



LABORATOIRE SOCIAL D' ACTIONS D' INNOVATIONS DE REFLEXIONS ET D' ECHANGES

# Après le non irlandais : ACTEURS SOCIAUX RELANCE DE L'EUROPE ET MONDIALISATION

NEUVIEME RENCONTRE BIENNALE  
18 et 19 SEPTEMBRE 2008

SAINT-ETIENNE

DOCUMENTS PREPARATOIRES

Avec le soutien financier de la Commission européenne



# Après le non irlandais : ACTEURS SOCIAUX RELANCE DE L'EUROPE ET MONDIALISATION

NEUVIEME RENCONTRE BIENNALE  
18 et 19 SEPTEMBRE 2008

SAINT ETIENNE

DOCUMENTS PREPARATOIRES



COMMISSION EUROPEENNE



*Comité économique et social européen*

RhôneAlpes



Avec le soutien financier de la Commission européenne

## LE COMITE DE PILOTAGE

Jean-Claude Boual, **CELSIG**,

Françoise Crézé, **professeur émérite**,

Jean-Louis Dayan, **Économiste, Conseil d'Analyse Stratégique**,

Toni Ferigo, **syndicaliste, Fondation vera Nocentini**,

Jacques Freyssinet, **professeur émérite**,

André Gauron, **Cour des Comptes**,

Anne-Marie Grozelier, **Lasaire**,

Pierre Héritier, **membre fondateur de Lasaire**,

Joël Maurice, **économiste**,

Klaus Mehrens, **syndicaliste IG Metall**,

Robert Mounier-Véhier, **Lasaire**,

Udo Rehfeldt, **chercheur à l'IRES**,

### Les partenaires de la 9<sup>e</sup> biennale

- Le Conseil Economique et Social Européen,
- La Bristol Business School (UWE), UK
- L'association Forum Syndical Européen, F
- La Fondation Vera Nocentini, It
- Le CEEP-It
- La Hans Boeckler Stiftung, D
- L'IG Metall, D
- le CES bulgare, Bg
- le secrétariat d'Etat français auprès du ministre des Affaires étrangères et européennes
- le Conseil Régional Rhône-Alpes
- Saint Etienne Métropole

# SOMMAIRE

**INTRODUCTION : ..... 5**

Anne-Marie Grozelier

**THEME CENTRAL : ..... 8**

Joël Maurice

**THEME 1 – La négociation salariale dans l'Union européenne ..... 12**

Toni Ferigo et Klaus Mehrens

**THEME 2 – Les systèmes de représentation des salariés  
et la négociation transnationale dans les entreprises européennes..... 16**

Udo Rehfeldt et Klaus Mehrens

**THEME 3 – politique industrielle et territoire :  
l'exemple de l'énergie et des transports..... 21**

Pierre Héritier

## ANNEXES

Compte rendu du séminaire de Bruxelles 11 janvier 2008 ..... 25

Compte rendu du séminaire de Sofia 11 avril 2008 ..... 44

## Introduction

Tout au long des biennales depuis la première, en 1990, LASAIRE n'a eu de cesse de braquer le projecteur sur le décalage, puis le fossé, qui se creusait entre une certaine Europe qui se mettait en place sans pilotage réel et les attentes des citoyens pour une Europe plus proche de leurs préoccupations, plus sociale, plus démocratique.

Comme nous le craignons, l'élargissement s'est fait sans approfondissement. L'euro s'est mis en place sans mécanismes de gouvernance économique et politique. Chose inimaginable, une monnaie existe dans un espace dépourvu de tout pilotage politique de cette monnaie. En même temps, la pression néo-libérale s'est fortement accentuée remettant en question les bases du modèle social européen et ce tout particulièrement dans les pays qui constituaient les figures de proue de ce modèle (pays scandinaves, Allemagne). Par voie de conséquence, la place des acteurs sociaux se réduit dans chaque pays. Au moment où les régulations sociales supranationales, voire européennes, seraient plus que jamais nécessaires, ce sont les conventions collectives nationales vouées à encadrer l'activité économique et le travail qui sont remises en cause dans les Etats membres. Les quatre récents arrêts de la CJE<sup>1</sup>, le projet de directive sur le temps de travail pourtant adopté à la majorité qualifiée<sup>2</sup>, après l'épisode de la directive Bolkestein, ne sont que quelques exemples qui témoignent des dérives persistantes vers un amoindrissement du rôle de la négociation collective dans les Etats membres. Ils attestent également de la suprématie croissante des marchés et de la libre concurrence sur le respect des droits sociaux fondamentaux. Tout cela se conjugue pour renforcer l'inquiétude des peuples.

Depuis le début, LASAIRE milite pour que la question sociale soit replacée au centre du jeu européen. Le non irlandais vient une fois de plus confirmer le bien-fondé de nos analyses. Les Irlandais, après les Français et les Néerlandais reposent la question : quelle Europe voulons-nous ? quel projet social ? comment valoriser ou plutôt préserver notre patrimoine social ? Il est temps de prendre conscience que les peuples ne peuvent que se détourner d'un processus qui se développe sans eux voire contre eux.

Si les citoyens ont voté pour la monnaie unique c'est qu'ils croyaient aux promesses qui leur étaient faites alors. Ils en ont chèrement payé le prix et les promesses n'ont pas été tenues. Ils espéraient toucher les dividendes de leurs efforts mais qu'ont-ils obtenu ? des salaires à mille euros pour les jeunes diplômés !, des standards sociaux en baisse. Certes, il y a des gagnants (ceux-là même qui ont voté oui en Irlande) mais ils sont moins nombreux que les précaires et l'incertitude économique gagne chaque jour du terrain.

Les pouvoirs publics européens ont fait appel aux syndicats pour maîtriser l'inflation sans leur concéder, en retour, un rôle plus central dans la gouvernance sociale. Au contraire, leur rôle est de plus en plus marginalisé (cf. plus haut les arrêts de la Cour de Justice Européenne). Les salaires sont bas. Les inégalités s'accroissent, des poches de pauvreté se développent avec le phénomène des bas salaires. A ce propos, il est intéressant de noter que le *tigre celtique* est aussi un des pays de l'UE le plus touché par la pauvreté. On est donc fondé à interpréter le

---

<sup>1</sup> Arrêt Laval en Suède, Viking en Finlande, Rufert en Allemagne, Luxembourg.

<sup>2</sup> Projet adopté au Conseil européen, à la majorité qualifiée, grâce au retournement de la France et dénoncé par les ministres du travail espagnols et belges comme une régression sociale, un retour au 19<sup>e</sup> siècle.

non irlandais comme largement porté par les couches populaires les plus défavorisées et les jeunes enfermés dans les bas salaires. Il est significatif que les médias n'aient pas donné plus de place à l'expression des syndicats irlandais, pourtant très critiques sur le rôle de poste avancé du néolibéralisme en Europe qui était dévolu à leur pays.

Comment faire comprendre qu'une majorité d'Européens, en tout cas sur le continent, récusent ce modèle d'inspiration anglo saxonne dans la mesure où ils y voient une source d'inégalité et de violence ; un modèle qui écarte les logiques de coopération et suppose la mise en compétition des systèmes sociaux.

L'Europe est une puissance économique qui a construit des standards sociaux de haut niveau, un modèle plus juste, plus égalitaire, qui s'adosse à un ensemble de valeurs démocratiques. Un cas unique dans le monde. Si pendant longtemps, l'UE est restée, comparativement aux autres zones et aux US, un espace de moindre inégalités c'est parce que le système fiscal et social jouait un rôle central de redistribution. L'Europe sociale que nous voulons promouvoir ne se réfère pas seulement à des valeurs mais constitue, à nos yeux, le seul moyen de parvenir à un développement économique, social et écologique durable, comme le proclame la plateforme du Groupe de Recherche européen ESM.

Il incombait donc à l'Europe qui se construisait de veiller sur la préservation de ces dispositifs, de consolider son modèle social, de le rendre *socialement durable*, enfin, d'en faire la promotion dans le contexte de la mondialisation. C'était le message de nos dernières biennales et de notre séminaire de Saint-Etienne en octobre 2006. Cette puissance économique de l'Europe est certes encore bien réelle mais risque de se voir réduite face aux puissances montantes que sont l'Inde et la Chine. L'Europe a un rôle à jouer. Ici et maintenant. Demain il sera peut-être trop tard. User de son poids économique et politique, elle en a encore les moyens, pour afficher un modèle avec des standards sociaux élevés, prôner les valeurs de démocratie, de solidarité, de justice. Au lieu de s'aligner sur le moins-disant social.

Le retrait des peuples devant un processus qui se développe loin d'eux voire contre eux appelle à un changement de cap. Il faut remettre les citoyens, c'est à dire la démocratie sociale et la question sociale au centre du jeu. Faire revivre le dialogue social et, pour cela, redonner une place prépondérante aux acteurs sociaux nationaux et européens et à la négociation collective. C'est tout le sens de cette biennale : remettre les acteurs sociaux au centre de la relance de l'Europe. C'est à travers le dialogue social qu'ils engagent à tous les niveaux qu'ils peuvent donner du sens à la construction européenne et lui redonner une nouvelle impulsion.

Lors de la quatrième rencontre Europe Travail Emploi, en 1996, nous écrivions en introduction *l'Europe sera sociale ou l'Europe ne sera pas*, qu'en est-il aujourd'hui, plus de 10 ans après ? Pour cette 9<sup>e</sup> rencontre, nous avons donc fait le choix de nous recentrer sur les fondamentaux de nos biennales et du modèle social européen.

Le débat croissance, salaires et dialogue social dans l'UE constitue le fil conducteur. Comment les relations industrielles, telles qu'elles évoluent dans les Etats membres et au niveau européen, peuvent-elles encore peser sur les grandes questions sociales, sur les restructurations industrielles et les investissements, sur la fixation des salaires à un niveau équitable ?

La situation économique et financière mondiale et européenne ; quelle nouvelle dynamique salariale à l'échelle mondiale et au sein de l'Union Européenne ; le débat européen et salarial en Allemagne.

Le premier atelier traitera de la négociation salariale dans les Etats membres et au niveau supranational. Où en est la négociation des salaires dans les pays de l'UE ; l'apparition et le développement du phénomène des bas salaires dans la plupart des états membres ? Quelle est la part des salaires qui échappent à la négociation collective ; Comment coordonner les négociations salariales au niveau européen ?

Le deuxième atelier examinera, dans un premier temps, les évolutions que connaissent les systèmes de représentation des salariés et la négociation collective dans les Etats membres à partir de l'exemple allemand. Il abordera, dans un deuxième temps, l'apparition de la négociation collective transnationale dans les entreprises européennes.

Le troisième atelier abordera la question hautement stratégique des politiques industrielles en Europe à partir de deux exemples clés, l'énergie — les enjeux économiques et sociaux du marché de l'électricité en Europe — et les transports ferroviaires-enjeux économiques pour le développement des territoires.

## THEME CENTRAL - croissance, salaires et dialogue social dans l'Union européenne

### 1. Situation et perspectives économiques

Au moment où se déroule cette 9<sup>ème</sup> Biennale de Lasaire, dans quelle situation économique et financière sommes-nous, à l'échelle mondiale, à l'échelle européenne ? Quelles sont les perspectives de la conjoncture, du moyen terme et du long terme ? Quelles en sont les implications plus particulièrement en matière d'emploi, d'évolution des revenus et de leur répartition, de pouvoir d'achat ?

L'économie mondiale, après l'éclatement mi 2000 de la bulle Internet et le fort ralentissement de la croissance jusqu'à la fin de 2001, avait retrouvé son dynamisme et un taux de croissance élevé (5,1% en 2006, 5,0% en 2007), tiré notamment par la Chine (plus de 11% par an) et l'Inde (plus de 9% par an).

Cependant ces performances remarquables ont créé leur propre antidote. Sous l'effet de la forte augmentation de la demande mondiale, et pour une part (faible ?) de comportements spéculatifs, les matières premières énergétiques, minérales, agricoles ont connu une véritable envolée de leur prix en dollars, que la revalorisation de l'euro n'a que partiellement compensée. Pour les pays qui sont importateurs nets de ces denrées, ce renchérissement a déclenché le phénomène redouté de *stagflation*, conjuguant inflation et freinage de la croissance économique. Les prévisions pour 2007 et 2008 reflètent toutes cette double dégradation, sensible tant à l'échelle mondiale que pour l'Union européenne et pour la zone euro.

Cependant cette dégradation conjoncturelle n'est pas uniquement un contrecoup de la très forte accélération des grands pays émergents. Elle est aussi une « réplique » de la crise des *subprimes* qui a éclaté pendant l'été 2007 aux Etats-Unis et qui s'est propagée aux banques des pays occidentaux, voire à celles de certains pays émergents. Une injection massive de liquidités par les Banques centrales (FED, BCE) a certainement évité un effondrement, mais le rétablissement des fonds propres des banques prendra vraisemblablement du temps et les conditions de crédit consenties par les banques se sont durcies. Quant aux politiques de taux d'intérêt, on sait qu'elles ne suivent pas les mêmes logiques aux Etats-Unis et dans la zone euro.

Le ralentissement de la croissance se manifeste d'ailleurs plus fortement que prévu. Les statistiques du deuxième trimestre 2008 affichent en France, en Allemagne, en Espagne, et pour l'ensemble de la zone euro une diminution du PIB par rapport au trimestre précédent et une dégradation corrélative de l'emploi.

Mais à son tour, le ralentissement de la demande mondiale relâche la pression sur les prix des matières premières énergétiques, minérales et agricoles (blé), qui se sont récemment retournés. L'inflation importée devrait donc diminuer et peser moins sur le pouvoir d'achat.

Dans un contexte conjoncturel aussi volatil, il est difficile de dégager des perspectives à plus long terme. Pourtant, plusieurs données de base paraissent s'imposer. Il en est ainsi de la population mondiale, qui selon les projections de l'ONU devrait augmenter de 37% d'ici à 2050 (pour progresser plus faiblement par la suite), ce qui implique une augmentation

considérable des besoins alimentaires mondiaux. Par ailleurs, si la lutte contre le réchauffement climatique est prise au sérieux, il faudra produire massivement des énergies non carbonées pour remplacer les énergies fossiles (pétrole, gaz, charbon), ou mettre en œuvre la capture et séquestration du carbone, toutes techniques aujourd'hui beaucoup plus coûteuses que la production des énergies fossiles : il faut donc s'attendre à un prix de l'énergie durablement (très) élevé, qui à son tour limitera la demande et induira et incitera à l'innovation technologique. Ce prix de l'énergie dépendra aussi de la vitesse plus ou moins grande avec laquelle les économies émergentes ou en développement effectueront leur rattrapage économique.

Les réflexions sur les évolutions souhaitables au sein de l'Union européenne, en matière d'emploi, de qualifications, de recherche, de niveau de vie et de mode de vie, de cohésion sociale, ainsi que de sécurité alimentaire et de sécurité énergétique, devraient sans doute tenir compte de ces perspectives mondiales à long terme.

Le sommet social tripartite (forme nouvelle depuis 2003 du « dialogue macroéconomique mis en place par le Conseil européen de Cologne en 1999), qui réunit chaque année en mars les dirigeants de l'Union européenne et les partenaires sociaux, ne devrait-il pas faire une plus large place à l'analyse d'une part, de la situation et des perspectives socio-économique à court terme (coût élevé des matières premières, menaces de récession) et à plus long terme (tensions durables sur l'énergie et les matières premières) et d'autre part, des réponses les plus appropriées à apporter dans le domaine économique comme dans le domaine social, à l'échelle de l'Union européenne et en particulier à celle de la zone euro ?

## **2. L'évolution des salaires**

Dans le contexte macro-économique qui vient d'être esquissé, la question des salaires revêt une importance particulière à plus d'un titre.

La mondialisation s'est appuyée notamment sur une mise en compétition des salariés du monde entier. Il en est résulté une pression importante sur les salaires et une augmentation des profits des grandes compagnies multinationales et de la rémunération des actionnaires. L'accélération de la croissance mondiale s'est accompagnée presque partout d'une aggravation des inégalités internes, plus ou moins accentuées selon les pays, compte tenu de leurs systèmes redistributifs fiscaux ou sociaux. Il serait donc utile de porter un regard, lors de la biennale, sur les dynamiques salariales.

La question se pose au niveau international. Le cas le plus frappant est celui de la supercompétitivité chinoise, résultant pour une large part d'une politique de coûts salariaux très bas et de taux de change très sous-évalué, politique qui a permis à la Chine de devenir dans un temps record « l'atelier du monde ».

Mais tout aussi frappant est au sein de la zone euro le contraste de compétitivité entre les Etats membres, avec d'un côté les excédents commerciaux considérables de l'Allemagne (mais aussi de l'Autriche, des Pays-Bas, de la Belgique) et de l'autre les déficits commerciaux de la France, plus encore de l'Espagne, et dans une moindre mesure de l'Italie. Certes, les spécialisations industrielles jouent à coup sûr un très grand rôle. Mais il serait intéressant de comparer les évolutions salariales dans ces différents pays, au regard des évolutions de productivité, depuis plusieurs années et au cours de la période récente.

L'agenda social européen 2000 préconisait en la matière une observation des évolutions salariales et des gains de productivité de nature à favoriser la transparence et à éviter les jeux non coopératifs qui ont été observés avant la création de la zone euro, période pendant laquelle plusieurs pays successivement se sont efforcés de limiter leurs importations et d'accroître leurs exportations en jouant sur les coûts salariaux par rapport aux autres États membres. Cette disposition de l'agenda social 2000 n'a pratiquement eu aucune suite. Il serait intéressant de savoir pourquoi.

Cependant une évolution des salaires intégrant les gains de productivités, c'est-à-dire assurant la stabilité du partage de la valeur ajoutée entre masse salariale et excédent brut d'exploitation, peut s'accompagner de tensions sur le pouvoir d'achat si — comme cela s'est produit récemment — le prix des importations augmente rapidement, entraînant une augmentation de l'indice des prix à la consommation plus rapide que celle du PIB national.

La question du pouvoir d'achat a, de fait, suscité de nombreuses revendications au sein de l'Union européenne (et dans de nombreux autres pays), de la part des salariés mais aussi de plusieurs autres catégories sociales (pêcheurs, entreprises de transport). Si le renchérissement des importations est nécessairement supporté par la collectivité nationale, la question se pose néanmoins de savoir comment cet effort devrait être réparti entre les différentes catégories afin de respecter l'équité et la cohésion sociale. Cette répartition de l'effort se pose avec plus d'acuité dans une société où les inégalités se sont creusées et où les plus vulnérables sont aussi ceux qui consacrent la part la plus grande de leurs revenus aux dépenses difficilement compressibles de nourriture, de transport, de chauffage. Il s'agit alors de savoir dans quelle mesure et sous quelle forme les revenus directs d'activité devraient être complétés des revenus de solidarité appropriés.

Ces questions concernant l'évolution des salaires en liaison avec les gains de productivité, mais aussi des termes de l'échange, ne devraient-elle pas faire partie intégrante du « dialogue macroéconomique », à l'échelle de l'Union européenne et plus particulièrement au sein de la zone euro, au moins chaque année lors du « sommet social tripartite », et plus largement dans le cadre d'un dispositif de suivi régulier et transparent ?

### **3. Agenda social « renouvelé »**

Par sa communication du 2 juillet 2008, la Commission propose un agenda social renouvelé, déjà mentionné.

Elle y rappelle que « les actions dans le domaine social incombent essentiellement aux États membres et doivent être mises en place au plus près des citoyens, aux niveaux national et sous-national. Les pouvoirs et compétences de l'Union européenne en la matière sont limités. Néanmoins, l'Union, creuset de valeurs et de règles communes ainsi que de mécanismes de solidarité, est idéalement placée pour travailler en partenariat entre les États membres et les parties prenantes et pour favoriser la coopération en vue de gérer les mutations socioéconomiques, en particulier celles entraînées par la mondialisation et les technologies ».

Pour cet agenda social renouvelé, la Commission fixe « trois objectifs d'égale importance : créer des opportunités (développer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité) ; assurer un accès pour tous (à l'éducation, à la santé) ; faire preuve de solidarité (notamment à

l'égard des personnes qui sont confrontées à des problèmes temporaires, transitoires, dus aux mutations).

Elle retient les priorités suivantes :

1. Les enfants et les jeunes
2. Investissements dans le capital humain, acquisition de nouvelles compétences
3. Mobilité
4. Vivre plus longtemps et en meilleure santé
5. Lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale
6. Lutte contre la discrimination
7. Opportunité, accès et solidarité au niveau mondial

La communication insiste enfin sur le rôle dévolu au dialogue social européen « une des pierres angulaires du modèle social européen. « L'UE continuera à faciliter le dialogue social, y compris à l'échelon sectoriel et dans les entreprises, ainsi que l'application ses accords-cadres européens par les partenaires sociaux ».

Les partenaires sociaux sont concernés par l'ensemble de cet agenda social renouvelé. Au cours de la Biennale pourraient être discutés les points qui paraissent revêtir une importance toute particulière. On a déjà cité la question des implications des récents arrêts, qui relève du point 3 sur la mobilité. Pourraient par exemple être aussi évoqués :

- au titre du point 2 : les moyens de favoriser des créations d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité ; les évolutions du concept et des dispositions relatives à la « flexisécurité » ; le projet de « directive visant à améliorer le fonctionnement des comités d'entreprise européens afin d'assurer un dialogue social en cas d'opérations de restructuration », « l'anticipation et la gestion des mutations structurelles »
- au titre du point 5 : la situation et les perspectives d'évolution des services sociaux d'intérêt général.

La Biennale, à la lumière de ses travaux, pourra appuyer les points de l'agenda social renouvelé qui lui paraissent les plus importants et, le cas échéant, proposer des points complémentaires, tels que ceux évoqués ci-dessus sur les évolutions des salaires, des gains de productivité, des termes de l'échange.

## THEME 1 – La négociation salariale dans l'Union européenne

### 1. La négociation des salaires en Italie

Cette partie vise à proposer un cadre d'analyse permettant de faire le point sur les négociations salariales en Italie et sur le débat autour de leur évolution.

