



11e RENCONTRE BIENNALE

EUROPE TRAVAIL EMPLOI

**LA CRISE ACTUELLE EN EUROPE BOUSCULE EN
PROFONDEUR LES RELATIONS INDUSTRIELLES**

**QUELLES SOLUTIONS ET QUEL RÔLE DES
ACTEURS SOCIAUX POUR EN SORTIR ?**

**27 ET 28 NOVEMBRE 2014
PARIS**



11e RENCONTRE BIENNALE

LA CRISE ACTUELLE EN EUROPE BOUSCULE EN
PROFONDEUR LES RELATIONS INDUSTRIELLES

QUELLES SOLUTIONS ET QUEL RÔLE DES
ACTEURS SOCIAUX POUR EN SORTIR ?

© Lasaire, Paris-Saint-Etienne – *Reproduction autorisée en citant la source*

Avec le soutien de
With the support of

En partenariat avec / In partnership with



Comité économique et social européen

 **île de France**



F.S.E. Forum Syndical Européen

SOMMAIRE

INTRODUCTION	Page 7
EVOLUTION DES RELATIONS INDUSTRIELLES DANS LA CRISE ACTUELLE QUELLES TRANSFORMATIONS EN COURS ?	Page 15
VERS QUELS NOUVEAUX MODES D'ORGANISATION DU TRAVAIL FAUT-IL SE DIRIGER DANS L'ENTREPRISE ? FAUT-IL GÉNÉRALISER LA PARTICIPATION DES REPRÉSENTANTS DES SALARIÉS AUX ORGANISMES DE DIRECTION DES ENTREPRISES ? QUELLES NOUVELLES ARTICULATIONS ENTREPRISES- TERRITOIRES SONT NÉCESSAIRES POUR FACILITER LE DIALOGUE SOCIAL (VERS QUELS EMPLOIS ET QUELLES FORMATIONS FAUT-IL INVESTIR ?) ?	Page 29
QUELLES IMPLICATIONS DES ACTEURS SOCIAUX DANS LA RECHERCHE DE SOLUTIONS ÉCONOMIQUES INDUSTRIELLES ET FINANCIÈRES À LA CRISE ACTUELLE ?	Page 45
TABLE RONDE CONCLUSIVE	Page 61
SYNTHÈSES ET CONCLUSIONS	Page 77

INTRODUCTION

Jeudi 27 novembre 2014

Roger Briesch

Délégué Europe de Lasaire

Jean-Paul Huchon

Président du Conseil régional d'Île-de-France

Jean-Cyril Spinetta

Président de Lasaire

François Rebsamen

Ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social

INTRODUCTION

◆ Roger Briesch, Délégué Europe de Lasaire

Le thème, Europe - Travail - Emploi, s'inscrit dans la continuité des biennales précédentes. Cette biennale arrive à point nommé : alors que se sont déroulées les élections au Parlement européen, que la nouvelle Commission a été mise en place et que certains engagements ont été pris, il est important de faire le point et de nous situer dans ce nouveau cadre. S'il est trop tôt pour porter une appréciation sur le renouveau annoncé et les préconisations formulées, cette biennale nous donne toutefois l'occasion de proposer des objectifs permettant de relancer le projet européen par des politiques novatrices sur le plan économique et social.

Quelle Europe voulons-nous pour demain ?

Nous devons nous poser la question des lieux et niveaux de décision, c'est-à-dire de l'espace géographique à partir duquel de réelles avancées sont possibles. On peut dire aujourd'hui que l'Europe à 28 a montré ses limites. Certains pays mettent tout en œuvre pour limiter les prérogatives de l'Union à une simple gestion de marché et s'opposent avec détermination à ceux qui veulent bâtir de nouvelles politiques communes et de nouvelles solidarités. Il convient donc, à partir d'une analyse de la situation actuelle, de clarifier ce qui est de la compétence des 28 et de dégager des pistes pour ceux qui souhaitent aller de l'avant.

Le débat sur la possibilité ou la nécessité de modifier le cadre institutionnel est ouvert. Les propositions fusent, passant par les voix de Jacques Delors, Joschka Fischer, Hans-Dietrich Genscher, Daniel Cohn-Bendit ou Valéry Giscard d'Estaing. A nous de prendre en compte ce débat et de nous y engager.

◆ Jean-Paul Huchon, Président du Conseil régional d'Île-de-France

Je suis content de vous recevoir dans cet hémicycle de l'assemblée régionale où siègent 209 conseillers régionaux, faisant ainsi de ce lieu l'une des assemblées françaises les plus importantes.

Aujourd'hui, l'Île-de-France est la première région d'Europe. Elle se distingue par la part qu'elle occupe dans l'économie de l'Union européenne : elle représente plus de 5 % de la richesse produite chaque année dans l'Union ; elle représente 32 % du PIB français, ce chiffre étant supérieur à celui de la Suède et presque équivalent à celui des Pays-Bas. L'Île-de-France est la région d'Europe où est concentré le plus grand potentiel de recherche : 600 000 étudiants, 100 000 chercheurs. C'est aussi la principale plateforme aéroportuaire du continent et la porte d'entrée de bien des investisseurs étrangers en Europe. C'est 800 000 entreprises et plus de 4 millions de salariés.

Ce qui a lieu en Île-de-France a toujours des résonances dans le reste du pays et en Europe. Il y a là de la fierté, mais aussi une lourde responsabilité. En France, nous sommes l'un des moteurs de croissance, et en Europe, l'un des moteurs possibles de la reprise.

Dans ce paysage économique mondial ultra concurrentiel, les grandes régions métropoles ont pour atout une force de concentration des ressources (main d'œuvre, innovations, culture, énergie). Elles sont un lieu où l'on peut trouver du travail, où les entreprises créent encore des emplois. Il faut tirer parti de la métropolisation.

Pourtant, ce phénomène donne lieu à des formes d'exclusion : des femmes et des hommes sont encore exclus du marché du travail ou enchaînent des contrats précaires. De la même façon qu'il existe des territoires qui sont encore exclus de la dynamique métropolitaine, il y a des exclus de la mobilité physique, résidentielle, sociale. On voit se constituer une fracture territoriale, même dans une région riche et puissante comme l'Île-de-France. Cela signifie qu'on constate une très grande différence entre le centre de l'agglomération, qui possède un formidable potentiel, et la périphérie, au sein de laquelle les habitants ont souvent le sentiment d'être relégués, oubliés, abandonnés. La fracture territoriale produit des réflexes politiques dangereux. On constate une augmentation des votes pour les partis extrêmes dans les zones d'exclusion.

Comment préserver et créer de l'emploi dans un environnement où la chaîne des valeurs est de plus en plus fragmentée et le tissu industriel déchiré ?

Il faut favoriser un écosystème adapté à l'innovation et porter une grande attention à la formation tout au long de la vie. Il est nécessaire également d'investir dans les infrastructures de transport. Nous le faisons ici avec le

projet du Grand Paris (32 milliards d'euros, 2015-2025) qui dépassera largement la région Ile-de-France, c'est aussi un projet de caractère européen. Enfin, il est important de prendre en compte les mutations du travail et l'amélioration des conditions de vie de chacun. Voilà ce que nous ont dit les Franciliens, chaque fois que nous les avons rencontrés.

On ne pourra redresser l'Europe qu'en soutenant son développement par les deux bouts : aux côtés de ceux qui veulent réussir et qui avancent, et aux côtés de ceux qui sont plus fragiles, se sentent oubliés mais ne veulent pas descendre du train du progrès.

Au début du mois, je suis allé plaider en ce sens à Bruxelles. M. Juncker lançait son plan de 300 milliards d'euros sur des investissements concrets qui devraient avoir un effet de levier puissant sur l'investissement privé - lequel s'effondre depuis sept ans.

C'est un paradoxe que les collectivités locales fournissent, si l'on prend l'exemple de la France, 75 à 80 % de l'investissement public. Il y a une quarantaine d'années, l'État finançait 80 % de l'investissement public, tandis que les collectivités locales étaient très largement derrière. Le gouvernement a parfaitement intégré ce revirement, puisqu'une nouvelle loi de décentralisation sera présentée prochainement aux assemblées, afin d'accroître les compétences des régions en matière d'emploi et de développement économique. Il s'agit d'avoir confiance dans la capacité des territoires à porter des projets qui ont un fort potentiel.

L'Ile-de-France croit en l'avenir de l'Europe. Alors que l'on va gérer les fonds européens (que nous souhaitons obtenir depuis vingt ans déjà), nous sommes d'autant plus attachés à montrer que l'Europe est un avenir et une idée. Nous devons pouvoir toucher cette volonté de manière concrète, dans des réalités, sur le terrain.

◆ **Jean-Cyril Spinetta**, Président de Lasaire

Je commencerai par dire quelques mots sur la situation économique en Europe. Je m'appuierai ici sur les travaux de Joël Maurice et de Michel Fried ainsi que sur les conclusions des séminaires d'Athènes, de Madrid et de Rome.

Nous le savons tous, la gouvernance économique de la zone euro reposait sur deux principes simples : d'abord, la conviction que le marché unique et l'unité monétaire suffiraient à assurer la convergence des économies des États membres ; ensuite, la conviction que les critères budgétaires contenus dans le Pacte de stabilité et de croissance de 1987 éviteraient tout risque de déséquilibre des finances publiques. La crise de 2009 a mis ces deux principes en échec.

Dès lors s'est ouvert un débat sur la réforme de la gouvernance européenne. Avait-on besoin d'une gouvernance reposant sur une option fédérale ou d'une gouvernance reposant sur un corps de règles encadrant strictement les politiques budgétaires des États ?

L'option fédérale fut rapidement rejetée et l'essentiel des mesures qui ont été prises a visé au renforcement des disciplines budgétaires ainsi qu'à la définition des réformes structurelles.

Du traité sur la stabilité, la coordination et la gouvernance dans l'union économique et monétaire entré en vigueur le 1er janvier 2013, retenons deux dispositions essentielles :

- Article 3-1 : le déficit public structurel annuel ne doit pas dépasser 0,5 % du produit intérieur brut (PIB) nominal.
- Article 4 : Quand le ratio de la dette publique au PIB nominal excède 60 %, la partie contractante devra le réduire à un rythme annuel moyen d'un vingtième comme référence.

Le traité de 2013 se concentre ainsi de manière exclusive sur la rigueur budgétaire et ne traite ni de la croissance, ni de l'emploi, ni de la cohésion sociale alors qu'il les fragilise nécessairement.

Ce n'est pas tout : aux efforts budgétaires s'ajoutent des « conditionnalités », mot pudique pour désigner l'imposition de baisses des salaires. L'objectif de ces baisses de salaire est de réaliser une dévaluation interne en abaissant le coût nominal du travail pour rétablir la compétitivité des entreprises et restaurer la situation des balances commerciales et des paiements courants des pays de la zone euro qui ne peuvent plus recourir à une dévaluation monétaire. Dès lors, comment peut-on s'étonner de la stagnation de l'économie de la zone euro.

Dans un même temps, trois éléments sont réunis pour créer dans la zone euro une panne de croissance et un risque de déflation. En effet, tous les pays de la zone euro sont alors engagés dans des processus de réduction de leurs dépenses publiques alors même que les conséquences récessives de ces politiques d'austérité sur la croissance ont été sous-évaluées. Les multiplicateurs budgétaires, c'est-à-dire l'impact sur la croissance du PIB d'une réduction de la dépense publique, estimés à 0,5 par la Commission européenne, ont été réévalués en octobre 2012 par le F.M.I. à hauteur d'une fourchette comprise entre 0,9 et 1,7, c'est-à-dire le double voire le triple.

Lorsqu'un État diminue son déficit public, cela entraîne une diminution de sa demande globale, donc de son PIB réel. Ce pays est alors conduit à réduire ses importations, c'est-à-dire la demande qu'il adresse à ses partenaires commerciaux, ce qui freine à son tour le PIB réel de ces mêmes partenaires. Si chaque pays réduit en même temps son déficit budgétaire, les effets de réduction des PIB réels se cumulent. C'est le multiplicateur d'austérité, qui explique en partie la médiocre performance de l'économie allemande en termes de croissance aux deuxième et troisième trimestres 2014.

Enfin, en pesant sur les salaires, les politiques de dévaluation interne accélèrent cette diminution de la demande globale et renforcent le risque d'une panne de croissance et de déflation en Europe. Tel est le paysage économique morose de l'Europe en cette fin d'année 2014.

Abordons maintenant les conséquences de cette politique économique sur les relations industrielles et les relations sociales en Europe. Je m'appuierai sur le cahier Lasaire « crise économique et relations sociales » de juin 2012, en particulier sur la note de Jacques Freyssinet ainsi que sur les conclusions des trois séminaires d'Athènes, de Madrid et de Rome.

L'impact de la crise économique sur les marchés du travail des pays de l'Union européenne a pris des formes différentes selon les pays et les périodes. Retenons quelques traits communs, notamment aux pays où la situation économique est la plus difficile. Dans ces pays, la réforme des marchés du travail a été présentée comme une condition centrale des programmes d'assainissement financier et de la reprise d'un processus de création d'emploi : que cette perspective soit ouvertement et brutalement imposée par la troïka, comme en Grèce ou au Portugal, ou qu'elle soit adoptée par les gouvernements nationaux pour donner un signal positif aux marchés financiers, elle semble être devenue une composante incontournable.

Selon quelle méthode et sur quels thèmes ? Sur la méthode, on constate d'abord une montée évidente de l'unilatéralisme, c'est-à-dire de la capacité pour les gouvernements à intervenir sans négociation, parfois même sans concertation préalable avec les partenaires sociaux, en fixant de nouvelles règles. Cette tendance est évidente dans des pays comme la Grèce ou le Portugal où la troïka impose ses vues, mais elle est aussi présente en Espagne, en Italie ou dans d'autres pays. Ensuite, on constate une très forte tendance à la remise en cause de la hiérarchie traditionnelle des normes en privilégiant les négociations au niveau de l'entreprise, ces accords d'entreprise pouvant déroger aux normes fixées dans les conventions collectives de branches ou même dans la loi.

Sur les thèmes, deux priorités : le contrat de travail et l'indemnisation du chômage. Concernant le contrat de travail, l'intensité de la crise économique permet de poursuivre l'objectif de flexibilisation des marchés du travail selon un axe nouveau. En Europe, la flexibilité avait été obtenue jusqu'ici par l'élargissement et la multiplication des formes d'emploi atypiques. Cette politique était dans une certaine mesure compatible avec le maintien des protections dont bénéficiaient les emplois stables compte tenu du fait que la part de ces derniers connaissait une réduction tendancielle.

La mise en évidence de cette situation permet de développer une critique de la dualisation du marché du travail au nom de l'efficacité et de l'équité. L'essentiel ayant été obtenu sur les formes d'emploi atypiques, la demande porte désormais sur la mise en cause des droits (parfois qualifiés de privilèges) associés aux contrats de travail stables : assouplissement des conditions de licenciement, mise en cause de la hiérarchie des normes publiques et négociées, élargissement des possibilités de dérogation, introduction de formes plus flexibles de fixation des salaires et d'aménagement du temps de travail, etc.

Quant à l'indemnisation du chômage, les demandes sont classiquement portées sur une réduction à la fois de la durée et du montant, afin de favoriser le retour rapide à un emploi stable.

Pour conclure sur ce point, notons que la Commission européenne a publié en 2012 une communication intitulée « Vers une reprise génératrice d'emplois » où l'ensemble de ces thèmes est évoqué. On y voit clairement se dessiner l'idéal d'un libre marché du travail européen progressivement unifié par la convergence des politiques nationales. Les réformes observées dans les pays de l'Europe du Sud apparaissent alors comme les adaptations locales

d'une stratégie que la Commission propose de généraliser.

On peut se demander si cette volonté de flexibilisation des marchés du travail ne va pas se renforcer et s'accélérer dans les mois et les années qui viennent. En effet, une prise de conscience progressive mais forte émerge au sujet de l'impasse économique à laquelle conduit la stricte application des disciplines budgétaires.

Souvenons-nous, par exemple, des propos tenus en août 2014 par Mario Draghi lors de la rencontre annuelle des banquiers centraux tenue à Jackson Hole aux États-Unis, qui a plaidé pour un assouplissement des règles budgétaires mais a demandé en contrepartie une accélération des réformes structurelles.

Le compromis suggéré est clair : il est possible ne pas respecter totalement le traité sur la gouvernance de l'Union économique et monétaire, si l'on accélère et renforce les réformes structurelles, entendons la flexibilisation des marchés du travail. A l'évidence, c'est la situation dans laquelle se trouve aujourd'hui un pays comme la France.

Ainsi une crise à l'origine financière et bancaire qui appelait à une nouvelle régulation dans ces domaines, régulation qui n'a été que partiellement réalisée, va sans doute se conclure par une dérégulation massive des marchés du travail européen.

Cette situation paradoxale conduit à poser les questions suivantes :

- La monnaie unique est, par nature, éminemment fédérale. Pour être durablement stable, elle doit être accompagnée d'un budget fédéral. Or, en Europe, l'option fédérale est aujourd'hui rejetée au niveau politique. **Comment sortir de cette contradiction ?**
- Dans un espace économique commun doté d'une monnaie unique mais d'où sont absents les éléments de rééquilibrage qu'autoriserait un budget fédéral, le centre s'enrichit au détriment de la périphérie qui s'appauvrit, sauf si l'on substitue à l'actuelle logique de compétition entre les États une logique de coopération. **Quel peut être le rôle des acteurs sociaux pour en faire prendre conscience et faire prévaloir en Europe une logique de jeux coopératifs ?**
- Dans la logique actuelle, qui n'est pas coopérative, les États les plus fragiles économiquement se voient imposer des dévaluations internes, c'est-à-dire des dévaluations salariales et sociales. **Est-ce possible de faire prévaloir une logique de réévaluation interne dans les pays où la situation économique le permet, en Allemagne notamment ?**

L'examen concerté des politiques salariales serait essentielle. **Comment les acteurs sociaux peuvent-ils mettre en avant cette nouvelle logique ?**

Personne ne conteste la nécessité d'un réexamen sans a priori et sans concession des structures de la dépense publique, mais les réductions drastiques de dépenses publiques aujourd'hui constatées affectent la demande globale alors que le chômage en Europe est d'abord de nature Keynésienne. Un relais de croissance au niveau européen apparaît donc indispensable. **Quel rôle les acteurs sociaux peuvent-ils jouer pour faire prévaloir au niveau de l'Europe un plan ambitieux d'investissement qui serait porteur de croissance et préparerait l'avenir ?**

La remise en cause du modèle social européen est fondée sur la nécessité de rétablir une croissance génératrice d'emplois : **cette approche est-elle justifiée ?**

Cette remise en cause du modèle social européen n'est-elle pas contradictoire avec l'ambition européenne de construire une économie fondée sur la croissance et l'élévation du niveau de qualification de tous les salariés ?

L'Europe s'est construite sur l'idée de convergence dans le progrès. Elle repose nécessairement sur trois piliers : le pilier monétaire, le pilier budgétaire et le pilier social. Le pilier monétaire a progressé. Le pilier budgétaire est corseté par les politiques d'austérité. Le pilier social est totalement oublié. Or, nous le savons tous, la démocratie politique sans démocratie sociale est une démocratie inachevée.

A partir de là, comment peut-on remettre les partenaires sociaux au cœur même du débat européen et de la construction européenne ?

◆ **François Rebsamen**, Ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social

L'Europe n'est pas au mieux. Nous avons une grande responsabilité en tant qu'acteurs sociaux. Si l'Europe

n'est pas porteuse de progrès durable aux yeux de ses concitoyens, sa légitimité sera balayée par les populismes que l'on voit monter dans tous les pays.

L'Europe sociale est très fragile, les diverses situations de ses 28 membres rendent les avancées complexes. Selon moi, un pays ne peut s'en sortir individuellement. Non seulement c'est impossible, mais j'ajoute que le modèle social doit rester un atout essentiel de l'Europe.

Il est difficile de faire exister le pilier social européen : en France, par exemple, lors de grandes réunions, des ministres des Finances et des chefs d'État se rassemblent, mais les ministres du Travail et de l'Emploi en sont absents. On a réclamé leur participation. Ce phénomène montre bien la tendance purement financière de la construction de l'Europe.

L'ensemble des déséquilibres ont un impact sur les acteurs sociaux et l'emploi : augmentation du chômage, durcissement des relations sociales, dumping social. A cet égard, je voudrais lancer un cri d'alarme sur le détachement illégal des travailleurs qui se développe aujourd'hui dans l'Union européenne. N'oublions pas que les difficultés économiques entraînent des difficultés démocratiques partout en Europe.

Incontestablement, les solutions viendront de nous. La CES avait proposé un plan de financement de l'investissement sur la base de 2 % du PIB européen. Finalement, le plan Juncker constitue un premier signe : 315 milliards d'euros sont annoncés (il a gagné 15 milliards en une semaine), mais avec une faible mobilisation de fonds européen (21 milliards). Quel rôle les acteurs sociaux peuvent jouer pour instaurer un cadre plus démocratique dans cette sortie de crise ? L'Europe n'est pas n'importe quelle entité politique : elle s'est construite autour de valeurs et doit être fidèle à son histoire.

Maintenant, évoquons quelques dossiers qui sont autant de notes d'espoir.

Par exemple, le salaire minimum interprofessionnel de croissance français, le Smic. A force d'insister, 22 pays sur 28 l'ont obtenu. Cette disposition a créé une dynamique vertueuse : quand on a un salaire minimum dans un pays, la question de demain est son évolution. Normalement, on ne voit jamais évoluer à la baisse un salaire minimum.

Un autre combat important est celui pour l'emploi des jeunes, avec la Garantie européenne pour la jeunesse adoptée en 2013. Cette initiative a créé un élan mobilisateur et un instrument financier pour soutenir et développer des dispositifs nationaux en faveur de jeunes qui quittent l'enseignement et sont aujourd'hui sans formation, sans diplôme, sans stage. On les appelle les « Neet », Not in Education, Employment or Training.

Ceci étant, les pays qui ont le droit de prétendre à cette Garantie européenne pour la jeunesse rencontrent de grandes difficultés. Sur la table, il y a 6 milliards. D'abord, il faut avancer l'argent. Par exemple, l'Espagne a droit à une aide d'environ 1,3 milliard d'euros. En fait, elle doit avancer cette somme, sans avoir le droit de bénéficier d'une avance. Mais c'est une double peine, puisque cela va rentrer dans les calculs de son déficit. On plaide pour faciliter la consommation de ces crédits pour les jeunes tandis que Mme Merkel nous dit de consommer d'abord les 6 milliards avant d'en demander d'autres. On ne sait pas bien par où il faut commencer.

Bien sûr, il faut aussi pointer les avancées. L'initiative européenne pour la jeunesse fonctionne grâce à la caisse des dépôts : en France, elle concernera 50 000 jeunes en 2015, et 100 000 jeunes à l'horizon 2017. Des réformes sont mises en place, des plateformes d'échanges voient le jour, comme Debory Eres.

Autre exemple : la directive détachement que nous avons obtenue au Parlement européen l'année dernière. A notre demande, la Commission a décidé de construire une plateforme européenne pour prévenir et décourager le travail non déclaré. Lutter contre le travail illégal devient ainsi un axe fort de la coopération des États membres. Cette forme de travail est socialement déloyale, en plus d'être dangereuse. Économiquement, elle constitue un manque à gagner pour les États et une distorsion de concurrence vis-à-vis des entreprises qui respectent les règles, payent des impôts et des cotisations sociales. D'un point de vue démocratique, le travail non déclaré est un phénomène périlleux, car il alimente les discours les plus xénophobes. La plateforme mise en place envoie un signal de responsabilité et de sécurisation. C'est une réelle avancée, d'autant plus que la participation à la plateforme sera obligatoire.

Le rejet citoyen du « projet » communautaire est massif. L'acceptabilité des réformes de notre marché du travail et de notre système de protection sociale est très faible, alors même que personne ne nie que certaines réformes sont nécessaires à la restauration de la compétitivité et à la capacité à créer des emplois. L'Europe doit assumer son rôle dans une stratégie industrielle : on touche là au thème de la création d'emplois nouveaux et par là

même à celui des mutations technologiques.

Un vent de flexibilité à souffle sur l'ensemble de l'Union et menace le modèle social. Cela se traduit à tous les niveaux : même à l'OIT où il y a en ce moment un blocage inédit. De façon générale, en temps de crise, on se contente de résister ou de lutter contre quelque chose, contre le chômage, contre la pauvreté, contre le dumping social, mais on ne lutte plus pour... Pour la justice sociale, pour l'emploi.

Quelques exemples des remises en cause auxquelles nous sommes confrontés.

Prenons l'assurance chômage française. Cette assurance est un système très protecteur, il est le fruit d'un accord entre les partenaires sociaux qui a permis de maintenir le taux de pauvreté des chômeurs français malgré la crise. Ce taux est de 38 %. En Allemagne, pays où le nombre de chômeurs est largement inférieur à celui de la France, l'assurance chômage a vu son taux de pauvreté des chômeurs passer de 38 à 62 %.

Au sujet du contrat de travail : ce que nous devons résoudre aujourd'hui, c'est la quadrature du cercle. Nous devons offrir un contrat qui apporte toutes les garanties du CDI, tout en ayant la flexibilité du CDD. Il y a matière à travailler.

