



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

9^e 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^{er} 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^è 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^e 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 su 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.