L'Italie ne fait pas exception. Comme c'est le cas dans les autres pays industriels, depuis une vingtaine d'années, le poids des rémunérations a lui aussi reculé en Italie. Le pouvoir d'achat a globalement diminué, tout comme la part des rémunérations du salariat rapportée à l'ensemble des revenus. Si pour l'ensemble de la population active ce recul est relatif, dans certains secteurs et pour certaines catégories de travailleurs, ce recul est absolu. L'explication de ce changement est la même que pour les autres pays occidentaux, à savoir la mondialisation. Mais il y a aussi des causes plus spécifiques. Voici à grands traits les données du problème.

En juillet 1993, le gouvernement, les syndicats et la Confindustria (l'union des employeurs italiens) ont signé un accord important, aux termes duquel, en échange d'une concertation en matière de politique économique et de modération salariale en vue d'étouffer l'inflation, les conditions seraient réunies pour assainir l'économie et les finances publiques et pour rejoindre le peloton des autres pays européens. Il convient de conserver à l'esprit que cet accord prend place peu de temps après la crise exceptionnellement grave de septembre 1992, à l'occasion de laquelle il s'en est fallu de peu que l'Italie ne connaisse le sort de l'Argentine.

Quant à l'évolution des rémunérations au cours des années qui ont suivi, des études précises permettent d'en dégager les traits suivants. Si l'on s'en tient à la moyenne générale, le niveau des rémunérations issues des négociations, à l'échelon national s'est légèrement dégradé par rapport au niveau de l'inflation. Le centre d'études de la CISL a pu calculer qu'entre 1993 et 2001, les rémunérations ont augmenté de 24,8% en regard d'une inflation de 26,2%. L'IRES CGIL fournit des chiffres voisins : selon les secteurs de production, les augmentations de salaires perdent entre 0,3% et 0,6% en moyenne annuelle par rapport à l'inflation (seuls les secteurs du commerce et du tourisme parviennent à « battre » l'inflation).

Si, maintenant l'on introduit dans le calcul la part des rémunérations « de faits », issues des négociations d'entreprise (en Italie, à l'instar des pays nordiques, les négociations nationales coexistent avec les négociations au niveau de l'entreprise), l'augmentation moyenne des rémunérations parvient à compenser le niveau de l'inflation, et même dans certains cas à le dépasser de peu.

Le problème n'est pas réglé pour autant. Il faut l'examiner dans toute sa complexité ! D'une part, ainsi qu'on l'a rappelé, les moyennes générales ont pour effet de « gommer » les écarts entre les moyennes salariales calculées pour les différents secteurs de production et font apparaître ainsi des secteurs où les gens gagnent relativement moins. Mais deux autres facteurs sont à prendre en considération. D'une part, le calcul des rémunérations « de fait » ne concerne pas tous les salariés, ni même la majorité d'entre eux. En effet, les négociations de second ordre, celles qui ont lieu au niveau du territoire ou de l'entreprise n'existent que là où les syndicats sont puissants. Il faut donc en exclure les PME et, plus généralement, des secteurs entiers d'activité structurés sur ce modèle.

Une enquête de l'office des statistiques a fait apparaître qu'en 2001, les négociations au niveau des entreprises ne concernaient que 9,9% de celles comprenant plus de dix salariés, soit quelque 3.2 millions de salariés. En d'autres termes, ce même pourcentage correspondait à 80% des salariés travaillant dans le secteur de la production des moyens de transport, de 75% dans celui de l'électricité, du gaz et de l'eau, et de 52% de l'intermédiation financière. Dans la filière du bois et des meubles, ce chiffre tombait à 26%, à 11% dans le tourisme et à 10% dans les secteurs de la peausserie et des chaussures. Dans l'ensemble, les négociations au niveau de l'entreprise avaient bénéficié à 44,4% des salariés du Nord-ouest, 37,5% du Nord-est, 34% du Centre et 34,3% du Sud et des îles. On peut en conclure que les deux tiers des salariés italiens relèvent des négociations au niveau national. Pour une part non chiffrable d'entre eux, il convient également d'y ajouter les primes accordées par les employeurs.

Second facteur à prendre en considération : dans l'ensemble des revenus distribués, la part des rémunérations salariales a sensiblement diminué. Si l'on en croit la CGIL, de 36% durant les années 1980/1982, elle est descendue à 29,5% au cours des années 1996/2001. Dans son rapport de bilan pour l'année 2007, le gouverneur de la banque d'Italie, a affirmé que le pouvoir d'achat des salaires n'a pas bougé depuis 1995.

En termes absolus, un certain nombre de travailleurs s'est donc bel et bien appauvri. Mais c'est l'ensemble des travailleurs qui s'est appauvri en termes relatifs, dans la mesure même où leur part, mesurée à la totalité du revenu national, a diminué et que la valeur de leurs rémunérations a baissé ! Comment expliquer cette situation ?

L'accord de 1993 pour une modération des salaires (certes pas le seul de ce type en Europe) visait à stabiliser l'économie et son effet a été déterminant. Mais son mécanisme s'est avéré peu favorable aux intérêts économiques des salariés eux-mêmes. D'une part, l'inflation réelle s'est toujours révélée plus élevée que les prévisions, sur lesquelles se basaient les négociations avec les syndicats. Par ailleurs, le rattrapage salarial intervient toujours au « tour » d'après, c'est-à-dire avec au moins deux ans de retard, d'où un manque à gagner en termes de pouvoir d'achat. De plus, les progrès importants de la productivité (plus de 19%) n'ont bénéficié que partiellement aux salariés, et seulement à une partie d'entre eux, tant il est vrai que les négociations au niveau de l'entreprise ont été elles-mêmes moins nombreuses.

Il y a également d'autres raisons, qui n'ont aucun rapport avec les effets de l'accord de 1993. « Cela a été le même scénario partout dans le monde » répètent les économistes. Après la fin du système des taux de change fixes, les entreprises ont du apprendre à faire face à de nouveaux chocs, et nul doute que les salariés ont servi là de tampons amortisseurs. Tito Boeri, économiste auprès de l'université Bocconi, souligne que le phénomène ne se limite pas à l'Italie et qu'il doit être situé dans un cadre plus large. « Il s'agit d'un phénomène concomitant avec la diminution du poids des syndicats, en termes aussi bien politiques qu'en termes d'adhérents. C'est aussi en partie un effet de l'entrée dans l'Union monétaire. Quand il n'est plus possible de dévaluer pour « récupérer » de la compétitivité, des augmentations salariales disproportionnées, du moins dans les secteurs exposés à la concurrence internationale, ont comme conséquence la destruction des emplois. Dans ces conditions, les systèmes de négociations à l'échelon national, comme il en existe en Italie, deviennent plus fragiles et moins aptes à obtenir une part plus importante du PIB : les syndicats eux-mêmes ont conscience qu'il leur faut modérer leurs exigences, s'ils ne veulent pas créer du chômage ».

La situation est dès lors complexe et difficile à modifier. Sur les moyens d'y parvenir, un débat (une confrontation) s'est engagé entre les syndicats et les associations d'employeurs. Le système de négociations doit-il être modifié ? Mais comment ? Les avis sont partagés. Boeri lui-même fait observer que « la seule issue serait celle d'un type de négociations plus décentralisé. Mais elle n'est concevable que là où les syndicats sont plus puissants ». En conséquence, le risque serait qu'une partie plus ou moins grande des salariés ne puisse plus même disposer de ces augmentations modestes que des négociations au niveau national leur garantissaient. « On serait dans une situation où les écarts de rémunérations augmenteraient selon les secteurs de production et les entreprises. En fait, il serait nécessaire de maintenir l'institution des négociations au niveau national, qui reste pourtant modestes. En même temps, il conviendrait de répandre le plus possible le recours aux négociations décentralisées ». Les associations patronales défendent la nécessité d'adopter des systèmes de relations sociales « à l'anglo saxonne », ce qui signifie vider de tout contenu les négociations au niveau national. Les syndicats proposent, quant à eux, des négociations au niveau territorial, avec le risque de créer des disparités régionales en Italie.

## 2. Les bas salaires en Allemagne

I - Pendant presque toute la période de l'après-guerre, la structure de ses salaires a fait la renommée de l'Allemagne. Il s'agissait là en l'occurrence, d'un des piliers de *l'économie sociale de marché*, selon l'expression en vogue après 1945. Ce souci de ne pas trop ouvrir l'éventail des salaires s'est transmis d'un gouvernement à l'autre jusqu'au début des années 80. Mais dès cette date, et de manière plus nette à partir du milieu des années 90, la proportion des bas salaires (mesurée en pourcentage de l'ensemble de la population active) a constamment augmenté. Bien plus, ce pourcentage s'est même élevé plus rapidement que dans les autres pays au point que les chiffres allemands (22%) ont dépassé les chiffres anglais pour se situer non loin de ceux observés aux Etats-Unis (25%). Désormais, aucun pays de l'Europe continentale ne présente un pourcentage aussi élevé de bas salaires sur l'ensemble de la population active.

Les chiffres le plus récents publiés cette année sur la proportion de bas salaires sont calculés à partir de valeurs de seuil distinctes selon qu'elles se rapportent à l'Allemagne de l'Ouest ou à l'Allemagne de l'Est. Pour ce faire, on a appliqué le seuil de 9,61 euros pour l'Ouest et de 6,81 euros pour l'Est. Si l'on opte pour une valeur de seuil unique pour l'Est et l'Ouest (9,13 euros) la proportion de personnes à bas salaire ne s'en trouve guère modifiée (22,6% contre 22,2% lorsqu'on utilise des valeurs de seuil différenciées). La valeur de seuil pour les bas salaires est fixée aux 2/3 du salaire médian, c'est à dire au salaire horaire le plus fréquemment observé.

II - L'augmentation brutale de la proportion de personnes à bas salaire, passant de 15% en 1995 à 22,2% en 2006 soit une hausse de 43,3% en un peu plus de 10 ans, s'est de plus accompagnée d'une baisse des salaires moyens en 2005 et 2006. Autrement dit, les chiffres les plus récents

Montrent que non seulement le pourcentage de bas salaires est en augmentation mais que, en valeur absolue, leur niveau a baissé. De plus en plus de gens reçoivent un salaire de plus en plus bas.

En 1995, la majorité des personnes recevant un bas salaire (58%) occupaient un emploi à temps partiel. En 2006, ce pourcentage est tombé à 46%, maintenant 54% des bas salaires sont des personnes à temps partiel ou qui occupent des « petits boulots » (*minijobbers*) illustrant le fait que l'augmentation simultanée de ces formes d'emploi précaires contribue d'autant plus à l'augmentation du phénomène des bas salaires.

Si l'on observe qui sont les personnes à bas salaires, on note un pourcentage particulièrement élevé de travailleurs peu qualifiés (45,6%), de femmes (30,5%), de jeunes de moins de 25 ans (56,3%). Ces trois composantes ont fortement augmenté au cours de la décennie.

Il est également à noter que, depuis 1995, le niveau de qualification des personnes à bas salaire s'est élevé. La proportion de bas salaires parmi les travailleurs qualifiés a augmenté passant de 13,6% en 1995 à 23,1% en 2006. Etant donné que le travail qualifié constitue une part importante de l'ensemble des emplois, il ne faut pas s'étonner qu'aujourd'hui, plus des deux tiers des travailleurs à bas salaire possèdent en fait un niveau de qualification acquis par la formation professionnelle ou même par une formation scolaire de plus haut niveau.

III - Le nombre de travailleurs à bas salaire est, en Allemagne, supérieur à 6,5 millions. Leur salaire horaire moyen en 2006 était de 6,89 euros à l'Ouest et de 4,86 à l'Est. L'analyse de ces données montre que la part des bas salaires a augmenté particulièrement vite dans les secteurs où le niveau des salaires était déjà en dessous de la moyenne et où le taux de couverture par des conventions collectives est faible. Cette tendance est renforcée par le recours à l'externalisation, au travail temporaire, à la réduction des salaires pour les « petits boulots ». Les décisions gouvernementales de déréguler plus avant le travail temporaire et de desserrer le cadre juridique des « petits boulots » de façon à y recourir plus facilement, a contribué, en 2003, à accentuer la pression vers l'abaissement du niveau des salaires.

IV - Des études de cas montrent que l'augmentation du nombre de travailleurs à bas salaires et la diminution du niveau moyen des bas salaires exercent une forte pression sur l'ensemble des salaires et sur les structures de négociation collective. De plus en plus souvent, les syndicats se trouvent réduits à négocier des concessions pour préserver les emplois ou maintenir l'entreprise en activité. Dans un tel contexte, on ne peut que s'inquiéter de constater que l'économie allemande connaisse le pourcentage de personnes à bas salaires le plus élevé de l'Europe continentale. Aucun autre pays n'a enregistré ces dernières années un accroissement aussi rapide de la proportion de bas salaires qu'en Allemagne. On peut s'inquiéter encore plus du fait que jusqu'à présent l'Allemagne ne dispose d'aucun butoir pour limiter la baisse des salaires vers le bas, que ce soit par l'existence d'un salaire minimum comme cela existe dans les autres pays comparables, ou par la négociation collective nationale de niveaux standards comme cela existe en Scandinavie. Ce qui a pour effet de entraver l'érosion du niveau des salaires ainsi que la course poursuite vers des salaires toujours plus bas.

## **THEME 2 – Les systèmes de représentation des salariés et la négociation transnationale dans les entreprises européennes**

C'est en 1970 que la Commission européenne a proposé, pour la première fois, à ce qui n'était encore que l'Europe des six, un projet de système de participation des salariés pour un futur statut de société anonyme européenne. Trois modalités de participation étaient prévues simultanément :

1. des conventions collectives européennes conclues directement entre la société et les syndicats représentés dans les différents établissements,
2. un comité d'entreprise européen qui devait être régulièrement informé sur l'évolution des paramètres économiques et sociaux de la société et qui devait être consulté préalablement à toute mesure importante,
3. la participation de représentants des travailleurs au sein de l'organe de surveillance pour au moins un tiers de ses membres, un certain nombre de ces représentants devant obligatoirement être extérieurs à l'entreprise.

D'emblée, le projet de la Commission rencontra des réactions hostiles des acteurs sociaux, non seulement du côté des organisations patronales, majoritairement hostiles à ce type de participation des travailleurs, mais aussi du côté des organisations syndicales. En effet, la plupart des syndicats de l'Europe des Six, notamment en France, en Italie et en Belgique, étaient, à l'époque, opposés au système de la codétermination allemande qu'ils assimilaient à une collaboration de classe.

Depuis lors, les différents aspects du projet de la Commission ont connu des destins mitigés.

- Le dossier des conventions collectives européennes a progressé, grâce, notamment, au protocole social de Maastricht de 1991, mais il se heurte, depuis cette époque, au refus britannique de transférer au niveau européen des compétences de législation en matière de droit syndical et de droit de grève. A l'heure actuelle, la Commission souhaite modestement proposer à la discussion des partenaires sociaux un « cadre juridique optionnel » pour la négociation collective au niveau des entreprises transnationales, mais elle est confrontée à la forte hostilité du patronat européen.
- C'est le deuxième dossier qui a fait le plus de progrès, puisqu'il aboutit en 1994 à une directive sur les comités d'entreprise européens.
- En ce qui concerne le troisième dossier, la participation des travailleurs aux organes de direction de la Société Européenne, le processus fut, après une longue pause, relancé en 1988 par la Commission européenne sous la présidence de Jacques Delors. Comme pour les comités d'entreprises européens, les réactions des organisations patronales ont été hostiles. Les attitudes syndicales ont cependant évolué. La Confédération européenne des syndicats (CES), créée en 1974, a salué l'initiative de la Commission, signe manifeste de la fin de l'hostilité initiale de certains de ses membres. Il fallut cependant attendre le 8 octobre 2001, soit plus de trente ans après le premier projet de la Commission européenne, pour que le statut de la Société anonyme européenne (SE) soit définitivement adopté par le Conseil des ministres européen, sous la forme d'un règlement complété par une directive sur « l'implication des travailleurs ».

L'atelier se propose de faire le point sur ces différentes modalités de participation des salariés en Europe.

Pour le premier canal, qui concerne l'intervention des salariés sur les choix économiques, l'inventaire concernera d'abord les différents modèles européens. Il faut ici commencer par le bilan de la codétermination en Allemagne, puisque le système de participation proposé en 1970 par la Commission correspondait, en fait, au système alors en vigueur en Allemagne fédérale (avant qu'une réforme, en 1976, ne généralise à l'ensemble des grandes entreprises la codétermination paritaire, qui jusque là était réservée au secteur du charbon et de l'acier). A cette époque, aucune forme de participation aux organes de direction ou de contrôle des entreprises n'existait dans les autres pays de l'Europe des Six. Cette situation a beaucoup changé depuis. Aujourd'hui, sur les 25 pays de l'UE, seuls 7 n'ont aucune législation de ce type : 3 parmi les 15 anciens Etats membres (Belgique, Italie et Royaume-Uni) et 4 des 10 nouveaux Etats membres (Chypre, Estonie, Lettonie et Lituanie).

En ce qui concerne la négociation collective transnationale, il faut distinguer deux niveaux : le niveau interprofessionnel et sectoriel d'un côté, le niveau de l'entreprise de l'autre. Au niveau interprofessionnel et sectoriel, les accords relevant des compétences sociales de l'Union européenne peuvent, à la demande des partenaires sociaux et sur proposition de la Commission, être mis en oeuvre par une « décision » du Conseil des ministres, qui les transforme généralement en directives destinées à être transposées en droit national. Alternativement, les accords sont mis en oeuvre au plan national « selon les procédures et pratiques propres aux partenaires sociaux et aux Etats membres ». Quel est aujourd'hui le bilan quantitatif et qualitatif des accords européens conclus de ces différentes manières?

Au niveau des entreprises transnationales, les premières tentatives de négociation furent celles entamées dans les années 1960-70 par les fédérations syndicales internationales (FSI), appelées, alors, *secrétariats professionnels internationaux*. Les initiatives des comités d'entreprise européens (CEE), coordonnées avec les stratégies des instances syndicales au niveau national, européen et mondial, ont donné une nouvelle impulsion à la négociation transnationale au niveau des entreprises.

Contrairement à ce qui se passe aux niveaux interprofessionnel et sectoriel, il n'y a pas de législation européenne concernant le dialogue social européen au niveau de l'entreprise. Dans sa communication sur le dialogue social européen en 2004, la Commission européenne a fait référence pour la première fois à son intention de proposer un cadre européen pour la négociation collective transnationale incluant les niveaux de l'entreprise, sectoriel et régional. Où en est-on aujourd'hui sur ce projet ?

Certaines entreprises transnationales n'ont pas attendu la mise en place d'un cadre juridique pour conclure des accords transnationaux, que ce soit au niveau global ou européen. Pour ce qui est de la signature de ces accords, plusieurs acteurs sont impliqués, seuls ou de manière coordonnée. La pluralité de signatures pose la question de la coordination de l'acteur syndical à différents niveaux d'intervention non seulement afin que ces accords puissent voir le jour mais aussi afin qu'ils puissent avoir des effets en ce qui concerne leur application et leur suivi. Elle pose aussi la question de la répartition des rôles entre l'acteur syndical et les CEE. Et finalement, elle pose aussi la question de l'articulation avec les autres niveaux de négociation transnationale en Europe.

## Les systèmes de représentation des salariés : l'exemple allemand

I - L'expression plutôt terne de *systèmes de représentation des salariés* dissimule en fait un ensemble de problèmes et de perspectives autrement plus excitants. Que ce soit la participation, la co-détermination ou la démocratie en économie, il s'agit chaque fois d'enjeux ayant suscité depuis longtemps des débats et des initiatives politiques qui ont une longue histoire aussi bien en Allemagne que dans la plupart des pays européens. Et assurément, c'est du moins là notre espoir, et ce que nous considérons comme une nécessité, que ces questions sont promises à un grand avenir. Personne ne conteste que de tels débats et leurs prolongements politiques ont donné lieu, dans les différents pays, à des perspectives chaque fois différentes et à des retombées qui l'étaient tout autant.

Nous allons ici nous efforcer d'éclairer l'expérience de l'Allemagne en matière de partenariat social et de résolution des conflits. J'associe sans hésiter ces deux expressions dans une même phrase car la notion de partenariat social n'a pas grand chose à voir avec l'idée d'harmonie. Il s'agit plutôt en l'occurrence, d'une manière de faire face à des conflits.

Une remarque générale avant de présenter les principes qui encadrent, en Allemagne, la participation et la co-détermination et l'enjeu politique qu'ils représentent. Nous avons la conviction qu'aujourd'hui c'est la substance démocratique de l'Europe qui est désormais en jeu. Il ne s'agit pas là seulement d'une affaire d'élections ou encore du traité constitutionnel mais de tout ce qui touche à la manière de gérer les conflits et du degré de participation et des moyens donnés aux salariés d'influer sur leur résolution. L'unité de l'Europe est une grande idée qui ne peut avoir d'avenir qu'à la condition que l'homme de la rue ait le sentiment qu'il est lui-même impliqué dans cet avenir c'est à dire qu'il peut lui-même influencer efficacement sur l'évolution de ses conditions de travail et de vie. L'UE doit aussi développer simultanément la démocratie et la dimension sociale au lieu de se contenter de mettre en place l'organisation de la libre entreprise et des marchés.

II - Beaucoup d'aspects de la vie du travail tels que la rémunération, les limites légales à la durée du travail hebdomadaire, l'hygiène et sécurité sont réglementés par la loi ou par les conventions collectives. Pour autant, ces spécifications donnent quotidiennement à des conflits qui se résolvent au niveau des usines ou des entreprises. Les Allemands ont pour toute chose — c'est d'ailleurs là leur réputation — une loi correspondante. C'est ainsi que la loi « works constitution act 52/72 » accorde des droits individuels spécifiques aux travailleurs et plus particulièrement au comité d'entreprise élu par l'ensemble du personnel indépendamment de toute affiliation syndicale.

Quels sont les problèmes qui relèvent du lieu de travail ou de l'établissement ?