Dans tous les pays européens, il existe des bonnes pratiques qui permettent d'améliorer le marché du travail. On a pointé le système de *job rotation* au Danemark, les cellules de reclassement en Autriche, les conventions de transition de carrière en Suède, ou encore, en Finlande, les comités de flexi sécurité avec des outils pour développer l'employabilité des actifs. Simplement, il s'agit de pays qui ont une faible population, c'est autrement difficile lorsque celle-ci est plus importante.

Je voudrais terminer en évoquant une innovation française majeure. Je veux parler du compte personnel de formation qui se substituera aux anciens DIF. Le système français avait la particularité de donner un droit de formation à tout salarié d'entreprise, mais lorsque celui-ci se trouvait au chômage, ce droit n'était pas prévu. Le compte qui entre en vigueur à compter du 5 janvier 2015 va permettre à chacun de pouvoir évoluer tout au long de sa carrière.

**EVOLUTION DES RELATIONS INDUSTRIELLES DANS
LA CRISE ACTUELLE
QUELLES TRANSFORMATIONS EN COURS ?**

Jeudi 27 novembre 2014

Juan Francisco Moreno Preciados

Fondation 1° Mayo

Philippe de Buck

Ancien Directeur général de Business Europe - Membre du CESE

Joël Decaillon

Vice-Président Exécutif de Lasaire

Nicholaos Skorinis

Vice-Président du CES Grec

Jozef Niemiec

Secrétaire général adjoint de la CES

Jean-Paul Delcroix

Secrétaire général du Conseil national du travail

EVOLUTION DES RELATIONS INDUSTRIELLES DANS LA CRISE ACTUELLE QUELLES TRANSFORMATIONS EN COURS ?

◆ **Juan Francisco Moreno Preciados**, Fondation 1° Mayo, Espagne

Les piliers qui maintiennent les relations industrielles ont été très attaqués. L'intensité de la crise n'est pas égale dans les différents pays, mais il y a eu d'une façon ou d'une autre beaucoup de changements. Il est vrai que certaines évolutions dans les relations industrielles sont antérieures à la crise (les procédures de déréglementation liées à la mondialisation de l'économie datent des années 1990), mais dans certains pays, la radicalité de ces changements a modifié en profondeur les systèmes de protection sociale et les négociations collectives. Dans certains pays, ces changements ont été imposés sans concertation ou consultation préalable.

En ce qui concerne le thème du salaire minimum, on ne reçoit pas partout des signaux positifs. Dans certains pays, il est pratiquement paralysé. Ces dernières années, le nombre de travailleurs qui gagnent le salaire minimum s'est multiplié, comme celui des travailleurs qui ont un salaire dont le montant est inférieur à celui-ci. Pourtant, certains politiques blâment encore le niveau des salaires parce qu'il mettrait à mal la compétitivité des entreprises.

A partir de là, on a tenté de légitimer les réformes des systèmes de négociation (indemnités dans le secteur privé / restrictions, réductions pour les travailleurs du service public). Les formules pour la révision salariale est particulière à chaque pays mais la caractéristique la plus commune est la décentralisation de la négociation collective, qui est justifiée par le besoin de flexibilité et d'adaptabilité des entreprises, donnant toujours la préférence aux conventions d'entreprises.

Les négociations collectives ont été souvent réduites à leur plus simple expression. Grâce à la mobilisation contre ces politiques, on a tout de même pu maintenir une bonne couverture dans certains pays. Sur le plan positif, disons que, malgré ces détériorations, le dialogue social est tout de même inévitable et il est présent dans tous les pays. Les organisations patronales et syndicales maintiennent des rencontres pour pouvoir récupérer cette négociation collective et on espère qu'il en sera de même au niveau du dialogue social européen et de la consultation tripartite.

A l'évidence, cet ensemble de changements a amené un affaiblissement des syndicats et de certaines organisations patronales. Le taux d'affiliation dans certains pays, par exemple en Italie, continue d'être élevé malgré la crise, mais ce n'est pas le cas partout. Il nous arrive même d'être taxés de conservateurs parce que l'on s'oppose aux réformes, même si tout tend à prouver que ce sont les réformes qui ont appauvri la population. On nous a aussi qualifiés de radicaux pour la lutte que nous menons. Pourtant, les luttes des mouvements sociaux que nous connaissons actuellement coïncident souvent avec les syndicats. Mais cela n'empêche pas certains de douter du mouvement syndical, l'accusant de « faire partie du système ».

Malheureusement, les réformes en cours se poursuivent. Récupérer la dimension sociale qui a été perdue est impossible tant qu'on ne relance pas l'économie et l'emploi. Le plan Juncker devrait créer plus de 3 millions d'emplois, mais de toute façon, si on ne met pas fin à l'austérité, les taux de chômage resteront très élevés. Il faut un plan plus ambitieux : par exemple, ce que propose la CES. Notamment, l'implantation d'un salaire minimum, mais, là encore, le budget communautaire est insuffisant. C'est pourquoi la logique doit être fédérale et coopérative.

Lors de travaux à la CES autour de thèmes concernant l'Amérique latine, j'ai souvent entendu parler du modèle social européen de façon élogieuse, de la nécessité de le copier, de l'adapter, de l'importer. Ces dernières années, j'ai constaté autre chose : en Amérique latine, on organise des actions de solidarité avec les travailleurs européens. Aussi, les syndicats se plaignent auprès de l'OIT de violations syndicales au niveau européen. On a besoin d'un changement de cap.

◆ **Philippe de Buck**, Ancien Directeur général de BusinessEurope et Membre du Comité économique et social européen (CESE), Belgique
Bien que catalogué comme représentant de Business Europe, Philippe De Buck précise qu'il parle en son nom.

Le dialogue social est-il moins efficace qu'avant ?

Dans les années 1970 et 1980 en Belgique, on passait nos jours et nos nuits à nous occuper des restructurations. On était constamment dans des conflits, des grèves, et il me semble que c'était pareil ailleurs. Je crois

que la crise que l'on a eue après le choc pétrolier, et la complète restructuration de l'industrie qui s'ensuivit, était nettement plus dure que celle que nous connaissons aujourd'hui. Il faudrait peut-être, mais je laisse cela aux spécialistes, aux historiens, tenter de comprendre pourquoi. Peut-être est-ce grâce à l'Europe ?

Comme chacun sait, le dialogue social est par définition un dialogue pour se répartir une marge, il est donc plus facile lorsqu'il y a une marge que lorsqu'il faut restreindre ou plaider la modération. Ce modèle vise l'équilibre entre la croissance et la répartition, dans une solidarité visant essentiellement quatre domaines pour préserver ou améliorer la situation des travailleurs (chômage, maladie, politique familiale et retraites - j'y ajouterais tout ce qui est propre à l'éducation, y compris la formation professionnelle).

Ce modèle social n'est pas unique. Ce sont ses principes qui se déclinent en 28 systèmes différents. Je suis originaire du nord de la Belgique, je peux facilement faire des comparaisons avec nos collègues néerlandais, car il y a peu de différences entre nos sociétés, et pourtant tous nos systèmes sociaux sont éminemment différents (éléments de pensions et de retraites, politiques fiscales). La politique sociale doit être considérée dans un cadre national.

Existe-t-il un dialogue social au niveau européen ?

Les principes du dialogue social européen ont été définis par les partenaires sociaux eux-mêmes, en octobre 2013. Il y a dix commandements, qui sont introduits par la reconnaissance du fameux article 3 du traité européen. Celui-ci pose les principes d'une économie de marché à dimension sociale, qui doit être compétitive et viser le plein emploi. Enfin, il insiste sur le respect que les gouvernements doivent avoir à l'encontre de l'autonomie des partenaires sociaux.

On souligne dans ces dix commandements que tout ce qui a trait aux conditions de travail est à régler au niveau national ou régional ou sectoriel ou au niveau de l'entreprise, en fonction des traditions du pays concerné.

En guise de conclusion, je réagis sur plusieurs points.

A-t-on détricoté les systèmes qui protégeaient les licenciements collectifs ? Je crois que l'on a surtout tricoté un système ces vingt dernières années. Parfois pour des raisons ponctuelles. Par exemple, la fermeture de Renault à Villevoorde a donné lieu à ce que l'on appelle la Loi Renault. Le dossier de restructuration a été mis entre les mains des avocats. Chaque mot est pesé, et l'on risque des procédures judiciaires. Ce n'est pas efficace.

Concernant les négociations collectives : quelles nouveautés ? Une dimension supplémentaire émerge aujourd'hui : c'est celle qui intervient au niveau de la confrontation entre le dialogue social et la société civile, qui sont deux choses différentes. On tient beaucoup à ce que le dialogue social soit maintenu en l'état, à savoir, dans le cadre fixé sur une relation de travail (un contrat de travail entre un travailleur et un employeur).

On a aussi constaté qu'il est difficile pour le Parlement européen d'accepter le principe d'autonomie des partenaires sociaux. En effet, lorsqu'il y a une convention collective au niveau européen, elle est à prendre ou à laisser par le Parlement. Il n'y a pas de capacité d'amendement.

Au sujet de l'évolution des organisations, je vais vous faire part d'une expérience récente. Le think tank Les Amis de l'Europe a demandé un rapport sur l'Europe sociale. Frank Vandenbroucke l'a fait, sauf qu'il n'y avait pas un mot sur le dialogue social. Dans le groupe dit « high level », il y a eu un débat, et beaucoup d'intervenants du monde politique et académique ont remis en cause la représentativité des organisations patronales des entreprises, et, plus encore, celle des organisations syndicales.

Il faudra trouver quels sont les ingrédients qui permettent à un dialogue social de fonctionner. Et l'élément de représentativité des organisations situées de part et d'autre est sûrement un point important.

◆ **Joël Decailon**, Vice-Président exécutif de Lasaire

En rapport avec l'intervention de Ph. de Buck, je dirais que le problème de l'évolution de la démocratie sociale et de la démocratie politique est une question lourde pour les années à venir.

Si l'on observe ce qu'il se passe dans un certain nombre de pays, on constate que les intermédiaires ne sont plus considérés comme un élément efficace dans l'organisation des rapports politiques ou économiques. Par conséquent, il y a une tendance à vouloir les supprimer ou les considérer comme des éléments qui ne sont pas

essentiels à l'organisation des sociétés.

Je pense que cette question deviendra centrale dans la réflexion sur la démocratie de demain, surtout que les systèmes économiques, sociaux voire scientifiques ne tendent pas à se simplifier. Et c'est justement là que l'on constate un des paradoxes de l'humanité, qui consiste à vouloir simplifier les rapports face à la complexité de la société. Or, il faudra que la démocratie politique admette que, à elle seule, elle ne peut répondre à cette complexité.

C'est un débat qui ne cessera de croître, si jamais l'on veut que la démocratie reste un élément structurant.

◆ **Nicholaos Skorinis**, Vice-Président du Conseil Économique et Social (CES), Grèce

En Grèce, il y a une dérégulation totale des conventions collectives, le dialogue est inexistant, avec le gouvernement comme avec les partenaires sociaux. Le cadre juridique et légal a changé : on assiste à la disparition des conventions collectives. Le salaire minimum brut a été fixé de façon unilatérale par le gouvernement, avec l'instauration de deux catégories : ceux qui ont plus de 25 ans (596 euros), et ceux de moins de 25 ans (511 euros).

Les conventions collectives sectorielles sont valables uniquement pour les salariés qui sont syndiqués. Cela crée des tensions au niveau de la représentativité des syndicats. En 2014, on compte 80 % des travailleurs du secteur privé représentés non par des conventions collectives, mais par des conventions dites individuelles. On constate également une dérégulation du temps de travail : 50 % des contrats de travail concernent le temps de travail partiel ou ce que l'on appelle le travail tournant.

Des problèmes au niveau du rôle des syndicats apparaissent, notamment à cause de l'instauration de la convention individuelle, car elle provoque une dérégulation au niveau des règles du marché de l'emploi : il n'y a plus de procédure d'arbitrage.

Tout cela a-t-il été bénéfique pour l'économie grecque ?

Non, évidemment. On le savait avant la crise, il y avait des problèmes, notamment au niveau de la production et de la productivité. Les mesures devaient changer la donne, c'est le contraire qui s'est produit. En fait, les symptômes persistent. La base productive du pays recule, il n'y a pas d'investissement (ni grecs ni étrangers), si bien que l'on parle même de « désinvestissement ». Et derrière ces chiffres, il y a une dure réalité quotidienne.

La politique imposée par la troïka, les créanciers du pays et le FMI avait pour objectif de réduire le déficit public. Celui-ci était de 125 %. Aujourd'hui, on est à 173 %. Ensuite, plus de 200 000 entreprises ont fermé. En 2008, on avait 400 000 chômeurs, aujourd'hui, 1,4 million. Aujourd'hui, 1,5 million de travailleurs du secteur privé ont des conditions de travail inacceptables et l'autre partie des salariés n'a pas les moyens de résister à l'arbitraire du patronat. L'ensemble de la masse salariale a perdu 43 milliards d'euros, la demande nationale s'est contractée de 30 % et la récession a touché 25 % du PIB grec.

25 % sur six ans : depuis la guerre, on n'a jamais vu un tel recul du PIB.

Le salaire minimum s'est réduit de 26 à 30 %. Le coût du travail par unité produite s'est rétracté de 20 %, mais en termes de compétitivité (le pays étant classé 54^e pays selon le classement de l'OCDE), on a encore reculé. Même au niveau des exportations, nous connaissons un recul. C'est aussi le cas au niveau de la production industrielle (32 %).

Les fonds de pension des caisses sociales se sont effondrés : on parle d'une dette de plus ou moins 12 milliards d'euros. Et les fonds de pension se sont réduits comme peau de chagrin (on est à 4,5 milliards d'euros alors qu'on avait plus de 20 milliards).

Trois autres indices économiques : la dette privée a explosé (multipliée par 5), alors qu'elle était très basse avant la crise. Les dettes qui ne sont pas respectées par le privé au niveau des banques ont explosé également.

Jusqu'en 2009, on était les champions de l'intégration européenne. On était ceux qui avaient les meilleurs résultats selon les sondages concernant l'attitude vis-à-vis de l'Europe. Maintenant, il est facile d'imaginer que ce n'est plus le cas, et, malheureusement, cela ne concerne pas seulement la Grèce.

Nous devons faire entendre notre voix pour nous opposer à cette situation. Dans la stratégie de Lisbonne,

on avait pour objectif d'avoir le meilleur modèle social, le plus compétitif, ainsi que les meilleures conditions de travail. On n'a pas atteint ces objectifs.

L'Europe n'est-elle pas en train de reculer ? Ne risque-t-elle pas d'être marginalisée par d'autres entités ou d'autres pays ? La réponse doit être non, mais il nous faut une alternative.

Enfin, je pense que le problème grec n'est pas isolé. On a dit des citoyens grecs qu'ils étaient paresseux, or les Grecs sont prêts à travailler. Les problèmes étaient d'ordre structurels et pour des raisons politiques ou conjoncturelles, on n'a pas su changer de cap. La situation ne cesse d'empirer et il est urgent d'aller vers une politique basée sur la croissance, sur les investissements, notamment des financements des régions du Sud. Dans le cadre d'une Europe solidaire, peut-être, il serait possible d'envisager l'avenir avec davantage d'optimisme. C'est vital pour les jeunes.

◆ **Jozef Niemiec**, Secrétaire général adjoint de la Confédération européenne des syndicats (CES-ETUC)

Pendant une longue période, on a vu en Europe une avancée dans le domaine de la construction des règles et des normes censées favoriser le dialogue social ou l'accompagner. Ensuite, quand la crise a commencé, on a vu se développer l'impact du rôle du dialogue social et des relations industrielles de façon positive, il faut s'en rappeler (exemple de l'Allemagne). En effet, le dialogue social avait un rôle de premier plan pour trouver des solutions flexibles aux défis de la crise, mais cette approche a été abandonnée. Ce que nous avons constaté par la suite suivait une orientation opposée. Le processus enclenché, qui est dans sa forme extrême expérimentée par les pays soumis au diktat de la troïka, nous montre un aspect particulier du rôle de l'Union européenne.

Dans certains pays, comme en Irlande, des collègues qui ont participé activement aux travaux de la troïka ont affirmé que l'Union européenne, ou plutôt la Dg Ecfm (*Directorate-General for Economic and Financial Affairs*), avait une approche beaucoup plus idéologique et antisociale que le FMI. Pourtant, celui-ci est présenté dans le monde syndical comme une institution assez éloignée de nos objectifs. C'est un élément important pour notre réflexion sur l'avenir du dialogue social.

Le dialogue social est important. Même un certain nombre d'hommes politiques l'affirment. C'est un constat scientifiquement évalué, mais c'est aussi une réalité pratique, dans les pays nordiques par exemple, et aussi en Allemagne, où cette voie-là est toujours utilisée.

Récemment, le FMI a soutenu lui aussi l'approche par le dialogue social : dans son rapport, préparé par l'expert Olivier Blanchard, il est expliqué que le dialogue social joue toujours et devrait toujours jouer un rôle important. Parce qu'il y a une corrélation évidente entre la compétitivité d'un pays et le dialogue social structuré et fort, de même qu'il y a une relation entre la faiblesse des pays où la compétitivité est réduite et le dialogue social faible.

Il y a pourtant quelque part un élément clé. Dans tous les processus du semestre européen, on constate que la structure qui était établie est attaquée. Celle qui comporte les négociations collectives, les instruments qui ont été mis en place. Le FMI lui-même nous dit que pour maintenir et développer le dialogue social fort, il faut respecter les traditions. C'est un élément clé. Si ce point n'est pas respecté, automatiquement, les partenaires, qui sont le deuxième élément clé du dialogue social, sont affaiblis.

Que faut-il faire et que peut-il se passer ?

Avec la CES, on souhaite être présents à la table des discussions, mais aussi des choix et des solutions. Pour le moment, deux bémols : d'une part, notre déclaration portait surtout sur la procédure, moins sur le contenu de nos actions ; ensuite, c'est la question du comportement ou de la vision des politiques. Jusqu'à maintenant, les autorités européennes, la Commission, le Conseil ont bien voulu nous écouter, mais personne ne réagit à nos propositions de façon argumentée.

Pour créer des conditions favorables, on propose de corriger les politiques qui créent des problèmes, la politique d'austérité en fait partie. A l'inverse, la Commission, qui va bientôt présenter l'examen annuel de croissance, annoncera encore à l'encontre de certains États des mesures d'austérité, là où même l'OCDE conseille à l'Union européenne d'être un peu plus flexible.

Deuxième élément : on propose d'arrêter les réformes structurelles, du moins celles qui ont des effets

négatifs : par exemple, les coupes salariales, qui conduisent à la diminution de la demande intérieure. La demande intérieure est un moteur essentiel pour l'Europe, car c'est un marché assez fermé si on la regarde comme un ensemble.

Quelles sont les conditions nécessaires pour faire revivre le dialogue social ?

D'abord, si on ne modifie pas ce cadre général de la gouvernance, qui n'est pas toujours social et pas toujours tourné vers l'emploi, ce sera difficile. Autre obstacle : l'approche par la réduction, et par la modification de la réglementation européenne, notamment avec le programme Refit.

De ce point de vue, les ambitions de faire revivre le dialogue social semblent faibles. Si l'on regarde dans la perspective de Val Duchesse, on voit que le dialogue social a donné des résultats quand il y avait une volonté du côté de la Commission d'avancer des propositions. On sait que nous sommes divisés entre partenaires sociaux, par exemple sur la question d'anticiper les restructurations. Ce que l'on veut, c'est un instrument qui pourrait guider, orienter les actions au niveau national.

Comment construire quelque chose sur la base du dialogue social européen si la Commission n'est pas claire sur la direction qu'elle veut prendre ?

Nous voulons être assis à la table pour parler de la gouvernance actuelle, mais Business Europe dit que si nous ne nous mettons pas d'accord en tant que partenaires sociaux, les gouverneurs doivent bien agir, et vite, car on a besoin de réformes.

Concentrons-nous un moment sur ce qui se passe de notre côté. Je pense que dans cette enceinte, il y a des idées ou des propositions que nous devons encore discuter entre nous, entre organisations affiliées à la CES. Face aux faiblesses de dialogue social que l'on rencontre, on devrait avoir un soutien au niveau européen. Par exemple, certains envisagent que l'on pourrait avoir une directive qui nous indiquerait la manière de mettre en œuvre les accords volontaires que nous négocions au niveau européen.

Autre proposition : on peut développer la possibilité d'utiliser les instruments européens pour représenter les travailleurs dans les multinationales. L'objectif serait de passer d'une phase d'information-consultation à la négociation transnationale.

Les citoyens pensent que nous sommes dépassés, que les ONG sont plus efficaces et plus rapides. Que doit-on faire pour réduire les pertes des affiliés et retrouver la représentativité en termes d'affiliation ?

◆ **Jean-Paul Delcroix**, Secrétaire général du Conseil national du Travail (CNT), Belgique
J.-P. Delcroix précise qu'il parle uniquement en son nom, et non pas en celui du Conseil national du travail, dont il assume la fonction de Secrétaire général.

A la fin de la Seconde Guerre mondiale, en Belgique comme en France, on a connu une période bien identifiée de trente ans (Trente Glorieuses). Ces années ont permis de développer le modèle économique au sujet duquel on est en train de débattre, avec des marges de négociation, une croissance continue et les fruits de cette croissance à répartir.

De façon générale, cette période de trente ans a permis de construire un consensus social sur la base de la répartition des gains de productivité. En Belgique, des accords interprofessionnels ont été fixés tous les deux ans, permettant une certaine prévisibilité du progrès. Ces accords ont pu entraîner une paix sociale au niveau du monde du travail.

S'ensuit la période 1973-2008. L'effondrement fut peut-être plus grand encore que celui que nous vivons actuellement. Il y eut une tendance lourde en matière de diminution des gains de productivité et de nombreuses restructurations. En Belgique, on a connu à la fois un phénomène de renforcement continu de la construction européenne, et un effet de régionalisation de toute une série de matières. Ce double processus a créé des difficultés mais le fil du dialogue n'a jamais été rompu.

A chaque moment difficile, un consensus a pu être bâti entre les interlocuteurs sociaux au niveau belge, notamment grâce à un certain type de coordination. Par exemple, on a une loi depuis 1989 (réformée en 1996) qui prévoit de mettre en balance les évolutions des salaires dans les quatre pays concurrents (la France, le Luxembourg, les Pays-Bas et l'Allemagne). Cette mécanique a généré un débat qui s'est accompagné de la mise sur pied d'un comité

de coordination qui permet de voir comment il est possible de faire en sorte que les salaires évoluent de manière parallèle avec ceux des pays voisins. C'est un exercice difficile, qui a montré ses limites, mais qui a le mérite d'exister.

Ensuite, troisième période, à partir de la crise de 2008. La Belgique n'a pas été épargnée (faillites, fermetures d'entreprises, volume d'activité en baisse, marges d'entreprise mises sous pression, pression accrue sur les comptes publics, etc.). On peut noter que juste avant la crise financière et bancaire, on avait réalisé une nette réduction de la dette publique.

Bien sûr, il y a les mécanismes habituels : la crise des dettes souveraines et le renforcement de la gouvernance économique. Ceux-ci ont créé un véritable carcan pour la négociation au niveau des interlocuteurs sociaux. Les salaires sont devenus une variable d'ajustement économique sur laquelle l'Europe a concentré son emprise.

S'ajoute à cela l'énorme perte de confiance des citoyens vis-à-vis des institutions et des corps intermédiaires. Il y a une forme de mise en concurrence avec ce qu'on appelle la démocratie d'opinion, (que j'oppose à la démocratie sociale), celle qui se manifeste notamment à travers les blogs.

Malgré tout, le fil du dialogue, bien qu'il soit distendu, n'a pas cassé. Indépendamment du fait qu'il n'y a eu aucun accord professionnel en 2011, 2012, 2013, 2014, les institutions, dont celle que je dirige, ont continué à conclure des accords sur la flexibilité, le temps de travail, l'augmentation du salaire minimum pour les jeunes, la valorisation des allocations sociales, etc. Ce sont des avancées significatives qui ont pu donner du sens à la concertation sociale en Belgique.

Que se passe-t-il en Belgique ?

On connaît une forte dégradation socioéconomique. Le contexte politique et social est de plus en plus tendu. Beaucoup d'analystes en profitent remettent en question la pertinence du modèle social basé sur le partage des fruits de la croissance.

Les partenaires sociaux peuvent-ils encore évoluer ?

La représentativité en Belgique est importante, même au niveau patronal. Au niveau syndical, on arrive à des taux supérieurs à 60 %. Sur 10 millions de citoyens, 3,5 millions payent tous les mois leur cotisation. C'est énorme, et ça donne de la crédibilité à notre système.

Il sera difficile de surmonter la crise. Une série d'indicateurs montre qu'on n'est plus tout à fait dans un schéma habituel. On souffre d'une crise morale globale renforcée par l'absence de perspectives crédibles et d'améliorations.

Premièrement, les partenaires sociaux doivent élargir leur champ de négociation et s'approprier d'autres thèmes que les thèmes classiques. Par exemple, on peut évoquer la répartition du poids fiscale. Les syndicats belges ont longtemps appuyé sur ce point, au niveau des traités européens, mais après quelques évolutions, le processus s'est bloqué.

Ensuite, il faut s'attacher à la qualité des produits, des services et du travail. Envisager les relations sociales comme élément de compétitivité serait intéressant. Cela rejoint la problématique de la formation, notamment le thème de l'alternance.

Aussi, la gestion des carrières. On espère que les partenaires sociaux pourront eux-mêmes la définir (gestion de la politique des âges et dépendances, etc.).

Voilà des débats à ouvrir.

