques de développement territorial.

Si l'Union européenne a été un lieu de production d'analyses et de définition d'orientations, les décisions opérationnelles sont encore fragmentées et restent, en pratique, dominées par un discours d'intensification de la concurrence alors qu'en pratique les oligopoles se renforcent.

- Les deux branches devraient constituer un terrain privilégié pour la mise en œuvre de politiques européennes qui mettent en cohérence et en complémentarité les logiques industrielles et environnementales avec celles de développement des territoires et des services publics.
- Ces politiques devraient aussi favoriser l'émergence de stratégies nationales coopératives. Est-il inconcevable de reconstituer les mécanismes qui avaient fait leurs preuves dans le cadre de la CECA ou faut-il promouvoir la création d'autres types d'acteurs européens ? Ainsi a été avancé le projet d'un réseau ferré européen.
- L'Union européenne doit être un niveau efficace de régulation, le débat restant ouvert entre la création d'instances de régulation européennes ou d'instances de coordination des régulateurs nationaux.

De manière plus globale, le renchérissement tendanciel du prix de l'énergie, prévisible pour les décennies à venir quelles que soient les fluctuations de court terme, va engendrer un phénomène de « pauvreté énergétique » et exacerber le problème de la répartition des revenus, aussi bien au sein de nos sociétés qu'à l'échelle mondiale. Le lien est donc étroit avec les questions abordées dans les deux points précédents.

4. QUELLES PERSPECTIVES POUR LA REPRESENTATION DES SALAIRES ET LA NEGOCIATION COLLECTIVE ?

Après l'examen des tendances générales observées au sein de l'Union européenne, les débats ont également porté sur les problèmes spécifiques rencontrés dans le cadre des entreprises transnationales.

➤ Les tendances générales

Si l'on se situe d'abord au niveau national, la spécificité des règles de la représentation des salariés et de la négociation collective demeure toujours aussi profonde, sans que puissent être dégagés des éléments de convergence.

Un aspect potentiellement très positif résulte de la mise en place dans les nouveaux Etats membres de dispositions législatives qui assurent, au moins formellement, les conditions d'exercice de ces deux fonctions. Sur ce point, le *Séminaire de Sofia* a aussi mis en évidence la différenciation des politiques menées par les entreprises multinationales dans leurs filiales locales : le dialogue social s'y organise tantôt dans le cadre de la législation nationale, tantôt selon des modalités *ad hoc* choisies par les directions.

Dans l'ensemble, les éléments d'inquiétude proviennent des tendances observées dans de nombreux pays au rétrécissement du champ d'application des conventions collectives ainsi que des doutes croissants sur leur effectivité lorsque les syndicats sont absents ou affaiblis au niveau des lieux de travail.

En ce qui concerne la représentation des travailleurs sur les lieux de travail, les participants ont rappelé l'intérêt qui s'attachait au modèle allemand de *Mitbestimmung*, en tant qu'élément composant d'un système global de représentation, d'intervention dans la gestion et de

négociation collective. Il est important qu'il soit défendu contre des attaques qui risquent de s'amplifier. Dans les autres pays, les mêmes fonctions sont assurées par des dispositifs institutionnels différents qu'il est indispensable de renforcer dans un contexte d'europanisation des entreprises.

Si l'on se place au niveau européen, la tendance apparaît positive, même si certaines faiblesses ne peuvent être ignorées.

- Les *Programmes de travail* adoptés par les organisations patronales et syndicales ont permis d'élargir le champ et de diversifier les modalités du dialogue social désormais organisé sur un horizon pluriannuel. Cependant la disparition des accords interprofessionnels validés par une directive au profit des accords dits volontaires pose question. Traduit-elle l'accroissement de l'autonomie des acteurs sociaux ou la transposition à la négociation des logiques de la *soft law* ou de la méthode ouverte de coopération ? Une évaluation rigoureuse de l'effectivité au niveau national de ces accords volontaires reste à réaliser.
- Le dialogue social sectoriel s'est élargi à des branches nouvelles et a abouti à un nombre non négligeable d'accords. Ici encore, au-delà de l'analyse des textes, un travail d'évaluation des effets concrets apparaît indispensable.
- Après un processus particulièrement long et conflictuel, le statut de la *Société anonyme européenne* a été adopté en 2001, complété par une directive sur l'« implication des travailleurs ». On dispose, à ce jour, de peu d'éléments pour en mesurer les effets, mais il est manifeste que la création de la SAE renouvelle les termes d'un débat fondamental sur la place des travailleurs dans les processus de décision au niveau des entreprises et, plus largement, sur la gouvernance de ces dernières (*stakeholders versus shareholders*).

En résumé, au niveau européen les dispositifs institutionnels existent et le dialogue social a produit un ensemble impressionnant de textes, inégalement contraignants. La question de l'évaluation de leur effectivité apparaît aujourd'hui centrale.

➤Le cas des entreprises multinationales

Dans ce domaine, les évolutions récentes sont considérables, mais d'une interprétation difficile du fait de l'imbrication souvent ambiguë entre différentes formes juridiques du dialogue social qui étaient traditionnellement séparées.