- Lorsque des décisions économiques sont prises et que, comme il arrive souvent, elles ont des retombées négatives sur les salariés et leurs intérêts, le comité d'entreprise n'a comme seul droit que d'en être informé en temps voulu.
- Le droit des comités d'entreprise à s'impliquer dans l'introduction des nouvelles technologies n'a pas fait l'objet d'une réglementation satisfaisante.
- Le comité d'entreprise a le droit dans certaines circonstances de s'opposer à des décisions de gestion individuelle visant un salarié.
- Le comité d'entreprise a un droit de co-détermination sur les horaires de début et de fin de la journée de travail.
- Le comité d'entreprise a un droit de co-détermination sur le système de rémunération y compris la fixation des taux pour le travail à la pièce et du niveau des primes.

- Le comité d'entreprise a également un droit de co-détermination dans la mise en place et la gestion des activités sociales de l'entreprise.

Les syndicats allemands considèrent que ce catalogue ne correspond pas à leurs attentes alors que le patronat allemand en blâme le caractère exagérément extensif et trouve qu'il entrave la prise de décision au niveau de la direction.

De plus en plus, la réalité sociale sur les lieux de travail, dans les établissements, acquiert une dimension européenne. C'est pourquoi les syndicats allemands apprécient la directive sur les comités d'entreprise européens et ses prolongements. Il va néanmoins sans dire que les projets récents de révision de la directive avancés par la Commission sont fort éloignés des attentes en la matière. Il est absolument nécessaire que les comités d'entreprise européens soient un moyen de peser sur la prise de décision et ne se laissent pas cantonner dans un rôle d'information, fonction qui est bien sûr bonne à prendre au passage.

Second élément central dans le système de représentation des salariés en Allemagne, la co-détermination au sein du conseil de surveillance lui-même. Là encore, l'Etat allemand lui a donné une base légale, la loi sur la co-détermination votée en 1976. Elle en définit les modalités sur une base proche de la parité au sein des conseils de surveillance dès lors que l'entreprise comprend plus de 2000 salariés.

Sans entrer dans les détails, il suffit de rappeler que, malgré les limites imposées à son exercice, la co-détermination constitue, au sein du conseil de surveillance, un outil efficace permettant de relayer l'information et –si l'on sait bien s'y prendre- un moyen de peser sur les grandes décisions prises par la direction des entreprises ou des groupes, en particulier celles ayant une dimension stratégique.

III - Il est clair que les dispositions que l'on vient de rappeler font l'objet de pressions politiques. A commencer par les organisations patronales qui proposent les modifications suivantes :

- réduire le nombre de représentants salariés dans les conseils de surveillance de la quasi parité à un tiers
- abolir totalement la loi de 1951 sur la co-détermination dans le secteur du fer, de l'acier et des mines (elle garantissait la parité réelle dans un secteur déclinant de l'économie).
- ne plus accepter que des représentants syndicaux extérieurs à l'entreprise puissent être élus comme membres de son conseil de surveillance.

Ce genre de réforme ne sera décidé que si la majorité politique en place le permet. Pour le moment ces propositions n'ont pas encore d'impact réel dans la mesure où il y a beaucoup de cadres dirigeants et d'employeurs qui, à titre individuel, apprécient ce mode de résolution des conflits selon la logique de la co-détermination et s'efforcent de préserver le climat de travail de type *coopératif* au sein de leur entreprise.

Il convient de prendre encore plus au sérieux ce qui est en train de se jouer au niveau européen, à savoir :

- la directive actuelle sur les droits des actionnaires des sociétés cotées,
- la directive sur la liberté d'établissement pour les entreprises dans l'UE,
- la directive sur les fusions transfrontalières.

Toutes ces dispositions peuvent être détournées aux fins de réduire les droits de la co-détermination à son minimum. Il importe donc que toutes les parties concernées adoptent, sur ces questions, une position commune visant à placer la pratique réelle de la co-détermination et de la participation des salariés au cœur même de l'Europe sociale. Ce serait là une manière de déplacer le débat sur les principes vers la question de leur application concrète. C'est là un programme d'action qui dépasse, à n'en pas douter, la cadre du dialogue social proprement dit.

IV – Quelques considérations à partir de la perspective allemande.

- Il importe de conférer plus de substance démocratique aux idées que nous faisons valoir auprès des salariés des entreprises et sur la scène politique de notre pays.
- Nous devons en assurer la promotion dans les organisations syndicales européennes ainsi qu'au parlement européen.

Nous devons nous efforcer de les promouvoir sans arrogance et sans fatuité. Ce serait là des attitudes déplacées. Mais nous devons tenir ferme sur nos principes démocratiques, lesquels ne se limitent pas à la tenue d'élections tous les quatre ou cinq ans. La démocratie ne se borne pas à sa dimension électorale. Elle existe surtout comme une façon de vivre, et elle inclut des modes de représentation réels des salariés pour reprendre le titre de cet atelier. Ou, pour être plus exact encore, les différents modes par lesquels peuvent participer démocratiquement à la prise de décision économique.

### **THEME 3 – Politiques industrielles européennes et territoires : l'exemple de l'énergie et des transports**

A l'aube de ce XXI<sup>e</sup> siècle les économies européennes montrent, tout à tour, des signes de faiblesse dans une mondialisation marquée par l'émergence de nouveaux pôles de croissance. Si la France et l'Italie sont souvent cités comme les mauvais élèves de la classe, c'est au tour de l'Irlande de manifester des signes d'épuisement et des signaux de détresse (excessif ou pas). En regardant la situation sur une longue période, il devrait être possible de faire un sort aux diagnostics et aux critiques qui s'apparentent davantage à des idées reçues, des idées idéologiques vieilles comme l'économie industrielle et remises à la mode du jour. Tout au moins pourrait-on admettre qu'il n'existe pas de cause unique et qu'il convient d'agir sur plusieurs fronts. Lasaire a déjà beaucoup insisté sur la nécessité d'opérer des jeux coopératifs, tout au moins, dans la zone euro et dans la gestion économique et monétaire de cet espace.

Mais « le retour » des politiques industrielles doit aussi devenir un domaine de coopération et pas seulement un champ d'affrontement concurrentiel où chacun ne gagne que ce que perd le voisin. Le concept de « politiques industrielles » est réhabilité, reste à en définir le bon usage et examiner si le concept, pour certains secteurs de l'économie, ne peut être mise en œuvre à l'échelle de l'Union Européenne, celle-ci constituant « l'espace pertinent » : ce serait le cas, ce pourrait être le cas de l'énergie et des transports. Ces deux secteurs conviennent d'autant mieux qu'ils sont au cœur de questions et d'exigences fortes et parfois contradictoires : le développement durable contient tous les ingrédients de cette alchimie complexe à construire et porte en lui les exigences et les opportunités qui touchent à ces deux domaines. Selon les réponses apportées, des solutions innovantes pourront apparaître : le transport collectif, ferroviaire en l'occurrence, condition d'un développement équilibré des territoires et donc du niveau, de la qualité et de la répartition des emplois ; l'énergie est une ressource indispensable et sa production comme son usage sont conditionnés par des approches environnementales. Ces deux domaines constituent un champ d'activités très large incluant l'amont et l'aval, la recherche, la conception, le BTP, l'existence et l'efficacité d'opérateurs spécialisés. Ces domaines affectent les grandes entreprises, les PMI, les collectivités, l'Etat et mettent en exergue le facteur humain : la matière grise, les qualifications, l'organisation du travail, les relations sociales, les acteurs socio-économiques. Ils touchent aussi à la définition du secteur public et à la question des privatisations (RU, RFA).

#### **L'énergie et le ferroviaire**

Ces deux secteurs constituent un potentiel considérable en Europe, en particulier dans les pays, comme l'Allemagne et la France, qui ont atteint l'excellence. Un potentiel d'emplois directs dans les bureaux d'études, les lieux de production, les services, les grands opérateurs. Un levier pour le développement des territoires. Un outil possible au service d'une croissance différente, respectueuse de l'environnement, soucieuse de la qualité de l'emploi, attachée au service de l'intérêt général des territoires, des pays, de l'Union Européenne.

Ce constat peut incliner à l'optimiste. Mais des différences, des écarts, sont constitués entre les différentes économies européennes.

Dans le domaine des transports ferroviaires, la France excelle dans les transports voyageurs mais elle a un gros handicap pour le fret là où les allemands ont une supériorité indiscutable. Comment réagissent les acteurs devant ce constat ? Ces enjeux relèvent-ils du national ou de l'Europe ? Dans la filière énergétique, la France tire profit de son parc nucléaire – dont le bien fondé est le même objet de débat – et restructure ses activités dans le gaz naturel face à un fournisseur arrogant en position de force. Ne serait-il pas opportun de définir une politique

énergétique européenne en mutualisant nos outils ? Pourquoi pas une « CECA » de l'énergie ? Les concessions des uns permettraient de négocier d'autres compromis. Bref, comment faire du gagnant gagnant ?

## **A – Première table ronde : Energie/Climat**

La perception s'est progressivement imposée que le changement climatique provoqué par les émissions de gaz à effet de serre liées aux activités humaines constitue un risque considérable qui pèse sur les générations actuelles mais beaucoup plus fortement sur les générations futures, et qui menace l'ensemble de la planète mais plus fortement certaines régions du monde, dont beaucoup souffrent déjà d'un faible développement. D'importantes négociations internationales menées sous l'égide de la Convention cadre des Nations unies contre le changement climatique (CCNUCC, 1992) ont abouti au Protocole de Kyoto, qui couvre la période 2008-2012 mais n'engage que les pays développés –à l'exception notoire des Etats-Unis- ; lors de la conférence de Bali (décembre 2007), l'ensemble des pays du monde – y compris les Etats-Unis et les pays émergents- se sont donnés rendez-vous à Copenhague en 2009 pour conclure un protocole devant prendre effet en 2013. L'Union européenne, depuis l'origine, est en pointe. En particulier, le Conseil européen des 8-9 mars 2007 a fixé une série d'objectifs ambitieux (« les trois fois 20% : voir mémo « Energie/ climat » joint au présent dossier) ; et le « paquet climat énergie » constitue l'un des volets à l'agenda de la présidence française de l'Union européenne.

La lutte contre le changement climatique est donc un élément de premier plan de la protection de l'environnement, qui constitue l'un des trois piliers du développement durable, les deux autres étant l'économie et le social. D'où l'intérêt particulier d'inscrire ce thème à l'ordre du jour de la biennale de Lasaire.

La réduction des émissions de gaz à effet de serre concerne de nombreux secteurs, parmi lesquels par exemple la déforestation ou l'agriculture (élevage, biocarburants, etc), le résidentiel et le tertiaire (chauffage), les transports (voir ci-après), mais le secteur le plus émetteur à l'échelle mondiale et à l'échelle européenne est celui de la production d'énergie électrique (la France constituant un cas particulier en raison de l'équipement électronucléaire qui fournit 85% de l'énergie produite par EDF). La question de la production de l'électricité est donc au cœur de la problématique du développement durable, d'autant plus que l'électricité, en l'état actuel des technologies, d'une part ne peut (pratiquement) pas se stocker et d'autre part peut être interconnectée à l'échelle européenne mais ne peut (pratiquement) pas l'être à l'échelle intercontinentale (pas de concurrence mondiale).

- Quelles sont les perspectives de consommation et de production d'électricité au sein de l'Union européenne ? Comment ces perspectives concilient-elles les besoins économiques et sociaux avec les engagements relatifs à la limitation des émissions de gaz à effet de serre ? Quelle sont les enjeux principaux des politiques communautaires ? Quelles sont les convergences et les divergences entre les stratégies des différents Etats membres ? Quels sont les domaines et les modalités de coopérations possibles ?
- La limitation des émissions de gaz à effet de serre suppose d'importants développements technologiques pour produire massivement des énergies renouvelables (éolien, solaire, biomasse de façon plus controversée), stocker l'énergie produite de façon intermittente, capturer ou stocker le carbone, voire relancer le nucléaire et même (à plus long terme) maîtriser la fission (projet Iter). Il existe donc de très importants

enjeux industriels. Comment concrètement atteindre les objectifs quantitatifs adoptés par le Conseil européen de mars 2007 ? Quelles sont les opportunités de coopération ou au contraire de compétition entre les centres de recherche, les entreprises ? Comment dépasser la vision court-termiste pour répondre aux besoins d'équipement à long terme ?

- Le domaine des infrastructures de transports d'électricité (qui constituent des « monopoles naturels ») recèle un important potentiel de « jeux coopératifs » à l'échelle de l'Union européenne. Quels sont les progrès souhaitables ?
- La production et la commercialisation de l'électricité font l'objet d'une mise en concurrence. Cette orientation peut avoir d'importantes conséquences sur les prix (niveau, volatilité) donc affecter les différents « agents économiques » : les consommateurs, avec des effets redistributifs dont certains peuvent affecter les catégories sociales les plus fragiles et doivent donc faire l'objet de politiques d'aides (sous forme de transferts par exemple) ; les structures industrielles donc, en particulier d'emploi, de qualifications, de salaires ; les actionnaires, privés ou publics (Etat actionnaire, dans cas de EDF par exemple). Quelles sont les mesures de régulation nécessaires ? Quelle coopération entre les régulateurs des Etats membres ? Quel rôle est-il souhaitable de prévoir pour les partenaires sociaux ? pour les organisations de consommateurs ? pour les organisations de solidarité ?
- Par rapport au « paquet climat/énergie », quelles ont les propositions à soutenir, à éviter, à compléter ?

## **B – Deuxième Table Ronde : la filière ferroviaire**

C'est un secteur fortement marqué par les cultures nationales mais aussi forcément imbriqué dans l'espace européen. Les atouts de chaque pays (France/Allemagne, par exemple) constituent-ils un terrain de coopération ou un espace concurrentiel ? et dans ce cas peut-on envisager des complémentarités voire même des zones de coopération ? Existe-t-il un compromis possible fondé sur un équilibre entre concurrence et coopération ? La base d'une complémentarité ?

En France, en Allemagne, dans l'Union européenne, les industriels savent concevoir et fabriquer des trains performants pour satisfaire les besoins endogènes et développer des exportations ; le BTP sait construire les infrastructures, les entreprises de services et les opérateurs concernés des réseaux, savent faire rouler les trains, gérer des situations complexes avec des garanties de sécurité, d'efficacité et de fiabilité. Tout cela ne va pas sans problème, mais l'existant est impressionnant, sachant qu'aucune situation n'est jamais définitivement acquise.

- Que représente la filière ferroviaire en termes d'emplois, d'innovation, de richesses, d'exportation ? comment optimiser ce potentiel ? Le point de vue des milieux des entreprises et celui des syndicats.
- Comment l'existant peut-il répondre aux exigences environnementales et d'aménagement du territoire ? comment les acteurs concernés appréhendent-ils la question du fret, des itinéraires de fret, l'organisation et la gestion du fret ferroviaire, compte tenu des besoins et des exigences des territoires ? Le rôle de l'Etat, des Länder et régions, le rôle des acteurs de la société civile territoriale. Comment le trafic voyageur répond-il aux mêmes exigences ? liaisons internationales, circulation de « la matière grise » liaisons journalières, desserte travail-domicile ? les problèmes qui relèvent du service de transport

et ceux qui relèvent de l'organisation spatiale des lieux de vie et de travail. Le rôle des utilisateurs et des collectivités.

- Quelles coopérations et quelle organisation de la concurrence envisager dans l'espace européen pour optimiser le potentiel de la filière et les services rendus aux territoires ? Peut-il exister au niveau supranational, l'expression de la puissance publique, une sorte « d'Etat » européen en tout cas une vraie capacité d'impulser et de coordonner les coopérations nécessaires ?

Chacun de ces aspects sera précisé par **l'intervention d'experts** en vue de susciter un **éclairage approfondi**. Dans une première phase du débat, après ce panorama, interviendront les acteurs présents dans la salle : **entreprises, syndicalistes des branches et entreprises concernées**, acteurs du **territoire** (élus, société civile). Dans une seconde phase, le débat sera ouvert à tous les participants à cet Atelier.

\*\*\*\*\*



LABORATOIRE SOCIAL D' ACTIONS D' INNOVATIONS DE REFLEXIONS ET D' ECHANGES

9<sup>e</sup> biennale *Europe Travail Emploi*

# ACTEURS SOCIAUX RELANCE DE L'EUROPE ET MONDIALISATION

COMPTE RENDU DU SEMINAIRE DE BRUXELLES

11 Janvier 2008



COMMISSION EUROPEENNE



Comité économique et social européen

Avec le soutien financier de la Commission européenne

## Ouverture du séminaire

**Vladimira Drbalova** ouvre le séminaire et propose de centrer l'attention des intervenants sur le concept de flexibilité, source de cette adaptabilité que la mondialisation attend aussi bien des salariés que des employeurs.

**Robert Mounier-Véhier** rappelle que Lasaire entend participer pleinement à la relance du dialogue social en Europe. Pour se faire, il convient de développer les capacités d'expertise nécessaire à l'appréciation et au suivi des négociations sociales au niveau européen et transnational. Comment relancer l'Europe ? La question se pose aussi bien au niveau national qu'au niveau de la zone euro, où il conviendrait de redonner un nouveau souffle au *processus de Cologne*. Il s'agit enfin d'aider les nouveaux pays entrants à trouver des voies de convergence vers les niveaux sociaux familiers aux pays de la "vieille Europe".

### Débat sur le thème : les avancées du dialogue social au niveau européen.

**Anne-Marie Grozelier**, secrétaire générale de Lasaire, propose le cadre de réflexion pour le séminaire : dans une première partie, retracer les grandes évolutions du dialogue social en Europe ; dans la seconde partie, aborder les derniers développements des comités d'entreprise européens (les CEE) et la question des négociations au sein des entreprises transnationales.

**Jackie Morin** présente les derniers développements du dialogue social européen. Dans sa forme tripartite il se joue depuis 2003 dans le cadre du *sommet social tripartite* qui s'est substitué à d'autres instances (notamment au Comité permanent de l'emploi) et associe l'approche macroéconomique aux questions relevant de l'emploi et de l'éducation. Dans sa modalité "bipartite", le dialogue peut se situer, depuis le traité de Maastricht, aussi bien au niveau interprofessionnel qu'au niveau sectoriel, en attendant de trouver sa place d'ici peu au niveau des entreprises transnationales. Depuis ses débuts le dialogue social s'est aguerri. Les textes signés au départ sous la forme d'avis communs ou de déclarations évoluent de plus en plus vers des textes qui ont une réelle portée normative. Depuis 2002, les partenaires sociaux ont pris l'habitude de se mettre d'accord sur un programme de travail pluriannuel. Du même coup, ils se préoccupent davantage de la mise en œuvre et du suivi des accords qu'ils ont signés. Onze accords internationaux ont ainsi été signés, dont une part directement issue d'une directive européenne. Pour les accords autonomes (articles 139), la commission les transmet aux institutions pour renforcer leur légitimité.

Au niveau sectoriel, le dialogue social met un peu de retard à se développer, par le canal de *comités sectoriels*, dont le nombre augmente chaque année (35 à l'heure actuelle). Les plus récents concernent l'automobile et le secteur des métaux non ferreux. Comme pour l'interprofessionnel, le dialogue social sectoriel s'est développé en deux phases : d'abord une prise de contact et une période d'apprentissage, suivies, dans un second temps, d'une phase de véritables négociations. Quelques exemples récents : les accords sur les conditions de travail des marins (secteur du transport maritime), accords dans le secteur du rail en 2005 (dans la perspective de la libéralisation à venir) portant sur la durée et les conditions de travail, les périodes de repos, et sur le statut du personnel "mobile", c'est-à-dire susceptible de franchir les frontières.

Les domaines ouverts à ce type de négociations ne cessent de s'élargir (formation, égalité des chances, mobilité, anticipation du changement, etc.) ; beaucoup de choses sont désormais négociables au niveau européen, à l'exception des salaires et du temps de travail que les employeurs entendent maintenir au niveau national.

Trois questions se posent alors :

1. comment développer le dialogue social dans des secteurs non encore couverts. Certains sont très importants, la métallurgie notamment ?
2. comment intensifier le dialogue social et s'attaquer aux sujets plus "sensibles" ?
3. comment encourager et encadrer le développement des accords au sein des entreprises transnationales ?

Jackie Morin insiste enfin, sur l'importance que la Commission européenne accorde au développement de la compétence des acteurs sociaux. Dans son Article 5-3, le FSE prévoit d'ailleurs de venir, aux niveaux nationaux, apporter son soutien au développement des compétences dont doivent se doter désormais les partenaires sociaux.

**Joël Decaillon** rappelle que la notion de marché du travail européen est loin d'être évidente. Mais certains événements comme l'affaire de Vilvorde ou l'apparition de la circulaire dite "Bolkenstein", ainsi que différents arrêts rendus par la *Cour de Justice* Européenne ont accéléré la prise de conscience.

Plutôt que de se polariser sur les aléas que rencontre la notion de *contrat de travail*, il paraît plus intéressant de repérer les contraintes auxquelles le marché du travail européen doit faire face, mondialisation oblige. Au départ, il est clair que le concept de *flexisécurité* correspond à une conception de l'organisation sociale typique des sociétés scandinaves, qui ont été en effet les premières à les concevoir. La généralisation de la flexisécurité est donc inséparable de cette dimension culturelle. Mais d'autres facteurs ne sont pas à négliger pour autant : ainsi les échéances démographiques, les structures et les traditions de la formation professionnelle ainsi que les performances en matière de productivité. Chaque pays présente un cas de figure différent. Il y a néanmoins des problèmes pour ainsi dire "trans-européens". Ainsi partout en Europe, trop de jeunes non-qualifiés, mais paradoxalement aussi trop de jeunes trop-qualifiés ou plutôt "mal-qualifiés" se présentent chaque année sur le marché du travail européen. Si l'on ajoute à ces données de base, l'effet de certaines variables comme le pourcentage des très bas salaires selon les pays, ou la proportion de salariés couverts par une convention collective, force est de constater que la mise en place de la flexisécurité sera d'autant plus délicate qu'elle s'opèrera sur le fond d'un marché du travail extraordinairement hétérogène.

Quatre réalités doivent être prises en compte pour appréhender le problème dans toute sa complexité.