J'ai relu il y a peu de temps les réponses qui ont été données à la réforme à la mi-parcours de la stratégie (disponibles sur le site de la Commission). Outre les grandes organisations représentatives (CES ou Business Europe), des personnes anonymes s'expriment. Comment arrive-t-on à établir la représentativité de telles réponses ? Nos membres sont très sensibles à ces questions.

DÉBAT GÉNÉRAL

◆ **Christiane Foucher**, Vice-Présidente de l'Association Pour la transparence des comptes publics

Le port du Pirée appartient désormais à des Chinois. Où vont les bénéfices du port ? Aux salariés du port, qui consomment les produits locaux ? On peut en douter vu les salaires qui sont annoncés.

Vous avez peut-être entendu parler d'un Français retenu prisonnier au Qatar, car il est accusé d'avoir émis des chèques sans provision. En fait, pour monter une société dans ce pays, il faut avoir un mentor qatari responsable de la société. Dans le cas cité, le Français a monté une société, il a émis des chèques, eu des recettes, mais le mentor qatari a retiré l'argent de la banque. Le français se retrouve donc en prison, tout simplement.

On voit que dans certains pays, il n'y a aucune protection des sociétés. Ce fait pourrait être dénoncé comme un simple fait divers, mais il révèle un aspect du pseudo libre-échange international. A l'inverse, en France, un accord est entré en vigueur avec le Qatar : tout investisseur qatari est exempté d'impôt sur la plus-value. Par exemple, ils achètent un hôtel, ils le revendent avec 100 millions de bénéfices, il n'y aura aucun impôt sur ces 100 millions. Un investisseur français pourrait être imposé jusqu'à 75 %.

Quand on sait qu'une famille saoudienne au pouvoir reçoit environ 50 milliards d'argent de poche grâce à la vente du gaz liquéfié, on peut s'inquiéter d'un tel accord. Une responsable au ministère du Redressement productif à qui je parlais de cet accord disait que si on imposait ces bénéfices étrangers, ils n'investiraient plus leur argent en France. Comment peut-on gouverner à si court terme ?

Comment ne pas voir le danger de rachat de nos entreprises par des fonds qui ne sont pas soumis à nos règles d'imposition et qui, du jour au lendemain, peuvent être liquidés ?

Il faut absolument revoir ces notions de « libre-échange » : un libre échange implique des notions d'égalité entre les parties signataires. Entre les entreprises chinoises qui bénéficient d'un appui financier illimité de leur État central, et les entreprises européennes qui sont pointées du doigt quand elles reçoivent une aide partielle de l'Europe, comment lutter ?

Nicolas Sarkozy avait proposé que les bénéfices des entreprises soient partagés en trois parts : pour l'autofinancement, pour les actionnaires, pour les salariés. Je crois que ce petit pas en avant a été vite oublié.

Il faut poser avant tout les conditions d'appropriation des entreprises. Les salariés doivent exiger d'être impliqués dans la gestion des entreprises, mais les États et l'Europe doivent assurer une égalité de traitement des entrepreneurs, et ne pas laisser la jungle financière ravager les entreprises nationales.

◆ **Anne Demelenne**, Ancienne Secrétaire générale de la Fédération Générale du Travail de Belgique (FGTB), Belgique

Les inégalités sociales sont en augmentation. Il n'y a pas que dans les milieux syndicaux que l'on tient ce discours, des experts de renommée internationale, comme Thomas Piketty, le mettent en avant.

Quelles sont les alternatives pour mettre en œuvre plus d'égalité sociale et surtout plus de justice sociale ?

Un des moyens est le salaire minimum, présent dans 22 États membres sur 28. On doit réussir à le généraliser selon des critères fixes (par exemple, 60 % du salaire moyen). Cela permettrait de tenir compte de la réalité nationale et de faire réellement un pas en avant pour lutter contre le dumping social qui mine les conditions de travail et de salaire des travailleurs, et de tous ceux qui veulent continuer de respecter les règles en Europe.

Dans beaucoup de pays, la question du salaire minimum fait partie de la concertation sociale. Deux questions : ne devrions-nous pas, à partir du moment où l'on parle de concertation sociale, faire en sorte que ce soit réservé aux interlocuteurs sociaux ? Les interlocuteurs devraient avoir le pouvoir de décider et de négocier au niveau des salaires. Il faut pouvoir donner une forme légale à ce qui sort de ces négociations. Ne faut-il pas réserver ces négociations à des bipartites plutôt qu'à des tripartites, et faire jouer aux gouvernements ou aux instances européennes le rôle de légaliser le processus ?

S'il n'y a pas de marge pour négocier, qu'allez-vous négocier ? Il faut redonner du « carburant » à la

concertation sociale.

Il faudrait peut-être qu'on privilégie davantage les richesses créées, qui pourraient être dirigées vers les investissements et les salariés. Faut-il imposer des limites de rémunération aux actionnaires ? On sait que dans le PIB la part des salaires est en train de diminuer alors que la part réservée au revenu du capital continue d'augmenter.

◆ **Joël Decaillon**

La convergence vers un Smic pose des problèmes non seulement de niveau mais de méthodologie. Lors d'un récent séminaire franco-allemand sur cette question, on a vu que cette démarche implique (syndicat IGMetall en particulier, et même Verdi) une articulation entre la négociation de ce Smic et le système de négociation des branches collectives. En fait, il ne peut pas y avoir d'un côté un Smic fixé arbitrairement, et de l'autre un système de négociation collective.

Le président Obama a parlé d'un Smic pour les États-Unis : on peut y voir une substitution du système de dialogue social puisque l'on fixe d'une manière étatique ou nationale un élément, sans s'occuper de l'articulation avec l'ensemble des éléments. On touche là à un point important si l'on veut admettre qu'une partie du salariat et de l'avenir de l'Europe est lié au renouvellement des savoir-faire, à la reconnaissance des qualifications, à la formation professionnelle.

Ce que l'on risque avec le Smic, c'est un tassement des salaires qui n'entrerait pas en correspondance avec le tassement des qualifications. Il y a là un débat à ouvrir : il faut montrer l'importance de cette articulation.

◆ **Silvana Paruolo**, Membre de la Confédération Générale Italienne du Travail (CGIL), Italie

Silvana Paruolo rappelle que l'on peut soutenir jusqu'en mars le projet « New Deal 4 Europe », qui a été promu par le gouvernement européen et soutenu par les syndicats.

Dans le monde actuel, caractérisé par l'émergence de pays qui sont loin d'être exemplaires quant au respect des droits de l'homme et des modèles sociaux avancés, il est important de réaffirmer que la solution à la crise n'est pas la démolition de l'Europe.

L'Union européenne et les syndicats doivent s'engager beaucoup plus en vue de 2015, notamment dans le cadre du G 20 et de l'ONU. Aussi au niveau du Conseil de l'Europe, de l'Organisation internationale du travail : il s'agit de poser la question de la construction d'un espace social global, comme il a été pensé par J. Delors, mais incluant aussi les relations industrielles.

◆ **Paul Rivier**, Membre du Conseil d'administration de Lasaire

Au lieu de regarder comment on peut sauvegarder les modes de fonctionnement, on peut se poser la question des mutations.

En caricaturant, on peut dire que les réseaux sociaux vont remplacer les structures intermédiaires. Aujourd'hui, on considère que l'Europe est « vieille ». Récompenser les gens qui ont la générosité de placer leur argent en Europe, c'est une chose, qu'ils viennent ici parce qu'ils pensent que c'est une solution d'avenir, voilà qui paraît moins coûteux et surtout plus positif, pour les européens et leur rôle dans le monde.

Je travaille en collaboration avec la diaspora qui voudrait voir l'Afrique se développer de manière indépendante et je peux dire qu'ils regrettent que la France en particulier, et l'Europe, ne soient pas plus fortes. Notre manque de détermination face au futur semble être une des causes des perspectives sombres que nous entrevoyons, et des difficultés que nous rencontrons : avant tout, il faut que l'on devienne enthousiaste.

Ce sont des faits avérés : demain, les nouvelles technologies vont inonder notre monde. Demain, on va vivre plus vieux. Si l'Europe n'est pas le modèle sur le plan écologique - elle a une puissance de recherche fantastique, elle est capable de le faire -, si elle n'invente pas des modes de vie, alors le coup d'après, il sera d'autant plus difficile de reprendre de l'élan.

A l'inverse, si l'Europe va de l'avant, on sera surpris de voir à quel point l'Europe est considérée, à quel point

on lui fait confiance. On verrait que ceux qui sont prêts à investir sans contrepartie en Europe sont nombreux.

Mécaniquement, tout est pertinent dans cette utopie - dans le cas où l'on considère que c'en est une.

◆ **Henri Jacot**, Professeur des universités et Membre de Lasaire

On a dit qu'il n'y aurait d'évolution positive dans les relations industrielles et la concertation que dans le cas où il y aurait une reprise. Derrière cette question du « redémarrage », tout est important, y compris ce qui vient d'être dit au sujet des mutations, mais il y a un problème :

Entre le domaine économique et le domaine social, lequel est premier, lequel est second ?

Le plan Juncker, je dirais que c'est le pâté d'alouette. On a un cheval, ce sont les politiques d'austérité, on a une alouette, c'est le plan Juncker. En fait, il faudrait que l'on nous propose réellement l'alouette, par exemple, ce serait le plan d'investissement de la CES.

A partir de là, quelle est la place et la position des interlocuteurs sociaux ? On a parlé de la déclaration commune, du dialogue social, on s'est interrogé sur la méthode et le contenu : arrêtons-nous sur le contenu, car, précisément, il doit toucher au cœur de la gouvernance économique. Par exemple, la question de la valeur ajoutée est centrale. Si on n'arrive pas à débloquer ce cœur, on ne sera pas sur l'essentiel.

◆ **Saavas Rompolis**, Professeur émérite à l'Université Panteion d'Athènes - Membre du Conseil Economique et Social grec (CES), Grèce

Je voudrais réagir aux propos de M. Moreno qui a parlé de la crise et du modèle économique et social. Entendez-vous par là, la crise sans le modèle ou la politique appliquée sans le modèle ?

Une question aussi à Josef Niemiec à propos du marché fermé : qu'attendez-vous, une politique de protectionnisme, en Europe ?

◆ **Michel Guerlavais**, Secrétaire national de l'Union Nationale des Syndicats Autonomes (UNSA)

D'après ce que l'on a dit, les salaires relèveraient du niveau national voire sectoriel.

Peut-on s'interroger sur la dimension européenne des salaires minimum ?

On parle déjà de salaire minimum européen. Donc, bien qu'il soit adapté à chaque pays, on a conscience de l'intérêt de réfléchir collectivement. Comment peut-on avoir 28 règles, alors que l'on est sur un marché unique du travail ?

L'autre question concerne la gouvernance économique. C'est la question de l'Union économique et monétaire, donc de la zone euro : pourquoi ne pas intégrer la dimension de la zone Euro pour parler de l'Union européenne globalement, alors que la gouvernance concerne des pays qui partagent une monnaie commune et qui, faute de budget européen, sont tout de même soumis à une harmonisation ou une coordination.

Si c'est bien une Europe fédérale que l'on souhaite, est-ce qu'il ne faut pas renforcer le rôle de la CES ?

◆ **Juan Francisco Moreno Preciado**

Nous remarquons qu'un grand nombre d'entrepreneurs veulent que le dialogue social continue, car ils pensent que c'est important de maintenir la négociation collective. Mais les lois que l'on impose dans beaucoup de pays ont le soutien des entrepreneurs, alors qu'elles vont à l'encontre de la possibilité de maintenir le schéma de dialogue et de démocratie économique et sociale.

C'est pour cela que j'ai dit, peut-être de façon radicale, que si on continue comme ça, à grand renfort de politiques d'austérité, il sera difficile de récupérer ce que nous voulons aujourd'hui poursuivre. Ce que nous voulons, c'est la récupération du dialogue social.

◆ Jozef Niemiec

Que signifie « marché fermé » ? L'idée que j'ai voulu exprimer part du constat que les mesures que l'on a privilégiées jusqu'à maintenant sont celles qui pouvaient favoriser l'exportation. Or, si on regarde les chiffres, on se rend compte que l'Europe a toujours été très compétitive sur le marché mondial. Ensuite, on constate que la part de l'exportation dans le produit global de l'Union européenne est de moins de 20 %. Donc, le reste dépend de la demande intérieure.

Qu'ont fait les politiques actuelles ? Elles ont bloqué ce mécanisme de demande intérieure. Ainsi, en période de crise, l'Allemagne (pays où la part d'exportation était plus importante qu'ailleurs) a pu gérer les demandes et se maintenir, mais les autres pays d'Europe n'en avaient pas les moyens.

C'est pourquoi il faut insister pour que les règles soient modifiées (notamment en termes de salaire) afin que l'on puisse réutiliser ce moteur interne. En parlant de « marché fermé », il ne s'agit pas d'envisager un blocage ou de limiter le commerce, l'idée est plutôt de donner les moyens aux Européens de contribuer à la sortie de la crise.

Au sujet du contenu du dialogue social, l'essentiel est de voir sur quels sujets nous pouvons discuter. Si nous identifions la question des salaires comme une question cruciale, on ne peut se limiter au débat que nous avons eu en coordination : en effet, ça ne donne pas de résultat, tandis que ce processus est vraiment bien coordonné en termes de concurrence salariale sous l'impulsion des politiques menées par Dg Ecfm.

Si nous tenons toujours à la question de l'autonomie des partenaires sociaux, il faut réfléchir sur un plan bilatéral. De cette façon, on dépasse un premier obstacle. Même si cela ne rend pas les choses plus faciles, au moins cela permet de réaliser qu'il y a une possibilité de le faire.

La question du salaire minimum dans le cadre de la négociation collective a progressé. Les propositions intéressantes qui ont été émises par le groupe seront soumises à la discussion dans le cadre des propositions pour le Congrès, car cela dépasse les compétences du comité exécutif.

◆ Jean-Paul Delcroix

La Belgique est un petit pays qui joue beaucoup sur ses frontières. Lorsqu'on a été confrontés à un nombre croissant de travailleurs ayant des statuts d'indépendants, ou à d'autres types de travailleurs venant à des conditions qui cassent les règles de concurrence normale, on a essayé d'établir des règles. Ce cadre utilisait des systèmes d'enregistrements, de déclarations au préalable, etc.

Cette initiative a été considérée comme une bonne pratique au niveau européen, puis on a reçu un autre positionnement de la part de la Commission ou de la Cour, car le fonctionnement mis en place constituait un frein à la libre prestation de services. On nous a demandé de revoir notre système. En fait, l'Europe apparaît souvent très frileuse lorsqu'il s'agit de protéger nos marchés de certains pays ou marchés extra-européens. Pourtant, certains de ces marchés n'hésitent pas à utiliser des pratiques de dumping qui déstabilisent nos marchés internes.

Je reviens sur le compte personnel de formation. Ce qui est enjeu ici, c'est le mécanisme de solidarité. Le même genre de phénomène se produit du côté employeur : celui-ci s'est engagé à consacrer un certain pourcentage à l'effort de formation de ses employés, mais on se rend compte que dès qu'il y a un creux économique, le budget en question n'est pas utilisé pour la formation, mais pour combler les déficits au niveau de l'entreprise.

Cette responsabilité partagée est un des points repris dans la nouvelle déclaration gouvernementale. On dispose actuellement d'un certain nombre de formules de congés pour les travailleurs : le concept lancé par le gouvernement est le « compte carrière ». Il donne droit à des congés pour assouplir son temps de travail. Tout ceci converge vers une même philosophie d'individualisation.

Actuellement, en Belgique, le problème de légitimité se pose fortement. Les interrogations de la population sont portées sur la répartition des efforts, mais aussi sur leur sens : les mesures ouvrent-elles des perspectives d'amélioration au profit de tous ? A l'évidence, ce n'est pas le cas.

L'enjeu est de voir comment les interlocuteurs sociaux seront en capacité de reconquérir les terrains qui étaient les leurs auparavant. Effectivement, la problématique salariale est clairement prise dans un carcan au niveau européen. En conséquence, les accords interprofessionnels ont subi une norme qui a été fixée par le gouvernement en 2011, en 2012 (augmentation de 0,3 %) et une norme de blocage salarial. Un nouveau blocage salarial est déjà annoncé

pour 2015. C'est une conséquence du blocage du système d'indexation automatique qui est remis en cause pour la première fois.

Dans les années 1970 et 1980, le système a tenu le choc, mais la configuration est très différente de celle que nous avons connue : alors qu'on a eu des formations de gauche et de droite, le gouvernement est maintenant de droite-centre droite. Il y a une rupture. Comme on peut le lire dans la presse quotidienne, les syndicats se plaignent de n'avoir plus rien à négocier puisque tout est ficelé, tandis que les employeurs disent que tout est bien ficelé et qu'il n'est pas besoin d'aller payer un prix pour une négociation.

En Belgique, l'issue dépendra de la maturité des interlocuteurs sociaux pour dépasser les clivages et montrer leur légitimité.

◆ **Nicholaos Skorinis**

N'oublions pas ce qu'il se passe au niveau de l'économie mondiale. Sur la planète, environ 85 personnes détiennent une richesse qui correspond à la moitié de la production mondiale. Cette accumulation du capital montre bien que la pression ne cesse de s'exercer par une petite élite.

L'Europe se destine-t-elle à devenir une grand-mère audacieuse qui a bien vécu mais n'a désormais plus d'avenir ? Le nœud du problème est la volonté des politiques. Mais les dirigeants politiques ne veulent pas apporter de réponse.

Qui a créé cette crise ?

Les peuples, qui ne voulaient pas améliorer leurs conditions de vie ? Non, c'est le système financier qui a créé cette crise.

Les employeurs qui remettent aujourd'hui en question les acquis sociaux européens commettent une grave erreur. De toute façon, le système se détériore déjà, mais on y ajoute la suppression de tous types de droits des salariés, tout en accordant toujours plus de droits aux employeurs. Pourtant, par exemple en Grèce, on a vu que l'industrie n'a pas profité du recul des droits des salariés. Qui donc en profite ?

Le prix à payer sera élevé au niveau économique, bien sûr, mais qu'en sera-t-il au niveau politique ? Il est facile d'envisager la montée des extrêmes, notamment à droite.

En Grèce, les partenaires sociaux ont dénoncé l'accord de rachat du Pirée par Cosco. C'était un contrat léonin qui accordait tous les droits à l'employeur chinois et prévoyait des salaires de misère pour les salariés. Les Chinois en profitent pleinement aujourd'hui.

◆ **Joël Decaillon**

Il faut qu'on insiste sur le problème de méthodologie. Plus on exigera de la part des partenaires sociaux un renforcement de la position bilatérale, plus il faudra que les instruments adéquats existent et soient prêts à être utilisés. C'est pour cela que la directive cadre me paraît si importante. Aujourd'hui, une des grandes faiblesses de l'Europe se concentre dans cette question.

La grande conclusion qui a été faite il y a trois ou quatre ans mettait au jour le manque d'efficacité et l'absence de retours manifestes dans les pays. Les enjeux ne peuvent pas se limiter à la question du contenu, c'est aussi la mise en œuvre européenne qui doit être beaucoup plus précise qu'elle ne l'a été jusqu'ici.

**VERS QUELS NOUVEAUX MODES D'ORGANISATION DU TRAVAIL
FAUT-IL SE DIRIGER DANS L'ENTREPRISE ? FAUT-IL GÉNÉRALISER
LA PARTICIPATION DES REPRESENTANTS DES SALARIÉS AUX
ORGANISMES DE DIRECTION DES ENTREPRISES ? QUELLES
NOUVELLES ARTICULATIONS ENTREPRISES-TERRITOIRES SONT
NÉCESSAIRES POUR FACILITER LE DIALOGUE SOCIAL
(VERS QUELS EMPLOIS ET QUELLES FORMATIONS FAUT-IL
INVESTIR ?) ?**

Jeudi 27 novembre 2014

Anne-Marie Grozelier
Secrétaire Générale de Lasaire

Fulvio Fammoni
Président de l'Association Bruno Trentin ISF-IRES, Italie

Louis Gallois
Président du Conseil de surveillance de PSA Peugeot-Citroën

Dominique Gillier
Conseiller économique et social au CESE - Chargé de mission prospective à la CFDT

Mohammed Oussedik
Secrétaire confédéral de la CGT

Vasco Cal
Conseiller européen - Ex membre du CESE

**VERS QUELS NOUVEAUX MODES D'ORGANISATION DU TRAVAIL FAUT-IL SE DIRIGER DANS L'ENTREPRISE ?
FAUT-IL GÉNÉRALISER LA PARTICIPATION DES REPRÉSENTANTS DES SALARIÉS AUX ORGANISMES DE DIRECTION DES ENTREPRISES ?
QUELLES NOUVELLES ARTICULATIONS ENTREPRISES-TERRITOIRES SONT NÉCESSAIRES POUR FACILITER LE DIALOGUE SOCIAL
(VERS QUELS NOUVEAUX EMPLOIS ET QUELLES FORMATIONS FAUT-IL INVESTIR ?)**

◆ **Anne-Marie Grozelier**, Secrétaire général de Lasaire

Le thème du débat est assez vaste, on peut le décliner ainsi : nous allons aborder l'organisation du travail, l'organisation du système productif dans les entreprises, la formation, l'amélioration de la qualification des salariés pour faire face à la concurrence mondiale, la préservation, peut-être, de certains segments stratégiques de l'entreprise. C'est un thème qui va nous mener sur le terrain de l'entreprise, de la gouvernance de l'entreprise sous ses différentes facettes, et notamment de la participation des représentants des salariés à la décision stratégique, c'est-à-dire au sein des organes de direction des entreprises.

En fait, c'est un thème qui rejoint la question du projet industriel de l'entreprise. Comment l'entreprise peut-elle élaborer un projet industriel, qui va forcément s'inscrire dans le moyen ou dans le long terme, dans un contexte où les managers et les dirigeants sont invités à se situer dans l'urgence ou dans le court terme pour obtenir ce fameux retour sur investissement immédiat demandé par les actionnaires ?

Comment faire pour que les représentants des salariés puissent participer au positionnement de l'entreprise et à la définition de la stratégie ?

Ce tableau vient s'inscrire sur la toile de fond des éléments que nous avons déjà débattus à Rome, à Athènes et à Madrid. Parmi les points forts qui sont ressortis des discussions, je mentionnerai deux points.

D'une part, la proposition de la CES de lancer un plan d'investissement européen (bien sûr en commençant par la relance de l'investissement public). Face au plan annoncé par Juncker, quelques interrogations demeurent puisque l'on entend dire, au moins en France, qu'il serait conditionné par l'accélération des réformes structurelles, ces réformes qui induisent des réformes des marchés du travail, de la négociation collective, le blocage des salaires, etc.

Toute la question est de savoir comment peut-on imaginer faire de l'innovation industrielle, de la qualification, de la valorisation des salariés, en pratiquant ce qui est prescrit par ailleurs : les bas salaires, la flexibilité du marché du travail, les contrats temporaires, l'intérim, c'est-à-dire en pratiquant le moins-disant social. Sans parler bien sûr des retombées macro-économiques négatives que peuvent avoir ces mesures.

D'autre part, on a insisté sur la réflexion que nous devons poursuivre au sujet des formes que peut prendre la participation des représentants des salariés dans les entreprises, en tenant compte notamment de la taille de l'entreprise. C'est une question qui s'est posée en Italie, où il y a beaucoup de PME. A Rome, on a envisagé un rééquilibrage souhaitable entre les éléments stables et les éléments nomades (les actionnaires inconstants).

Comment rééquilibrer les rapports entre capital et travail, c'est-à-dire faire en sorte que la part fugace de l'entreprise ne pèse pas plus que les autres parts dans les décisions ? Les pays qui pratiquent la codétermination nous montrent que l'on peut obtenir de bons résultats.

Un dernier volet : celui-ci relève à la fois du contenu du dialogue social et de la gouvernance de l'entreprise. Il s'agit de trouver le bon niveau pour que ce qui se traite englobe dans la même réflexion les travailleurs qui relèvent de la sous-traitance, les travailleurs intérimaires ou ceux qui font du télétravail.

L'idée est de travailler pour trouver une forme de négociation qui permette de ressouder des collectifs de travail éclatés.

◆ **Fulvio Fammoni**, Président de l'Association Bruno Trentin ISF-IRES, Italie

On entre dans la septième année de crise. Elle a généré des phénomènes d'insécurité, des peurs, plus ou moins rationnelles, un phénomène de repli, du ressentiment social.

L'impact sur la participation du citoyen ou du travailleur est direct : les personnes en difficulté, qui sont de plus en plus nombreuses chaque jour, croient moins en la possibilité d'un changement. Nous devons y penser

lorsqu'on parle de la future organisation du travail ou de la participation des travailleurs dans les différentes instances ou activités de l'entreprise.

Nous parlons de changements (modèle de production, nouvelles technologies, informatisation, communication), mais on parle également de nouveaux standards de production. L'économie verte, par exemple, montre que les futurs mécanismes de production devraient être basés sur la qualité de ce que l'on produit, sur la qualité du travail. Cela ne peut se faire qu'à partir d'un concept fondamental, à savoir, la formation.

La formation, pour quoi faire ?

Selon les organismes de statistiques européens, le futur de l'emploi se situera au niveau des postes moyennement et hautement qualifiés. Aujourd'hui, dans de très nombreux pays européens, on compte majoritairement des travailleurs qui ont une faible qualification. Dans le cas où l'on sortirait de la crise, nous n'aurions donc pas automatiquement une augmentation de l'emploi. Il faut penser d'abord à requalifier une partie des travailleurs.