Prenons l'exemple des *Comités d'entreprise européens* :

- ils sont issus d'une directive qui s'est heurtée à l'opposition du patronat ;
- ils sont mis en place par une négociation dont les acteurs ne sont pas toujours clairement définis ;
- ils n'ont juridiquement que des droits d'information et de consultation, mais interviennent, de fait, dans des négociations avec les entreprises transnationales ;
- après le refus de la CES de participer à la négociation que proposait la Commission, la révision de la directive qui les concerne se réalisera selon la voie institutionnelle classique ; les organisations syndicales et patronales européennes viennent cependant d'accepter le projet de la Commission comme base de discussion en définissant en commun des propositions de modification.

Il serait absurde que des exigences de rigueur juridique entravent une expérience innovatrice qui a apporté certains résultats positifs. En revanche, il faut s'interroger sur les raisons qui font que les Comités n'existent pas dans 70 % des cas où ils devraient être mis en place.

Par ailleurs, il est de la responsabilité du mouvement syndical de s'assurer qu'au sein des Comités ne s'établisse pas *de facto* un accès privilégié à l'information et une influence prépondérante au bénéfice des représentants du pays du siège.

Un second exemple d'innovation importante, dont les impacts sont encore incertains, est donné par les *accords signés à l'échelle des entreprises transnationales*, hors de tout cadre juridique préexistant.

- Leur contenu est variable. Il concerne principalement les droits et moyens reconnus aux représentants des salariés, les procédures à suivre en cas de restructurations, ainsi que le respect des droits fondamentaux de l'OIT au sein du groupe et, souvent, chez tout ou partie de ses sous-traitants et fournisseurs.
- L'absence de fondement juridique rend l'effectivité de ces accords incertaine. Elle est liée à la fois aux rapports de forces internes, à l'intérêt qu'il y a pour l'entreprise à présenter une image sociale positive, ainsi qu'aux pressions émanant de la société civile qu'elle peut subir.
- La négociation puis le suivi des accords posent de délicats problèmes de coordination entre les Fédérations internationales, les Fédérations européennes, les Comités d'entreprise européens et les syndicats nationaux les plus directement concernés.

Ici encore, il serait absurde de privilégier le juridisme ou les *a priori* doctrinaux, par exemple à propos du risque de corporatisme d'entreprise. Si ce mouvement vers des accords de groupe ne peut être qu'encouragé, il est indispensable qu'il fasse l'objet d'analyses approfondies qui permettent d'en dégager en continu les enseignements.

CONCLUSIONS : LES MESSAGES

Au terme des étapes successives du processus de réflexion animé par *Lasaire*, il est possible de dégager quelques enseignements, aussi bien sur les priorités immédiates que sur les orientations de moyen terme.

- Au risque d'être répétitif, il faut rappeler la préoccupation centrale constamment portée par nos *Biennales* : l'Union européenne ne doit pas être seulement un grand marché, mais aussi l'acteur d'une politique macroéconomique active, impliquant une forte coordination des politiques nationales. Une volonté politique est indispensable ; elle doit pouvoir mobiliser des instruments européens. La menace d'une récession, qui se précise chaque jour, donne une urgence particulière à cette exigence. Pour l'instant, la Banque centrale reste obsédée par la lutte contre l'inflation et, ni au niveau de l'Union, ni à celui de la zone Euro, on ne voit apparaître une volonté d'action commune qui soit à la mesure du danger.
- Cette politique économique active est la condition, pas suffisante certes, mais nécessaire, d'une évolution non régressive des modèles sociaux alors que les systèmes de protection sociale sont partout ébranlés. Si, leur diversité doit être reconnue, un socle fondamental doit être développé sur la base du dialogue social et de la négociation collective. Les droits individuels et collectifs des travailleurs doivent être adaptés et consolidés. On peut mentionner, par exemple, les objectifs qui ont été rappelés dans le *Mémoire syndical* récemment présenté par la CES à la Présidence française. Citons notamment :
 - la garantie de la primauté des droits fondamentaux des travailleurs, qui relèvent de l'exigence démocratique, face aux principes de liberté des marchés, qui ne relèvent que de considérations d'efficacité économique, souvent discutables ;

- l'exigence, en ce qui concerne la durée du travail, de normes obligatoires, qu'elles soient légales ou conventionnelles, s'appliquant à tous les travailleurs dans tous les pays ;
- l'amélioration des droits des Comités d'entreprise européens et leur mise en place effective dans tous les groupes concernés.
- Le développement durable repose sur l'articulation des politiques économiques, sociales et environnementales. Si la réflexion a fait l'objet de progrès significatifs au sein de l'Union européenne, les moyens d'action demeurent fragmentaires. Des mécanismes précis doivent assurer la mise en cohérence des politiques industrielles, des politiques de développement territorial et des politiques de service public. Les profondes restructurations, nécessaires et souvent souhaitables, ne doivent pas se réaliser aux dépens des plus faibles. Ceci requiert aussi bien des politiques tarifaires qui assurent la satisfaction des besoins fondamentaux que des politiques d'accompagnement des mobilités professionnelles. Si la coordination des politiques nationales est nécessaire, elle ne dispense pas de la mise en place d'outils de régulation au niveau européen.

Comme il a été indiqué d'entrée, la sélection de certains thèmes, qui ont été plus particulièrement approfondis au cours de cette *Biennale*, donne aux enseignements qui en sont dégagés un caractère partiel au regard des enjeux globaux de la relance de l'Europe dans le contexte de la mondialisation. Elle permet cependant de préciser, dans quelques domaines clés, la nature des responsabilités que doivent assumer les acteurs sociaux.