1. On a besoin d'un Etat de droit pour asseoir un droit social qui fonctionne. Or ce n'est pas toujours le cas dans les 27 Etats membres. Il suffit de réfléchir au poids du travail non déclaré dans la vie économique de chacun des Etats concernés, ainsi que l'organisation du marché du travail qui en découle.
2. Il faut donner toute leur place aux partenaires sociaux, non seulement dans la conception mais aussi dans la mise en œuvre du concept de flexisécurité, si tant est qu'il s'agit d'en faire un ensemble de dispositifs faisant pièce à l'individualisation du

contrat de travail et à ses conséquences, telles qu'on en mesure déjà les effets dans des pays de tradition anglo-saxonne, comme l'Australie et la Nouvelle-Zélande.

3. L'importance des mécanismes assurant la solidarité ne doit pas non plus être sous-estimée parmi les conditions préalables au succès de la flexisécurité. Du même coup, il faut veiller à ce que l'ensemble du système soit financièrement garanti. En d'autres termes, pas de flexisécurité sans un gros "effort de financement public".
4. Enfin la flexibilité doit faire l'objet de négociations à l'intérieur même de l'entreprise. C'est ce que J. Decaillon qualifie de "flexisécurité interne", pratique à laquelle les partenaires sociaux sont, même sans en connaître le terme, déjà préparés. Le vrai problème résiderait alors plutôt dans la manière de fédérer pour ainsi dire à partir de "l'extérieur" ces négociations internes et de rendre compatibles et cohérents des montages concernant des salariés travaillant par exemple sur un même site ou dans un même bassin d'emplois et provenant d'entreprises de taille et de nature différentes.

Or quand on envisage le concept de flexisécurité dans son extension, on découvre qu'il a l'avantage de dépasser l'opposition apparemment irréductible *insiders/outsiders*. Ainsi, dans le cadre de la flexisécurité, il est possible d'envisager simultanément des initiatives en matière de formation couplées avec des négociations au niveau européen visant à réduire l'exclusion professionnelle dans l'ensemble des pays de l'UE.

La flexisécurité est par elle-même une invitation à élargir les perspectives, et par conséquent, le champ d'intervention ouvert au dialogue social. La CES entend bien œuvrer dans ce sens. Tout comme *Business Europe* avec lequel des contacts informels ont été noués. Des thèmes inédits y sont dès maintenant abordés, par exemple les conséquences du changement climatique sur l'évolution de l'emploi en Europe. On aura ainsi noté que toutes les grandes entreprises ont désormais leur département de développement durable. Ce sont là autant de questions qui pourraient figurer parmi les préoccupations nouvelles devant conduire à la révision de la directive sur les CEE. Ainsi les partenaires sociaux témoignent-ils de leur volonté de placer l'UE en pointe sur un certain nombre de grands engagements touchant aussi bien le progrès social que le souci de l'environnement. Ce peut-être là un atout pour donner à la construction européenne la valorisation politique qu'elle mérite.

**Enzo Avanzi** constate que tout comme les syndicats de salariés, les employeurs ne jettent pas sur la notion de dialogue social le même regard. On peut estimer que France, Italie et Espagne l'interprètent en gros dans les mêmes termes. Ce n'est pas le cas des pays de l'Europe du Nord qui ont en commun une autre approche de la notion, sans parler de celle des pays issus de la "nouvelle Europe".

Il faut aussi se souvenir que longtemps on a pu penser que la construction de l'UE pourrait servir de cadre à la prospérité des entreprises publiques. Désormais les perspectives ont un peu changé. On se situe plutôt dans une logique de "gouvernance", parfaitement compatible elle aussi avec celle de dialogue social, tant il est vrai que cette notion touche à toutes les sphères de la société, y compris l'assise même des droits individuels. Ce type d'intervention a vocation à diffuser ses efforts dans l'ensemble de la société.

**Toni Ferigo** peut appuyer ses analyses sur deux études qu'il a conduites, l'une sur la flexisécurité au Danemark, la seconde sur le dialogue social dans les pays de l'Est. Un premier constat se dégage : la tendance à l'individualisation du contrat de travail qui avait commencé

il y a une dizaine d'années dans les pays anglo-saxons, s'étend désormais dans le reste du monde. Même au nord de l'Europe, où règne encore une tradition social-démocrate, les syndicats sont écartés des négociations dès lors qu'elles concernent les salaires, le temps de travail ou les grilles de classification. Cette tendance à l'individualisation, est bien sûr encore plus marquée en France et en Italie. Partout le niveau de "couverture" est en baisse. C'est là le résultat de l'externalisation croissante, et de la filialisation qui caractérise le style de management contemporain. Tous les systèmes de relations sociales s'en trouvent affectées.

Toni Ferigo remet en cause la version officielle qui règne un peu partout. Même en Allemagne, on peut constater que bien des conventions collectives dûment signées couvrent parfois de leur manteau, des pratiques sur le terrain en violation avec le droit du travail en vigueur. Bref l'ancienne forme de régulation semble avoir vécu, sans que le dialogue social ait réussi à la remplacer avec efficacité, si ce n'est en recourant à des slogans sans contenu vérifiable comme semble l'être, aux yeux de Toni Ferigo, la notion de flexisécurité elle-même !

Quant aux pays de l'Est, les nouveaux entrants, ils sont à même de présenter toute la panoplie du dialogue social. Mais, en allant sur place, on constate rapidement que les responsables syndicaux sont sans prise sur l'évolution des choses, au point que les organismes internationaux, tels que le F.M.I. ne font même pas semblant de les consulter, lorsqu'ils entreprennent d'introduire des réformes devant emmener à marche forcée, l'économie jugée "retardataires" vers la libéralisation du marché. Il est donc grand temps pour les partenaires sociaux européens de mettre les cartes sur la table, si l'on entend vraiment redonner à la construction européenne le contenu social dont elle se réclame officiellement.

### *Le débat*

**Jean-Louis Moynot**, Lasaire, entend attirer l'attention sur des innovations que l'activité de certains groupes de travail oeuvrant dans l'ombre de la Commission européenne a su apporter aux pratiques du dialogue social. Ainsi, ces groupes où syndicalistes, industriels, experts se rencontrent sur une base informelle, ont développé une sensibilisation aux changements et aux anticipations technologiques et économiques. Il s'agit d'initiatives où des industriels regroupés en branches, voire en sous-branches, invitent les responsables syndicaux à venir discuter avec eux des grands dossiers de l'heure. Le groupe du secteur de l'automobile, par exemple, a pu ainsi donner l'occasion aux industriels et aux représentants syndicaux du secteur, d'examiner ensemble les aspects problématiques correspondant aux grandes mutations que ce secteur s'appête à affronter.

**Ornella Cilona**, CGIL, rejoint la mise en garde de Joël Decaillon qui voit dans la flexicurité une manière de peser sur le statut des salariés à temps plein en échange d'une augmentation du nombre des emplois. Par ailleurs, la C.G.I.L. a entamé, de concert avec les autres syndicats, des discussions visant à améliorer le pouvoir d'achat des salariés. Il convient de donner à cette démarche une publicité qui dépasse les frontières italiennes.

Vladimira Drbalova, en tant que représentante des employeurs tchèques, insiste sur l'importance d'une interaction forte entre le dialogue social au niveau national d'une part et le niveau européen d'autre part. Il est important que les nouveaux pays entrants trouvent dans un tel lieu une incitation à remplacer l'ancien dialogue à trois (employeurs, syndicats, Etat) par un dialogue à deux entre employeurs et syndicats de salariés. D'ailleurs l'existence même de ces nouvelles responsabilités assumées par des représentants des employeurs tchèques au

niveau européen est destinée à mieux structurer le dialogue social au niveau national lui-même.

Jackie Morin entend réagir aux analyses de Toni Ferrigo. S'il entérine le constat d'une tendance croissante vers l'individualisation du contrat de travail, il souligne également qu'un besoin croissant de coordination se fait jour partout au niveau européen. Ces deux tendances doivent être prises en compte en même temps, lorsqu'il est question de détachement ou de mobilité des travailleurs, les syndicats devraient être en toute logique encore plus impliqués que par le passé dans le fonctionnement des mécanismes au niveau européen. Jackie Morin ne partage pas non plus les réserves de Toni Ferrigo concernant l'affaiblissement de la puissance syndicale dans les nouveaux pays membres comme contre-coups à leur entrée dans l'UE. C'est, selon J. Morin, l'analyse de Mme Drbalova qui semble la plus pertinente : l'adhésion à l'UE a renforcé les syndicats et le dialogue social, sans compter la légitimité nouvelle qu'ils ont acquise du fait de leur participation à l'UE. Enfin Jackie Morin n'interprète nullement les groupes d'anticipation et de préparation au changement dont a parlé J-C. Moynet comme des avancées du dialogue social proprement dit ; les textes qui en résultent n'ont en effet pas de portée opérationnelle directe. Ils n'ont rien de commun avec des groupes dits bipartites où les partenaires sociaux, employeurs et syndicats, ont la capacité de négocier entre eux des engagements réels au nom du mandat social qu'ils ont reçu. Les deux types de groupe ont leur intérêt mais ne doivent pas être confondus.

**Silvana Paruolo**, CGIL, s'adressant directement à Joël Decaillon, veut revenir sur la directive concernant les comités d'entreprise européens. Elle estime cette directive déjà dépassée par l'évolution économique et sociale et environnementale. Il conviendrait donc de la réviser. Reste à savoir si cette révision se fera à l'initiative de la Commission ou des partenaires sociaux eux-mêmes. Par ailleurs, elle rejoint le diagnostic de Toni Ferrigo mettant le doigt sur ce « syndicalisme sans véritable syndicat » qui caractérise trop souvent la situation sociale des pays de l'Est mais a aussi tendance à se développer à l'Ouest. Néanmoins, il n'en reste pas moins vrai que l'ouverture à l'UE a renforcé la position et le rôle des partenaires sociaux.

**Michel Guerlevais** de l'UNSA salue l'effet positif du dialogue social en Europe. Mais il estime que la Commission a su, à une certaine époque, jouer un rôle encore plus important dans cette évolution. La CES vient néanmoins de tirer la sonnette d'alarme dans une lettre intitulée « l'avenir du dialogue social en danger ». On sent en effet que la Commission actuelle est désormais plutôt tentée par la dérégulation, ce qui ne peut conduire qu'à l'affaiblissement du social en Europe. Il faut pourtant des règles qui puissent faire en sorte que le marché n'ouvre pas la voie au dumping social. Il est bon de noter que beaucoup d'accords européens, qu'ils aient été autonomes ou pas, sont le résultat d'une initiative prise par la Commission.

Joël Decaillon insiste sur la capacité dont est dotée la CES d'aborder les questions relatives à la flexisécurité dans ses différentes composantes. Aussi conteste-t-il la vision quelque peu désenchantée d'un Toni Ferrigo qui ne prétend y voir qu'un mantra sans grand contenu concret. La flexisécurité ne vise pas seulement les conditions faites au contrat de travail. C'est en fait tout un système. Le simple fait que les questions suscitées par la flexisécurité fassent intervenir non seulement la Commission mais le Parlement européen permet de conclure que la notion couvre simultanément plusieurs terrains d'intervention. Le nouveau traité de Lisbonne redonnant du poids au Conseil des Ministres, la CES se sent mieux épaulée pour résister aux employeurs (à travers Business Europe) qui, estiment que les temps sont mûrs pour imposer un moratoire sur la législation sociale dans l'UE. Quant au pouvoir d'achat il

s'agit là de questions qui restent placées sous la responsabilité des syndicats nationaux ou des fédérations de branche. Il va de soi que la CES est favorable à la renégociation de la directive sur les comités d'entreprise européens, tout en étant consciente qu'il ne sera pas facile de la mener à bien, tant il est vrai que c'est après plus de 20 ans de discussions infructueuses entre les partenaires sociaux que la Commission est intervenue pour la mettre en place.

Jackie Morin illustre rapidement le rôle de stimulation que la Commission joue auprès du dialogue social. Elle a ainsi placé deux thèmes sur la table du dialogue social. D'abord la réconciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale (congé parental, etc.). Il est à espérer que les partenaires sociaux parviendront à un accord sur cette question. Il y a ensuite tout ce qui relève de « l'inclusion active ». Par ailleurs, la Commission va engager, dès l'an prochain, les partenaires sociaux à entamer des négociations conduisant à réviser la directive sur les comités d'entreprise européens et les inciter à ouvrir les dossiers des restructurations. A côté de l'agenda social, la Commission a mis en place la procédure de l'évaluation d'impact, par laquelle peuvent être mesurés et appréciés les effets sociaux et environnementaux de l'ensemble des mesures qu'elle propose. Si une telle procédure avait été active au moment de la conception de la « directive sur les services » bien des problèmes auraient sans doute été évités. Cette disposition va être renforcée dans le cadre du Traité de Lisbonne, dont une clause en prévoit la mise en œuvre.

### **Débat sur le thème :**

#### **Le développement de la négociation dans les entreprises transnationales et la révision de la directive sur les comités d'entreprise européens**

**Anne-Marie Grozelier**, ouvrant le deuxième débat de la journée, rappelle que les Comités d'entreprise européens ne sont pas issus tout armés de la directive de 1994, mais qu'on les voit apparaître bien avant dans les années 80, chez Thomson notamment ainsi que peu après chez Volkswagen. En l'occurrence, fait-elle remarquer, le fait aura quelques peu précédé le droit, de même, on peut faire l'hypothèse que les usages qui se mettent en place autour des négociations au sein des entreprises transnationales trouveront, dans un deuxième temps, leur traduction adéquate et « cadrée » dans une directive européenne. Ainsi le droit, loin de figer les choses d'entrée de jeu, les accompagne et s'ajuste à leur évolution. Les Biennales de Lasaire, pour leur part, peuvent espérer contribuer à cet éclairage porté sur ces enjeux.

Après avoir rappelé qu'il existe aujourd'hui dans l'UE, 820 Comités d'entreprises européens dans des entreprises européennes couvrant ainsi 14,5 millions de salariés représentés par plus de 10 000 représentant qui siègent dans ces structures, **Evelyne Pichot** fait le point sur l'apparition de formes de négociation transnationales dans des entreprises européennes qui connaissent un fort développement depuis 2000.

La Commission a pu répertorier 150 textes transnationaux de ce type. Mais on sait qu'il y en a beaucoup plus. 76 d'entre eux sont centrés sur l'espace européen. 61 font partie d'accords cadres internationaux qui couvrent un espace extra européen. 12 sont mixtes (traitant à la fois des droits fondamentaux et de questions européennes). Cela représente 91 entreprises impliquées, dont les sièges sociaux sont majoritairement en France (accords européens), en Allemagne (accords internationaux), dans les pays nordiques et les entreprises américaines implantées en Europe (gestion des restructurations en Europe), soit 7 millions de salariés.

Ces textes ne sont pas à proprement parler des accords collectifs. Leurs intitulés sont des plus variables : Accords, avis commun, déclarations. Dans certains cas ils sont formalisés comme

des accords d'entreprise. Les principaux secteurs d'activité concernés sont la métallurgie, l'agroalimentaire, la finance et l'énergie. Ces textes traitent essentiellement, pour ce qui est des textes européens, de restructuration et d'anticipation du changement dans les entreprises.

Les signataires de ces accords sont, du côté salarié, d'abord les comités d'entreprise européens (qui se trouvent être les principaux initiateurs de ces textes), les fédérations syndicales européennes (surtout dans la métallurgie qui est très active) et internationales ; les organisations syndicales nationales, souvent aux côtés des fédérations internationales (par exemple les accords sur la participation financière des travailleurs en Europe) ; et du côté employeur, les directions d'entreprise (les headquarters), pas d'organisation d'employeurs.

L'apparition de cette nouvelle forme de négociation laisse ouvertes un certain nombre de questions du fait de l'absence de cadre juridique :

- quid de la légitimité des acteurs de la négociation : les CEE n'ont, en principe, pas la compétence pour le faire, les syndicats nationaux ont un champ de représentation trop limité, enfin les fédérations syndicales sectorielles n'ont pas toujours un processus de mandatement approprié pour ce type de négociation ;
- quid de la forme de ces textes, certains sont construits comme des accords, d'autres ne prévoient pas toujours certains points pourtant indispensables dans un accord ;
- quid du lien avec les autres négociations nationales, avec les aspects sectoriels, avec les législations nationales ou communautaires ;
- quid de la manière de résoudre les litiges dans la durée, sur l'interprétation des textes ou sur leur mise en œuvre. La majorité des textes ne prévoient pas de mécanismes pour cela.

La Commission réfléchit à la manière d'appuyer ce processus. Elle a prévu dans l'agenda social 2005-2010 la proposition de créer un cadre juridique optionnel pour la négociation transnationale. Elle organise des études juridiques et des échanges pour mieux en connaître la réalité et a prévu d'adopter une communication sur le sujet.

Evelyne Pichot termine en mentionnant rapidement une question qui surgit, à l'occasion des 2 arrêts de la CJE en décembre, arrêt Laval et arrêt Viking, qui traitaient du lien entre liberté d'établissement et action collective, celle de l'action collective transnationale qui se pose aux acteurs sociaux dans le futur sur le devenir de la négociation collective, dans les pays nordiques entre autres.

**Udo Rehfeldt** trouve dans ses travaux la confirmation de l'observation d'Anne-Marie Grozelier, selon laquelle les CEE ont commencé à naître puis à prospérer avant même qu'un cadre juridique vienne en entériner (et renforcer) l'existence. Il faut aussi faire jouer, parmi les raisons de leur existence, la multiplication des négociations transactionnelles où ils ont joué un rôle dynamique.

Il faut, par ailleurs, tenir compte d'une certaine dissymétrie dans l'attitude des partenaires sociaux. Ainsi, du côté des employeurs, Business Europe est hostile au principe même d'un cadre juridique européen, alors que de son côté la CES souhaiterait que la signature soit réservée aux organisations syndicales même si les CEE participent à la négociation.

Udo Rehfeldt s'appuie sur l'étude de deux grands accords d'entreprises, General Motors et Ford. Ce sont là les deux premiers *accords substantiels* (par opposition à de simples *accords de procédure*, comme c'était le cas jusqu'alors). Il s'agit d'accords sur les restructurations comportant des règles substantielles.

Pour avoir un effet contraignant, les règles substantielles signées chez GM et chez Ford avaient donc dû être doublées par des accords identiques au niveau national, voire local, en raison précisément de l'absence de cadre juridique européen. Dans le secteur automobile européen, les organisations syndicales offrent des taux de syndicalisation avoisinant les 80 à 90 % dans la plupart des pays, hormis la France. Du même coup, les CEE dans ce secteur s'en trouvent totalement syndiqués (alors qu'il s'agit d'une instance a priori non syndicale). Les syndicats y apparaissent là toujours en tant qu'experts. Plus concrètement, ce sont deux ou trois experts, issus d'un ou deux pays, qui se trouvent ainsi mandatés par la fédération syndicale européenne (de la métallurgie en l'occurrence, la FEM) pour suivre le CEE. C'est de cette façon que les syndicats européens se sont trouvés impliqués dès le départ dans ces accords, qu'ils ont donc également paraphés.

L'accord emblématique de ce type a été signé en 2004 chez GM. Il a été signé par le CEE et un groupe de coordination mis en place par la FEM, à l'issue d'un conflit du travail européen, caractérisé par des grèves parallèles et simultanées dans différentes filiales de GM ; et cela malgré l'absence de cadre juridique. Par exemple, en Allemagne où ce type de grève est illégal l'arrêt de travail prend la forme d'une convocation à une assemblée générale. Il existe donc, même si cela complique les choses pour les syndicats, des moyens de contournement juridique. Notons que la négociation de tels accords nécessite une triple coordination. Tout d'abord, au sein du CEE, où la coordination repose sur l'existence d'un comité restreint. Ensuite aux niveaux national et européen, où il s'agit pour le CEE d'agir en liaison avec les syndicats européens ; enfin, entre les membres concernés de la fédération européenne des syndicats.

Si la négociation a pu être menée à bien, le mérite en revient précisément à ce groupe de coordination composé des membres syndiqués du CEE et des permanents syndicaux de l'automobile issus des pays concernés, le tout supervisé par un permanent de la FEM. Ce processus est d'ailleurs considéré par la FEM comme le modèle à suivre en cas de restructuration. Mais il s'agit parfois là d'un vœu pieux. Ainsi, immédiatement après l'affaire Forest chez Volkswagen, force a été de constater que les syndicats nationaux se sont abstenus de signaler à temps aux syndicats présents dans les filiales à l'étranger, qu'un problème de restructuration se profilait à l'horizon. C'est la presse qui a révélé le pot-aux-roses, et non pas comme on aurait pu s'y attendre, les camarades syndicalistes allemands. *Question intéressante* : pourquoi cette négociation a-t-elle mieux fonctionné dans le cas de Ford ou de GM que chez Volkswagen ? Selon U. Rehfeldt, les firmes américaines, étant des lieux en quelque sorte « neutres », ont rendu sans objet le lien de connivence dont, dans d'autres circonstances, les représentants nationaux et le management de même nationalité peut avoir la tentation en cas de restructuration. Cette attitude posera encore beaucoup de problèmes à la mise en place d'une coordination véritablement européenne, tant la tentation est grande de vouloir régler les choses au niveau local. Chez GM au contraire, il a été plus facile de négocier d'entrée de jeu au niveau européen un accord de principe qui sauvegarde l'ensemble des sites tandis que la direction a pris, de son côté, l'engagement de s'en tenir, pour ce qui est de la réduction des effectifs, à des mesures autres que des licenciements collectifs.

### *Le débat*

**Jean-Claude Rivard**, s'exprimant en tant que Directeur des Ressources humaines d'un grand groupe pharmaceutique, fait remarquer que beaucoup des unités de production de son groupe ont un personnel inférieur à 50 personnes. Les critères de taille retenus par la directive ne sont peut-être pas pertinents. Mieux vaudrait considérer qu'un comité d'entreprise européen

suppose la pré-existence d'instances représentatives locales ; aussi, chez Bio-Mérieux, JC Rivard a jugé opportun de mettre sur pied en accord avec les organisations syndicales, un comité européen non-officiel, composé de représentants de filiales étrangères disposant déjà de comités d'entreprise.