Au cours de l'année passée, la négociation a été dans une attitude défensive : on a surtout tenté de maintenir le travail, d'abaisser les coûts de production pour maintenir les entreprises sur pied.

Certaines formes de travail ne sont plus représentées dans la négociation. Les employeurs ont de plus en plus recours à de faux indépendants, sans qu'il ne soit jamais question de les intégrer dans l'entreprise. De telles situations mettent l'organisation syndicale dans une position difficile (taux de syndicalisation faibles, même au niveau de la représentation des entreprises). En fait, les forces sociales sont souvent considérées comme inutiles. Nous devons faire face à ce phénomène.

Il devrait y avoir une bilatéralité entre les partenaires sociaux, des mécanismes plus diffus que ceux qui existent actuellement, et davantage de participation des travailleurs au sein de l'entreprise.

Ces questions sont-elles d'actualité ?

Oui, bien sûr, mais c'est une tendance qui va à contre-courant par rapport à ce qui se fait au niveau politique et institutionnel.

Le thème le plus important est le niveau de participation. Quel niveau voulons-nous viser (information, consultation, codétermination ou cogestion) ? Il y a des formes nouvelles de participation. Par exemple, le *profit-sharing*, bien connu dans le monde anglo-saxon. Ce système amène les travailleurs à participer aux risques de l'entreprise et à agir dans un esprit de court terme (évidemment, nous ne sommes pas favorables à ce type de fonctionnement).

Concernant le salaire minimum, il faudrait réfléchir aux différences salariales. Elles sont de 1 à 12 euros (même si on compare au niveau de vie dans les différents pays, c'est une différence de 1 à 5). S'agissant du détachement des travailleurs ou de la participation des entreprises qui fonctionnent en sous-traitance, c'est essentiel car c'est lié à une forme de dumping salarial interne.

L'intégration européenne est pratiquement à l'arrêt, voire en recul. Nous devrions reprendre ce que disait J. Delors sur le rôle des forces de travail et du dialogue social pour arriver à une cohésion et au développement.

Résumons. Il y a la discussion fiscale, la discussion sur la politique d'austérité. Il faut un pacte pour le développement. Il faut également rajouter d'autres questions, d'autres réflexions. Et bien sûr, il faut penser aux délais, au temps, c'est urgent. Si nous allons dans le sens d'un rapport paritaire, par exemple, entre les partenaires sociaux, entre les forces sociales, il y a un dialogue social dual, mais bien souvent les gouvernements refusent d'entériner les accords qui sont menés et stipulés par les partenaires sociaux. Il est nécessaire de définir des mécanismes pour permettre cela.

Nous voulons qu'il y ait une nouvelle identité citoyenne européenne. On a parlé des dangers du populisme et du nationalisme, et je dirais même qu'on peut parler de séparatisme au sein des différents États. Il faut s'y opposer.

◆ **Louis Gallois**, Président du Conseil de surveillance de PSA Peugeot-Citroën

L'entreprise n'appartient à personne. C'est une collectivité humaine, et depuis la fin du servage, aucune collectivité humaine n'appartient à une personne. Les actionnaires sont propriétaires du capital de l'entreprise, qui est une partie de l'entreprise tout à fait nécessaire, mais qui n'est pas la totalité de l'entreprise. Les salariés, d'une certaine manière, sont partie prenante de l'entreprise. Il y a même d'autres parties, mais ce sont là les deux principales.

Ce constat m'a conduit à proposer que des salariés puissent être représentés au Conseil d'administration, au moins dans les grandes entreprises. Cela se traduit à la fois au niveau du dialogue social, mais aussi au niveau de la participation aux instances de direction.

Sur le dialogue social, une négociation est actuellement engagée en France. Le problème est engagé par une entrée qui m'a toujours paru curieuse, qui est celle des seuils sociaux. Le problème est de savoir quelle représentation des acteurs et des personnels nous souhaitons.

A partir du moment où ils sont partie prenante, ils ont le droit d'être représentés, quelle que soit la taille de l'entreprise. Ensuite, on peut discuter pour savoir si dans les très petites entreprises, cette représentation peut être assurée à l'extérieur - des propositions sont faites dans ce sens, et je pense que si l'on veut considérer la question des seuils, c'est par cette entrée-là qu'il faut le faire.

Cela suppose une reconnaissance du fait syndical, et en France cela n'est pas évident. Lorsque j'ai préparé un rapport sur la compétitivité, j'ai été marqué par la défiance incroyable des syndicats à l'égard du patronat et du patronat à l'égard du syndicat. Ayant dirigé une entreprise franco-allemande, j'avais des éléments de comparaison.

Il n'y a aucune raison que les personnels ne soient pas dans l'instance qui, au sommet de l'entreprise, prend les grandes orientations stratégiques. Les représentants du personnel apportent leur connaissance de l'entreprise, une stabilité, une vision de long terme (l'actionnariat des entreprises du Cac 40 se renouvelle à peu près tous les 6 mois, ou tous les ans, tandis que les salariés sont là pendant des années voire des décennies).

A partir du moment où l'on devient l'un des participants au Conseil d'administration, on est obligé de comprendre et d'entrer dans les logiques d'entreprise. C'est ce qui fait que certains syndicats sont opposés à l'entrée au Conseil d'administration. J'insiste : on ne peut pas être à moitié dans un Conseil d'administration. Il y a des entreprises en France où les représentants du personnels participent au débat mais ne participent pas au vote. Selon moi, on n'est pas vraiment membre dans ce cas-là.

Évidemment, cette proposition de faire entrer les représentants du personnel n'a pas suscité un grand enthousiasme auprès du Medef ou de l'Afep, qui soulèvent toujours les mêmes inquiétudes : que le conseil d'administration se transforme en comité d'entreprise ; que la confidentialité soit mise à mal ; que les marchés financiers soient mécontents à l'idée que des représentants du personnel se mêlent d'affaires qui normalement sont réservées aux actionnaires.

J'ai dirigé trois entreprises où il y avait des représentants du personnel : je n'ai jamais vu le Conseil d'administration se transformer en Comité d'entreprise. Et ce, même à la Sncf. Au sujet de la confidentialité : en dix ans, j'ai constaté une seule fuite à la Sncf. Quant aux marchés financiers, ils auraient dû être atterrés par la situation allemande. En effet, la moitié des membres du Conseil de surveillance des entreprises allemandes qui sont cotées au Dax sont des représentants des travailleurs.

Cela suppose en revanche des conditions : la première étant la formation et l'information. Il faut préparer les représentants à ces débats si l'on veut qu'ils puissent tenir leur rôle. Dans ce cadre, dans l'entreprise où je travaille, la loi sur la sécurisation de l'utilisation d'une base de données accessible aux partenaires sociaux dans l'entreprise est une véritable avancée.

Au sujet du mode de désignation des représentants du personnel, la loi offre des options, car cela dépend des entreprises. Enfin, je pense qu'il ne faut pas que ces administrateurs salariés soient des permanents. Il est souhaitable qu'ils conservent le contact avec le milieu du travail, car c'est cela qui permettra d'enrichir leur apport.

En deuxième lieu, je voudrais évoquer le sujet d'internet, qui me paraît sous-estimé.

Premièrement : internet remet en cause le fonctionnement hiérarchique, l'information circule de manière

beaucoup plus rapide et immaîtrisable. Cela remet en cause l'autorité des chefs. Internet permet aussi des organisations du travail différentes (télétravail, problème du « temps libre » qui n'existe plus tout à fait).

Deuxièmement : internet remet en cause le fonctionnement des usines. Le dialogue entre les machines, l'organisation logistique, les fournisseurs et les clients connaît un phénomène d'accélération considérable.

Troisièmement : on commence à considérer le réseau internet comme de la matière première. Je vais prendre l'exemple de Seb (autocuisseurs, cocottes minutes, etc). C'est l'interface qui intéresse cette entreprise, c'est-à-dire le type de service qu'elle peut apporter à ses clients. Elle sait que si elle ne s'en occupe pas, Google ou d'autres le feront à sa place. Les compagnies d'assurance, les banques, même les entreprises automobiles sont amenées à y réfléchir, sinon le risque est de devenir les sous-traitants de ceux qui fournissent le lien avec les clients.

A nous de réfléchir à ce que cela entraîne en termes d'organisation du travail, en termes de besoins de formation professionnelle, en termes de risque de précarité. Dans ce monde de plus en plus instable, comment assurer la sécurité des personnels et des salariés ? Qu'en est-il de la sécurisation des parcours ?

En France, la formation est beaucoup trop centrée sur l'adéquation à des postes de travail. Il faut maintenant que cette formation soit centrée sur la capacité d'adaptation des personnels.

Dernier point : les 300 milliards du plan Juncker, sur trois ans, sur 28 pays, c'est une goutte d'eau (le ministre des Finances polonais a proposé 700 milliards). Au-delà du geste politique, il me semble qu'il aura peu d'impact, en tout cas sur la croissance, pas avant 2017, au minimum.

◆ **Dominique Gillier**, Conseiller économique et social au Conseil Economique et Social Européen (CESE) et Chargé de mission prospective à la Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT)

Les sujets sont nombreux, mais le point commun est la question de la participation des salariés dans l'entreprise.

D'abord, l'entreprise en tant que collectif de travail et de création, mais aussi l'entreprise qui accueille des personnes compétentes et pertinentes pour parler du travail et participer à la gouvernance de l'entreprise, notamment à travers les administrateurs salariés.

Derrière ces questions, il y a des enjeux importants. Peut-on se limiter à une conception de l'entreprise reposant sur le contrat de société, en l'occurrence une société de capitaux ?

Pour se projeter dans le futur, il faut s'appuyer sur le présent. Concrètement : on a eu trois accords nationaux interprofessionnels depuis 2013. Un sur la sécurisation de l'emploi qui a débouché sur la loi qui instaure les administrateurs salariés (accord du 13 janvier 2013) ; un accord sur la qualité de la vie au travail et l'égalité professionnelle (19 juin 2013), qui ouvre des perspectives qui pourraient être intéressantes sur l'expression des salariés sur leur travail et les lieux de travail ; un accord sur la formation professionnelle continue (fin de l'année 2013).

Sans doute pour des raisons un peu spécifiques à la France, jusqu'ici en tout cas, le problème n'est pas tant celui de la négociation nationale interprofessionnelle que celui de la mise en œuvre des accords interprofessionnels nationaux.

En France, beaucoup trop de salariés n'ont pas accès à la négociation collective, donc n'ont pas la capacité de négocier ni de s'engager.

Sur la question des administrateurs salariés : on a une loi qui découle d'un accord, il faut le souligner. Auparavant, des lois avaient un peu pénétré cette possibilité de désigner des administrateurs, notamment dans des entreprises nationalisées, mais c'est la première fois que le patronat en France accepte la présence d'administrateurs représentant les salariés dans les Conseils d'administration.

Ce qui est nouveau dans cette loi, c'est l'égalité de droits et de devoirs accordés aux représentants des salariés au sein du Conseil d'administration. Cette responsabilité nécessite une formation, que nous avons commencé à assurer. Il est important désormais de cultiver et de reconnaître la spécificité des administrateurs salariés dans un Conseil d'administration. Celle-ci réside dans trois éléments.

Premièrement : un administrateur a une connaissance spécifique de l'entreprise, à travers une réalité vécue (c'est ce qui explique qu'il ne doit pas totalement se consacrer à la fonction d'administrateur). Il faut qu'il puisse visiter les établissements extérieurs, et être en lien permanent avec l'organisation syndicale par laquelle il détient sa candidature au poste d'administrateur, car elle lui apporte aussi une connaissance de l'entreprise. Enfin, il doit avoir accès à tous les éléments d'information (une base de données uniques est en cours de développement).

Deuxièmement : il doit être capable de porter cette connaissance au sein du Conseil d'administration. Il faudrait que proportionnellement, les administrateurs soient assez nombreux. Sur ce point, la loi est un peu trop faible. Dans le cas où ils sont trop peu nombreux, porter la connaissance de l'entreprise au Conseil d'administration peut s'avérer difficile, à fortiori dans un pays comme la France, où souvent de nombreux points de vue s'affrontent (notamment du fait du pluralisme syndical).

Troisièmement : l'administrateur doit être capable de restituer ce qu'il reçoit de la vie du Conseil d'administration. On soulève souvent la question de la confidentialité, mais les travaux de la Fabrique de l'industrie, durant lesquels beaucoup de chefs d'entreprise ont été auditionnés, ont prouvé que cette question relevait plutôt d'une idée préconçue que de la réalité.

Effectivement, il faut que l'administrateur puisse s'adresser aux salariés sans livrer ce qui ne doit pas l'être dans l'intérêt de l'entreprise et de la collectivité de travail, mais il faut aussi qu'il puisse être en lien avec les organisations syndicales. Il ne s'agit pas de faire du Conseil d'administration une instance représentative, comme peuvent l'être les délégués du personnel, le CHSCT (Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) ou le Comité d'entreprise. En revanche, il s'agit que ce qui se passe au Conseil d'administration irrigue la réflexion des organisations syndicales, et dans ce prolongement, la négociation collective. Cette présence des administrateurs peut générer une évolution importante en termes de confiance.

Il y a des limites à la loi. Il reste le problème de l'organisation des entreprises en réseau. La question des multinationales et de la représentation des salariés des autres pays d'implantation de l'entreprise demeure, puisque l'on est dans le cadre d'une loi nationale. Dans ce cas, il est difficile de faire de la place aux représentants des salariés. Cependant, il existe des exemples : on peut citer IG Metall, qui a ouvert dans ses quotas de représentation des postes d'administrateurs à des syndicalistes étrangers. Donc, bien qu'il y ait des limites, nous avons là un levier extrêmement important.

L'accord sur la qualité de la vie au travail et l'égalité de la vie professionnelle relance l'idée de l'expression des salariés sur leur travail. Sont en jeu ici : l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, donc l'autonomie et la responsabilisation, l'égalité, le droit à l'erreur, la reconnaissance et la valorisation du travail. Il ne remet pas en cause ce qui existe déjà au niveau légal, mais en insistant sur ce qui est très peu appliqué, il invite à innover. On est décidé à réaliser un certain nombre d'expérimentations de cette nature mais c'est difficile : on commence seulement à avoir quelques démarches avec des constructeurs automobiles. En tout cas, c'est un levier très concret pour avancer, y compris sur les questions de l'économie numérique (il y a un chapitre à ce sujet sur la question du temps au travail).

Autre sujet : la question du compte personnel de formation. Deux volets sont intéressants dans cet accord : renforcer ce droit du salarié en matière de formation, c'est lui donner le moyen de négocier sa formation. Ensuite, cet accord pose la question de la qualification et de la reconnaissance du salarié. Ceci invite les organismes de formation, à commencer par l'Éducation nationale, mais aussi toutes les certifications professionnelles qui existent dans les branches, à se construire de manière à permettre cette reconnaissance tout au long de la vie professionnelle. Le domaine de la métallurgie s'est déjà engagé, avec les certifications de qualification professionnelle.

Dans les trois accords mentionnés, la question de la mise en œuvre n'est pas résolue. Le patronat se souvient-il de l'échec d'une négociation sur l'aménagement du temps de travail au cours des années 1980 ? Cet échec avait mené à des évolutions profondes dans l'organisation du temps de travail et généré des problèmes de santé au travail (troubles musculo-squelettiques, risques psychosociologiques). Une négociation sur la pénibilité a été reprise. Elle a échoué. Aujourd'hui, on a une loi, qui ne constitue sûrement pas la meilleure des solutions. Il faudrait que les employeurs comprennent que s'ils ne veulent pas récupérer une loi qui leur donne des contraintes dont ils ne veulent guère, ils pourraient reconsidérer la négociation, voilà la bonne voie.

◆ **Mohammed Oussedik**, Secrétaire confédéral de la Confédération Générale du Travail (CGT)

Les transformations du tissu productif ont modifié les modes d'exercice du pouvoir dans l'entreprise. Il y a

celles qui sont en cours et d'autres qui arrivent à grande vitesse (le numérique, la sous-traitance, le financement par actions, etc.). J'appelle cet ensemble des canaux d'influence extérieurs à l'entreprise. Ils instaurent des rapports de dépendances multiples dans la gestion de la relation d'emploi. Cette multiplication des formes d'emploi déstabilise la relation salariale telle qu'elle s'est construite tout au long du XX^e siècle.

Quel est l'interlocuteur pertinent aujourd'hui ?

Une chose est sûre : il faut remettre le travail, qui est souvent sacrifié au nom de la lutte pour l'emploi, au cœur du débat public. Il s'agit de parler de la qualité d'un travail bien fait et du sens social d'un travail utile. Les dirigeants d'entreprises doivent d'une part reconnaître la capacité d'innovation du monde du travail, et d'autre part fonder la compétitivité sur la coopération, les compétences, et pas seulement sur les coûts. Au lieu d'aménager les structures selon un diagnostic (parfois erroné) sur la compétitivité des entreprises, il vaudrait mieux se saisir d'enjeux communs, pour confronter les vues sur la qualité du travail et son efficacité.

La parole des salariés ne doit pas s'arrêter au droit d'expression. Elle doit pouvoir s'exprimer sur le travail, sur son contenu, et il faut qu'elle puisse trouver des relais pour être prise en compte, ainsi que le moyen d'être relayée dans les lieux de décisions. Peut-être est-ce là qu'il y a vraie révolution à opérer dans le dialogue social et les relations sociales : car lorsque l'on aborde des négociations, par exemple, celle du dialogue social, on l'aborde soit par la question des seuils sociaux, soit par la question des droits des uns ou des intérêts des autres.

Quel est l'enjeu de la négociation sur le dialogue social ?

Lorsqu'un salarié entre dans une entreprise dont l'effectif est de 1 salarié, il n'y a aucune raison pour qu'il n'ait pas les mêmes droits qu'un salarié qui entre dans une entreprise composée de 1 000 salariés. Il doit avoir droit à la négociation collective, il doit avoir un droit sur les questions d'hygiène, de conditions de sécurité, de santé au travail, il doit avoir un droit à l'information économique.

Il ne s'agit pas de chercher à savoir s'il doit y avoir une « place » du syndicat ou du délégué syndical dans l'entreprise ou hors de l'entreprise, mais de savoir si tous les salariés peuvent avoir accès à ces droits-là. Ensuite arrive la question de la représentation : est-ce qu'elle doit prendre place à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise ?

Dans l'actuelle négociation, il y a beaucoup de similitudes avec le débat que l'on a eu à propos des représentants dans les grandes entreprises. A partir du moment où l'on a cherché à déterminer les méthodes concrètes à appliquer, que s'est-il passé ? Tout le monde a reconnu que c'était une bonne initiative, mais tout le monde a ajouté que le nombre d'obstacles est trop important pour que les représentants puissent participer dans les stratégies des entreprises. On nous a dit, par exemple, qu'il vaudrait mieux réduire le nombre de représentants de salariés dans les Conseils d'administration, et qu'il vaudrait mieux faire en sorte qu'ils puissent intervenir uniquement sur certains champs. En fait, les mêmes débats ont lieu dans les entreprises de moins de cinquante salariés. Les responsables pensent systématiquement qu'ils n'auront de toute façon pas les moyens d'aller négocier, ni les moyens de former ces représentants, ni de leur donner des crédits d'heures, etc. D'ailleurs on remarque que personne ne se demande si nous avons pensé des solutions permettant de passer outre ces obstacles.

Il faut que les uns et les autres avancent dans ce domaine, mais il faut laisser une certaine souplesse aux entreprises : considérer certaines exceptions liées à la forme ; laisser libres les entreprises où a été décidée une représentation interne ; quant à celles qui décident d'avoir une représentation externe, il faut leur offrir un cadre.

Dans ce cadre, il faut renforcer le rôle et la place des organisations syndicales qui sont légitimes pour représenter les salariés. Rappelons-nous notamment le fonctionnement par la « démocratie directe » : une telle « démocratie » peut être fatale pour le dialogue social et même pour les entreprises, car elle peut se résumer à des accords directs entre salariés et employeurs. En Grèce, plus de 1 300 accords de ce type ont été négociés.

L'autre aspect fondamental, c'est la dimension territoriale. Il semble que les propositions que nous faisons, notamment dans le cadre de cette négociation, vont asseoir le dialogue social territorial. Elle permettra des échanges qui aujourd'hui ne peuvent pas avoir lieu, tout simplement parce que le décideur économique n'est pas forcément sur le territoire. On va désormais mettre en lien des acteurs qui sont sur un même territoire, qui ont une même identité économique et une même approche du territoire.

Au sujet de la montée en gamme de l'emploi, on ne doit plus réfléchir selon les postes, mais à partir des individus. Il faut donner un maximum de bagages aux travailleurs pour qu'ils puissent d'eux-mêmes répondre à la

montée en gamme nécessaire.

Au sujet du compte personnel de formation, une proposition s'articulait autour de deux axes : un axe de sécurisation des parcours professionnels, et un axe de statut du travail salarié. Il s'agit de sécuriser le parcours des individus (sécurité sociale professionnelle) pour leur permettre d'être confiants, et par là de favoriser une adaptabilité à différents emplois. Cela est possible grâce à un socle de droits qui sont rattachés à la personne et transférables d'un emploi vers un autre. L'alternance est un sujet important de ce point de vue, qu'il serait intéressant d'articuler avec la formation initiale et continue.

Il faut avant tout se poser la question du travail : sa valeur, son utilité et sa finalité.

◆ **Vasco Cal**, Conseiller européen - Ex membre du Comité Economique et Social Européen (CESE), Belgique

L'investissement en Europe diminue par rapport au PIB depuis au moins vingt ans et il y a un manque de perspectives. Cela s'explique par le fait que les entreprises sont trop concentrées sur les décisions à très court terme afin de répondre à la pression des actionnaires.

Comment changer la logique de décision de ces investissements ?

Les compagnies d'assurance ou certains fonds d'investissements ou d'autres ensembles se plaignaient qu'il n'y avait pas de projets d'investissements à long terme en Europe. Ils étaient obligés, disaient-ils, de placer l'argent à Londres à très court terme. Avec le plan Juncker, on leur présente non seulement la possibilité de participer à ces investissements à long terme mais de contribuer au financement.

Bien sûr, ce n'est jamais suffisant, mais l'argent que l'on va utiliser, s'il n'était pas utilisé de cette façon, serait autrement dépensé, comme par le passé, par des subventions à fonds perdus distribuées à des entreprises ou à des organisations étatiques, qui pouvaient d'ailleurs dépenser cet argent sans avoir de comptes à rendre.

L'important ce n'est pas tellement le montant, mais le changement de la méthode de décision sur les investissements. Si l'on pouvait comparer, dans un futur proche, l'impact de ce type d'intervention qui agit au travers d'instruments financiers, et celui de la distribution des subventions à fonds perdus qui concerne la plus grande partie du budget communautaire aujourd'hui, la meilleure décision à prendre apparaîtrait comme une évidence.

Dans l'économie européenne, je pense que la crise n'a pas commencé il y a sept ans, mais il y a trente ans. Une certaine Margaret Thatcher et un certain Ronald Reagan ont été élus. Ils ont changé les règles du jeu. Parce que non seulement le processus de globalisation s'est mis en marche, mais, avec lui, le processus de déréglementation internationale.

La dimension du secteur financier n'est plus ce qu'elle était. En 1986, le PIB mondial était de 11 mille milliards de dollars. Cette même année, au niveau mondial, le total d'avoirs financiers (argent, dépôts, obligations, actions) était de 12 mille milliards de dollars. En 2007, le PIB mondial était de 55 mille milliards de dollars, le total d'avoirs financiers, de 185 mille milliards de dollars.

Personne aujourd'hui ne sait quel est l'impact de ce changement majeur dans l'économie réelle. En tout cas, quand la crise a frappé, on a vu que le monde entier était très sérieusement touché et que tout avait changé au niveau des règles des entreprises.

Dans beaucoup de pays, on n'a pas pu s'apercevoir de ce changement car une grande partie de l'économie était protégée de l'extérieur. En effet, ces secteurs étaient fermés à la concurrence internationale ou étaient des secteurs non marchands.

C'est le secteur public (éducation, santé, administration publique) qui est devenu la composante principale du PIB dans la plupart des pays européens. Et cela a changé la façon dont l'économie était gérée. A mon avis, la plupart des politiciens étaient satisfaits de cette situation. Cela permettait de prendre des mesures avant chaque élection pour pouvoir garantir le vote pour l'élection suivante : l'emploi dépendait des décisions politiques, de même que les revenus des salariés. En fait, c'est cette façon de gérer l'économie que la crise a mis en difficulté, et d'une certaine façon, à nu.

Les programmes d'austérité tels qu'ils ont été conçus sont néfastes, car on a utilisé l'argument de ce qui se passe dans le secteur marchand pour appliquer le même système au secteur non marchand, partout en Europe. C'est

vrai que l'on n'a jamais eu l'habitude de comparer l'évolution relative des deux secteurs. Dans le secteur marchand, en général, la productivité, les salaires et l'emploi allaient de pair. Les entreprises ne pouvaient pas augmenter le salaire au-delà de la productivité, et les salariés essayaient de ne pas laisser l'entreprise augmenter la productivité beaucoup plus que les salaires. Dans le secteur non marchand, il n'y a pas de façon de mesurer la productivité, mais on a décidé d'augmenter régulièrement les salaires, et les droits qui y sont associés. C'est ce qui a provoqué un grand déséquilibre dans la plupart des sociétés. Tout ce système a été financé avec du crédit. Tant que celui-ci était bon marché et disponible de façon illimitée, tout le monde était satisfait, mais à partir du moment où cette boule de crédit a explosé, le problème s'est posé.