Toni Ferigo tire de l'expérience personnelle qu'il a des accords internationaux quelques leçons. Au Brésil et en Turquie, dans le cadre d'accords signés avec General Motors ou Volkswagen, les normes définies par le B.I.T. ont finalement concerné également les fournisseurs et les équipementiers qui y échappaient jusqu'alors. C'est là l'effet positif de ces accords internationaux. Mais il y a aussi des effets négatifs, dans la mesure où ces mêmes accords peuvent aussi couvrir de simples déclarations d'intention nullement contraignantes. Enfin, il y a un grand trou noir, c'est la Chine qui semble s'exonérer des obligations communes en matière d'engagements sur les conditions de travail. Il est significatif que l'accord international signé par Volkswagen avec la fédération internationale de la métallurgie exclue la Chine de son périmètre d'application. C'est d'ailleurs aussi le cas dans une certaine mesure des grandes sociétés américaines qui plutôt que de s'engager dans des accords contraignants préfèrent s'en remettre à des « codes de bonne conduite » moins intimidants. Toni Ferigo insiste pour finir sur la difficulté de distinguer les aires d'intervention chaque fois qu'un comité d'entreprise européen signe un accord dont l'application peut concerner une filiale établie dans un pays non-européen. Dans ce cas, il peut y avoir conflit de compétence entre les fédérations syndicales européennes et les fédérations syndicales internationales (i.e. mondiale).

Jean-Louis Moynot insiste sur la nécessité de replacer le développement des accords-cadres européens dans le cadre plus large des accords cadres internationaux suscités par l'organisation Internationale du Travail.

**Michael Whittall** considère qu'il est aussi important de se demander pourquoi, dans 70 % des cas où ils devraient avoir été mis en place, les CEE demeurent inexistantes. La chose est d'autant plus surprenante lorsque l'on considère que ce sont les entreprises allemandes qui se montrent les plus réticentes. A l'issue d'une étude menée dans six grandes entreprises allemandes, il apparaît que les comités d'entreprises en place ignorent qu'ils pourraient se prévaloir de la directive européenne pour mettre en place un comité d'entreprise européen. Cette ignorance est d'autant plus surprenante que ce sont des entreprises soumises à la cogestion. Il s'agit peut-être là d'un refus de prendre en considération ce qui peut se passer par-delà les frontières de l'Allemagne. Michael Whitehall estime qu'il serait urgent de donner plus de visibilité et de publicité à l'existence de cette directive auprès des syndicalistes et des représentants des salariés des entreprises allemandes. Ce n'est malheureusement pas le cas actuellement. Quant à la raison pour lesquelles quelques sociétés américaines seraient en pointe dans l'application de la directive, Michael Whitehall y voit la conséquence du fait que la plupart des centres européens de ces sociétés sont basés en Allemagne et que les initiatives sont alors prises par des représentants allemands.

Evelyne Pichot précise quelques chiffres : 40,5 millions de salariés européens sont représentés par des comités d'entreprises européens et 7,5 millions de salariés pourraient en bénéficier. En général, il s'agit là d'entreprises d'une taille plus réduite. 40 % des entreprises ayant mis en place des comités d'entreprises européens recouvrent 60 % des salariés concernés par la directive. Il y a eu par ailleurs, trois décisions de justice destinées à faire connaître au personnel concerné s'il a oui ou non le droit de bénéficier d'un comité d'entreprise européen. Cette juridiction européenne ne faisait d'ailleurs que donner suite à un type de décisions

préalables déjà adoptées par des juridictions allemandes. Enfin Evelyne Pichot tient à préciser que les accords européens sont nettement plus contraignants que les engagements passés dans le cadre international.

Udo Rehfeldt tient, quant à lui, à signaler que ce ne sont pas seulement les fédérations européennes et les fédérations internationales qui se font concurrence, mais que celle-ci existe aussi entre les fédérations internationales elles-mêmes. C'est à qui signera le plus grand nombre d'accords-cadre. Pour le moment, la FIOM, est en tête. L'exploit est d'autant plus méritoire que son approche est la plus réaliste. Cette fédération (ainsi que celle de la chimie) admet en effet qu'un accord international puisse être également signé par un comité d'entreprise européen. Il est judicieux, estime Udo Rehfeldt, de ne pas multiplier des accords redondants, tant il est vrai que les experts des fédérations sont trop peu nombreux, lorsque l'on considère le suivi qu'ils doivent assurer pour chacun de ces accords. N'oublions pas en effet que les comités d'entreprise européens ont les moyens et le personnel pour s'atteler à ce genre de tâches. Quant à la remontée des plaintes, c'est l'affaire non des comités, mais des syndicats eux-mêmes.

### **Débat sur le thème : Qualification, compétences, sécurisation, flexisécurité**

**Jacques Freyssinet** introduit le débat par quelques remarques. Le thème de la flexisécurité semble à première vue porteur d'un certain consensus tant il donne des gages à l'idée que, dans ce genre de dispositif, tous les partenaires sociaux sont gagnants. Face à cette euphorie, on enregistre comme une réticence. Aux yeux de certains chercheurs, la flexisécurité n'est jamais qu'un immense fourre-tout que la Commission a su habilement re-baptiser en y ajoutant un zeste de dialogue social destiné à masquer le caractère fortement hétérogène des mesures relevant de la flexisécurité. Par ailleurs on n'examine pas d'assez près la nature de ces fameux arbitrages auxquels elle donne lieu. Bref la flexisécurité repose sur l'illusion qu'il y aurait une solution harmonieuse à tous les conflits, position qui va à l'encontre de toute logique véritablement politique, vouée à « trancher » dans les conflits.

D'ailleurs certaines réactions syndicales pourraient confirmer ce scepticisme des chercheurs, issus du monde académique. Aux yeux de certains responsables syndicaux, (d'IG Metall notamment) la flexisécurité ne serait jamais qu'un masque commode derrière lequel se dissimulerait un pur projet de flexibilité généralisé.

Pour essayer de se dégager des contraintes d'un débat trop idéologique autour de cette notion, mieux vaut peut-être tester l'hypothèse d'une harmonisation des intérêts propagée par la version officielle, sur des objectifs délimités. Celle des qualifications et des compétences en constitue une, parmi d'autres. A priori, il devrait être facile de rallier toutes les parties concernées autour d'un objectif facilement consensuel, celui de l'élévation des niveaux de formation. Or tel n'est pas le cas.

Ainsi depuis quelques années, les entreprises insistent sur la notion de compétence, réalité fluctuante dans la mesure où elle n'existe que rapportée à une situation concrète de travail. Du même coup se pose le problème de sa reconnaissance et de sa transférabilité. Par ailleurs, une politique de formation des adultes est pour l'entreprise qui y investit un cas typique d'équilibre de marché sous-optimal, dans la mesure où cet investissement même est toujours voué au risque de bénéficier à la concurrence. D'où la tentation pour les entreprises de s'en

tenir à des qualifications spécifiques, non transférables ailleurs. C'est là une logique frontalement opposée à celle de la flexisécurité. Pour faire droit à une flexisécurité réelle dans ce domaine, il faut imaginer des qualifications effectivement transférables. Mais alors, qui va les payer ? On imagine difficilement un mode de financement qui ne soit pas mutualisé.

Par ailleurs, les dispositifs de formation professionnelle continue ont tendance à aggraver les inégalités. C'est un constat bien connu. Pour y parer, il ne suffit pas de rappeler l'existence du droit à la formation. Même reconnu et affiché, un tel droit n'est pas forcément exercé. Il s'agit donc d'imaginer des organisations du travail qualifiantes, aptes à faire percevoir concrètement aux salariés sous-qualifiés l'intérêt et l'apport de qualifications spécifiques, à travers les perspectives de promotion qui en résulteraient. On ne pourra pas faire longtemps l'impasse sur ce lien intrinsèque entre formation professionnelle et organisation du travail.

**Egbert Holtuis** entend montrer que la flexisécurité est indissociable de l'idée de compromis raisonnable entre les partenaires sociaux. La flexisécurité doit être appréciée selon une balance avantage/coûts, qu'on ne mesure pas en termes purement financiers.

Il faut avoir en tête quelques ordres de grandeur. Il y a en Europe, grosso modo, quelques 80 millions d'inactifs (parmi lesquels 20 millions de chômeurs officiels), et nombreux sont ceux qui aimeraient retrouver un emploi. Or, les études menées sur ce sujet par la Commission européenne font apparaître que beaucoup de jeunes manquent de la formation professionnelle adéquate pour accéder au marché du travail. La flexisécurité doit alors être comprise comme une façon d'aborder la question du chômage en la recadrant dans une perspective qui intègre toutes les données du problème.

Cette approche par le « grand angle » permet de comprendre que la flexisécurité puisse constituer un avantage aussi bien pour les employeurs que pour les salariés ; pour ceux-ci, la flexisécurité est une formule qui permet de concilier au mieux les contraintes de la vie professionnelle et les libertés de la vie privée, ou pour le dire autrement, les périodes de retrait et de formation et les périodes de concentration sur la carrière professionnelle. Du côté des employeurs, la flexisécurité permet de s'adapter aux accélérations et aux ralentissements du marché. De part et d'autre, on peut comprendre la notion comme une forme de gestion mutuelle des risques et aléas de la vie économique.

Plus concrètement, la flexisécurité se traduit par des contrats flexibles et une modernisation du droit du travail. Ces dispositions sont d'ailleurs d'autant mieux acceptées qu'ils ont commencé par se roder à l'intérieur même de l'entreprise, au cours d'une phase de « flexisécurité interne ». C'est déjà le cas dans maintes grandes entreprises. Mais les PME s'y mettent également, dans la mesure où elles cherchent dans des formules adaptées aux parcours individualisés de leurs salariés, une compensation à leur moindre présence sur le terrain d'une formation professionnelle "maison", investissement qui leur fait toujours courir le risque, en effet, d'en laisser le bénéfice à la concurrence. Il faut bien reconnaître que, de façon générale, la flexisécurité coûte cher. Ainsi pour le Danemark, elle correspond à 3 % du P.I.B.

Jusqu'il y a 4 ou 5 ans, l'idée de *l'apprentissage tout au long de la vie* n'avait pas encore convaincu tous les responsables. Or de fait, les carrières professionnelles s'allongent toujours davantage à mesure même que s'allonge l'espérance de vie. Ainsi, en Islande, on a déjà mis en place des politiques de formation spécialement destinées aux personnes de plus de 55 ans. Aux Pays-Bas également cette approche commence à se répandre. Il est urgent que le

dialogue social s'empare de cet enjeu. Pour certains groupes de travailleurs, c'est le moyen d'assurer la protection contre les licenciements qui constituent la question centrale. Aux Pays-Bas, cette question se pose bien sûr aussi, sans qu'on ait encore mis en place un dispositif efficace. L'essentiel, c'est que les procédures de licenciement se déroulent dans la transparence et qu'elles puissent être contrôlées par les tribunaux.

La flexisécurité doit aussi comporter une certaine culture de l'anticipation. Il n'est pas admissible que les restructurations économiques se fassent avec cette brutalité qui a abouti à jeter des centaines, voire des milliers de salariés à la rue.

**Jorgen Ronnest** estime que *Business Europe* est conscient que les systèmes sociaux européens doivent s'adapter rapidement aux défis levés par la mondialisation, par l'accélération des changements technologiques et le vieillissement des populations (base sur laquelle on peut asseoir une politique de prolongement de la vie active). En même temps, il devient impérieux d'imaginer de nouvelles formes de sécurité pour les travailleurs, ne serait-ce que pour contre-balancer les effets pernicioseux d'un excès de flexibilité. Sans ces contrepoids, il n'y aura en effet pas de soutien social pour les réformes qui s'annoncent. L'expérience universelle nous apprend que l'être humain redoute en général le changement, synonyme pour lui d'inconnu et d'angoisse. Le problème consiste donc à créer les conditions pour rendre les réformes acceptables.

Pendant longtemps, il a paru évident que chacun choisissait son métier une fois pour toutes. En fait, il est facile de montrer que seule une minorité de travailleurs a traversé la vie professionnelle sans changer d'emploi. Ainsi que ce soit dans le commerce de détail, les hôpitaux, le transport, l'agriculture, peu de personnes ont connu de carrière routinière et lisse, additionnant des journées de 9 à 17 heures d'un travail identique reproduit en termes identiques jusqu'à l'orée de la retraite. Or c'est cette image stéréotypée que les adversaires acharnés de toute réforme se plaisent à entretenir et à propager dans les débats sur ces questions entre les partenaires sociaux. Cette propagande a fini par empêcher que les parties concernées accèdent à une claire conscience qu'une réforme des anciens usages pouvait être du type gagnant/gagnant. On peut alors comprendre que la Commission ait pu dire, dans son rapport sur la flexisécurité, que le *statu quo* n'était plus une option possible.

Dans le programme pour la période 2006-2008, *Business Europe* s'est engagé à promouvoir la croissance, la diminution du chômage et la modernisation des modèles sociaux en Europe. Dans un document présenté aux autorités européennes, Business Europe propose 66 recommandations. Il faut bien voir que le concept de flexisécurité n'a pas reçu partout le même accueil : au Sud du Rhin, l'idée confine à la provocation, tandis qu'au Nord du Rhin l'idée séduit beaucoup. Pour les jeunes salariés du Nord de l'Europe, la perspective d'avoir à accomplir toute sa carrière dans la même entreprise fait tout simplement froid dans le dos.

Bien entendu, chaque pays devra imaginer la solution appropriée pour configurer la flexisécurité conformément à sa culture propre. Il ne s'agit donc pas de copier mécaniquement les solutions qui s'avèrent efficaces au sein d'une autre culture, ce qui n'interdit pas que des influences croisées puissent s'exercer. Le plus grand danger serait en définitive, pour les pays les plus efficaces en matière de flexisécurité, de s'en contenter et ce faisant, de se croire quitte de la nécessité de continuer à réformer, à laquelle l'incessante mondialisation condamne toutes les économies.

**Pierre Jonckheer**, député européen, fait remonter l'idée de flexisécurité au sommet de Lisbonne de 2000. L'expert Andersen en avait déployé les implications les plus ambitieuses à partir d'une redescription infiniment plus libre des rapports que les individus pourraient imaginer entre leur trajectoire professionnelle et leur vie personnelle, et englobant une reconfiguration radicale donnée à l'éducation des enfants. Une telle ambition s'accompagnait, chez l'expert danois, d'une prévision moins grisante concernant l'évolution du marché du travail en Europe : la perspective de ne pas pouvoir éviter la mise en place d'un grand nombre d'emplois sans qualification et sans espoir de promotion.

N'oublions cependant pas que l'Union européenne ne fait jamais que favoriser, par l'entremise de financements ciblés des politiques d'incitation à la flexisécurité, dont la responsabilité et la mise en œuvre restent dans la main des Etats membres. Il faut en effet souligner qu'il n'y plus de la part de la Commission, d'initiative en matière sociale depuis à peu près 5 ans.

Pierre Jonckheer entend cependant pointer quelques questions qui font débat. Ainsi, en Allemagne, en France et ailleurs en Europe, la même bifurcation se présente et il s'agit de faire le bon choix : augmentation des salaires ou augmentation des impôts ? Pierre Jonckheer est partisan d'augmenter les salaires dans les secteurs où leur stagnation n'a que trop duré. Mais un tel choix n'autorise nullement à préconiser une baisse des impôts ; ne serait-ce que, comme la remarque en a déjà été faite, ici même, la mise en place de la flexisécurité suppose un grand effort de financement. D'où l'excellente question posée par Jacques Freyssinet s'inquiétant de savoir s'il existe un accord quelconque de mutualisation des modes de financement des processus de formation qu'entraînerait la flexisécurité généralisée. N'est-il pas temps de reconnaître qu'il faut des biens et des services publics ou collectifs notamment en matière d'éducation et de formation qui seront forcément coûteux.

Fort de sa participation à la commission *marché intérieur* où a été mise en forme la *directive postale*, Pierre Jonckheer rappelle que la mise en concurrence des services postaux concerne un secteur dont 80 % des coûts traduisent le poids du salaire des employés eux-mêmes. C'est principalement sur cette contrainte que s'exercera donc la pression de la concurrence. Aussi, les membres de gauche siégeant dans ladite commission ont-ils proposé d'inscrire dans la directive que tous les opérateurs s'engagent à respecter les conditions de travail et les conventions collectives déjà en vigueur dans le secteur. Finalement, après de longs débats, le Parlement européen a refusé d'inscrire les dispositions correspondantes dans le corps de la directive elle-même, et les a reléguées vers des strapontins, c'est-à-dire vers les « considérants », ce qui leur confère une valeur juridique inférieure à celle associée aux articles figurant dans le corps de la directive. Il faut donc veiller à ce que la législation n'aggrave pas dans certains secteurs les conditions de travail et les garanties déjà existantes.

Enfin la jurisprudence *Laval* pose une question de fonds : jusqu'ici il semblait acquis qu'il était impossible de contourner les dispositions légales et les garanties collectives en place sur les territoires nationaux. Or la Cour a pu proposer une interprétation des textes conduisant à ne pas donner satisfaction aux syndicats suédois et aux garanties dont ils avaient la charge. Il revient au Parlement et au Conseil des Ministres de modifier les textes en question pour que ce type d'interprétation ne soit plus possible.

## *Le débat*

**Anne Demelenne** de la FGTB rappelle que le constat d'un consensus sur l'analyse de la flexisécurité ne vaut pas accord en bonne et due forme entre les partenaires sociaux. Comment introduire cette flexisécurité dans le modèle de concertation belge ? pour ce qui est de la Belgique en tout cas, on peut penser que les mécanismes conduisant à la flexibilité sont déjà amplement développés, peut-être même trop, que ce soit pour ce qui est du temps de travail, des modes de rémunération, ou de la procédure dite du « chômage économique ». l'OCDE classe d'ailleurs la Belgique au quatrième rang des pays les plus flexibles. On peut craindre que derrière le paravent de la flexisécurité, la Commission ne cherche tout simplement à déréguler l'économie encore davantage, c'est-à-dire à embaucher et à licencier sans entraves. De toutes manières, comment va-t-on financer ce surcroît de flexisécurité ? Pour Anne Demelenne, les priorités se situent ailleurs. Elles concernent des questions comme la parade à apporter à l'euro fort, l'incitation à donner à la recherche et au développement et enfin la maîtrise des dépenses énergétiques.

**Henri Jacot** revient sur l'articulation entre flexisécurité et politique de qualifications. Il y a trois types de qualification, rappelle-t-il : la qualification acquise par les travailleurs, la qualification requise par les entreprises et enfin la qualification reconnue par les classifications officielles. Or, il ne faut pas s'en tenir à la notion de formation, il faut aussi penser à la certification qui est le pivot du dispositif à trois branches, qualifications, compétences et organisation du travail.

Jorgen Ronnest estime qu'il faut resituer la question du coût d'une « politique active du travail » dans son vrai contexte. Au Danemark, ce coût correspond à 0,5 % du PIB, un peu en-dessous des 0,9 % de la Belgique, venant ainsi corriger les chiffres avancés par Egbert Holtuis. De même, il conteste l'idée que ce type de politique pèse particulièrement lourd, sur la richesse totale du pays qui l'adopte, dès lors qu'on prend en considération les effets extrêmement nets qu'une politique rondement menée en matière de formation peut avoir sur le niveau du chômage. Des taux de chômage de 15 à 18 % chez les jeunes ou les « seniors » ne pèsent-ils pas plus lourds sur la richesse nationale ? Or ces chiffres baissent très nettement dès lors qu'une politique *active* de l'emploi vient y remédier. A ce propos, Jorgen Ronnest précise que, aux yeux de Business Europe en tout cas, ces politiques sociales n'ont pas à être définies par les instances européennes, mais rester dans la main des gouvernements nationaux.

Silvana Paruolo tient à distinguer la notion de flexisécurité de celle de précarisation tout au long de la vie. Très ambitieusement, la représentante de la CGIL propose de confier, par delà les instances européennes, un mandat aux organisations internationales compétentes, aux fins de mettre sur pied un code de travail mondial s'appuyant sur les pratiques les plus avancées en Europe. Silvana Paruolo compte beaucoup sur la notion d'enseignement tout au long de la vie comme un dispositif à mettre en place dans l'ensemble des Etats membres, au moins sous la forme de *droits subjectifs* reconnus à tout salarié européen. L'ensemble de ces mécanismes trouverait sa source de financement grâce aux effets d'une rationalisation méthodique des dépenses publiques.

**Egbert Holtuis** tient à souligner que la politique de flexisécurité préconisée par les instances européennes n'a pas à être administrée mécaniquement et selon les mêmes modalités dans chacun des Etats membres de l'UE. Un pays comme la Belgique est peut-être suffisamment avancé dans cette voie pour se passer des préconisations européennes. D'autres pays, comme la Grande-Bretagne ou l'Espagne, peuvent au contraire recourir à une politique de mise en

place de la flexisécurité pour endiguer la montée des emplois précaires et des contrats à durée déterminée dont le pourcentage a atteint la cote d'alerte. De même, le pourcentage de la population active correspondant à des personnes issues de minorités ethniques, influe lui aussi sur le taux de chômage. Il y a des circonstances où le recours aux tribunaux peut faire partie des instruments facilitant la flexisécurité. Enfin, il faut aussi tenir compte des travailleurs indépendants. Leur proportion varie selon les pays. Pour ce genre de travailleurs, il faut imaginer une régulation protectrice : non pas celle qui empêche les licenciements non autorisés par la loi bien sûr, mais un système de retraite adapté à leur situation, etc.

En matière de politique de formation Egbert Holtuis présente, à titre d'exemple, le cas de l'armée qui, aux Pays-Bas peut donner assise à des parcours de formation professionnelle pour des métiers « civils » au bénéfice de leurs jeunes recrues qui se présentent souvent avec un niveau de formation initiale assez bas.

Pierre Jonckheer veut souligner que le rapport sur la flexisécurité co-signé par la C.E.S. et *Business Europe* s'adresse avant tout aux Etats membres et, accessoirement aux instances européennes. Aucune requête n'est formulée dans le sens d'une organisation au niveau européen, du marché de la formation professionnelle. Bref, le constat établi par le document lui-même est globalement positif.

**Pierre Héritier** veut, dans un premier temps expliciter ce qu'il ressent comme une attitude réticente de la part des syndicats à l'égard de la notion de flexisécurité, « mot-valise » dit-il, où l'on fourre un peu n'importe quoi. Après tout, les normes sociales sont également dépendantes des taux de change, de la qualification des salariés, de l'existence et de la qualité de la politique industrielle. Posée sur cet entrelacement de détermination réciproque, la flexisécurité peut apparaître justifier que le curseur ne fonctionnerait librement que sur le facteur travail. D'où la circonspection des syndicats. Ce diagnostic posé, Pierre Héritier reconnaît aux participants d'avoir su dégager la notion de flexisécurité de son enveloppe idéologique. La flexisécurité permet alors de configurer des groupes sociaux précis sur lesquels l'efficacité de ses dispositifs peut exercer ses effets : celui des travailleurs vieillissants par exemple. En France, il n'y a plus qu'un salarié sur quatre à s'être maintenu dans un emploi, à l'heure où sonne l'âge de la retraite.

Quant à l'organisation qualifiante du travail dont a parlé Jacques Freyssinet en introduction, on peut se demander si ce genre d'initiatives dépend de la nature du marché du travail ou plutôt du modèle de gestion des ressources humaines qu'une entreprise a su ou non mettre en place au bon moment ; et ce, même au sein de PME lorsqu'elle savent se montrer innovantes. La solution n'est donc pas toujours à chercher du côté de la qualité du travail émergeant toute faite du marché du travail mais aussi largement du côté de la qualité du management au sein des entreprises elles-mêmes.

Plutôt que flexisécurité, ce mot chargé de toutes les ambiguïtés, **Jean Lapeyre** préférerait parler de sécurisation des parcours professionnels. L'approche de la Commission n'a pas su retenir l'idée maîtresse du *rapport Supiot*, pour lequel le droit à la formation n'est pas lié à l'entreprise dans lequel le salarié exerce son emploi, mais est attaché au travailleur lui-même, à titre de droit subjectif et, pendant toute la durée de sa vie active, même lorsqu'il se trouve hors du cadre d'un contrat de travail. Chaque jeune entrant sur le marché du travail devrait disposer d'un *droit de tirage* correspondant à trois ans de formation, à utiliser comme il juge opportun au cours de sa vie active. Cette idée d'un ensemble de droits et de devoirs attachés à la formation n'a jamais convaincu les employeurs. Or, remarque Jean Lapeyre, la flexisécurité doit être cassé en deux pour qu'on comprenne qui en supporte les enjeux : les employeurs

sont certes preneurs de la flexibilité, et ce au niveau européen. Mais pour ce qui touche à la « sécurité » le dossier est renvoyé au niveau national, d'où une certaine inégalité dans ce domaine, reflétant la richesse de l'Etat concerné, la nature du système redistributeur en place et les rapports de force existants.

Par ailleurs, les syndicats rencontrent actuellement un certain nombre de difficultés.

1. La difficulté à contrôler la « zones grises de l'emploi », c'est-à-dire celles qui sont insuffisamment protégées par les conventions collectives. Ces zones ont pris une importance telle qu'en Allemagne, après s'y être longtemps opposés, les syndicats ont jugé désormais opportun de pouvoir bénéficier d'un salaire minimum garanti, idée très neuve Outre-Rhin. Ailleurs également, en Italie et en Espagne notamment, les syndicats prennent en charge des couches salariées travaillant sans contrat de travail « plein », mais avec de simples contrats commerciaux.
2. Il y a à peu près 800 CEE représentant quelque 30 000 militants d'entreprises, engagés dans un travail supra-national. Malheureusement les fédérations européennes n'ont pas les moyens de les doter d'une formation qui leur donne des outils intellectuels leur permettant de s'extraire du cadre national dans lequel trop souvent leurs analyses se cantonnent.
3. Il y a souvent une concurrence malsaine entre les Fédérations professionnelles internationales et les Fédérations européennes, qui n'entendent pas se faire contrôler par les premières. D'où un regrettable manque de synergie.
4. Après l'entrée en vigueur de la « phase autonome » du dialogue social, un constat s'impose : au mieux, les accords relèvent de la MOC, autrement dit de la « méthode ouverte de coordination », et non pas de la création de droits dont puissent se prévaloir à l'avenir l'ensemble des salariés concernés en Europe. C'est là un échec pour le dialogue social dans sa phase « autonome » si tant est qu'il échoue à faire en sorte que les accords qu'il produit ont la même force d'imposition que la loi elle-même. La raison en est principalement à imputer à l'absence du jeu à trois, si la Commission n'intervient pas. Il n'est donc étonnant que le rapport co-signé par Business Europe et la C.E.S. soit finalement aussi peu concluant.
5. Le poids des nouveaux pays membres a considérablement ralenti les choses au sein de l'Europe sociale. Ces pays en sont encore à digérer lentement les « acquis communautaires ». Quant au dialogue social, c'est certes une belle façade à trois fenêtres, mais qui dissimule mal la réalité, à savoir une concertation sociale tripartite pilotée par l'Etat. En effet, il faut bien comprendre que le tripartisme ne fonctionne bien que si le bi-partisme, employeurs et syndicats, est déjà inscrit dans un dialogue social réel.
6. La présidence française annonce une « révision » de l'agenda social. Or, Jean Lapeyre préférerait que l'occasion soit saisie pour donner le coup d'envoi à une stratégie sociale beaucoup plus volontariste que ce n'est le cas actuellement.

Jean-Marie Bergère met en garde l'auditoire contre une interprétation exagérément binaire de la notion de flexisécurité, selon laquelle le souci de flexibilité serait l'obsession des salariés. De fait, il y a pour les salariés un certain besoin de flexibilité lié au souci de gérer eux-mêmes

leur propre parcours professionnel. De leur côté, les employeurs peuvent avoir intérêt à une certaine forme de sécurité, lorsqu'il s'agit de fidéliser les compétences portées par certains salariés.

Enzo Avanzi veut mobiliser l'attention sur le sens profond d'une notion comme la flexisécurité. Il s'en méfie dans la mesure où elle est, à ses yeux, le signe d'un excès de faiblesse de la pensée économique et sociale. Il s'agit de sauvegarder « tout ce qui nous reste de culturel », en attendant l'apparition d'un nouveau Keynes qui donne un coup d'arrêt à une flexisécurité dont la logique non avouée pourrait conduire les sociétés européennes vers une conception du travail « à la chinoise ».

Pierre Jonckheer revient sur l'effet produit par le rapport sur le marché du travail co-signé par Business Europe et la C.E.S. Tout se passe comme si, aux yeux de la majorité des membres du parlement européen, les conclusions si décevantes dudit rapport avaient reçu un label de légitimité maximale entérinant, sans aucune réserve un accord des partenaires sociaux sur le diagnostic et les préconisations et donne prétexte à un unanimité dévastateur. Il est très imprudent pour la C.E.S. de signer un rapport de cette nature.

Réagissant à une interrogation de Jean-Claude Boual, sur le sens à donner à l'arrêt Laval, Pierre Jonckheer estime que la Cour de Justice y a vu l'occasion de donner une interprétation très restrictive de la directive sur le détachement des travailleurs. La Cour sanctionne ensuite la législation suédoise pour manque de clarté dans la mesure où toute entreprise intervenant sur le marché suédois doit être clairement avisée de ce qui est susceptible de lui être imposé dans le cadre de ladite directive. C'est à cet endroit même qu'il s'agit pour le mouvement syndical de construire une riposte à la fois au niveau national et au niveau européen, et éviter d'aboutir à une situation où tous les opérateurs pourraient, en l'absence de toute restriction opposable sur les territoires nationaux, se livrer à une concurrence sans limites. C'est là un enjeu crucial pour l'Europe sociale.

Egbert Holtuis prend la parole une dernière fois pour souligner que la notion de flexisécurité ne saurait être comprise indépendamment des contextes concrets qui peuvent la reconfigurer selon ses contraintes et ses précautions, et par conséquent intégrer dans ce même esprit les couches marginales et précarisées de la population qui doit pouvoir en bénéficier selon des modalités à imaginer. Le principal pour Egbert Holtuis, c'est que ce séminaire a montré la fécondité d'un dialogue, dès lors qu'il se déroule sans tabous, ainsi que Lasaire a su le susciter.

## Conclusions

Pierre Héritier a été sensible, lui aussi, à l'instar de Egbert Holtuis à l'absence de dogmatisme et de frilosité qui a marqué le débat au cours de la journée.

1. le dialogue social européen entre dans un nouvel âge, dans la mesure où la prise en compte de l'échelon européen s'impose désormais à tous comme une évidence, qu'accompagne d'ailleurs une reconnaissance accordée aux acteurs institutionnels de l'UE. Cela dit, on est encore loin d'avoir réalisé les espoirs suscités par le traité de Maastricht, où les partenaires sociaux espéraient structurer, légiférer et produire des normes dans l'esprit du protocole social d'alors. Depuis l'élargissement, le contexte s'est singulièrement compliqué.

2. Que va devenir le modèle social tel que le préconisait la France, fondé sur le paritarisme et l'autonomie des partenaires sociaux. On sent le retour de l'instance publique, dont la fonction semble alors d'inciter les partenaires sociaux à entrer en négociations. C'est un rôle qu'endosse fort bien la Commission européenne, et même à l'occasion le Parlement européen. Mais ce retour de l'Etat dans le jeu de la négociation est lourd d'ambiguïté. On est en droit de se demander si cette immixtion, naguère non prévue, de l'Etat dans le dialogue social n'a pas pour but de transformer les syndicats en partenaires officiels, invités à jouer une partition écrite à l'avance, et orchestrée par un Etat plus fort que jamais. Les syndicats serviraient alors à préparer le terrain et entériner de fait un consensus apparent construit par l'Etat de bout en bout.
3. En même temps, les partenaires sociaux ne se sont jamais vu reconnaître aussi unanimement leur fonction au cœur même du débat public. Or, contradictoirement, les syndicats sont institutionnellement d'autant plus reconnus, qu'ils traversent une crise de recrutement dans tous les Etats membres de l'Europe, et en France plus qu'ailleurs.
4. Enfin, les entreprises européennes apparaissent plus que jamais comme le théâtre de négociations, surtout à l'occasion de restructurations. Reste à savoir si les accords qui en surgiront pourront rayonner ailleurs, servir de modèles, voire même jouer un rôle fédérateur dans le tissu des entreprises. Ou à l'inverse, entraîneront-ils une segmentation de plus en plus nette du marché du travail ; les grandes entreprises faisant bénéficier d'une gestion innovante des ressources humaines, créant un monde salarial celui des entreprises contraintes à s'adapter sans précautions, ni préparation, sans parler de cette zone grise, qui s'étend.

Plus généralement, il faut aussi tenir compte d'une autonomie croissante des salariés sur le terrain. Les comités d'établissement, par exemple, sont tout à fait indépendants des syndicats. De même les comités d'entreprise européens donnent l'occasion de poser la question de savoir quel est l'acteur pertinent pour négocier, et comment articulent-ils leur relation avec la fédération européenne correspondante. Trop souvent les syndicats ne parviennent pas à capter le désir d'autonomie et de participation de la part des salariés. Plusieurs sondages sur cette question ont montré que s'il n'y a pas de défiance de la part des salariés à l'égard des syndicats, c'est en réalité l'offre syndicale qui trop souvent ne correspond pas aux attentes.

Patrick Venturini est invité à conclure la session et, à cette occasion, évoque le compagnonnage déjà ancien qui lie Lasaire aux initiatives de la Commission ainsi que des partenaires sociaux pour éclairer toujours plus profondément les enjeux posés par le dialogue social en Europe.



LABORATOIRE SOCIAL D' ACTIONS D' INNOVATIONS DE REFLEXIONS ET D' ECHANGES

9<sup>e</sup> biennale *Europe Travail Emploi*

# ACTEURS SOCIAUX RELANCE DE L'EUROPE ET MONDIALISATION

**L'EVOLUTION DES RELATIONS SOCIALES DANS L'UNION EUROPEENNE**  
**Pratiques et enjeux dans les nouveaux états membres**

**Sofia – 11 avril 2008**



COMMISSION EUROPEENNE



Republic of Bulgaria  
ECONOMIC  
AND SOCIAL COUNCIL

Avec le soutien financier de la Commission européenne

## Ouverture du séminaire

En tant que Président du Comité économique et social bulgare, **Lalko Dulevski** se félicite que Lasaire ait choisi la Bulgarie comme partenaire officiel à sa biennale consacrée au dialogue social. La Bulgarie a déjà une riche tradition dans ce domaine. Les partenaires sociaux bulgares ont une conception d'autant plus étoffée de leur rôle qu'ils n'oublient pas que le dialogue social a vocation à se poursuivre en dialogue civil. A ce sujet, on notera que la Bulgarie est le premier des vingt nouveaux Etats membres de l'Union européenne, dans lequel ces deux formes de dialogues — le civil et le social — se voient reconnaître au niveau constitutionnel et législatif. C'est là le modèle européen. En fait, le modèle bulgare est très proche du modèle français en ce qui concerne les formes mêmes du dialogue et de son institutionnalisation. Lalko Dulevski se fait par ailleurs le porte-parole du gouvernement bulgare pour exprimer combien est apprécié le fait même que le partenaire français ait choisi la Bulgarie et le Comité économique et social bulgare pour faire avancer ce grand projet.

**Lazare Lazarov**, vice-ministre du travail et de la politique sociale de Bulgarie, souhaite à son tour la bienvenue aux participants. Il souligne qu'en Bulgarie également, le dialogue social est bâti sur le modèle européen et sur les valeurs et droits qu'il véhicule : liberté d'association, transparence, légitimité sociale, esprit démocratique, professionnalisme, compétence, etc...

Cette évolution n'est d'ailleurs guère surprenante tant l'Etat a pesé de tout son poids pour impliquer les syndicats et les employeurs dans l'élaboration et la mise en place des politiques publiques. En témoigne le Pacte de développement économique et social de la Bulgarie, signé en 2006, et dont la période de validité s'étend jusqu'en 2009. Lazare Lazarov s'interroge sur les moyens de rendre conforme aux pratiques européennes le modèle de partenariat social et de coopération tripartite mis en place en Bulgarie. Il faut aussi tenir compte du dialogue social « indépendant » dont les contrats collectifs de travail offrent l'exemple. Contrairement à d'autres pays d'Europe orientale, la législation bulgare se distingue par le pourcentage élevé de salariés couverts par des conventions collectives. A ce propos, Lazare Lazarov fait remarquer que c'est de la maîtrise exercée sur l'économie souterraine (le travail au noir) et donc sur l'emploi non déclaré que dépendent tant la protection des droits des travailleurs que la réduction de la concurrence déloyale entre les travailleurs.

**Etienne de Poncins**, ambassadeur de France, tient, dans son allocution introductive, à souligner l'importance que la France attache à la relance de l'Europe sociale. La Présidence que la France exercera à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2008 devrait lui donner l'occasion de pousser et de faire aboutir des dossiers tels que ceux de la directive relative au temps de travail, celles sur les pensions alimentaires, sur les services sociaux d'intérêt général (SSIG) ou encore sur le travail intérimaire. Plus généralement, il est prévu que les trois pays qui présideront successivement le Conseil des ministres européens, la France, la République tchèque et la Suède devront préparer ensemble, d'ici à 2010, la révision de l'agenda social. L'ambassadeur juge particulièrement heureuses les initiatives prises par Lasaire d'associer, dans le cadre de ses biennales, les acteurs des nouveaux pays membres de l'Union. Les acteurs sociaux sont en effet les acteurs-clefs pour relancer l'Europe dans un contexte de mondialisation, sans renoncer aux valeurs de solidarité et de redistribution qui la caractérisent. La méthode également préconisée par Lasaire de confronter et de rassembler des pratiques sociales parfois cloisonnées, fait aussi écho aux options présentées pour réformer la stratégie de Lisbonne : l'Europe de la compétitivité devra en passer par une forme de coopération renforcée entre pays volontaires.

**Anne-Marie Grozelier**, secrétaire générale de LASAIRE, introduit le séminaire par un rapide historique des rencontres biennales « Europe travail Emploi ». Depuis 1990, celles-ci n'ont cessé de souligner les enjeux sociaux propres aux différentes étapes du processus européen. Il est vrai qu'au regard de la vitesse avec laquelle se développaient les échanges économiques, cette dimension sociale progressait bien lentement. Alors que l'espace économique voyait ses frontières abolies, les règles sociales qui encadrent l'activité économique restaient cantonnées, elles, aux frontières nationales. Ce constat n'a pas entamé la conviction que l'Europe en construction ne pouvait s'accommoder d'être un simple marché mais devait aussi se doter d'un contenu social ouvrant la réflexion sur un possible « modèle social européen ». La seule existence d'un grand marché européen ne suffira pas pour que se mette en place spontanément les ajustements sociaux et politiques nécessaires. Aujourd'hui, plus de 10 ans après, l'Europe des 12 est devenue l'Europe des 27, mais la question de la dimension sociale du projet européen reste d'actualité.

Les biennales de Lasaire ont été nourries de comparaisons internationales sur les systèmes de relations sociales, le rôle des acteurs sociaux, les types d'accords collectifs, les systèmes de protection sociale, et les services publics, dans chacun des pays. En même temps un dialogue social européen a pris progressivement corps à mesure même que les acteurs sociaux correspondants se constituaient comme tels à ce niveau : négociation d'accords collectifs au niveau de l'Union Européenne, d'abord interprofessionnels, puis sectoriels, et enfin au sein des entreprises transnationales.

Ce sont là autant de travaux qui ont permis de rendre visibles et de préciser les contours de ce qui aurait pu émerger comme un modèle social pour l'Europe : la plupart des pays ouest européens sont en effet héritiers de traditions de régulations sociales et de normes sociales mises en place depuis plus de 50 ans. Il y a certes des différences mais elles s'organisent autour de principes communs. On ne doit pas non plus ignorer que les pays de l'Est avaient, eux aussi, des traditions fortes en matière de protection sociale. L'héritage social européen peut ainsi se caractériser d'une part par des règles qui organisent la négociation des relations du travail à l'ensemble des niveaux de la vie économique, d'autre part, par des structures nationales qui assurent une protection sociale collective. Il s'agit là en somme d'un véritable patrimoine, patrimoine social en l'occurrence, idée que Lasaire assume et défend contre les partisans de la table rase.

La 9<sup>è</sup> biennale s'inscrit dans le contexte particulier du plus important élargissement que l'UE ait connu depuis l'époque des six membres fondateurs. Et pourtant la question de l'organisation politique de l'UE à commencer par celle du gouvernement économique de la zone euro n'est toujours pas réglée : ce sont les stratégies de concurrence entre Etats qui continuent à régner en lieu et place des coopérations et des complémentarités attendues. C'est pourquoi cette biennale s'inscrit pleinement dans la perspective de renforcer le rôle et la place des acteurs sociaux afin qu'ils se saisissent des questions économiques et sociales stratégiques, gages d'un avenir possible pour l'Europe.

L'Europe a donc sa spécificité : ce n'est pas seulement un grand marché mais tout autant une région du monde dotée de régulations sociales. L'UE saura-t-elle préserver son originalité ou bien verra-t-elle sa dimension sociale se diluer dans cette vaste uniformisation qu'est aujourd'hui la mondialisation dominée par les logiques financières ? Peut-on imaginer que l'Europe puisse s'appuyer sur la spécificité de son modèle social et sur la diversité de ses traditions historiques pour promouvoir des formes de régulations sociales de cette mondialisation ? La meilleure façon de protéger le modèle social européen n'est-elle pas de

propager cette préoccupation dans d'autres régions du monde plutôt que d'en réduire les bases là où elle a vu le jour ?

Ces questions sont au cœur des débats de cette 9<sup>e</sup> biennale. Ils ont commencé à Bruxelles en janvier. Ils se poursuivent maintenant à Sofia autour de l'évolution des relations sociales dans l'UE et plus précisément des pratiques et des questions qu'elles posent pour les nouveaux Etats membres.

## Session 1

### L'évolution du dialogue social européen, un regard particulier sur les nouveaux états membres

**Andrew Chapman**, directeur adjoint de l'Unité Dialogue Social à la Commission Européenne, dessine à grands traits les caractéristiques du dialogue social européen. Il insiste sur le rôle essentiel que doivent y jouer des partenaires sociaux réellement autonomes. C'est à la Commission de veiller à ce que cette autonomie ne soit pas fictive. Il décrit les différentes formes que peut prendre le dialogue social, en insistant cette fois-ci sur l'intérêt du dialogue bipartisan et sur l'importance de la notion de représentativité. La Commission n'a pas pour mission de pousser les différents secteurs de l'économie à mettre en place des comités de dialogue social. C'est là une initiative que les intéressés prennent, en toute spontanéité.

Quels sont les fruits à attendre du dialogue social européen ? D'abord une meilleure connaissance mutuelle. Ensuite, pour chaque secteur, une meilleure appréhension de ses intérêts, grâce à cette confrontation des points de vue entre syndicats de salariés et employeurs. Et bien entendu, des accords (par exemple sur le temps partiel, le télétravail, le stress au travail, etc...) ainsi que des lignes de conduite (guidelines) devant inciter à recourir à de bons usages. Andrew Chapman donne l'exemple des services publics, où des incitations sont données pour mettre en place des procédures garantissant le meilleur rapport qualité/prix, tout en respectant les normes sociales environnantes. En guise de conclusion, Andrew Chapman insiste de nouveau, à l'adresse des nouveaux Etats membres, sur la nécessité de préserver l'autonomie des partenaires sociaux, et rappelle qu'une des tâches de la Commission est de veiller à ce que tous les Etats membres se voient représentés au sein du dialogue interprofessionnel.