Comment reconstruire le tissu économique des pays ?

Maintenant, d'une part, on a une économie qui est capable de maintenir la concurrence et l'emploi et d'être suffisamment productive, et, d'autre part, une économie qui est sous la pression des politiques.

Dans un pays, le tissu économique et les différentes innovations ne dépendent pas de ce qui se passe à l'intérieur des entreprises d'aujourd'hui, ils dépendent des conditions que nous pouvons créer pour que naissent les entreprises de demain.

Il faut concevoir un monde où la capacité des travailleurs, salariés ou non, peut donner le jour à des choses concrètes et efficaces. Tout reste à inventer. On ne sait même pas si les entreprises telles qu'elles existent aujourd'hui continueront d'exister. Aujourd'hui, beaucoup de projets se développent, mais cette évolution n'est pas encore prise en compte dans les décisions réglementaires, politiques, syndicales.

Un énorme effort d'anticipation est nécessaire, c'est toujours difficile mais vital.

DÉBAT GÉNÉRAL

◆ **Maryse Huet**

Les possibilités offertes par le développement durable étaient au cœur des politiques de la Commission européenne au milieu des années 2000. Dans le plan européen, on a des objectifs sur le plan énergétique, même si la mise en œuvre est laissée aux gouvernements.

Le développement durable serait une source vive sur le plan de la création d'emploi. Elle apporterait également l'opportunité de réduire les inégalités. Un travail est mené à Lasaire afin d'évaluer les apports d'un tel mode de développement, à la fois sur la réduction des inégalités de genres (sur le plan professionnel en particulier), et aussi sur l'évolution de l'organisation du travail.

Récemment, on a reçu les conclusions d'un séminaire de l'Observatoire des cadres de la CFDT au sujet du management dans les années 1960. On pourrait parler de « système Toyota » pour faire bref, un système axé sur la responsabilisation des salariés. Celui-ci visait soi-disant la qualité et la réduction des coûts. En réalité, la réduction des coûts, qui était l'objectif final, est devenu l'objectif premier en France. Et ce n'est pas sans lien avec la structure du capital, puisque l'on remarque que ce n'est pas la même chose au Japon ou en Allemagne.

Lors d'un travail dans le cadre d'activités tripartites avec le ministère du Travail sur la génération Y, j'ai pu voir que si les attentes des jeunes sont portées sur des nouveaux moyens technologiques, impliquant notamment d'autres modes de fonctionnement en réseau, elles portent aussi sur le développement durable. Pour revaloriser l'image du syndicat, souvent liée au productivisme, le développement durable peut être intéressant.

Bien sûr, le développement durable consisterait également à dialoguer entre organisations syndicales et organisations non gouvernementales dans le domaine environnemental. Peut-être que la conférence Climat de Paris 2015 offre l'opportunité de travailler ensemble.

◆ **Gabriele Bischoff**, Conseillère spéciale pour CES-CESE à la Confédération syndicale allemande (DGB), Allemagne

L'avenir du travail : que ce soit dans le programme du plan d'action de la Commission européenne ou celui de

la CES, on ne donne pas de réponse européenne sur les dernières évolutions et les futures technologies. Je crois que cela n'a pas de sens d'agir seulement au niveau national sachant que la majeure partie des entreprises sont transnationales. Ce thème va rester une question importante à l'avenir : quels sont les points principaux que nous devons aborder ?

Le plan de M. Juncker : il aborde le problème par l'investissement, c'est une nouvelle manière d'aborder le problème, mais en même temps on continue toujours la même réforme structurelle. N'est-ce pas contradictoire ?

Pour information, au niveau de la CES, nous avons réussi à nous mettre d'accord sur un objectif concernant la démocratie au travail, une norme minimum européenne que l'on veut obtenir. C'est un grand pas en avant pour les syndicats.

◆ **Pierre-Marie Dugas**, Membre de Lasaire

Quel est le contenu du dialogue social territorial ?

Les organisations syndicales, qui ont un fonctionnement très vertical, ont-elles une structure adaptée ?

Ce dialogue social territorial a-t-il un rapport avec les nouvelles compétences économiques qui ont été délivrées aux régions ?

◆ **Joël Decaillon**

On a parlé de la nécessité de prévoir et de favoriser la création des entreprises futures, mais je pense que le débat sur les nouvelles technologies ne peut se limiter au thème de la création d'entreprises adaptées à ces technologies.

Par exemple, Google propose d'utiliser la nanotechnologie pour être capable de faire des diagnostics sanguins ou de prévoir une certaine organisation de la santé par l'introduction d'une nanotechnologie dans le sang.

On voit bien que les problèmes éthiques, qui nous amènent vers la biotechnologie, la biogénétique, la physique quantique dépassent de loin le champ des start-ups. Derrière tout cela, il y a le problème des normes et des standards de grands groupes multinationaux : quand Monsanto veut breveter l'ensemble des plantes qui poussent en Inde, le problème n'est pas uniquement de l'ordre des capacités des nouvelles entreprises à absorber les technologies. Qui va décider des normes, et des standards ? La nature même de l'homme est en cause dans ces systèmes. Le journal *Les Échos* a conclu un de ses éditos par la question suivante : N'y-a-t-il pas un risque d'eugénisme technologique ?

L'organisation démocratique des entreprises n'est pas simplement un élément de création ou de dynamique de création d'entreprise, c'est un problème d'organisation globale. Je pense que le continent européen serait capable d'évoluer de façon positive, notamment parce que les sociétés intermédiaires sont développées. Ce sont elles qui permettent de répondre à des principes de précaution et à des principes éthiques. Je pense aussi au développement durable : dans l'économie de demain, on doit faire appel à davantage de processus élaborés et structurés avec l'aide de travailleurs impliqués.

Pour terminer, je ferais une remarque sur les conseils d'administration en France. Si je me suis bien renseigné, malgré la loi qui réglemente la présence des administrateurs salariés dans les entreprises du CAC 40, il doit y avoir 18 groupes qui ont des administrateurs salariés. Beaucoup de holdings savent faire preuve d'imagination lorsqu'il s'agit d'échapper à cette loi.

◆ **Henri Jacot**

Vasco Cal a comparé les années 1986 et 2007, sur la base de l'évolution entre la production nationale et le patrimoine réel. La différence considérable que l'on a constatée n'est-elle pas liée à une certaine répartition de la valeur ajoutée en faveur des profits ?

Au sujet du secteur marchand par rapport au secteur public non marchand, je me demande si l'on a connu une évolution des salaires au rythme de la productivité ? Pas de mon point de vue, sinon la valeur ajoutée n'aurait pas été déplacée en sens inverse.

Pour le secteur public, ne faudrait-il pas analyser les raisons qui nous empêchent de savoir mesurer la productivité du secteur non-marchand ?

Est-il utile de chercher à mesurer cette productivité non marchande ? Est-ce que seule la productivité au sens de ce qui est marchand et quantifiable doit être appréciée ? Est-ce qu'on ne doit pas aller davantage vers l'utilité sociale ?

On pourrait vouloir adosser les salaires du secteur public sur une productivité que l'on ne sait pas calculer mais il faut bien une solidarité entre les salariés du public et du privé. Comment faire fonctionner ces ensembles ?

Derrière ces questions se pose le thème de la fiscalité : à la fois sur les ménages, sur les entreprises, dans le partage de la valeur ajoutée, et aussi pour faire face aux endettements privés (qui sont une des causes majeures de la crise) et aux endettements publics. Ces endettements publics existaient déjà avant la crise, parce que l'on est allé au-delà de ce qu'on pouvait réaliser, et peut-être aussi parce que le secteur public n'était pas alimenté par une fiscalité adéquate. Ces éléments devraient entrer dans le dispositif et l'analyse à venir.

◆ **Jacques Toledano**, Correspondant à AMD & 4D

Il est ici beaucoup question du dialogue social, mais je crois que l'on est dans un monde où le dialogue social ne suffira plus. Il faudra y insérer le dialogue environnemental. On doit aller vers une économie décarbonnée, mais cela ne concerne pas que les producteurs à l'intérieur des entreprises, c'est aussi l'affaire des consommateurs. On sait déjà, grâce aux rapports de l'ONU, que les changements climatiques ont provoqué 3,6 millions de morts en 2013 dans les pays du sud. D'après des économistes, à l'intérieur du PIB, 3 200 milliards de dollars par an ne sont pas pris en charge au niveau des coûts, ça signifie qu'ils se cumulent pour les générations futures.

Cela rejoint la question et les chiffres concernant les écarts entre les PIB et les avoirs. A quoi sert donc cet argent s'il ne rentre pas dans l'économie réelle ? Que prépare-t-il ? A-t-il une raison d'être ? Financer des guerres est-il plus simple que financer des développements réels au niveau des populations ? Ceci est la question politique. Au nom de quoi les avoirs augmentent trois fois plus vite que les PIB, quand on sait que le taux de misère se développe à un rythme soutenu sous les yeux de nos « démocraties ».

◆ **Joël Maurice**, Économiste à Lasaire

Il y a deux ans, le rapport Gallois formulait un certain nombre de propositions (22 dans le rapport lui-même, et d'autres ont été reprises) qui insistaient sur la nécessité d'un nouveau pacte social. Celui-ci devait reposer sur un équilibre entre trois négociations : une sur le financement de la protection sociale, une sur les institutions représentatives du personnel, une sur la sécurisation de l'emploi.

Aujourd'hui, Henrick Enderlein et Jean Pisani-Ferry remettent aux ministres Sigmar Gabriel et Emmanuel Macron un autre rapport sur les réformes structurelles clés et les domaines d'investissement majeurs, en France et en Allemagne. Bien sûr, nous ne connaissons pas ce rapport, mais la presse croit savoir qu'il y aurait des recommandations concernant la France : gel des salaires pendant trois ans et flexibilisation des 35 heures. Dans l'hypothèse où ces préconisations seraient envisagées, seraient-elles conciliables avec la vision du pacte social de M. Gallois ?

◆ **Marco Diani**, Directeur scientifique et sociologue au Centre National de la Recherche Scientifique (CNRS-ERA)

On n'a pas mis au centre des préoccupations la question du numérique, c'est préoccupant. Nous sommes en train de passer à côté de cette question cruciale.

Parmi les nombreux effets qu'il produit, deux effets majeurs n'ont pas été pris en compte : première chose, il déterritorialise, non seulement la production mais des formes d'assemblage, de rassemblement et de coopération, deuxième chose, il transverse les métiers.

La question touche les organismes des travailleurs, les industriels, tout le monde : comment peut-on s'organiser ? Jusque-là, les équipes de travail avait un fonctionnement géographique de proximité, or les équipes peuvent maintenant être séparées par dix mille kilomètres.

Comment fait-on pour s'organiser au XXI^e siècle avec une boîte à outils datant du siècle dernier ? Pour le

moment, on a déjà pris du retard, et nous sommes incapables d'imaginer les changements à venir.

Que cette question soit absente des débats me paraît grave.

◆ **Fulvio Fammoni**

En effet, le développement durable est la seule vraie réponse que l'on puisse donner pour la période à venir.

La CES a bien émis des avis importants et positifs, mais il manque un relai aux niveaux des institutions. Il suffit pour s'en rendre compte de faire référence aux négociations transnationales : sans répondant de leur part il n'y a pas d'avancées possibles.

Au sein de l'entreprise, redécouvrir la valeur sociale du travail me paraît important, sinon la participation au travail n'a pas de sens. Dans mon pays, la Confindustria et Confcommercio (associations qui regroupent les plus grandes entreprises) sont contre le développement des mécanismes de représentation des salariés au sein des entreprises. Pourtant, là où c'est en place, on a des résultats positifs.

La Commission européenne proposerait une nouvelle manière d'affronter les problèmes ? Pourtant, sa politique a été tellement hyper conservatrice ces dernières années que l'on peut en douter. On sait que la nouvelle forme d'action consiste à parier sur un multiplicateur : on créerait un levier financier, mais de nombreux économistes considèrent qu'il sera difficile à atteindre.

S'il y a quelque chose à noter à niveau-là, peut-être est-ce les chiffres auxquels on va se référer, en dehors de cela je ne vois pas de nouveauté.

◆ **Dominique Gillier**

Sur la loi concernant le nombre d'administrateurs salariés imposés aux holdings, il y aura un bilan au printemps. Le premier verrou qu'il faudra faire sauter, c'est l'obligation d'avoir un comité d'entreprise, car dès que la holding a cinquante salariés, elle s'exonère et renvoie cette responsabilité aux filiales alors que ce n'est en aucun cas le lieu adapté.

En ce qui concerne le contenu du dialogue territorial, je crois qu'il faut y renvoyer ce qui est visible et mobilisateur. Beaucoup de sujets sont de cette nature et relèveraient de ce niveau. La question de la mobilité est essentielle, celle de la réponse au besoin de formation également, ainsi que tout ce qui touche à l'organisation des temps et aux services publics.

A côté, il y a aussi une autre approche, projet par projet. On s'est structuré pour gérer des grands chantiers, par exemple l'EPR de Flamanville ou les grandes lignes de TGV. Dans ce type de contexte, énormément de salariés ne sont là que le temps du chantier et les organisations syndicales sont parfaitement aptes à s'organiser. Si la nouvelle compétence économique des régions pouvait être mobilisée, cela pourrait avoir un intérêt considérable, notamment quand il s'agit de faciliter la mutualisation des outils (logique de cluster) ou d'anticiper la mutation des territoires.

Cela pourrait permettre d'éviter des drames sociaux.

◆ **Vasco Cal**

Il y a quarante ans, on comparait déjà les salaires plus élevés du secteur privé avec la garantie d'emploi du secteur public. Si on regarde la situation actuelle au Portugal, le salaire du secteur public correspond au double de celui du privé et il y a toujours la garantie d'emploi. En France, c'est un peu différent, mais c'est en ce sens qu'ont évolué les choses depuis trente ans.

Si nous avons une croissance du PIB de 1 % à l'année - dans le secteur des entreprises, la croissance de la productivité est de 3 % à l'année -, je ne vois pas comment il serait possible d'échapper à la conclusion affirmant que la productivité du secteur non marchand a été négative. Jamais je n'ai vu, d'année en année, une croissance de salaire négative dans le secteur non marchand. En revanche, on l'a vu parfois dans les entreprises.

Il est vrai que la plupart des réformes structurelles sont mal conçues, mais il y a une chose à laquelle elles doivent répondre : au déséquilibre qui a été créé ces trente dernières années entre le secteur marchand et le secteur

non marchand. Sinon l'économie ne pourra pas continuer à fonctionner. Comment expliquer que la France ait deux fois plus de fonctionnaires que l'Allemagne ? Peut-on concevoir une économie qui soit complètement publique ? Certains ont peut-être pensé que c'était possible, mais regardez où cela mène lorsqu'on laisse faire une politique économique qui s'accommode des difficultés des décisions dans le secteur public et qui laisse le secteur marchand aux privés qui affrontent comme ils peuvent la concurrence internationale.

Les nouvelles technologies vont permettre une démocratie complètement différente de celle que nous imaginons actuellement. La transparence va être une valeur de premier ordre dans tous les domaines : dans les entreprises, bien sûr, déjà elle y est essentielle pour dégager une image positive, mais la transparence va aussi permettre aux citoyens d'intervenir sur les entreprises.

Aujourd'hui, il existe des pays où les communautés gèrent les services publics au niveau local plus efficacement que l'État le faisait et à moindre de coût. Tout le monde en est satisfait et chacun participe. Les nouvelles technologies permettent cela, grâce à la diffusion des connaissances et des informations.

Si les gens savent qu'ils peuvent avoir des services (santé, éducation ou autres) plus performants et moins chers, alors à un moment ou à un autre, ils s'engageront dans la gestion et les décisions d'investissement pour les obtenir.

◆ **Louis Gallois**

Le développement durable est une des voies du développement. Il y a deux sujets auxquels il faut travailler maintenant, concrètement. Le premier, les efforts d'économie d'énergie, le deuxième, la recherche sur les énergies renouvelables.

Pour le moment, les plus utilisées sont les énergies intermittentes, mais elles dépendent de conditions qu'on ne gère pas (solaire, éolien). En plus, il faut qu'on résolve le problème de leur coût et de leur stockage. Sans cela, elles ne pourront se développer véritablement, ou alors au détriment de l'économie. Que les économies les plus chères et les moins stables soient les plus utilisées met l'Europe dans une situation d'instabilité énergétique.

Deuxièmement : depuis dix ans, les salaires en France augmentent plus vite que la productivité. Celle-ci n'augmente plus ou très faiblement tandis que les salaires n'augmentent jamais de moins de 2 %. Pour moi, c'est une des causes du chômage et l'effondrement des marges des entreprises. Il faut y faire attention.

Troisièmement : on ne peut pas s'interdire de réfléchir à l'efficacité de l'emploi public quand on constate que, en Europe, une prestation donnée coûte plus chère en France que dans un autre pays. Pensez-vous que les collectivités locales vont augmenter leurs effectifs uniquement en fonction du transfert de charges qui leur a été fait à partir de l'État ? Il y a eu des augmentations d'effectifs totalement disproportionnées.

Quatrièmement : on ne peut pas dire que le taux de misère mondial s'accroît : ce n'est pas vrai. En trente ans, des centaines de millions de personnes sont sorties de la misère. Dans les pays développés, il y a une intensification de la misère, mais à l'échelle mondiale, il y a une régression de la misère. Il suffit d'aller en Inde et en Chine pour le constater. Il y a trente-cinq ans, il y avait encore des famines, aujourd'hui c'est terminé.

Avant-dernier point : le nouveau pacte social ne va pas se faire sur le gel de salaire – je crois suffisamment connaître M. Pisani-Ferry pour pouvoir penser qu'il ne proposerait pas cela. Quant aux trente-cinq heures, le débat est lancé.

Dernier point, le numérique : comme vous l'avez parfaitement dit, on n'a pas encore tiré toutes les conclusions. Soulignons que ce n'est pas tout à fait un hasard si les Allemands ont souhaité avoir le commissaire au numérique. C'est le signe d'une analyse qui conclut que c'est un point essentiel.

Nos outils, vous avez raison, sont périmés. Ils sont à réinventer, on le sait. Les entreprises y réfléchissent.

◆ **Mohammed Oussedik**

Peut-être qu'il n'y pas d'intensification de la misère à l'échelle mondiale, mais les inégalités se sont tout de même accrues. Quelques chiffres : sur les 3,8 milliards de travailleurs dans le monde, 70 % n'ont pas de contrat de travail et 80 % n'ont pas de protection sociale ; 80 % n'ont pas accès à l'électricité. Il y a peut-être quelques efforts à

faire encore dans ce domaine pour répartir un peu mieux les richesses.

Pour revenir à la question qui m'était adressé sur les droits d'intervention des salariés et la stratégie des entreprises, je dirais que tout le monde reconnaît qu'ils constituent un facteur de stabilité, y compris dans l'actionnariat. En revanche, il y a énormément de freins.

Par exemple, dans le rapport publié par M. Gallois, on préconise un quart ou au moins un tiers de représentants des salariés, on est loin de la moitié, surtout que l'on réduit les seuils, parce que cela concerne les grandes entreprises, celles constituées de 5 000 salariés (200 ou 250 entreprises en France). Et maintenant on se met à changer le statut des entreprises, parce que nombre de sièges sociaux vont s'installer dans des endroits où on ne pourra même plus avoir de conseils d'administration régis par la loi du pays. Donc le bilan semble assez maigre à ce sujet.

Même si le numérique déterritorialisera une partie des éléments, je pense que le dialogue social territorial en France fonctionnera, à condition de garder, de valoriser et de conforter le droit à l'extension. C'est ce qui a permis, malgré toutes les différences (effectifs dans les entreprises, éclatement du salariat) de conserver un certain socle, notamment sur les couvertures (92 % des salariés en France sont couverts conventionnellement). C'est un principe et un droit qu'il faut veiller à maintenir.

Ensuite, au sujet de la hiérarchie des normes, on peut très bien avoir un dialogue social territorialisé, à l'échelle d'un bassin d'emploi, d'une région, d'un département. Mais sans le principe de la hiérarchie des normes, on risque d'avoir une concurrence sur les droits sociaux à l'échelle de ces régions-là. Ce n'est pas ce que nous voulons.

Enfin, il s'agit de doter de vrais moyens les organisations syndicales pour qu'elles puissent être autre chose que des instances théoriques. Contrairement à ce qui se passe avec les commissions paritaires qui ont été créées dans le domaine de l'artisanat : le patronat et le syndicat ne font que discuter. En revanche, si on a des droits, des moyens, sachant que les sujets à traiter sont ciblés (emploi, formation, stratégies économiques), alors avancer à l'échelle d'un territoire semble tout à fait pertinent.

**QUELLES IMPLICATIONS DES ACTEURS SOCIAUX DANS LA
RECHERCHE DE SOLUTIONS ÉCONOMIQUES INDUSTRIELLES ET
FINANCIERES A LA CRISE ACTUELLE ?**

Vendredi 28 novembre 2014

Joël Decaillon

Vice-Président exécutif de Lasaire

Almudena Asenjo

Présidente de la Fondation Largo Caballero

Jean-Paul Tricart

Chef d'Unité du dialogue social européen - Direction de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances de la Commission Européenne

Edouard Martin

Député au Parlement européen

Bogdan Iulu Hossu

Président du syndicat Cartel ALFA

Gabriele Bischoff

Conseillère spéciale pour CES-CESE au DGB

QUELLES IMPLICATIONS DES ACTEURS SOCIAUX DANS LA RECHERCHE DE SOLUTIONS ÉCONOMIQUES, INDUSTRIELLES ET FINANCIÈRES À LA CRISE ACTUELLE ?

◆ **Joël Decaillon**

La première phase de la crise (2008-2009) avait un tel caractère de gravité et d'urgence que les gouvernements, qui étaient à la recherche d'un compromis, à la recherche d'une légitimité, ont construit différents socles d'accords, pour lesquels ils ont sollicité l'intervention active des organisations patronales comme syndicales. D'un certain point de vue, on peut dire que la crise a initialement renforcé la capacité d'intervention des acteurs sociaux dans le débat économique financier et industriel.

En revanche, à partir de 2010, la perspective s'est complètement renversée. Au niveau des gouvernements, la priorité est allée à la lutte contre les déficits et l'endettement, ce qui a engendré des politiques d'austérité particulièrement rudes qui laissent peu de place à la recherche de compromis avec les syndicats. Du côté du patronat, le retour en force des exigences de compétitivité et de rentabilité crée le même genre de situation.

Dans cette nouvelle phase, existe-t-il une réelle volonté de faire participer les acteurs sociaux aux débats et aux choix qui concernent la politique économique financière et industrielle ?

La participation n'existe que dans le cas où les différents acteurs souhaitent que ce débat existe.

Les gouvernements cherchent-ils toujours une légitimité par un compromis social, implicite ou explicite, mais de nature tripartite ? A moins que leur priorité ne soit d'établir leur légitimité de bons gestionnaires aux yeux des marchés financiers et des organisations financières internationales ?

◆ **Almudena Asenjo**, Présidente de la Fondation Largo Caballero, Espagne

Pour savoir comment impliquer les acteurs sociaux dans la recherche de solutions de crise, il faut passer par un diagnostic : quelles sont les causes qui ont provoqué la crise ?

Le dialogue social a son rôle à jouer. Mais il a été absent de l'agenda politique, surtout dans les pays qui ont beaucoup souffert des politiques d'austérité.

Il faut se rappeler que l'Union européenne s'est construite à partir de l'idée suivante : pour obtenir la paix durable, il faut créer un espace commun au niveau économique, dans le but d'ouvrir la voie à une intégration sociale et politique. Aujourd'hui, après quelques avancées dans les années 1980 et 1990, l'intégration sociale stagne. La création de l'euro devait nous protéger d'une crise financière mondiale, mais c'est le contraire qui a fini par arriver. On a pu craindre l'effondrement de toute la construction.

L'élargissement de l'Union européenne à 28 États prétendait être une réponse politique et économique face à la mondialisation, mais aujourd'hui on voit que les institutions sont presque paralysées quand elles doivent faire face aux principaux défis et imprévus qui ont été provoqués par la crise financière mondiale et la dette publique de plusieurs pays européens.

Les réponses apportées par les gouvernements et les institutions n'ont pas résolu la crise. Elles ont mis en péril la solidarité entre pays européens, car leur diagnostic était que la crise dont souffrait l'Union européenne était une crise de dette et de compétitivité. A partir de là, des politiques d'austérité ont été décidées (dévaluations internes ou diminutions de salaires, tentative d'affaiblissement des institutions liées au travail).

Le niveau de chômage est inédit (chômage massif chez les jeunes, multiplication des chômeurs de longue durée, généralisation du travail précaire). La population qui vit en situation de risque de pauvreté ou d'exclusion représente 25 % de l'Union européenne.

En Espagne, la prise de décision gouvernementale unilatérale a été généralisée. Sur une durée de 30 mois, 19 dispositions qui ont valeur de lois ont été mises en œuvre, 10 avec des décrets royaux. Cela revient à compter une nouvelle législation tous les 45 jours. Mais la situation continue de s'aggraver.

Les interlocuteurs sociaux européens devront continuer de jouer un rôle prépondérant, surtout dans le

processus de prise de décisions, qui, en définitive, est en lien étroit avec l'identité du projet européen. Au niveau syndical, on a pu développer une stratégie avec la CES : on demande un plan d'investissement qui stimule les politiques de demain, qui augmente les salaires, les pensions, et qui puisse donner la priorité à l'emploi et aux personnes. Il s'agit d'établir un nouveau modèle productif qui générerait une base économique solide et durable.

Comme vous le savez, la CES a proposé un programme européen qui investirait 2 % du PIB européen pendant dix ans. Elle a essayé de concevoir la lutte sur le plan européen : elle est entrée dans des thèmes qui étaient tabous avant, comme la négociation salariale au niveau européen, l'établissement d'un salaire européen. Il y eut des réticences, alimentées par les asymétries entre pays et la méfiance croissante envers les institutions européennes. On a compris qu'il faut faire face à ce fédéralisme néolibéral impulsé par le regroupement de la troika sous le leadership de certains gouvernements nationaux. Il faut faire un saut vers une union fédérale au niveau économique et social.

Pour conclure, quelques questions pour le débat :

- L'introduction de l'euro n'a pas empêché de grandes disparités face à la crise. Quel est le bilan des fonds structurels comme mécanismes de transfert entre États ?
- Quel rôle devrait jouer la Banque européenne d'investissement ? Que faut-il faire pour développer la monnaie unique et l'euro ? Comment peut-on freiner l'endettement excessif de beaucoup de pays européens et construire une vraie solidarité économique et financière ainsi que budgétaire et fiscal.
- Ne devrait-on pas procéder à une réforme des institutions ? Quelles réformes sont nécessaires pour éviter que l'Union ne tombe dans une paralysie totale et subisse un rejet de plus en plus massif de la population ?

◆ **Jean-Paul Tricart**, Chef d'Unité du dialogue social européen de la Direction de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances à la Commission européenne, Belgique.

D'emblée, je dirais que nous sommes dans une phase de transition avec l'arrivée de la nouvelle Commission. Un travail de mise en place des structures et des programmes est en cours. Il y a un débat idéologique assez intense au sein des services.

Le dialogue social européen, c'est un peu une énigme, par certains côtés. Dans le sens où le dialogue social européen, c'est d'abord l'affaire des partenaires sociaux eux-mêmes.

En même temps, le dialogue social européen a été mis en place en raison d'une configuration historique particulière qui permettait une alliance entre un certain nombre de forces politiques et d'institutions, au niveau européens, et les partenaires sociaux.

En effet, on peut dire que le dialogue social européen a comme particularité structurelle d'être bipartite, d'ailleurs il valorise cette dimension. Il voulait renforcer la construction européenne, notamment en relançant le marché unique, ce qui n'était possible que s'il était accompagné d'une forme de compromis et de soutien impliquant les employeurs et les syndicats.

Le dialogue social européen est une sorte d'alliance progressiste, tout au moins du point de vue du mouvement pro-européen, consistant à soutenir le processus d'intégration européenne et sa relance, notamment via le marché unique, en échange de ce que l'on appelait la dimension social du marché intérieur. C'était la charte des droits sociaux, la mise en œuvre de toute une série de directives dans le domaine de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.

En effet, il constitua un mouvement de renforcement de la politique sociale européenne, qui permit la mise en place des structures du dialogue social européen (accord des partenaires sociaux de 1991) ainsi que l'ouverture d'un espace de relations contractuelles au niveau européen. A l'époque de cet âge d'or, la Commission étant clairement prête à avancer dans le domaine du droit du travail européen. Les employeurs avaient un intérêt objectif à engager des négociations avec les syndicats sur des questions où il était clair que s'il n'y avait pas de dynamique de dialogue social européen, il y aurait un effort législatif de la Commission. Mais cette configuration-là n'existe plus.

La crise a eu un effet d'accélération considérable dans ce domaine, mais ce n'est pas seulement la crise, d'autres phénomènes expliquent eux aussi ces évolutions : l'élargissement ou encore les développements internes aux organisations ont joué un rôle. Nous sommes désormais dans une situation où il y a une énigme, parce qu'on a le sentiment de pouvoir constamment faire une double lecture.

D'un côté, il y a les messages standards que redonnent régulièrement les institutions européennes : le dialogue social fait partie de notre ADN, le dialogue social fait partie des solutions à la crise, la Commission est profondément attachée au dialogue social, etc. En même temps, il y a une série de dossiers contentieux qui se sont accumulés, la troïka, des mesures qui suggèrent que le dialogue social serait considéré comme faisant partie des problèmes plutôt que des solutions, des dossiers contentieux autour du détachement de travailleurs, autour des mesures d'austérité, autour des recommandations qui concernent la négociation collective, etc.

Les syndicats considèrent que la Commission a quitté sa position d'arbitre et se trouve plutôt dans une proximité de discours avec les employeurs, notamment autour de l'agenda de la compétitivité.

C'est dans cette configuration, de plus en plus conflictuelle, que la nouvelle Commission se met en place.

Le président Juncker a dit que c'était la « commission de la dernière chance ». Ainsi, il souligne que s'il n'est pas possible de réconcilier, en partie au moins, le projet d'intégration européenne avec les citoyens, une crise s'engagera autour du développement de l'euroscepticisme et du soutien aux partis qui défendent ces perspectives, et une série de débats internes sur la construction européenne vont évidemment prendre de l'ampleur.

Il y a certainement, au sein de la nouvelle Commission, au niveau du président, au niveau de la commissaire en charge des affaires sociales également, une volonté de rouvrir le dialogue social européen. Ceci ne va pas se faire sans les partenaires sociaux, même si, au sein des services de la Commission, beaucoup de gens rêveraient d'un dialogue social très instrumentalisé, un dialogue social où la Commission définirait des priorités, avant d'inviter les partenaires sociaux à choisir les thèmes à traiter. Cela fait aussi partie des dossiers contentieux.

Deux questions : comment définir l'autonomie du dialogue social ? Comment considérer que le dialogue social doit être soutenu, dès lors qu'il conduirait à des développements qui ne correspondent pas aux priorités définies par la Commission.

C'est l'enjeu qui s'est développé autour d'un élément qui au départ était tout à fait anecdotique, mais qui est devenu une sorte d'emblème du débat sur l'autonomie du dialogue social, qui est le fameux accord sur la santé sécurité dans le secteur de la coiffure.

Au départ, c'était un accord de santé-sécurité lié au fait que le secteur de la coiffure est le secteur le plus exposé aux risques de maladie de peau. Et là-dessus, il y a un soutien scientifique absolument incontestable. A dire vrai, cet accord aurait dû, aurait pu, en d'autres temps, être transposé en législation sans problème. Or, il est intervenu à un moment où la négociation sur le temps de travail était en cours au niveau interprofessionnel et où le Royaume-Uni a engagé une action très marquée contre les dispositions de l'article 155 du traité, pour éviter qu'un éventuel accord sur le temps de travail qui toucherait à l'opting out ne fragilise la position des intérêts britanniques. Donc les coiffeurs ont été des victimes collatérales de l'offensive sur l'article 155, qui était né de la négociation sur le temps de travail.

A la suite de cela, s'est ouvert un débat : d'un côté, si le dialogue social ne produit pas de résultat, il est évidemment blâmé pour ne pas produire de résultat, et s'il produit des résultats comme l'accord sur les coiffeurs, il est blâmé parce que cela ne rejoint pas les priorités que la Commission définissait à ce moment-là (simplification administrative, programme de recalibrage des dispositions législatives au niveau européen en matière de santé-sécurité).

Existe-t-il un espace pour reconstruire une dynamique de dialogue social qui impliquerait les institutions européennes et les partenaires sociaux autour d'un agenda rééquilibré ? Dans les messages du président Juncker, qui souligne qu'il y a à la fois *competitiveness* et *fairness*, je compte toujours le nombre de fois où l'on cite chacun de ces deux termes, car c'est la traduction des équilibres politiques actuels.

Pour conclure : on est invité à relancer le dialogue social européen. La réponse ne peut pas être seulement celle des services de la Commission, elle doit d'abord résulter des partenaires sociaux, donc il y a de bonnes raisons d'être fortement mobilisés.

En même temps, l'expérience nous impose d'être attentifs à un environnement dans lequel il y a autant de forces d'hostilité que de forces de soutien à la relance du dialogue social européen. La volonté de restaurer la confiance semble venir en grande partie du constat de défiance et d'exaspération mutuelle.

La bonne nouvelle c'est que le dialogue social européen va être plus haut sur l'agenda politique, la moins

bonne nouvelle c'est que, précisément parce qu'il sera haut sur l'agenda politique, ce sera ceux qui n'y connaissent pas grand-chose qui s'en occuperont. C'est une raison supplémentaire pour inciter les partenaires sociaux à occuper le terrain.

◆ **Edouard Martin**, Député au Parlement européen

En présence de M. Juncker, M. Van Rompuy a fait un bilan de la crise : selon lui, puisque tout a été fait au niveau budgétaire et au niveau financier, la faute revient aux États, qui n'ont pas entrepris les réformes structurelles nécessaires.

A partir de là, il considère que l'on ne peut plus accepter qu'il y ait en Europe des contrats de travail hyper protégés et des salariés hyper précarisés. M. Van Rompuy souhaite harmoniser les situations, et on peut deviner quelle direction elle prendra car, en disant cela, il s'adressait aux services de la compétitivité.

Quelle place qui va être donnée aux corps intermédiaires ?

Désormais, il faudrait qu'on parle de « dialogue et négociation sociale ». On peut dialoguer des années durant, mais l'objectif est d'accoucher de quelque chose de concret.

On est à la croisée des chemins : un certain modèle politique et social a fait son temps, maintenant il faut réfléchir à la façon de décloisonner les corps politiques et les corps intermédiaires (partenaires sociaux et ONG).

Un élu ne peut ni tout faire, ni être présent partout, ni connaître l'ensemble des volontés, des analyses et des inquiétudes de tous les citoyens. On a besoin les uns des autres. Ce qui pourrait faire la force de l'Europe, ce serait de donner une vraie place institutionnelle aux corps intermédiaires. Mais les institutions européennes ne semblent pas avoir la volonté de la leur donner. Lors de l'instauration de la nouvelle Commission, trois semaines ont été nécessaires pour auditionner les commissaires. Où étaient les partenaires sociaux ? Ils n'ont pas participé, or les commissaires vont s'occuper de tout ce qui touche à la vie de tous les citoyens européens.

Pourquoi assiste-t-on à la montée des extrémismes ?

La crise a été le détonateur, mais il y a une cause profonde : les citoyens ne se sentent plus écoutés et encore moins respectés. Citons le cas de la troïka : est-ce un outil démocratique ? Qui l'a imposée ? Elle ne respecte même pas la charte des droits fondamentaux des citoyens. Est-ce que quelqu'un s'en offusque au niveau politique ? Autre exemple dont on pourrait parler : Frontex (le parlement européen s'est enfin saisi d'un rapport).

On a des difficultés à sortir de la crise car il n'y a plus de solidarité européenne. Lorsque Juncker a parlé des 315 milliards d'euros de plan de relance de la croissance, que s'est-il passé ? Les 28 ministres du budget se sont penchés sur leur calculatrice pour trouver le montant de la part qui pourrait leur revenir. Ceci n'est pas l'esprit européen. Pourtant la solidarité européenne fonctionne. J'ai connu l'Espagne franquiste, l'Espagne post-franquiste, et mieux encore l'Espagne qui a adhéré à l'Union européenne. C'est bien le budget et la solidarité des autres pays européens qui ont permis à l'Espagne d'avoir un développement économique colossal pendant plus d'une vingtaine d'années. Parallèlement, la croissance espagnole a profité à l'ensemble des pays européens, y compris aux pays nordiques. Cette solidarité explose.

Pourrait-on revoir le statut du Comité économique et social européen ?

Qui mieux que cette institution peut poser un vrai diagnostic ? Il faut qu'il soit co décisionnaire des politiques qui sont amenées à être mises en place. Pour redonner de l'espoir au monde du travail, aux citoyens, il faut qu'on puisse dire que nous sommes représentés dans une institution qui a un pouvoir décisionnel.

L'Europe manque de démocratie sociale, citoyenne. Mais les lignes bougent, par exemple avec Podemos. J'aimerais qu'en France on soit débordé par un parti de ce genre, plutôt que par le Front national. Pourquoi Podemos serait-il le premier parti s'il y avait aujourd'hui des élections ? Parce qu'il y a une proximité très forte avec les citoyens. On a notre part de responsabilité, car on est parfois loin des choses concrètes. Ce qu'il faut, c'est remettre les pieds sur terre.

◆ **Bogdan Iuliu Hossu**, Président du syndicat Cartel ALFA, Roumanie

Le dialogue social n'est pas seulement bipartite, mais tripartite : l'Organisation internationale du travail réunit sur des questions mondiales les trois parties dans un dialogue. Mais l'expression des gouvernements européens et de la Commission sont parfois en contradiction. D'une part, il y a l'esprit en vigueur dans l'Union européenne, d'autre part celui qu'on soutient à l'extérieur de l'Union européenne.

Évidemment, la question de la troïka est une question contradictoire : d'un côté, le FMI a reconnu son erreur sur la question de l'austérité, et, en même temps, la Commission affirme que la seule façon de s'en sortir est de maintenir les mesures d'austérité. Le manque de cohérence et de dialogue empêche de résoudre les questions au niveau européen.

On veut construire des échanges en coopération avec les États-Unis, mais ceux-ci n'ont pas ratifié le traité de Kyoto. Cette réglementation est normale de notre point de vue, mais en même temps, cela est évident, la compétitivité ne peut pas être la même entre une entreprise qui respecte les règles et une autre qui ne les respecte pas.

L'Union européenne doit construire une politique extérieure cohérente qui soutienne les décisions qui sont prises à l'intérieur de l'espace européen. C'est la seule façon de créer un espace viable, qui pourrait également servir de modèle.

Les États-Unis ont commencé à réfléchir sur un nouveau modèle de distribution, car la crise a démontré qu'il y a une augmentation des disparités entre les pauvres et les riches. Sans un nouveau système de répartition économique, tout ce que nous pouvons espérer des quinze ou vingt années à venir, c'est une stagnation économique. Celle-ci donnerait lieu à des conflits sociaux d'une intensité exceptionnelle.

Il me semble que le rôle des partenaires sociaux est essentiels car ils possèdent une expérience de terrain, ils ont leurs outils, leurs capacités de donner des exemples sur diverses situations. Or la majeure partie des fonctionnaires de la Commission, qui sortent directement de l'université, ne savent pas ce qu'est la vie quotidienne dans le circuit économique.

◆ **Gabriele Bischoff**

Dans les pays en crise, les gouvernements ont perdu la confiance des citoyens. On assiste en même temps à une érosion de l'espace politique et de certains partis politiques. Dans certains pays, les syndicats ont même perdu leurs partenaires naturels au niveau national.

En Allemagne, le dialogue social connaissait déjà une crise bien avant la crise financière, et c'est au moment de la crise que la collaboration entre le gouvernement et les partenaires sociaux s'est améliorée. Mais de façon générale, ce serait une illusion de penser que l'affaiblissement et la détérioration du dialogue social dans certains pays n'a pas d'impact sur les autres pays.

Pendant la crise, nous avons été confrontés à une nationalisation, c'est-à-dire que les pays se sont recentrés sur leurs intérêts nationaux au lieu d'envisager des solutions européennes.

La Commission européenne a perdu beaucoup de sa réputation. Beaucoup de personnes pensent que certaines divisions de la Commission profitent de la crise et l'utilisent pour faire avancer l'agenda néo libéral. Aujourd'hui, M. Juncker dit qu'il veut porter le dialogue social, c'est un premier signe positif. On peut noter aussi que, pour la première fois, la Dg Emploi n'est pas la seule responsable du dialogue social, la responsabilité est partagée avec la Dg Ecfm, donc on va voir comment celle-ci peut instaurer un réel dialogue avec les partenaires sociaux.

Récemment, on s'est rendu compte que personne ne savait très bien quel était l'objectif du dialogue social européen du côté de la Commission. Un syndicaliste a parlé à une représentante de la Commission au cours d'une rencontre à ce sujet. Finalement on a eu un débat très concret où on a pu exprimer ce qu'on attendait du dialogue social. Selon nous, c'est un processus qui permet de s'écouter les uns les autres, en ayant l'objectif de définir une position commune. Cette définition induit que l'on ne peut pas accepter un dialogue dans lequel on subirait des politiques préalablement décidées et imposées.

Les partenaires sociaux ont rédigé une déclaration conjointe sur leur rôle dans le domaine de la gouvernance

économique, c'est un bon point de départ.

A l'Ecosoc a analysé l'implication des partenaires sociaux. Dans la plupart des pays, cette participation n'est pas authentique. Très souvent, chaque partenaire a cinq minutes pour s'exprimer, ensuite le gouvernement national remet le plan d'action. Voilà ce qu'on appelle un processus de consultation. A l'Ecosoc, on a rédigé plusieurs avis et des propositions concrètes pour le développer.

On vit une période de transition donc il y a une chance à saisir.

DÉBAT GÉNÉRAL

◆ **Antonio Lettieri**, Directeur et Editeur à INSIGHT

L'euro devait permettre de faire face aux moments difficiles. Pourtant, la crise qui a éclaté en 2007-2008 a été aussi alarmante que celle de 1929.

En 2010, les États-Unis et la zone euro se sont retrouvés dans la même situation difficile, avec un taux de chômage enregistré à 10 %. Quatre ans plus tard, aux États-Unis, le taux de chômage est légèrement inférieur à 6 %, tandis que dans la zone euro, le taux est de 12 %. Que s'est-il passé ? Il y a eu la politique d'austérité.

En Grèce, le taux d'endettement est passé de moins de 120 % à 175 % du PIB, et le taux de chômage est de 25 %. On pourrait dire que la Grèce vivait une situation particulièrement difficile avant l'émergence de la crise, mais l'Espagne, qui avait la dette publique la plus basse au niveau des pays moyens de la zone euro (40 %, donc en dessous du taux de l'Allemagne), a aujourd'hui un taux d'endettement de 100 % et un taux de chômage de 24 %. En Italie le taux de chômage était de 6 % et maintenant il dépasse 12 %.

Comment pouvons-nous intervenir pour améliorer la situation ?

Sans relance des investissements, il n'y aura aucune croissance. S'il n'y a pas de croissance, on n'arrivera pas à enrayer le taux de chômage.

Maintenant, M. Juncker est à la tête de la Commission. Allons-nous attendre de voir ce qui va se passer ? Ça ne va pas tenir : on nous propose 31 milliards qui, grâce à un effet de levier, vont devenir 315 milliards. Ce sont les capitaux privés qui vont intervenir, est-ce une proposition sérieuse ? Cet instrument ne fera que détourner notre attention pendant quelques mois.

On a besoin d'investissements concrets, avant tout au niveau national - pas de grandes œuvres qui pourront être réalisées dans dix ans, mais de petits investissements, vraiment efficaces, dans l'immédiat. Par exemple, tout ce qui est du domaine de l'entretien (au niveau local, territorial), c'est la question des budgets publics. On ne peut pas continuer à travailler à partir du pacte fiscal, il ne s'agit pas de réécrire les traités, les traités ont déjà été écrits.

Par exemple, est-il possible d'avoir des investissements qui vont au-delà des 3 % ? Oui, on vit dans un régime démocratique, il y a un conseil des ministres qui vote à la majorité, il y a des parlements européens, des institutions qui nous permettront de faire quelque chose.

Imaginons que trois grands pays européens soulèvent la question du diagnostic effectif au sein du parlement européen. Si les solutions identifiées étaient soulevées, on aurait les moyens de changer quelque chose. On ne peut pas dire que la responsabilité repose sur Mme Merkel ou M. Juncker.

La responsabilité doit être revendiquée par nos propres gouvernements : ils ont le pouvoir de surmonter la crise de l'euro avant qu'elle n'affecte les bases de la construction européenne.

◆ **Emmanuel Jahan**, Représentant du CEEP à Air France KLM

Il me semble que le dialogue social se limite à des déclarations de partenaires sociaux qui n'ont pas le soutien de l'Union européenne. Il faut changer cela.

Le fonctionnement de Business Europe est basé sur le consensus. Or, avec 28 États membres, il n'y a jamais de position commune (exemples : le Livre vert en 2007 ou la modernisation du droit du travail).

Dans le cas de l'aviation civile, nous avons réussi à avoir un accord entre tous les partenaires sociaux sur deux points forts : les faux indépendants (il a fallu se battre pour obtenir des fonds pour une étude) ; l'arrivée de pavillon de complaisance dans l'aviation civile (fait incroyable : c'est la Commission européenne elle-même qui favorise le développement de ces pavillons qui vont entraîner des millions de suppression d'emplois). A ce sujet, on a adressé des lettres collectives à la Commission, elles sont restées lettres mortes. Donc il y a un problème de fonctionnement.

Ensuite, je rejoins la remarque sur les réunions et l'insuffisance de temps de parole. Pourrait-on imaginer un dialogue social qui réunirait les partenaires autour d'une table où on discuterait pour élaborer des textes ?

Autour de la table des négociations, un certain nombre de personnes ne sont pas issues des entreprises, y compris du côté patronal. C'est ainsi pour des raisons d'organisation, souvent ce sont des jeunes ou des gens qui viennent d'autres fédérations, mais c'est un vrai problème. Non seulement ils n'ont pas l'expérience des entreprises, mais ils sont donc soumis à la pression de leur mandant.

Au sujet de la directive sur le temps de travail. Nous avons reçu une lettre de la part de trois États membres, la Suède, les Pays-Bas et le Royaume-Uni, toutes exprimaient le souhait de ne rien modifier. La Suède argumentait en parlant de son système social (l'État n'intervient pas), le Royaume-Uni, idem. Donc on s'est retrouvé bloqués parce que Business Europe a refusé de soutenir le processus sachant que quelques États étaient contre. Je ne dis pas qu'il faut aller à l'encontre des États, mais la Commission européenne ne pourrait-elle pas revoir son mode de fonctionnement ?

Une dernière remarque, au sujet de l'accord maritime de 2006 (projet mené pour le BIT). Au début, il y avait 1 000 personnes, puis une assemblée de 300 personnes. J.-M. Schindler me disait que le seul moyen d'arriver à quelque chose, c'est de continuer tout de même. Ils ont finalement été 5 autour de la table pour discuter et rédiger le texte qui a été présenté. Il faudrait que la Commission puisse aussi travailler de cette façon et surtout qu'elle tienne compte de nos avis.

Norwegian, qui installe une entreprise fictive en Irlande avec des salariés basés en Thaïlande, est soutenue par la Commission ! Il a fallu un maximum de personnes mobilisées et le soutien du Parlement européen pour que l'on commence à réagir. On était en train de mettre une logique de pavillon de complaisance sans que les corps démocratiques aient été consultés. Il faut être vigilant.

◆ **Stefan Savarese**, Vice-Président de Sauvons le climat (SLC)

L'ensemble des débats a pointé deux éléments principaux en tant que solutions de sortie de crise. Le premier est social : la nécessité de dialogue social, de négociation sociale au niveau européen, mais le traitement social ne suffira pas à résorber tout le chômage. Il faut une relance industrielle. Alors, en disant cela, on a tout dit et rien dit à la fois.

On dit que personne ne dit quoi faire et où agir ? C'est faux. Des dizaines de personnes travaillent sur ces sujets et ont fait de nombreuses propositions. J'anime un groupe de réflexion autour d'une idée simple pour la France, mais qui peut se généraliser à l'Europe. On compte 69 milliards d'euros par an d'importation d'hydrocarbures, et on a calculé que 50 milliards peuvent être relocalisés facilement en dix ans. Il y a 1 million d'emplois à la clé.

Aujourd'hui, on nous parle de « mesurette sociales », qui vont créer 10 000 emplois par ci, 100 000 emplois par là. Personne n'aime agir dans l'urgence, mais il faut faire vite parce que le repli sur soi et la xénophobie approchent à grands pas.

Aucun homme politique ne soutient ce projet pour relocaliser ces 50 milliards en France (en Europe, c'est dix fois plus). Est-ce que vous, monsieur le député européen Edouard Martin, seriez prêt à le porter ?

◆ **Montserrat Mir Roca**, Secrétaire internationale et coopération des Commissions Ouvrières espagnoles (CCOO), Espagne

Selon moi, le dialogue social a joué un rôle d'autopromotion, notamment au niveau national, dans beaucoup de pays où il n'y avait pas cette tradition.

Ces dernières années, le budget pour le dialogue social a été réduit, donc la possibilité que ce dialogue puisse avoir lieu a été réduite également. On parle d'un nouveau dialogue social, n'aurait-il pas plus de crédibilité s'il était accompagné d'un soutien économique ?

Lors de l'annonce du plan Juncker, les États membres ont commencé à faire la liste de leurs demandes. En agissant ainsi, on risque de répéter les erreurs du passé, car dans beaucoup de ces listes, on ne voit qu'un esprit national. Chacun veut profiter de l'argent dans son village, dans sa ville. L'esprit européen fait défaut.

◆ **Saavas Rompolis**

Ayant eu l'expérience de la présence de la Troïka en Grèce, je me suis demandé pourquoi la Commission n'était pas intervenue pour soutenir le dialogue social. Pensez-vous qu'elle interviendra ou qu'elle restera absente ?

Pour définir le dialogue social, il faut faire référence à Aristote. On est dans le cadre de la démocratie des citoyens et de la République, il faut savoir apprendre des points de vue des citoyens, même s'ils sont différents du point de vue de la République.