**Joël Decaillon**, CES, entend compléter l'exposé d'Andrew Chapman, quitte à en infléchir un peu les perspectives. La C.E.S., au nom de laquelle il s'exprime, pèse lourd : 82 confédérations nationales, 36 pays, 12 fédérations d'industries, plus de 40 comités syndicaux interrégionaux et au total 60 millions d'adhérents, parties prenantes au dialogue social. Le dialogue social européen repose sur deux piliers : le pilier du dialogue social européen proprement dit d'une part, et de l'autre le dialogue social national caractérisé par plusieurs critères dont ceux de la représentativité et de la fonction négociatrice. A les oublier, on s'expose à ne rien comprendre à la crise que traverse l'Europe à l'heure actuelle. Le dialogue social est lui-même une expression directe de l'existence d'un modèle social présent en Europe. Aussi est-il important de rappeler les conditions nécessaires en permettant le fonctionnement. Joël Decaillon les énumère brièvement :

- 1) l'existence, dans chaque Etat membre, d'un état de droit fondant lui-même un état de droit social. En l'absence de ce dernier, il devient difficile de prétendre organiser de véritables relations sociales. Ainsi, le vieillissement général des populations européennes suppose un certain nombre de réponses anticipatrices, parmi lesquelles des mesures de fiscalité et de redistribution, sur la base desquelles on peut financer des régimes de retraite

« tenant la route ». En l'absence de mesures anticipatrices, ce droit à la retraite est vide de sens. Ce type d'organisation relève, du moins en partie, de la responsabilité des partenaires sociaux. Quant au dumping social, on ne peut en comprendre l'extension qu'en prenant la mesure du travail au noir dans les économies européennes (15 % du PIB en France !). Or ce travail au noir échappe, par définition, à l'état de droit et au contrôle démocratique. D'où le rôle essentiel des inspecteurs du travail dans l'organisation du marché du travail.

2) La réalité des pressions exercées, au-delà du strict cadre alloué au dialogue social, par les instances syndicales européennes auprès des organes économiques dirigeants de l'UE est un autre trait essentiel à prendre en compte. Ainsi la faible importance à accorder au dialogue tripartite, que souligne Andrew Chapman, cadre mal avec l'exemple récent de la manifestation syndicale de Ljubljana qui en appelait à une véritable gouvernance économique de l'Europe. Les syndicats européens ne peuvent pas se satisfaire d'une situation dans laquelle, certes, le chômage diminue mais au prix d'une augmentation sensible du nombre des « travailleurs pauvres » dans tous les pays.

3) La reconnaissance dans la notion de négociation sociale de sa dimension potentiellement conflictuelle. L'élaboration de la démocratie politique suppose, en Europe, son prolongement par des droits sociaux dont l'élaboration et la mise en place, peuvent, selon les circonstances, passer par des rapports de forces et des conflits. C'est le sens que Joël Decaillon donne pour sa part à l'expression « démocratie participative ». Dans cet esprit la C.E.S. avait approuvé le projet de traité constitutionnel dans la mesure où, en intégrant la charte des droits fondamentaux, celui-ci paraissait garantir et étayer ce prolongement de la démocratie politique vers une démocratie des droits sociaux.

Le rôle de la C.E.S., poursuivant en cela les efforts de la Commission auprès des nouveaux Etats membres, est de permettre aux syndicats de ces pays d'être reconnus en tant qu'éléments actifs et centraux de la démocratie et de l'organisation des rapports sociaux dans leurs pays. Le futur agenda social de l'Europe doit se fixer parmi ses tâches prioritaires, celle de réduire l'écart entre les revenus et de favoriser les effets d'une redistribution bien comprise. Autre question posée à la C.E.S., celle de la qualité de l'emploi. Beaucoup d'emplois sont précaires parce qu'ils sont peu qualifiants, et pour ces salariés, l'accès à la formation est difficile. Du même coup se pose à une échelle plus large le problème de l'accès au Fonds d'adaptation à la mondialisation. Par ailleurs, la C.E.S. doit pouvoir exercer son influence sur le contenu des directives relatives à la politique d'immigration. Enfin, il faut aborder la question du marché du travail offert aux jeunes à partir de deux entrées : par le bas, dans la mesure où trop de jeunes sont encore non qualifiés au moment de commencer à travailler, par le haut, dans la mesure où 35 % des jeunes sont surqualifiés par rapport au métier qu'ils exercent. Pour contribuer à mener à bien toutes ces politiques, il convient que le dialogue social continue à s'étoffer et que les droits syndicaux soient respectés partout en Europe. Il est, à ce propos, inquiétant de voir dans quelle direction s'est orientée récemment la jurisprudence de la Cour européenne de justice (arrêts Laval et Rüffert). La cohésion de l'Europe, si malmenée ces temps-ci, ne peut se penser sans la cohésion sociale qui l'accompagne et même la fonde.

**Dimitar Manolov**, Confédération syndicale Podkrepa, fait remarquer en guise d'introduction que jusqu'au début des années 90, le dialogue social était inexistant en Bulgarie. C'était encore le régime du parti unique avec un seul syndicat contrôlé par le parti communiste. Le syndicat « *Podkrepa* » a été créé, quant à lui, en 1989 sur le modèle de *Solidarnocz*. Il a suffi de quatre ans pour qu'il fasse ses preuves et devienne un acteur social sérieux au point de

légitimer son adhésion à la CES. Peu à peu les partenaires sociaux se sont constitués en tant que tels et se sont forgés une langue commune. En 1993, la Bulgarie possédait un dialogue social systématisé et structuré et à partir de 1999 le dialogue social a été inscrit dans le Code du travail. La Bulgarie a délimité par voie législative le périmètre d'intervention du dialogue social. Les syndicats ont du faire appel au droit pour que les prix de l'énergie électrique, du chauffage ou encore le prix des conversations téléphoniques soient considérés comme faisant partie du niveau de vie et donne matière au dialogue social. Certaines avancées sociales ont été le résultat d'un travail effectué avec le soutien de la CES. Ainsi, *Podkrepa* a introduit un recours, de concert avec la CES, auprès de la Commission européenne des droit sociaux pour faire reconnaître le droit de grève dans certains secteurs qui renâclaient justement à l'admettre. Autant de conquêtes qui se sont imposées dans un contexte pas toujours très détendu.

Dimitar Manolov poursuit en pointant certains problèmes auxquels le dialogue social est confronté en Bulgarie. Tout d'abord, le problème de la représentativité des organisations syndicales et patronales continue à se poser. C'est moins le cas pour les syndicats - depuis que les gouvernements ont cessé de reconnaître la représentativité des syndicats « jaunes » - que pour les organisations patronales. Ainsi, la question de savoir si la Chambre de commerce et d'industrie bulgare (CCIB) peut être considérée ou non comme un partenaire social authentique n'est toujours pas tranchée. Des problèmes persistent du côté des organisations patronales. Six d'entre elles ont vu leur représentativité reconnue. Cette situation rend la négociation sectorielle difficile à mettre en œuvre.

Par ailleurs, la Bulgarie présente la particularité, unique en Europe de l'Est, d'avoir développé deux types de dialogues. A côté du dialogue social, on note en effet, l'existence d'un dialogue dit « civil » qui se déroule dans le cadre du CES. *Podkrepa* a beaucoup œuvré à la mise en place de ce conseil, réalisé dans le cadre d'un projet PHARE, et qui a permis d'établir des liens avec le Comité Economique et Social français.

Quant à la forme bipartite de la négociation, aujourd'hui le point faible du dialogue social, elle a connu son heure de gloire à l'époque où les entreprises appartenaient encore à l'Etat. Avec les privatisations, les organisations patronales ont pris l'habitude de défendre systématiquement les intérêts des propriétaires, souvent des investisseurs étrangers, qui se sont montrés peu soucieux de défendre les droits et les intérêts des travailleurs. D'où le grand nombre de situations caractérisées par des conditions de travail difficiles et des niveaux de rémunération très faibles. En conclusion, Dimitar Manolov forme le vœu que les organisations patronales bulgares acquièrent, au contact de leurs partenaires européens, le sens de leurs responsabilités sociales et qu'ils comprennent qu'il est de leur intérêt de ne plus prendre la défense des employeurs qui violent délibérément le code du travail bulgare.

**Dikran Tebeyan**, Association des Industriels Bulgares, est un vétéran de la construction du dialogue social en Bulgarie. Il propose un historique de sa mise en place sous sa forme tripartite. Son institutionnalisation remonte à 1993 mais c'est en 1997 que les branches et les secteurs professionnels s'y voient reconnus comme partenaires de dialogue. Il ne faut pas non plus négliger le dialogue social au niveau régional, que ce soit les conseils municipaux pour la coopération tripartite ou les conseils régionaux pour le développement. Quelles sont les perspectives pour le développement du dialogue social en Bulgarie ?

Elles s'ordonnent sur six axes :

1. la continuation du processus de décentralisation
2. le développement de la flexisécurité
3. la mise en place des relations contractuelles flexibles
4. la formation professionnelle tout au long de la vie
5. des politiques proactives en matière de marché du travail
6. un ajustement des systèmes de sécurité sociale

Un gros point noir : pas plus qu'ailleurs, il n'est facile d'endiguer le développement de l'économie parallèle, ni la mauvaise volonté de certains employeurs à respecter les clauses des conventions collectives qu'ils ont pourtant signées.

## Session 2

### Le dialogue social et la négociation dans l'UE, au niveau sectoriel et au niveau des entreprises transnationales

Contrairement à Andrew Chapman, **Udo Rehfeldt**, IRES, estime que la Commission européenne joue un rôle essentiel dans le dialogue social européen. C'est sous la menace d'une intervention législative que la Commission a d'ailleurs réussi à amener les partenaires sociaux européens à ouvrir les premières négociations collectives. Au niveau sectoriel, on constate donc l'éclosion de nombreux accords, sous la forme il est vrai quelque peu minorisante de « recommandations », « avis communs », etc... A l'inverse, dans Etats membres, les négociations sectorielles existent en bonne et due forme, souvent à l'initiative quasi ritualisée de certains secteurs, comme celui de la mécanique, de la chimie, de la fonction publique, etc.. Or ce sont précisément ces secteurs-là qui ont eu le plus grand mal à se constituer, au niveau européen, en partenaires sociaux aptes à négocier des accords.

Pour ce qui est des entreprises transnationales, deux acteurs peuvent prétendre disposer de la légitimité suffisante pour négocier, les comités d'entreprises européens et les organisations syndicales proprement dites. Celles-ci souhaiteraient bénéficier d'un cadre juridique officiel leur permettant de conférer une validité juridique incontestable aux accords qu'elles négocient et qui restent pour le moment de simples « gentlemen's agreements », exposés à la bonne foi et à la bonne volonté de leurs signataires. On constate également le décalage entre l'institutionnalisation des syndicats européens et l'apparition, bien des années plus tard, de négociations sociales au niveau européen. Contrairement à Andrew Chapman qui estime que ce tournant a été pris lors du traité d'Amsterdam, Udo Rehfeldt le situerait plutôt dans le prolongement du protocole social annexé au traité de Maastricht, sans oublier l'action menée par la Commission à l'époque où elle était présidée par Jacques Delors.

Deux difficultés : au début, le patronat européen s'est montré hostile à la négociation collective et il a même traîné les pieds avant de se constituer en partenaire social (d'ailleurs il y a encore des secteurs sans partenaire patronal constitué). Par ailleurs, les syndicats ne bénéficient pas, au niveau européen d'un rapport de forces aussi favorable qu'au niveau national. D'où le peu de succès des mobilisations européennes pour peser sur des négociations menées à un niveau transnational. Notons que, de toute façon, il n'existe pas de droit européen en matière de négociation collective pas plus qu'il n'existe de droit syndical au niveau européen, et encore moins un droit européen de grève. Ces questions ont été exclues des compétences de l'Union européenne. La C.E.S. est également favorable à l'élaboration d'un cadre juridique pour les négociations au niveau des entreprises transnationales, dès lors

que ce serait les syndicats qui en auraient exclusivement la charge. En effet, aux yeux de la C.E.S., les comités d'entreprises européens disposent pour eux-mêmes de droits trop faibles (essentiellement l'information et la consultation) et n'ont par conséquent pas le poids suffisant pour mener à bien des négociations d'entreprise. Quoi qu'il en soit, il serait faux de penser comme on l'entend trop souvent, que les négociations collectives sont partout sur le continent européen dans la main des syndicats. Le souci des syndicats dans cette affaire, c'est d'éviter la formation d'un corporatisme d'entreprise. Dans cet esprit, ils redoutent que les comités européens d'entreprise ne soient pas toujours à même d'exprimer l'intérêt général des travailleurs (par opposition à leurs intérêts particuliers). Pour remédier à ces conflits de frontière, on peut souhaiter la mise en place de comités de coordination, comme c'est déjà le cas dans la fédération de la métallurgie. Pour que ce genre de dispositifs fonctionne efficacement, encore est-il nécessaire que la coordination soit assurée aux trois étages : au sein même du comité d'entreprise européen, entre syndicat et comité et finalement aussi au sein des organisations syndicales européennes. Udo Rehfeldt en conclut que, tous comptes faits, la négociation décentralisée, s'avère beaucoup plus délicate à mener que la négociation centralisée.

Pour **Klaus Mehrens**, IG Metall, fort d'une longue expérience dans le domaine, le noyau dur du dialogue social se situe dans la résolution des conflits. En Allemagne, la structure du dialogue social est, quel que soit le niveau où il se situe, toujours bipartite. Les Allemands l'ont encadrée dans une loi spécifique définissant les règles concernant la durée et les conditions de travail. Cette loi prévoit aussi des droits pour le travailleur non-syndiqué et pour le comité d'entreprise en général, ainsi que les modalités des rémunérations, les règles d'hygiène et de sécurité, les modes d'accès et les garanties en matière de formation et de qualification, etc.. Cette loi traduit donc efficacement les intérêts des travailleurs, même si elle est encore insuffisante. L'existence des comités d'entreprise européenne et les développements qu'en propose la directive est à placer dans le même sillage. En l'occurrence, l'espoir qu'elle suscite n'est pas limité à l'amélioration de l'information des salariés, mais à la possibilité qui leur est donnée d'être parties prenantes et agissantes dans les décisions de l'entreprise. En ce qui concerne l'Allemagne, une loi de 1976 rend obligatoire la « co-détermination » dans les conseils de surveillance des entreprises de plus de 2000 salariés. Or un certain nombre de directives européennes risquent de réduire le périmètre de la codétermination. D'où le soupçon porté sur les directives européennes concernant les sociétés par actions sur la liberté de circulation dont pourront jouir les sociétés par actions d'un bout à l'autre du continent, sans parler des fusions transnationales. Elles créent toutes un risque de réduire fortement la portée de la loi allemande sur la co-détermination. Klaus Mehrens est sur ce point très clair. Aussi bien les syndicats que les employeurs et les autorités publiques doivent reconnaître que l'institution de la co-détermination à l'allemande est au cœur de ce qui doit constituer l'Europe sociale.

Le syndicaliste allemand tient à souligner la tradition sociale propre à l'Allemagne qui a longtemps reposé sur des conventions collectives négociées au niveau du secteur ou de la région, au point que dans les années 80, la population salariée de l'Allemagne de l'Ouest jouissait à hauteur de 90 % de cette « couverture ». Or, note-t-il, les accords signés au niveau de l'entreprise et même l'absence pure et simple de conventions collectives dans nombre d'entreprises, ont fait tomber le taux de couverture à un étiage situé entre 60 et 70 %, et même moins de 50 % en Allemagne de l'Est. Parallèlement, le pourcentage des bas salaires augmente significativement, au point que la question de l'opportunité d'un SMIG commence à faire débat en Allemagne, proposition qui, il y a une dizaine d'années encore, aurait été violemment combattue par les syndicats.

D'une façon générale, le principe même de la convention collective est remis en cause à mesure que progresse l'unification économique de l'Europe sous l'égide d'une politique monétaire centrée sur la protection de l'Euro. Pour résister à cette pression, la FEM avait proposé, voici déjà quelques années, une stratégie pour les confédérations syndicales au sein de chaque Etat, permettant une coordination relative des politiques de négociations collectives. Chacune d'entre elles, proposait la FEM, devrait s'appuyer sur l'indice des prix au niveau national et sur l'indice de progression de la productivité, pour négocier leurs marges d'augmentation salariales respectives. Cette stratégie n'a pas pu être mise en place en Allemagne, si ce n'est au cours des deux dernières années où les accords signés ont correspondu à un simple rattrapage. Bref, que ce soit à son niveau régional, national ou européen, le dialogue social ne peut être réel que s'il est animé par des partenaires sociaux actifs et suffisamment reconnus pour négocier des accords collectifs ambitieux qui doivent être le tissu dont sera faite cette Europe sociale que nous espérons tous.

**Teodor Dechev**, Association pour l'Initiative Economique, présente les grandes caractéristiques du dialogue social bulgare à son niveau sectoriel. Secteurs et sous-secteurs sont en Bulgarie des réalités de fait, sans qu'un cadre juridique précis en ait donné une définition préalable. Bien entendu, conformément à la législation officielle, que ce soit au niveau national, sectoriel, sous-sectoriel, territorial ou au niveau de l'entreprise, le dialogue social ne peut s'engager qu'entre partenaires sociaux reconnus représentatifs au niveau national. Aussi bien, le dialogue social existe sous forme bipartite et tripartite. Pour ce qui est de la « corporation bipartite », le code du travail en définit les modalités et les procédures d'extension.

Le nombre de conventions collectives varie énormément selon les secteurs. Très peu nombreuses dans le commerce, il est très élevé dans le secteur de l'énergie. Ces conventions constituent le plus souvent un cadre de référence respecté à l'intérieur duquel les entreprises du secteur définissent leurs propres priorités en matière de négociation. Bien entendu, les conventions collectives sectorielles prévoient un niveau de salaire minimum, ce qui suppose que toutes les entreprises concernées l'appliquent dans les mêmes conditions. Aussi est-il prévu que le Ministère du travail puisse prendre l'initiative d'étendre une convention collective à l'ensemble des entreprises d'un secteur, dès lors que la demande en a été formulée par toutes les organisations représentatives reconnues au niveau du secteur concerné. Cette disposition s'est trouvée réalisée pour la première fois en 2008, à l'occasion d'une convention collective concernant le sous-secteur des agences de sécurité privée !

**Lyuben Tomev**, représentant du syndicat CITUB, revient sur la mise en place du dialogue social au niveau sectoriel en Bulgarie. Plusieurs facteurs ont contribué à son développement. Tout d'abord, le fait même que l'Etat ait abandonné son rôle d'organisateur exclusif des relations économiques. Ensuite, les modifications introduites dans le code du travail en 2001 grâce auxquelles le cadre des négociations collectives a été enfin fixé (périodicité, distinction des niveaux entre branches et secteurs). Enfin, l'effet même des privatisations et des restructurations qu'elles ont entraînées ont déclenché des négociations sectorielles pour l'accompagnement social. L'entrée dans l'UE a également nécessité d'adopter les normes internationales. Peu à peu, donc, les partenaires sociaux ont su acquérir une expérience et une autorité dans leur capacité de négociation. Résultat : en 2007, 23 nouveaux accords collectifs ont été conclus dans un certain nombre de secteurs et de branches dont le secteur minier et l'industrie de la défense. La plupart conclus pour une durée de 2 ans. Au total, il existe actuellement 68 conventions collectives de branches et de secteurs.

Néanmoins, les évaluations menées par la Commission européenne soulignent la persistance de nombreuses insuffisances au niveau sectoriel. Ces difficultés tiennent à plusieurs éléments : les organisations d'employeurs sont insuffisamment structurées et mal organisées avec un faible taux d'affiliation. Les organisations syndicales n'affichent pas clairement leur volonté de s'organiser en conséquence. Il y a un décalage entre la structuration des organisations syndicales et la structuration des organisations patronales qui ne correspondent pas aux normes officielles (NSI). La procédure d'extension des conventions collectives n'a pas le soutien institutionnel prévu par le code du travail. Du même coup le dialogue social sectoriel n'est pas encouragé. Les négociations traînent : c'est le signe que les organisations patronales y sont peu motivées. Les faiblesses et les carences du dialogue social sectoriel peuvent se résumer en cinq points :

- les paramètres et les mécanismes de paiement ne sont pas abordés dans les textes spécifiques régissant les conventions collectives,
- en même temps, il y a des doublons avec des dispositions figurant dans le code du travail,
- il y a un défaut de pilotage de l'ensemble du système doublé d'une absence de coordination entre les différents niveaux,
- les partenaires sociaux sont peu investis dans le développement des politiques sectorielles
- on observe un manque d'accords sectoriels (en termes d'outils et de mécanismes de mise en œuvre) sur des sujets spécifiques tels que le stress ou la violence au travail.

Quelques exemples des bonnes résolutions et de leurs applications. En 2003, les partenaires sociaux se sont mis d'accord pour introduire différents seuils de protection sociale et pour établir chaque année ces seuils de manière à pousser petit à petit le secteur informel vers le mode économique officiel et augmenter ainsi les revenus des caisses de sécurité sociale. Autre exemple : l'augmentation du SMIC selon les branches et les secteurs industriels, entre 20 et 30%, en 2008. Les partenaires sociaux ont compris la nécessité de mieux articuler négociations sectorielles et négociations d'entreprise. A ce propos, il convient de faire observer que les négociations d'entreprises offrent des perspectives plus intéressantes (quoiqu'il y ait des différences de salaire très importantes à l'intérieur d'une même branche). Les multi nationales, quant à elles, sont un cas particuliers, dans la mesure où les niveaux de salaires y sont plus élevés.

**Amelia Dimova et Angel Trizlov** présentent le cas du groupe Solvay. Dans cette entreprise une structure d'information et de consultation a été mise en place selon les dispositions du code du travail bulgare modifié en 2006 pour se mettre en conformité avec la directive européenne. Le code du travail bulgare prévoit trois instances différentes pour l'information et la consultation des salariés : les organisations syndicales, les représentants des salariés élus en assemblée générale, les représentants syndicaux désignés par l'assemblée générale.

Deux structures d'information consultation ont été mises en place à Solvay Sodi. Dans la première, les représentants des salariés désignés par l'assemblée générale (article 7-2 du code du travail) ainsi que les organisations syndicales participent aux discussions uniquement sur les sujets prévus par le code du travail. Le deuxième organisme de représentation des salariés a été mis en place pour aborder un ensemble plus large de sujets, notamment sur la situation de l'entreprise et l'évolution de l'emploi.