◆ **Paul Rivier**

L'esprit européen n'est pas quelque chose que l'on peut décréter. Longtemps, on peut dire qu'il « faut » que les Européens aient l'esprit européen, mais la vie est dure, de plus en plus dure, et leur question n'est pas celle-là.

Vous avez abordé le dialogue social en lui conférant un rôle majeur au niveau des avancées possibles. Il s'agirait de créer un bon climat social, d'améliorer les conditions sociales des salariés, etc.

En Allemagne, au niveau des conseils d'administration, lorsque la crise est arrivée, les relations se sont tendues. La part de réponses sociales s'est réduite et on a vu une solidarité non pas destinée à discuter davantage et négocier des conditions sociales, mais à résoudre, à agir, pour améliorer la situation, résoudre les effets de la crise.

Qu'est-ce que ça signifie ? On ne s'est pas battu pour les personnes, pour sauvegarder les statuts, c'est l'inverse : c'est une dynamique, il s'agit de participer à une offensive contre la crise. Est-ce que ce lien au conseil d'administration en est la raison ?

◆ **Joël Decaillon**

La Commission pourrait-elle remettre le mot « coopération » au cœur du système ? Est-il possible qu'elle regarde du côté des projets européens et décide de ceux qui mériteraient d'être examinés ? Sinon, tout est affaire de procédures et d'avancées symboliques.

Plusieurs d'entre nous l'ont fait remarquer : on ne peut pas continuer à avoir des semestres et des réunions formelles où l'on a cinq minutes pour s'exprimer. On passe trop de temps à savoir qui va intervenir et combien de temps lui sera accordé. La CES ne pourrait-elle pas être l'instrument d'un travail préparatoire permanent de l'organisation du travail ? Il ne s'agit d'imaginer que le comité économique et social se substitue à la partie de la négociation de branche, mais qu'elle agisse en tant qu'instrument sur la gouvernance. Ne devrions-nous pas faire cette articulation ? En faisant ça, on obtiendrait plus de temps pour travailler sur les vraies questions qui nous préoccupent.

De ce côté, il faut qu'il y ait davantage d'anticipation et de préparation.

◆ **Alain Vigne**, Trésorier national de l'Union National des Syndicats Autonomes (UNSA)

Premier point : l'information des citoyens de chaque pays d'Europe. En Allemagne, les citoyens sont informés de manière régulière des mesures européennes, tandis qu'en France (comme dans tous les pays où monte l'extrémisme), on a des informations tronquées. Selon la majeure partie des informations divulguées, les décisions européennes n'apportent que de mauvaises choses et sont à l'origine des difficultés rencontrées par la population. L'Europe manque d'un espace d'information vrai. Elle pourrait très bien le mettre en place sur les chaînes publiques ou sur internet.

Deuxième point : je suis favorable à un partenariat dans tous les conseils d'administration. Au sein du groupe que je préside, je l'ai mis en place. D'ailleurs, le directeur d'un grand organisme a demandé qui avait décidé de mettre

des salariés au sein du conseil d'administration. J'ai répondu que c'était le président et que cela avait été imposé depuis le départ pour installer un climat de confiance et avoir la chance de connaître l'avis des employés sur les décisions de l'entreprise comme sur la qualité de ce qui est fait ou les difficultés qui sont rencontrées. C'est un système efficace.

Troisième point : on travaille, on donne des idées, on fait des états des lieux. Ce que l'on sait, c'est qu'il y a des inégalités énormes entre certains pays européens, et sur ce point il pourrait y avoir un axe fédérateur : il s'agirait de dire que nous avons droits à des soins de même qualité, qu'on soit Bulgare, Hollandais ou Français.

En revanche, il n'y a jamais le budget pour le domaine de la santé. 1 milliard pendant trois ans ou cinq ans pourrait déjà être fédérateur d'une organisation exceptionnelle qui permettrait de remettre à plat les systèmes de santé, car certains sont encore très arriérés au sein de l'Europe.

◆ **Gabriele Bischoff**

L'Ecosoc pourrait agir mieux que n'importe quelle autre organisation en tant que gardien de la charte des droits fondamentaux. Déjà, il a joué un rôle dans l'élaboration de cette charte, et, lorsque certains droits n'ont pas été respectés, il a condamné ces violations.

En ce qui concerne la codétermination, la participation des travailleurs au conseil d'administration et le dialogue social dans les pays : il faut bien comprendre que les traditions varient d'un État membre à un autre. En Allemagne, le dialogue social a toujours été associé au concept de paix sociale (concept de Bismarck). Après la Première Guerre mondiale, une première loi de codétermination a été élaborée, et elle restait connectée à ce concept.

Mais le dialogue social est également un moyen de donner aux employeurs et aux syndicats les outils pour un processus de négociation. Pour l'améliorer, il faut agir davantage, améliorer certaines structures, mieux s'organiser. Si l'on veut avoir une véritable force de négociation, il faut des outils. C'est ainsi qu'on peut créer un terrain d'égalité dans les négociations.

On doit discuter avec les autres intermédiaires et avec les autres parties prenantes. Il est inutile de participer à un processus de consultation qui n'a aucune valeur ajoutée, c'est une perte d'énergie. Il vaudrait mieux avoir une stratégie et mettre l'accent sur des priorités (deux ou trois questions essentielles), plutôt que d'être à la fois présents partout et inefficaces.

En matière de processus de consultation nationale, on a tous des illusions. En Allemagne, on se tourne vers la France, et on a une perception faussée de ce qui s'y passe. C'est pareil à l'inverse, lorsque la France regarde l'Allemagne. Or je crois que nous n'avons pas de meilleur processus que les autres pays. En revanche, on peut saisir l'occasion que représente cette période de transition pour faire des revendications claires au niveau national.

Quelqu'un disait qu'il ne faut pas forcément changer le traité, mais faire avec ce que l'on a. A mon avis, il faut apporter des changements au traité, pas uniquement pour changer le rôle du comité, mais notamment pour apporter les changements nécessaires qui permettront une véritable gouvernance économique démocratique qui sera contrôlée par les citoyens.

Selon moi, on ne trouve pas de bonnes solutions avec les 28 États membres parce que certains ne veulent pas faire partie du processus. Donc il faut pouvoir coopérer avec les pays qui veulent vraiment y participer. Et tant que les partenaires sociaux n'ont pas élaboré un concept qui explique clairement comment les choses doivent se dérouler (outils, stratégie), alors on continuera de se plaindre que l'on n'est pas suffisamment consulté.

On doit proposer notre propre concept de la véritable consultation. On doit aussi anticiper le processus de négociation collective et continuer de réagir aux propositions faites, que ce soit celles du Conseil ou de différents think-tank.

◆ **Edouard Martin**

Qu'est-ce que l'Europe et pour qui a-t-elle été construite ? Si l'on sait répondre et si l'on se met d'accord sur ce que doit être le modèle européen, les autres réponses viendront plus facilement.

L'Europe ne peut plus être uniquement un marché unique en construction. Le projet européen consiste à

établir une concurrence non discriminante. Or, si le traité transatlantique tel qu'il est proposé aujourd'hui venait à voir le jour, on aurait un système très discriminant.

Aux États-Unis, tous les secteurs de la vie économique et sociale ont d'autres règles que celles qui sont appliquées en Europe. Il faut que l'Europe cesse d'être naïve : il est temps qu'elle impose ses règles fiscales, sociales, environnementales. C'est ça le projet européen.

Bruxelles est une ville magnifique, mais c'est aussi la ville des lobbyistes. Bien sûr, on le disait, il y a du bon et du mauvais dans chaque chose. Par exemple, on a un débat sur la façon de défendre les industries de production des métaux de base en Europe : certains prônent une ouverture totale pour continuer de donner des droits à polluer et distribuer des quotas à l'infini. Il est urgent de revisiter le projet européen.

Notons que pour la première fois depuis que le Parlement européen existe, le président a été élu démocratiquement. C'est fini le temps où le président de la Commission était choisi dans des bureaux clos à Bruxelles.

Ensuite, sur la question de la transition énergétique : il y a matière à faire des choses et à donner un droit de regard aux corps intermédiaires (syndicats et ONG). Un seul exemple : la facture énergétique de l'Europe représente près de 500 milliards par an, dont 40 % sont utilisés pour chauffer les bâtiments, qu'ils soient privés ou publics. Là il y a d'énormes économies possibles et l'Europe peut décider une orientation.

Demain, l'Europe pourrait annoncer que les projets financés ou cofinancés seront ceux qui déterminent l'isolation des bâtiments à très grande échelle. Ainsi on réduit de manière sensible la facture énergétique, on relance l'emploi et on donne du sens à l'orientation industrielle et énergétique de l'Europe.

La transition énergétique est indispensable, mais je redoute la pression des lobbyistes : la menace principale, c'est le coût de l'énergie, et il y a aussi le coût de la main d'œuvre. Ils peuvent très bien dire que si l'Europe ne prend pas des mesures pour baisser le coût de l'énergie, alors ils irons produire ailleurs. Si c'est ainsi, il est temps que l'Europe leur réponde qu'ils en sont libres, mais qu'ils iront donc vendre ailleurs. Pour vendre chez nous, il faudra respecter nos conditions. Je suis favorable à un ajustement aux frontières. En tout cas, le projet politique de l'Europe doit consister à devenir la référence environnementale et sociale.

Citons l'exemple du secteur de la sidérurgie : aujourd'hui, pour produire 1 tonne d'acier, on émet en moyenne 2 tonnes de CO₂. En Chine, pour la même quantité, c'est 3 tonnes de CO₂. L'idée est la suivante : c'est de dire aux Chinois que s'ils veulent vendre 1 tonne d'acier chez nous, c'est entendu, mais puisqu'ils polluent avec 1 tonne de plus que nos industriels européens, on les oblige à acheter sur le marché de la bourse du CO₂ l'équivalent d'une tonne. Alors, on entre dans un cercle vertueux, parce que les entreprises et les industries qui auront le plus investi dans les énergies et les techniques propres auront de plus en plus de droits à polluer, qu'ils pourront revendre sur la bourse du CO₂. Cela constituerait une sorte de plus-value.

L'Europe a des carences, des failles, des défauts, mais l'Europe aide aussi. On a mis en place la Garantie jeunesse (6 milliards), le fonds d'aides à la mondialisation (les camarades licenciés chez Peugeot à Aulnay ont bénéficié d'une enveloppe qui a été négociée à 36 millions d'euros pour donner accès à une formation, etc.).

Enfin, sur la santé, je partage votre analyse, sauf que certains sujets sont réservés aux États nations et, malheureusement, il n'existe pas de politique de santé au niveau européen.

Pour clore, je dirais que nous devons démontrer que le dialogue social est créateur de richesses, tout simplement.

◆ **Jean-Paul Tricart**

Si l'on admet qu'une partie des difficultés qui ont été rencontrées dans la périphérie de la zone euro, en Grèce notamment, résulte d'une faiblesse structurelle, la mutualisation des coûts aurait dû être plus importante. Car une chose est de considérer que certains pays sont responsables d'un certain nombre d'erreurs dans leur politique nationale, mais c'est une autre chose de considérer que l'architecture initiale tend à produire de la divergence plutôt que de la convergence entre les économies nationales, et que, à partir de là, il serait plus juste d'opter pour une plus large mutualisation des coûts.

Autre domaine : la question des faux indépendants. De façon plus générale, je dirais qu'il y a des formes de

compétition abusive, qui jouent sur les marges du droit du travail. D'une certaine façon, la question du détachement des travailleurs, des travailleurs mobiles et des faux indépendants ont des interactions. Le problème que nous rencontrons ici n'est pas seulement celui de la volonté politique, il y a aussi un problème de compétence du niveau européen pour intervenir en ce domaine.

Le traité donne des compétences pour s'occuper des travailleurs (article 153), mais pas pour s'occuper des indépendants, et encore moins des faux indépendants. Donc on manque d'instruments juridiques pour aborder ces questions. On a développé une série de travaux d'étude dans ce domaine, la question est très sérieuse, mais on n'a pas une réponse simple qui indiquerait quels instruments utiliser.

Sur les pavillons de complaisance, la question là encore est très sérieuse : le Comité de dialogue social de l'aviation civile est très actif sur la question de la compagnie Norwegian. La ligne politique n'a pas été totalement stabilisée, beaucoup de débats internes subsistent.

Au sujet des remarques qui ont été faites sur la négociation qui concerne le temps de travail, je dirais que le dossier est encore ouvert. On peut se demander si un certain nombre d'États membres ne considèrent pas qu'il vaudrait mieux vivre avec la directive telle qu'elle est plutôt que d'essayer de la rouvrir. Le problème est que la directive, telle qu'elle est pour le moment, a conduit un nombre très important d'États membres à s'orienter vers l'opting out. Alors que c'était une question britannique, elle est devenue une question pour une quinzaine d'États membres, alors que la logique du droit européen devrait être d'éviter totalement ou de rendre exceptionnel les mesures d'opting out.

A propos des ressources du dialogue social, il faut corriger l'information. Les ressources consacrées au dialogue social sont restées stables. Nous avons toujours eu le même budget. La différence avec les années précédentes, c'est que je n'obtiens plus de crédit non utilisé d'autres lignes budgétaires. Mais les lignes du dialogue social sont toujours très utilisées (je dépense 120 % de mes crédits). En revanche, cette année, on a modifié les règles pour autoriser des financements d'une durée de deux ans. Résultat de l'opération : la moyenne des subventions que j'accorde est passée de 135 000 à 270 000 euros. Donc le nombre de dossiers que j'ai pu financer a été diminué de moitié, mais ce n'est qu'une sorte de goulot d'étranglement temporaire. En toute logique, les gens qui ont été financés pour une durée de deux ans ne seront pas candidat l'année prochaine.

Ce qui est préoccupant, c'est la mobilité et certaines réductions de personnel. Ce sont en partie des questions internes à la Commission, mais j'attire tout de même votre attention sur le fait qu'une partie de ce que nous pouvons faire pour soutenir le dialogue social ne dépend pas seulement des crédits que nous pouvons mettre à disposition, mais aussi du soutien que l'on peut apporter au personnel pour le traitement des dossiers. Cette année j'ai vu partir la moitié de mon personnel, alors même si l'on fait des efforts de renouvellement, c'est une perte considérable d'expertise, de capacité d'action, qui peut expliquer le mauvais traitement de certains dossiers.

A propos de la troïka : c'est vrai, elle n'est pas dans le traité. En fait, il y a encore beaucoup de questions sur le fonctionnement des services de la Commission et leur participation à la troïka. Des questions juridiques ont été traitées pour savoir si les collègues qui interviennent dans la troïka au nom des États prêteurs représentent tout même la Commission et s'ils sont soumis au respect de la charte dans l'exercice de leur fonction. L'évolution des pratiques à ce niveau est souhaitable.

Il faut essayer de trouver une façon de favoriser le dialogue social en général, et cela passe par l'utilisation maximale de toutes les structures. Le rapport récemment fait par le CES européen sur le dialogue social dans l'Union économique et monétaire est l'une des contributions amenées dans ce débat.

◆ **Almudena Asenjo**

En Espagne, entre 2010 et 2013, le salaire moyen par travailleur a perdu 7,1 points de pouvoir d'achat. Depuis 2010, le salaire minimum interprofessionnel a accumulé 5,1 points de perte de pouvoir d'achat. Le salaire minimum interprofessionnel est de 645 euros. En 2014, il y a eu un gel des salaires, autant dire une nouvelle perte de capacités réelles. Enfin, on sait que l'employé gagne 15,4 euros par heure s'il a un contrat à temps plein — les travailleurs à temps partiel reçoivent beaucoup moins.

Le système de protection, que les institutions européennes avaient qualifié de « généreux », n'existe plus. Maintenant, moins de 45 % des employés ont une prestation, et parmi eux 40 % risquent de tomber sous le seuil de pauvreté.

La France a réussi à se maintenir pendant la crise, mais ce n'est pas le cas de l'Espagne : le chômage touche 5,5 millions de personnes. 63 % de ceux qui travaillent à temps partiel (2,2 millions de personnes) y sont contraints parce qu'il n'y a pas d'autres types de contrats. Le nombre d'indépendants se multiplie, comme celui des faux indépendants.

L'arrivée du partido Popular a contribué à l'augmentation des inégalités, ainsi que des exclusions. En plus, les services publics fondamentaux ont été réduits. 1,32 million de travailleurs ont dû faire 10 millions d'heures supplémentaires dans le dernier trimestre de l'année passée. Tout ceci est en lien avec l'économie submergée, l'économie au noir, l'abus des contrats à temps partiels et des contrats précaires. On a besoin de plus d'investissements à effet immédiat.

L'idée de la solidarité européenne est fondamentale. La solution ne sera pas nationale, donc il est nécessaire qu'on puisse gagner en pouvoir de négociation. Pour y arriver, il nous faut des instruments. Enfin, il faut augmenter la démocratie et la participation pour que les citoyens s'identifient au projet européen.

◆ **Silvana Paruolo**

Une réflexion est en cours sur le nouveau rôle des partenaires sociaux dans la structure du semestre européen. Allons-nous vers plus de démocratie économique ou vers plus de démocratie industrielle ? La démocratie industrielle concerne la formation, la consultation, la participation des travailleurs aussi.

Le dialogue social européen a une histoire. Il est né à Val Duchesse, sous une première forme, avec des accords bilatéraux entre les partenaires sociaux, qui pouvaient se traduire dans des directives aussi, donc qui pouvaient avoir un pouvoir *erga homnes*. Puis, il y a la dernière génération d'accords, plus indépendants, qui devaient être transposés au niveau national, sans directive.

Aujourd'hui, quelles sont les intentions et les volontés de M. Juncker ? Pouvons-nous comprendre vers quoi il se dirige : vers un dialogue social européen bilatéral ou trilatéral ? Est-ce que l'on prévoit que les institutions européennes rencontrent les syndicats ? Va-t-on réviser la structure générale du dialogue social et ses objectifs ?

◆ **Klaus Mehrens**, Ancien Directeur régional d'IG Metall, Allemagne

Tout le monde est d'accord pour reconnaître qu'il y a un manque de démocratie en Europe, comme pour dire que le dialogue social ne peut pas remplacer les institutions européennes qui manquent de ce même esprit démocratique.

La démocratie, en théorie et en pratique, c'est un jeu de pouvoirs : il s'agit de voir comment ils sont répartis et comment ils sont utilisés à l'intérieur de ce jeu. C'est valable pour le Parlement européen, pour les institutions européennes, pour les négociations collectives. On a un dialogue, bien sûr, mais à la suite du dialogue, on doit procéder au vote, et chaque voix compte. Si vous regardez plus précisément, vous verrez que cela vaut également pour le dialogue social.

La conclusion que nous devons en tirer à mon avis est la suivante : les syndicats ne sont pas seulement des partenaires dans ce dialogue, ils détiennent également un pouvoir politique, ils doivent en être conscients. Ils doivent utiliser ce pouvoir et travailler étroitement avec leurs adhérents, car ce sont eux qui leur concèdent ce pouvoir.

◆ **Jean-Paul Tricart**

Il n'y a aucune raison de penser qu'il y aura des changements dans les structures du dialogue social.

En fait, le cœur du débat n'est pas tant la question des modalités de procédure, que la substance de ce dialogue. L'important n'est pas de savoir s'il faut qu'on consulte ou non les partenaires sociaux, on peut même le faire avec un temps de parole aussi long que nous le souhaitons, la vraie question, c'est de savoir ce que l'on fait de leur avis. Le vrai débat se situe là actuellement : on doit savoir si les modalités de consultation transformeront les consultations formelles en consultations de substance, à savoir des consultations qui conduiront à changer les textes.

◆ **Gabriele Bischoff**

Vu la faiblesse de l'architecture de la zone euro et les mesures qui ont été adoptées à ce niveau, il n'y a plus

que deux possibilités : ou bien on doit revoir le Parlement européen afin qu'il joue un rôle fondamental, ou bien on continue avec une participation non démocratique, une architecture non démocratique. Définissons le cap que nous voulons suivre.

En ce qui concerne la démocratie industrielle, je pense que le rôle de la CES serait de faciliter le dialogue social. On parle de démocratie industrielle avec le programme Refit, mais j'ai le sentiment qu'on va plutôt affaiblir les normes en vigueur. Or, je pense qu'il est très important de défendre ce que nous avons déjà acquis avant de discuter de la possibilité d'établir un lien entre la démocratie industrielle au niveau national et les actions que nous voulons mettre en œuvre au niveau européen pour lancer un réel processus de conventions ou de négociations collectives.

TABLE RONDE CONCLUSIVE

Vendredi 28 novembre 2014

Joël Decaillon

Vice-Président Exécutif de Lasaire

Klaus Mehrens

Ancien Directeur régional d'IG Metall

Georges Dassis

Président du Groupe II au CESE

Nadia Salhi

Membre de la Commission exécutive confédérale de la CGT

Susanna Camusso

Secrétaire générale de la CGIL

Christophe Quarez

Membre du CESE - Expert des questions européennes à la CFDT

Anne Demelenne

Ancienne Secrétaire générale de la FGTB

Yves Veyrier

Secrétaire confédéral de FO

Candido Mendez

Secrétaire général de l'UGT

TABLE RONDE CONCLUSIVE

◆ **Klaus Mehrens, IG Metall**

Nous avons eu trois thèmes de recherche. Un premier au sujet de l'évolution des relations industrielles. Un deuxième concernant les évolutions de l'organisation du travail, de la qualité du travail et de la représentation des travailleurs sur les sites de production. Enfin, le troisième traitait de l'implication des acteurs sociaux dans la recherche de solutions à la crise actuelle.

◆ **Georges Dassis, Président du Groupe II (Groupe Travailleurs) du Conseil Economique et Social Européen (CESE)**

Quelle Europe voulons-nous pour demain ? Chacun a donné sa réponse, et du moment que chacun n'est pas persuadé d'être le seul à détenir la vérité, on est sur la bonne voie, car en procédant à un échange de points de vue, on peut arriver à de bons résultats.

M. Shulz et moi-même avons été sollicités pour émettre un avis sur la perspective du dialogue social. Quelque temps plus tard, on m'a envoyé une lettre, signée par le secrétaire général de la CES et par le directeur général de Business Europe. Elle m'interdisait de faire cet avis. On a quand même fait un avis. D'abord parce qu'il serait grave que le Comité économique social européen refuse d'émettre un avis sur demande du Parlement, et ensuite, j'aurais de toute façon émis un avis, parce que j'ai quelque chose à dire, en tant que syndicaliste et en tant que membre du comité économique et social européen.

On a fait un bon avis (notamment grâce à la participation de Jean Lapeyre). On y affirme que tout ce qui concerne directement les interlocuteurs sociaux est l'affaire des organisations syndicales et des organisations patronales. Mais on dit également que les choses évoluent et qu'on va devoir s'adapter à la nouvelle société, faute de quoi on risque de perdre toute influence.

On évoque aussi la dimension territoriale. J'ai écouté attentivement les camarades de la CGT et de la CFDT sur cette question, mais selon moi nous devons être capables d'organiser le dialogue et la négociation dans tous les niveaux. Initier quelque chose au plan national uniquement est une erreur.

On évoque la nécessité d'effectuer des dialogues interrégionaux dans certaines régions, c'est ce que les Belges, les Français, les Allemands et les Luxembourgeois ont essayé de mettre en place.

A travers toutes les négociations européennes issues du dialogue social mis en place par J. Delors en 1986, qu'a-t-on réalisé sur le plan positif ?

D'abord, on a acquis les droits, en tant qu'organisation syndicale (mais conformément au Traité en tant que partenaires sociaux), de devenir législateurs sur le plan européen. Pour beaucoup d'entre nous, à l'époque, c'était un acquis fantastique, car l'objectif était de faire de la CES une organisation syndicale à l'image d'une confédération qui fonctionnait au plan national. Quel est le premier objectif ? C'est de défendre les travailleurs, donc de signer des conventions collectives. C'est ce que nous avons réussi à faire, notamment sur le travail à temps partiel (aujourd'hui le travail à temps partiel est réglementé dans les 28 pays de l'Union, Royaume-Uni inclus).

Idem sur le travail à durée déterminée. Et on a poursuivi sur le travail intérimaire. Là, ce fut un échec. On a poursuivi avec l'accord sur le télétravail : on voulait que les partenaires sociaux négocient sans permettre à qui que ce soit, qu'il s'agisse du Parlement ou du gouvernement, de le changer. Il a été question d'une directive, mais finalement, concernant le télétravail, il fallait faire des accords volontaires. Quand on voit ce genre de changement, il faut être méfiant. On a été obligé d'accepter.

Qu'est-ce qu'un accord volontaire ? En fait, l'application des textes a été laissée au bon vouloir des partenaires sociaux, ensuite des organisations syndicales ont fait passer ces textes dans une convention collective interprofessionnelle (mais sept ou huit pays n'ont encore rien au sujet de cette question).

Les choses évoluent. Avant, un patron était une personne physique. Mais de plus en plus, on n'a plus personne, ou alors des hommes et des femmes qui ne savent même pas ce qu'est une entreprise.

A l'origine, l'Europe constituait un ensemble attrayant, puisque tous les pays voulaient y adhérer. On brandissait les étendards de la paix, de la solidarité, de l'égalité des traitements, mais il semble que ces dernières années toutes ces bases aient été oubliées.

Il faut instaurer un minimum pour tous les citoyens. Je ne parle pas seulement des salaires, il faut insister sur la protection des droits sociaux fondamentaux. Pour toutes ces propositions, il faudrait que certains d'entre nous parviennent à établir une hiérarchisation. Il faut avancer point par point, revendiquer une chose à la fois mais avec force.