Le groupe spécial pour l'information et la consultation a pour fonctions principales de présenter la situation financière de l'entreprise, de discuter le projet d'accord organisant les relations entre l'employeur et les représentants des salariés de Solvay Sodi et de ses filiales pour respecter l'obligation d'informer et de consulter les salariés, de signer l'accord conclu pour deux ans à compter du 11 octobre 2007, de permettre au directeur exécutif de présenter les perspectives de l'entreprise pour 2008, de se familiariser avec le code éthique en vigueur dans le groupe Solvay. L'accord précise les informations à fournir : résultats financiers de l'entreprise pour l'année précédente, effectifs moyens par rapport à l'année précédente, rapport annuel sur les investissements réalisés et les changements dans les modes de production, projets d'investissements, de modernisation et de changements technologiques, projets visant l'amélioration des conditions de travail, rapport annuel et prévisions sur les actions menées pour l'amélioration de la santé et la sécurité au travail, rapport annuel et prévisions en matière de formation professionnelle, changement et évolution dans la structure des effectifs, licenciements, projets d'embauche, restructuration, changements envisagés dans l'activité de l'entreprise et l'organisation du travail.

**Snejana Petrova**, représentante de la filiale Danone Serdika, présente, quant à elle, le cas du groupe Danone devenu dès 1995 leader absolu des produits laitiers frais sur le marché bulgare. Les décisions prises en matière sociale à l'issue du comité d'entreprise au niveau du groupe sont retransmises aux filiales du monde entier. La politique sociale du groupe en Bulgarie a trois ancrages :

*1) le travail avec les syndicats :*

Un seul syndicat (CITUB) est présent dans la société « Danone Serdika ». Les grandes orientations sont déterminées par le Comité d'entreprise européen. La société bulgare y est représentée. Il se réunit deux fois par an. Au cours de la première journée de travail les syndicats discutent des questions et des problèmes. Les questions et les propositions de solution sont présentées pendant la deuxième journée à la direction générale. Les discussions portent sur le programme de restructuration de l'entreprise, les réductions d'effectifs, etc. A la suite de ces discussions les accords signés s'appliqueront partout. En Bulgarie, les syndicats négocient un contrat collectif de travail sur des questions relevant de la politique sociale – à savoir les niveaux de base pour les salariés. Depuis 2008 ces niveaux sont au nombre de douze. Ils sont fonction de la politique sociale de l'entreprise et incluent la sécurité au travail et la protection de l'environnement. Les primes des cadres dirigeants sont déterminées en fonction de la réalisation des objectifs. Un audit relatif à ces niveaux aura lieu cette année pour la première fois en Bulgarie. Il portera également sur le degré d'information des salariés concernant les mesures prises par l'entreprise pour la sécurité du travail et leur effectivité. Outre le comité des conditions de travail, prévu par la législation bulgare, d'autres comités sont également mis en place dans ce domaine. Les syndicats sont impliqués dans toutes les discussions visant à résoudre ces problèmes et à tracer des perspectives.

*2) le conseil de gestion informel :*

Un conseil de gestion a été créé pour compenser l'absence d'un deuxième syndicat dans l'entreprise. Il comprend notamment trois représentants de la direction générale et vise à donner aux salariés l'information essentielle, entre autre sur l'état financier de la société, les évolutions à venir, etc...

### *3) les enquêtes d'opinion auprès des salariés*

Des études sont menées périodiquement auprès du personnel à partir de questionnaires sur le climat social. Les résultats font ensuite l'objet de discussions avec les salariés des différents départements et unités de travail. A cette occasion ils ont la possibilité de proposer des améliorations. C'est de cette façon que l'entreprise s'efforce d'impliquer l'ensemble du personnel dans la vie de la société.

### **Le débat**

**Stilian Balassopoulov**, Président du Conseil national des coopératives de production en Bulgarie, rappelle que ce type de coopératives sont en fait des PME dont l'histoire remonte à plus de 115 ans et qu'ils sont membres de l'Alliance coopérative européenne. Ces coopératives dont la production est destinée aussi bien aux ménages qu'au secteur des services ont aussi une vocation sociale dans la mesure où la plupart d'entre elles emploient des personnes handicapées. La loi sur les coopératives veille à leur double statut de propriétaires de l'entreprise et de travailleurs. Mais, les coopératives ne sont pas habilitées à participer au dialogue social. De ce fait, il n'y a pas lieu pour elles de signer des contrats collectifs de travail. Il n'y a pas de syndicats, seule existe une commission d'activités sociales élue par l'Assemblée générale. Cette spécificité qui ne donne pas la possibilité de participer au dialogue social est une lacune dans le modèle social bulgare et appelle la recherche d'une solution.

**Jean Lapeyre**, CESE, tient à différencier l'ensemble des relations sociales bipartites, tripartites, voire quadripartites, du sous-ensemble constitué par le dialogue social proprement dit. Il rappelle que ce travail de clarification avait fait l'objet d'une note rédigée et signée par Business Europe, le CEEP et la C.E.S., que leurs signataires avait remise au Conseil de Laeken en 2001. Le dialogue social, quant à lui, est toujours strictement bipartite. Il vise à conclure des accords engageant les partenaires sociaux et se distingue donc nettement des relations sociales centrées sur la concertation ou la simple consultation. Deuxième remarque : le niveau sectoriel est le maillon faible, voire le chaînon manquant du dialogue social. Les syndicats sont organisés au niveau local, national, confédéral, européen, mais l'absence même du niveau sectoriel dans la plupart des pays, surtout parmi les nouveaux Etats membres, empêche l'émergence d'une politique industrielle venant apporter un effet régulateur à des réformes structurelles « tout azimut ». Lorsqu'une industrie dominante s'effondre, le risque est grand qu'elle soit remplacée par un « désert » économique et social. La C.E.S. devrait veiller à renforcer le rôle des fédérations européennes et des fédérations nationales. Comment gérer en effet avec des effectifs et des moyens aussi faibles, les quelques 800 comités d'entreprises européens ? En fait, dans l'état de faiblesse actuel où se voient réduites ces fédérations, le dialogue social sectoriel est entièrement dépendant de la bonne volonté des fédérations patronales, sans engagement par rapport à la confédération patronale elle-même.

**Antonio Marques**, syndicat portugais, s'inquiète du sens à donner aux réformes fiscales introduites par la Bulgarie. Ainsi elle a réduit le taux de l'impôt sur les produits et, depuis 2008, a introduit un taux forfaitaire de 18 % à l'ensemble des revenus. Il est difficile de ne pas voir dans ces deux démarches autre chose qu'un pas en avant vers la concurrence fiscale en Europe. Il faut en particulier souligner le choix des Bulgares en faveur d'un impôt sur le revenu de type non-progressif. Ce genre d'initiative n'est-il pas de nature à affaiblir le modèle social européen, et plus généralement la protection sociale sur notre continent ?

**Michael Whittall**, chercheur à l'Institut de Munich, a quatre questions à poser : y a-t-il des chiffres permettant d'avoir une idée plus précise de l'extension et du rôle des comités d'entreprise ? Le fait que les deux derniers exposés soient issus de représentants de deux multinationales, l'une française, l'autre belge n'a-t-il pas un peu biaisé leur perception du rôle des comités d'entreprise en général ? Dans la mesure où les comités d'entreprise européens peuvent constituer un relais efficace pour l'exportation du modèle social européen, ne peut-on pas penser que l'extension des entreprises transnationales dans les nouveaux Etats-membres sera peut-être le meilleur moyen d'exporter également le modèle social européen lui-même ? Enfin, comment fonctionnent les comités d'entreprise en Bulgarie ?

**Luben Tomev**, Directeur de l'Institut d'études sociales et syndicales auprès du syndicat CITUB, jette un regard sur certaines retombées de la réforme fiscale, intervenue en début d'année, qui s'est traduite par l'introduction de l'impôt proportionnel de 10 % sur l'ensemble des revenus. Certains salariés, jusqu'alors non soumis à l'impôt sur le revenu en raison de leur faible rémunération, ont vu dès lors leur revenu disponible amputé de 10%. Aucun syndicat, pas plus en Bulgarie qu'ailleurs en Europe ne saurait soutenir une telle décision. Par ailleurs, il est choquant de constater que cette réforme a été mise en place par un gouvernement de coalition à dominante socialiste. On comprend alors que les partenaires sociaux aient eu sur la question deux réactions opposées : les organisations patronales l'ont approuvée, les syndicats s'y sont opposés. Cela dit, s'il faut en croire les données statistiques pour les deux premiers mois de l'année, les recettes fiscales provenant de l'impôt sur le revenu des personnes physiques ont augmenté de 15%. Ce qui toutefois ne permet pas d'extrapoler pour l'ensemble de l'année en cours.

**Téodor Dechev** – Vice-président de l'Union d'Initiative Economique – revient, en tant que représentant des employeurs, sur le sujet de l'impôt proportionnel. La position des employeurs était nuancée. Au début, son organisation était opposée à la suppression du minimum exonéré d'impôts, mais a soutenu le principe de l'impôt proportionnel. La question de trouver le moyen de compenser la perte de revenu pour les travailleurs faiblement rémunérés s'est alors posée. Toutes les organisations patronales ont demandé aux entreprises de prendre des mesures compensatoires. Cette démarche commune a été couronnée de succès, au-delà même des attentes. En fait, le problème ne tient pas à une plus ou moins grande compensation qui serait à donner pour des salaires faibles, mais à la faiblesse même des salaires en Bulgarie, beaucoup trop bas par rapport aux niveaux européens et aux normes européennes.

**Dicran Tébéian** – Vice - président de la Chambre économique bulgare – revient sur la question de la réforme fiscale. Selon des données d'Eurostat, les taux de croissance par habitant les plus forts sont enregistrés dans les pays ayant introduit l'impôt proportionnel, les Républiques baltes, la Slovaquie et la Roumanie. Pour ce qui est de la Bulgarie, il est encore trop tôt pour en parler, l'impôt proportionnel n'étant introduit que depuis quelques mois. Quant à la comparaison des montants peu élevés de l'impôt sur les sociétés dans les pays de l'Europe orientale en regard des montants élevés pratiqués dans les pays occidentaux, elle ne tient pas compte du retard de ces pays et de la nécessité d'un développement et d'une intégration plus rapides des pays d'Europe orientale dans l'UE. Maintenir de faibles taux d'imposition est une nécessité pour accélérer le développement économique et, par ricochet, améliorer la dimension sociale. Un développement économique plus rapide constitue le moyen d'atteindre plus vite les normes sociales.

**J-L. Moynot** pose deux questions : Premièrement il aimerait savoir comment Udo Rehfeldt analyse la concurrence entre les comités d'entreprise européens et les organisations syndicales. Deuxièmement, est-ce qu'en Bulgarie les élus représentant les salariés d'une entreprise ont le droit de recourir aux services d'experts extérieurs à l'entreprise ?

### *Réponses*

Klaus Mehrens rappelle la grande tradition du mouvement coopératif en Allemagne. Après un long déclin on note une certaine renaissance des petites structures coopératives à profil social, qui ne les prédisposent pas à jouer le jeu de la compétition sur le marché. D'où la nécessité là encore du dialogue social bipartite, apte à créer les mécanismes de protection sociale indispensables à la survie de telles structures. C'est même là l'enjeu d'une véritable politique publique.

Udo Rehfeldt tient à rappeler qu'il éprouve une certaine réticence à employer l'expression « dialogue social », ce qui ne l'empêche pas d'entériner les précisions que Jean Lapeyre a proposées à ce sujet. Quant à la négociation collective, il en a une approche non pas juridique mais plutôt sociologique. Il estime éclairant de pouvoir distinguer d'une part les négociations collectives au niveau national et européen, et de l'autre celles qui se situent au niveau sectoriel (ou interprofessionnel) ainsi qu'au niveau de l'entreprise. De toutes les façons, c'est la Commission européenne qui désigne les partenaires sociaux.

Pour ce qui est de la question d'une concurrence éventuelle entre comités d'entreprise européens et syndicats, les deux, selon Udo Rehfeldt, sont légitimes pour négocier. Là encore, il s'agit d'une légitimité sociologique, à ceci près que les syndicats n'ont pas au niveau européen les équipements et le personnel suffisant pour suivre l'ensemble des négociations menées par les entreprises transnationales. Il y a des cas où ce sont les comités d'entreprise européenne qui ont mené les négociations, d'autres enfin où ce sont les deux ensembles qui ont négocié, par exemple lorsqu'il s'est agi des restructurations menées à bien par General Motors.

Si la coopération, fait remarquer K. Mehrens, entre le comité d'entreprise européen de General Motors et la Fédération européenne de la métallurgie a été aussi facile, c'est que son secrétaire général se trouvait être également membre du CEE de GM. Quant au fait que les comités d'entreprise européens sont plus proches des préoccupations des salariés, la raison en est à chercher dans l'impossibilité pour les syndicats européens d'ouvrir au nom des salariés des négociations collectives avec des instances patronales européennes qui s'y refusent catégoriquement.

Anelia Dimova et Angel Trizlov conviennent que le groupe spécial mis en place à Solvay Sodi ne constitue pas un comité d'entreprise.

Stilian Balassopoulov insiste sur l'importance de ce type d'organismes que sont les coopératives et sur la nécessité de leur voir accorder un système d'instances représentatives des salariés, comme il en existe en Bulgarie.

**Enzo Avanzi**, CEEP Italie, propose brièvement quelques thèmes à développer à l'occasion d'un prochain colloque : le dialogue social face aux services publics, ou encore l'implication des salariés des services publics dans le dialogue social. Il souligne le lien intime du dialogue social avec la qualité même de la démocratie.

**Eva Berde**, chercheuse en économie dans une université hongroise, voudrait insister sur l'importance de la distinction à faire entre d'une part la garantie associée à un certain emploi et d'autre part la sécurité inhérente à des dispositifs assurant l'accès à l'emploi, autrement dit la sécurité comme conséquence d'une politique efficace de l'emploi.

Udo Rehfeldt revient sur la question des services publics qui recouvre en fait deux catégories différentes : d'une part, les services qui sont assurés par des entreprises publiques et ont un rôle historique fort ; d'autre part, ceux qui relèvent de la fonction publique qui, elle, n'est pas du tout européanisée et reste nationale. La question d'organiser les fonctions publiques nationales et territoriales au niveau européen reste posée.

**Dimitar Manolov** – vice président de la Confédération du travail « Podkrepa » – pointe le doigt sur le déficit des comptes courants qui a beaucoup augmenté ces dernières années en Bulgarie sans qu'on puisse l'imputer aux effets d'une crise financière proprement dite. En fait, il faut le rapporter à un solde commercial négatif lié au fait que les entreprises bulgares ne sont pas en mesure de fabriquer des produits de qualité qui soient compétitifs sur le marché européen. Le nouveau capitalisme bulgare est criminel dans la mesure où il est l'effet de pratiques malhonnêtes, lesquelles ne disparaîtront que petit à petit. Quant à l'introduction de l'impôt proportionnel, il correspond — et c'est exactement pour cette raison qu'il a été introduit — à une politique de dumping fiscal dont le premier résultat sera d'augmenter encore la fortune des nouveaux riches. Ceux-ci, qui disposent de beaucoup de capitaux se gardent bien d'investir dans la production. Ils préfèrent les consacrer à des formes de consommation ostentatoires, maisons de grand standing, automobiles de luxe, yachts, etc.

**Lalko Dulevski**, Président du Comité économique et social, se félicite d'avoir participé à un débat aussi intéressant. Des questions posées par l'introduction de l'impôt proportionnel aux retombées de la crise économique mondiale, chacun dans la salle, et les partenaires sociaux en particulier, a pu exprimer son point de vue. Certes, employeurs et syndicalistes ont fait apparaître leurs divergences sur les effets probables de la réforme fiscale - c'est d'ailleurs un sujet qui a donné lieu à un débat très vif au sein du Comité économique et social de Bulgarie qui recherche une position commune sur la question fiscale à partir d'une analyse approfondie - mais ce débat leur aura au moins permis de se rejoindre sur le projet de se réunir pour procéder à une nouvelle évaluation des positions et des arguments. Dans un an, lorsque suffisamment d'information et de résultats auront été réunis, le CES s'en saisira à nouveau et procédera à une nouvelle analyse. Il est de toute façon opportun que le Comité économique et social prenne ce genre d'initiative et de confrontation en vue de mieux circonscrire la nature des problèmes et des questions concrètes auxquels la Bulgarie a à faire face. Il en est ainsi du problème des retraites. A une certaine époque, la Bulgarie comptait plus de retraités que d'actifs cotisant à la sécurité sociale. Mais une fois les données du problème circonscrites, les partenaires sociaux ont su trouver un consensus sur la réforme du système des retraites à entreprendre pour retrouver son équilibre. Tout n'est pas encore réglé dans ce domaine, mais les partenaires sociaux savent qu'ils peuvent contribuer aux solutions en participant activement au dialogue social. Pour l'heure, les dossiers concernant le niveau sectoriel, l'information et la consultation sont encore à l'ordre du jour. Il est évident que des modifications législatives sont nécessaires tant au niveau européen qu'au niveau national et les initiatives de la Présidence française de l'UE sont attendues avec impatience.

## Conclusions

**Pierre Héritier** a constaté que beaucoup de participants à la biennale se montrent soucieux de maintenir les liens que de telles rencontres ont suscités, et de les rendre durables. L'élargissement de l'UE à de nouveaux pays membres a permis de vérifier que le processus de rattrapage fonctionne avec plus d'efficacité et de rapidité que les experts ne l'escomptaient au départ, que ce soit sur le plan du taux de croissance, la productivité, le niveau de vie, etc. Or, un tel rattrapage n'ira naturellement pas sans entraîner d'énormes mutations dont les effets collatéraux sur le plan social ne seront acceptés que s'ils sont accompagnés en termes de formation, de mise en place de dispositifs facilitant les différentes formes de mobilité. Tout cela sera possible si en plus des financements nécessaires, une véritable culture de la négociation se met en place. A ce propos, certaines contributions au présent colloque donnent à penser que le bipartisme pourrait être en recul. Un certain nombre de domaines qui étaient autrefois pris en charge par la négociation contractuelle nécessitent désormais l'intervention de la puissance publique.

Autre question : quid de l'Europe au sein de la mondialisation ? Elle pourrait œuvrer à la mise en place de règles du jeu applicables aux échanges et plus particulièrement aux négociations sociales ; le but du jeu étant alors, telle est du moins la doctrine de Lasaire, la mise en place de « jeux coopératifs ». C'est dans le cadre d'une telle logique que la question du dumping social et de la concurrence fiscale devrait être reposée. Il faudrait concilier l'intérêt des nations en phase de « rattrapage » et la vision du long terme. D'accord sur ce point avec la suggestion avancée ici par Klaus Mehrens, l'équipe de Lasaire estime elle aussi que les revenus et le niveau des prestations sociales doivent évoluer au rythme des gains de productivité. Si chaque pays permet une augmentation des salaires et des dépenses sociales au rythme des gains de productivité, il participe du même coup au jeu coopératif qui stimule les créations d'emploi et consolide les systèmes sociaux.

La mondialisation a également accentué la grande dépendance économique, technologique et culturelle à l'égard des Etats-Unis. Un exemple frappant de cette dépendance : l'adoption par l'Union européenne des normes comptables américaines, dont les conséquences seront énormes sur la place du social au sein des entreprises, à commencer par l'incompatibilité de ces normes avec les procédures d'information et de consultation sociales propres aux entreprises européennes. Respecter ces procédures reviendrait en effet à entrer en contradiction avec les exigences des actionnaires. Autre marque de cette dépendance européenne à l'égard de l'économie américaine, la sous-évaluation du dollar par rapport à l'euro, qui explique une certaine partie des délocalisations industrielles. Mais plus graves encore peuvent être les conséquences de la crise financière actuelle, qui a débuté aux Etats-Unis. Or si elle dégénère en récession américaine, elle entraînera inévitablement une baisse de la demande mondiale. Par ailleurs la crise financière américaine peut aussi se propager à travers des produits financiers complètement opaques et « contaminés » par les « subprimes ».

Pour faire face à tant d'incertitudes, il convient de rappeler que la politique de la BCE doit se mettre au service de l'économie et du développement durable et non l'inverse. Dans le même esprit, il convient d'introduire une véritable gouvernance dans la zone euro, c'est-à-dire mettre en place des politiques communes en matière de recherche, d'innovation, de développement industriel, ou plus clairement encore mettre en place une sorte de CECA de l'énergie. Par exemple, si cet esprit de coopération avait soufflé sur les dirigeants d'EDF, ils auraient pu tirer parti de la remise en cause du statut de leur entreprise en proposant la création d'un pôle énergétique à l'échelle de l'Europe, etc...

De façon générale, les partenaires sociaux et plus précisément les syndicats ont besoin d'asseoir leur légitimité dans des lieux où leur rôle soit visible. Or parmi les lieux de négociation, il importe de souligner l'importance du niveau de la branche, et ce d'autant plus que les employeurs seraient plutôt tentés de le méconnaître, surtout à l'échelle de négociations transnationales. Par ailleurs, le territoire devient lui aussi un lieu particulièrement pertinent à partir duquel il est possible de réfléchir à la stratégie industrielle, à la production et à la diffusion de l'innovation dans les PMI, ainsi qu'à la formation et à la mobilité professionnelle. Tant il est vrai que dans un monde où les entreprises ont tendance à se débaptiser et se rebaptiser sans cesse, où l'identité professionnelle s'estompe, le territoire devient de plus en plus source d'identification.

En guise de conclusion, Pierre Héritier évoque la grève déclenchée aux usines DACIA en Roumanie. Il y voit le signe qu'il existe en Europe des forces sociales qui ne se laissent pas aller au découragement. L'Europe ne pourra retrouver de crédit que dans la mesure où les partenaires sociaux ancrés dans les réalités concrètes et les enjeux de l'heure sauront construire avec les responsables politiques des réponses appropriées au grand dérèglement auquel aboutit inévitablement une mondialisation non maîtrisée. Le sentiment d'impuissance est la source de tous les dangers. Les ouvriers de Dacia font reculer ce danger et démontrent que l'action collective demeure un levier pour changer les situations.