Alors, peut-être, nous rendrons leur dignité aux citoyens qui vivent sur ce territoire.

◆ **Nadia Salhi**, Membre de la Commission exécutive confédérale de la Confédération Générale du Travailleur (CGT)

On observe un affaiblissement généralisé de l'influence des syndicats, sauf peut-être en Allemagne, et, pour l'instant, en Belgique. Les systèmes antérieurs sont tantôt remis en cause tantôt détruits.

La couverture par convention collective ne cesse de diminuer. Face à cette situation visant à réduire les droits des travailleurs tout en réduisant l'influence des organisations syndicales de salariés, on ne peut agir en ordre dispersé. Partout, le patronat renvoie à ce qu'il appelle la décentralisation de la négociation d'entreprise. C'est la revendication permanente de Business Europe comme du Medef.

Il est nécessaire de se battre sur deux tableaux : le premier, c'est le salaire minimum (la revendication d'un Smic européen est pertinente). Le deuxième, c'est le principe d'extension des conventions collectives, avec un respect de la hiérarchie des normes. Sans cela, le risque est de voir s'approfondir cette dichotomie entre des travailleurs pauvres ou à la frontière de la pauvreté, et ceux bénéficiant d'un système plus protecteur. C'est ce qui s'est passé aux États-Unis. Les syndicats vivent sur leur bastion historique, très malmené par les délocalisations et les restructurations (la couverture par convention collective concerne 11 à 15 % des travailleurs). En France, dans le secteur privé par exemple, les entreprises externalisent de plus en plus des services pour ne garder que des travailleurs liés au cœur de métier. Dans le secteur public, la création des communautés de communes ou des métropoles organisent la mutualisation des services.

Dans les deux cas, sur un même lieu de travail, des travailleurs se côtoient sans avoir les mêmes droits sociaux. La précarité ne se caractérise plus seulement au travers de contrats de travail précaires, tels que les CDD ou le travail intérimaire. Le syndicalisme puise sa force de l'intérêt collectif de sa lutte et non de l'intérêt corporatiste ou nationaliste. L'enjeu de la défense des conventions collectives de branche et territoriales est aussi importante que l'émergence d'un SMIC européen. En fait, l'un ne va pas sans l'autre.

Sans la construction d'un système cohérent basé sur les conventions collectives réactualisées et articulant les territoires, y compris au niveau européen, le dumping salarial ne pourra que se développer en France et au sein de l'Europe.

S'agissant des travailleurs détachés : nous soutenons la revendication du congrès d'Athènes du CES de faire prévaloir le droit du pays d'accueil au nom de l'égalité de traitement.

S'agissant de la numérisation de la société : de nouvelles formes d'entreprise et de travail émergent, la technologie est en avance sur la société, et ainsi sur le syndicalisme, qui doit mieux anticiper les mutations pour mieux défendre les travailleurs.

Cette mutation prend parfois des formes inattendues. La plus troublante est peut-être la *sharing economy* - Uber (taxis) ou Air bnb (hôteliers) - qui organise avec internet le travail de particuliers dans le monde entier, sans contrat de travail, sans collectif de travail et en dehors de toute réglementation sociale et fiscale. Dans ce cadre, comment le syndicalisme peut-il intervenir ?

Une partie de l'avenir du syndicalisme dépend de sa capacité à coordonner la défense de salariés relevant de pays différents, de conventions collectives différentes. Il s'agit d'articuler la défense des intérêts particuliers, et celle de l'intérêt général.

De grandes questions sociétales s'affirment concernant la santé publique, la protection de l'environnement, la

sécurité alimentaire. Ces orientations et l'aspiration à plus de démocratie manifestent une grande cohérence avec le pan de notre activité revendicative. Alors que la problématique de la transition s'impose, on se rend compte qu'elle est inséparable d'une extension des droits pour les travailleurs et pour les citoyens.

Nous sommes dans un monde globalisé. Réfléchir à l'échelle de son lieu de travail, de son territoire ou de son pays est forcément erroné. Dans ce contexte, les politiques européennes ont fait le choix de l'austérité et de la compétitivité, mais le choix de l'austérité est mortifère pour l'économie européenne et les droits des travailleurs, et, de la même façon, la compétitivité telle qu'elle est appréhendée par l'Europe est contestable.

Tout d'abord, la compétitivité est d'abord axée sur la compétitivité-coût. Il s'agit donc d'une attaque contre les droits des travailleurs. La compétitivité, c'est aussi la compétition entre les travailleurs de tous les pays au travers du dumping social et fiscal. Il ne faut donc pas être qu'ils rejettent l'Europe.

L'Europe doit se construire par la coopération. Selon la CGT, l'urgence sociale et l'urgence écologique doivent être abordées simultanément. Elles sont indissociables d'une avancée sensible des processus démocratiques. Les progrès en matière d'efficacité énergétique sont la clé de voûte d'une économie respectant les objectifs climats récemment réaffirmés. C'est aussi un enjeu central en termes de création d'emploi et de réduction de la dépendance à l'égard des matières premières importées.

La relocalisation de nombreuses activités industrielles s'appuyant sur des filières innovantes, économes en énergie et en matières premières constitue une voie sérieuse. Un débat démocratique au long cours s'impose. Il est primordial de le protéger de toutes les manœuvres lobbyistes, de tous les courts-circuits experts et de tous les artifices politiques.

La double perspective combinant la reconstruction de l'industrie et la transition énergétique institue la prévision stratégique et la prospective comme carburant et catalyseur de la démocratie. Cette vision oblige à repenser l'action publique pour permettre à chaque niveau territorial d'impulser une réflexion stratégique cohérente et complémentaire.

En France, concevoir la réforme territoriale sous le seul angle de la réduction des budgets publics serait la méthode la plus sûre pour aboutir à un résultat désastreux. Seul l'esprit de coopération est de nature à créer la synergie nécessaire entre les politiques nationales et européennes et le dynamisme des territoires.

◆ **Susanna Camusso**, Secrétaire générale de la Confédération Générale Italienne du Travail (CGIL), Italie

L'effet de cette longue crise, c'est un éloignement des travailleurs. Cet éloignement est lié à la manière dont l'Europe s'est comportée. Elle n'a semblé avoir qu'une seule réponse : baisse des salaires, et limitation ou suppression de la négociation des contrats de travail.

Comment peut-on reconstruire le lien entre les travailleurs et le projet européen ?

Si on sort de l'idée de rigueur et d'austérité en tant que solution, on peut penser que le chômage est la grande urgence et qu'elle constitue la seule réponse qui peut inverser le cours des choses. Il faut rapidement créer des postes d'emploi et renforcer le revenu moyen.

La grande différence qui existe entre les salaires couverts par les conventions et les salaires minimum crée un processus de dumping, de façon quasiment automatique. Cela induit des processus de délocalisation. Alors, au lieu de continuer de soutenir que chaque pays doit se doter de son salaire minimum de référence, on peut se demander si ce n'est pas le rôle de l'Europe d'imposer un seuil minimum. Ainsi on reconstruirait l'idée d'une grande communauté, et non d'une somme d'acteurs jouant les uns contre les autres.

A propos de la réflexion sur un plan industriel européen. Il faut se poser la question de la concurrence entre l'Europe et le monde. Si on continue à imaginer que l'antitrust ne peut se jouer que sur le marché européen, on se trompe, et on sera toujours plus faibles que les autres puissances. Il convient d'ajouter à cela la négociation en cours avec le TTIP. Soyons plus clair. D'une part, il y a la politique de la rigueur et de l'austérité, de l'autre le pouvoir des multinationales qui s'amplifie et s'oppose au pouvoir des gouvernements et des États. Ce qu'on risque, c'est de voir le travail devenir la seule variable sur laquelle on jouera pour obtenir de nouveau du profit.

Il y a peut-être de moins en moins d'unité entre les partenaires sociaux européens, mais il faut davantage

distinguer ceux qui représentent le monde de l'entreprise et ceux qui représentent le monde des travailleurs. Et il faut rappeler que le dialogue social n'est pas du lobbysme, ce n'est pas l'exercice d'une fonction où l'on explique comment on voudrait que le monde se fasse. Le dialogue social, c'est un rapport de forces.

Évidemment, la difficulté est d'être en mesure d'avoir un rapport de forces maintenant que notre influence est affaiblie par le nombre de chômeurs, mais il ne faut pas se résigner à une position de défense pour autant. Il faut reconstruire, refaire de la coopération, refaire de la solidarité, et surtout se voir comme un sujet unique, uni, en tant que monde syndical face au monde de l'entreprise.

◆ **Christophe Quarez**, Membre du Conseil Economique et Social Européen (CESE) - Expert des questions européennes à Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT)

La Commission de M. Juncker a une responsabilité historique. Il faut avoir conscience de l'écart qui se creuse entre l'opinion publique et ce qui se passe réellement au niveau européen.

Est-ce la Commission de la dernière chance ?

Il y a certainement un virage important à donner. Je ne vais pas revenir sur ce que l'on a dit sur la troïka et ses hommes en noir apatrides sans légitimité démocratique, mais insistons sur le fait que l'on a vu une Europe purement technocratique. C'était la seule image que les opinions publiques avaient de l'Europe. Certes, c'est important le niveau économique, mais on ne tombe pas amoureux d'un algorithme financier.

C'est sous cette partie technocratique qu'est apparue la stratégie 20, qui est intéressante, importante. On adhère à ses fondamentaux, sauf que seul l'assainissement budgétaire est pris en compte. Qu'en est-il de l'ensemble des autres priorités que sont l'éducation, l'emploi, les innovations, l'inclusion sociale ? Pourquoi ne sont-elles pas valorisées ?

Ce décalage avec les opinions publiques a des conséquences, on l'a aperçu lors des élections européennes. Il y aurait peut-être des pistes de solutions, mais on constate que nos responsables politiques n'assument pas l'Europe. Évidemment : selon eux, tout ce qui est bien vient des gouvernements nationaux, tout ce qui est mal est imposé par Bruxelles. Ce message ne peut pas encourager les opinions publiques en général et les travailleurs en particulier à avoir une vision optimiste de ce que pourrait apporter l'Europe.

Et on oublie les fondamentaux. Les États-Unis constituent une grande démocratie, mais un système économique complètement injuste ; la Chine est une grande puissance économique, mais les libertés individuelles et collectives sont tous les jours bafouées ; l'Europe est un mélange de sentiments de bien-être, de liberté, de paix et de sécurité. C'était sa vocation. Jusqu'à présent, on a eu une convergence plus ou moins politique sur ce que l'on a appelé l'économie sociale de marché, une économie accompagné d'efforts sociaux importants. C'était la clé de l'avenir. Depuis 2010, on va à rebours de ces principes. Donc l'urgence de cette mandature est de donner quelques signes forts qui vont dans ce sens.

Il faut aussi se donner les moyens d'une plus grande intégration sociale, fiscale et économique au sein de la zone euro. Le dumping fiscal et social que l'on connaît depuis les élargissements successifs donne l'impression que l'on a élargi au détriment d'un « confort » économique et social. En conséquence, les populations éprouvent du ressentiment contre leurs propres amis européens (problème des délocalisations d'entreprises). Ce n'est pas ainsi que l'on crée de la solidarité.

L'intégration économique et sociale est une priorité. Une piste : on a commencé un travail autour de l'idée d'une sorte de serpent fiscal et social. En quoi cela consiste ? Avec quelques pays, on essaye d'avoir un certain nombre de points communs, des éléments de niveaux sociaux, des repères, qui pourraient se confronter, avec des valeurs minimales et maximales. Dans ce cadre limité, on pourrait s'organiser, avec un calendrier prédéterminé, pour essayer de progresser petit à petit pour converger vers des taux médians.

Un marché unique signifie que l'on a les mêmes règles de concurrence, qui sont basées sur la compétitivité des entreprises, leur savoir-faire, leur savoir-vendre, mais pas sur le fait d'avoir des différences de salaires ou d'impôts sur les sociétés.

Le dialogue social est en panne puisqu'il n'y pas de directives européennes issues d'accords collectifs européen depuis les années 2000. La première chose à faire est de relancer, via le dialogue social, l'opportunité d'avoir

des conventions collectives européennes. Sans convention collective, aucune convergence n'est possible.

Je suis issu de la fédération chimie-énergie-industrie où il y a un dialogue sectoriel au niveau européen. Par exemple, un travail a été fait sur le brevet d'opérateurs communs. En fait, un opérateur français dans une usine chimique pourrait travailler en Allemagne, avec les mêmes compétences et les mêmes qualifications. Cela donne une vraie perspective aux travailleurs et salariés européens.

Un autre élément : la nécessité d'un salaire minimum. Au niveau européen, ce n'est pas forcément très significatif en valeur nominale, puisque les pouvoirs d'achat ne sont pas les mêmes. En revanche, on pourrait l'exprimer en pourcentage : ce pourrait être 60 % du salaire médian de chaque pays membre de l'Union européenne.

Pour conclure, au-delà des aspects purement sociaux, pensons à la démocratie européenne. Il faut obtenir une initiative pour le Parlement européen. C'est la Commission qui propose à chaque fois quelle initiative doit être discutée, mais on sait que la Commission va se nourrir des lobbies. Les propositions doivent émaner du Parlement européen. On considère qu'il y a trop d'Europe dans certains domaines, et pas assez dans d'autres. Il y a de nombreuses législations sur le débit des chasses d'eau, mais rien sur l'évasion fiscale, pourquoi ? Si l'initiative parlementaire revenait au Parlement européen, on pourrait s'occuper de sujets qui sont essentiels aux yeux des opinions publiques européennes.

Sur la gouvernance dans la zone euro : il faudrait qu'il y ait une sorte de Parlement européen de la zone euro auquel la BCE viendrait prendre part et discuter. Il faut la faire sortir de sa tour d'ivoire, elle ne peut pas faire comme si elle n'avait pas de responsabilité politique. Ce parlement pourrait être composé de parlementaires européens des pays membres et de représentants des commissions des finances et des parlements nationaux concernés.

◆ Anne Demelenne

Où en sommes-nous en Belgique ? Tout d'abord, il est clair que cette crise financière que nous avons connue en 2008 nous a mis dans une position défensive au niveau syndical. La crise financière a été un magnifique prétexte pour mener des politiques d'austérité. Nous avons résisté au niveau syndical pendant des années, et nous sommes parvenus à maintenir ce qui nous semblait essentiel au niveau de l'indexation automatique des salaires.

Nous avons privilégié la négociation interprofessionnelle, qui couvre l'ensemble des salariés et des allocataires sociaux, plutôt que des accords de secteurs, qui peuvent parfois donner plus aux secteurs les plus forts. Mais ce système d'indexation nous a coûté, nous avons dû renoncer à mener des négociations salariales en bonne et due forme.

Nous avons résisté, nous avons sauvé ce qui nous semblait essentiel, mais très clairement les travailleurs étaient déçus, parce que les résultats n'étaient pas à la hauteur de ce que nous mettions en avant dans nos luttes.

Il est clair que nous avons tout de même avancé grâce au relai politique. Notre organisation syndicale est particulièrement attentive à être indépendante des partis politiques, mais nous savons que nous avons besoin de relais.

Maintenant la situation a changé du tout au tout. Nous avons un gouvernement de droite, avec un parti nationaliste séparatiste qui s'approche de l'extrême-droite. C'est donc la moulinette sociale : on nous promet un saut d'index, qui arrivera au début de l'année prochaine, l'âge de la retraite est porté à 67 ans, la protection sociale est amoindrie, les soins de santé sont attaqués et le service public est mis en difficulté.

Fort heureusement, les organisations syndicales sont soudées. Cela nous permet de résister ensemble, de dénoncer les politiques que la droite met en place, mais aussi d'organiser un plan d'action, qui a commencé le 6 novembre dernier (120 000 personnes mobilisées).

Pour que les travailleurs puissent être respectés, il faut organiser le rapport de force, c'est ce que nous faisons. Il faudrait considérer tous les problèmes que nous rencontrons en termes de crédibilité, en termes de contre-pouvoir. En tout cas, nous ne pouvons laisser passer ce qui nous paraît grave : à l'heure où, au niveau européen, certains esprits éclairés commencent à se rendre compte que les politiques d'austérité sont suicidaires, nous, au niveau belge, nous nous payons le luxe de mettre en forme des politiques d'austérité qui vont aggraver la situation de façon dramatique.

Il y a des alternatives. Faire de la concertation sociale, c'est contribuer à rendre la confiance au niveau des

travailleurs : c'est un facteur déterminant pour inverser la tendance et sortir du marasme économique et financier.

On doit continuer de négocier des salaires, de garantir un niveau de protection sociale, de garantir le pouvoir d'achat. Mais il y a aussi, et surtout, tout ce qui relève de la fiscalité juste. Il y a dans ce pays des niches fiscales défiant toutes concurrences. Ce qui fait qu'on manque de recettes au niveau fiscal, et cela pèse davantage sur les salaires. C'est injuste en termes de compétitivité des entreprises, mais le gouvernement de droite ne fait rien pour arranger les choses. N'oublions pas qu'il y a 1 000 milliards d'euros d'évasion de fraude fiscale en Europe. Il faut impérativement que l'on puisse prendre les décisions avec une majorité qualifiée, et non à l'unanimité comme cela se fait à l'heure actuelle au niveau européen. Puis il faut imposer des règles de non-concurrence fiscale entre les pays. Il s'agirait de revenir à ce qui est l'essence même de la fiscalité, c'est-à-dire un facteur de redistribution des richesses.

Le plan Juncker est un plan qui manque d'envergure. Il est clair qu'il n'a rien à voir avec le plan d'investissement prévu par le CES (280 milliards chaque années pendant 10 ans pour une création de 10 à 11 millions d'emplois). Mais, tout de même, il y a d'énormes liquidités sur le marché à l'heure actuelle et il serait préférable qu'elles soient injectées dans l'économie réelle pour essayer d'inverser la logique qui prévaut à l'heure actuelle dans ces politiques d'austérité. Il faut faire attention : il ne faudrait pas que l'on en revienne, comme d'habitude, à socialiser les pertes et privatiser les bénéfices.

Un autre point intéressant consisterait à rétablir la règle d'or initiale. Nous l'avons demandé dans le cadre du plan d'investissement du CES. Il s'agit de faire en sorte que les États puissent jouer leur rôle d'investisseurs. Juncker a dit que cet argent consacré au niveau des investissements pourrait permettre aux États d'investir, donc on ne considérerait plus ces investissements comme faisant partie du déficit de l'État. C'est intéressant, on est en train de renverser la tendance. On peut dire à nos affiliés que nos combats et nos manifestations commencent à porter leur fruit : on est en train de se rendre compte que les politiques d'austérité doivent être abandonnées, et que l'on doit investir dans l'économie réelle au lieu de spéculer.

Pourquoi perd-on des affiliés ? Parce qu'ils ne comprennent plus à quoi on sert. Dans ce contexte, chaque victoire, même petite, est importante.

Dernier point à propos de la concertation sociale : il faut s'attarder sur la forme. Souvent, à juste titre, nous discutons contenu, mais nous ne discutons pas stratégie. Il faut faire des choix : allons-nous privilégier le fait de discuter entre employeurs et organisations syndicales seulement ? Pourquoi, à partir du moment où vous entrez dans système formel de négociation (tripartite), laissez-vous la possibilité aux politiques de faire de l'ingérence, dans des discussions qui normalement ne devraient relever que des interlocuteurs sociaux ?

Travailler en bipartite permet de ne pas être tributaire du fait que le gouvernement dont vous dépendez, au niveau national ou européen, soit plus marqué par une idéologie de gauche, de droite ou du centre. En Belgique, les interlocuteurs sociaux ont grandement contribué à l'équilibre du pays quand il n'y avait pas de gouvernement. On est resté sans gouvernement au niveau fédéral pendant 540 jours, et si nous avions fonctionné dans un système tripartite, jamais nous n'aurions pu continuer de négocier. C'est pourquoi je pense que la question de l'autonomie est un sujet de réflexion fondamental.

◆ **Yves Veyrier**, Secrétaire confédéral de Force Ouvrière (FO)

Merci aux organisateurs d'avoir invité la Confédération Force Ouvrière. Je voudrais excuser notre Secrétaire Général qui ne peut pas être présent parmi vous pour ces travaux. Comme tous les autres syndicats français, nous sommes engagés dans une campagne électorale importante. Dans les prochains jours 5 millions de fonctionnaires voteront pour élire leurs représentants dans les différentes structures de représentation. On parle souvent de crise de représentativité des syndicats eh bien nous avons fait des comptes pour les différentes organisations CFDT, CGT, et pour ce qui concerne Force Ouvrière, pour donner une idée, ce sont 50000 candidats que nous présentons sur ces listes - oui, plus de 50000 candidats.

Ces candidats ce sont des personnes sur le terrain dans des petites communes, petites administrations, dans telle ou telle structure territoriale, dans telle ou telle structure hospitalière.... Tout cela pour dire que, même s'il y a un débat sur la perte du nombre d'adhérents le syndicalisme est toujours bien présent et représentatif sur le terrain.

Je reprendrais toutefois tout ce qui a déjà été dit ici sur les difficultés du monde syndical à obtenir des résultats. Depuis un certain temps nous faisons le constat que nous sommes le dos au mur, un peu dans les cordes,

c'est vrai en France, mais aussi d'en d'autres pays ainsi qu'au niveau européen, comme cela vient juste d'être dit ici, où nous avons des difficultés à progresser à obtenir des résultats au niveau du dialogue social.

Je vois Bernard Thibault qui est membre, pour les travailleurs, du conseil d'administration de l'OIL(OIT), à ce niveau aussi nous sommes confrontés à une crise. C'est vrai que nous avons une réelle difficulté à faire aboutir nos revendications.

Je profite de ces travaux, non pas pour reprendre des analyses déjà faites ici que je partage, mais pour soulever un autre point, pour dire que la crise à laquelle nous sommes confrontés relève, même si cela peut apparaître comme un moyen d'autodéfense, de la dépendance /allégeance du monde politique au monde économique. Je ne connais pas bien Lasaire c'est la première fois que je participe à vos travaux, mais je connais beaucoup d'entre vous et vous savez que Force Ouvrière, et Anne l'a dit aussi pour la FGTB, est très attachée à l'indépendance du syndicat par rapport au monde politique. Certes si dans notre histoire il y a pu y avoir des liens ce n'est plus le cas. Aujourd'hui le monde politique (« le politique ») est vécu, en quelque sorte, comme un « ennemi ». (*terme italien nemico = ennemi*).

Ce matin j'ai lu dans la presse que le Premier Ministre français était en visite au Danemark. Le titre du journal était « le modèle de la flexisécurité danoise » Cela m'a ramené 10 ans en arrière parce qu'à cette époque les Français ont découvert la flexisécurité à la danoise.

Nous avons, à l'époque, eu de très nombreux et longs débats à la CES en particulier suite au livre vert de la Commission sur la modernisation du marché du travail, sur sa segmentation entre ceux qui ont un contrat de travail et qui sont protégés et ceux qui ne le sont pas car ils ont un contrat à durée déterminée ou un contrat précaire. Je dis que cela nous ramène 10 ans en arrière car à cette époque le monde politique avait trouvé la solution qui devait nous sauver : « la flexisécurité à la danoise ». Malheureusement 10ans après et vous l'avez entendu hier le taux chômage n'a jamais été aussi élevé en France.

Autre retour en arrière la politique de l'offre, cela me ramène moi 30ans en arrière j'étais plus jeune, la désinflation compétitive. Le monde politique nous expliquait que face à la crise de laquelle nous n'arrivions pas à sortir depuis les années 70, avec en particulier l'apparition du chômage de masse, la solution qui avait été trouvée était : « bloquons les salaires, modérons, réduisons le coût du travail pour permettre aux entreprises de faire des profits, ces profits seront investis et les investissements de demain créeront les emplois d'après-demain ».

C'était une idée de Monsieur Schmitt reprise ensuite par Monsieur Delors qui la mise en œuvre. Nous avons eu la modération et le blocage des salaires. Cela a fonctionné. Les profits des entreprises se sont accrus et le début des années 90 a été l'époque des bénéfiques records mais ça s'est arrêté la le reste n'a pas suivi. Je ne suis pas économiste, George disait qu'il n'était pas un intellectuel, moi je ne suis pas économiste mais je cherche à comprendre un peu les liens, les relations, qui existent entre les coûts, les bénéfiques, etc... Les bénéfiques n'ont pas été réinvestis dans l'économie productive pourquoi ? Salaires bloqués, activité productive insuffisante pour la production de richesses et l'investissement, la finance mondiale totalement dérégulée, il était plus rentable de faire de la spéculation plutôt que d'investir dans l'économie réelle. Donc ces bénéfiques records ont été investis sur les marchés financiers. Je me rappelle un chiffre, je ne sais pas si vous vous intéressez à la finance mais le CAC 40, l'indice de la bourse française qui est actuellement aux environs de 3500 points avait dépassé à l'époque les 6000 points.

Beaucoup de bénéfiques avaient été réalisés mais tous investis sur les marchés financiers, à la bourse. Les ménages ne consommaient pas beaucoup, aux Etats-Unis les ménages se sont endettés et en 2008 tout explose et nous avons vu les effets sur les marchés financiers. Mais cette crise ne date pas de 2008 elle découle d'un modèle qui pour subsister cherche lui-même le remède au mal qu'il a créé à ses propres turpitudes. A ce stade un premier problème est posé celui, de la désertion, de l'incapacité du « politique » à inventer imaginer un modèle autre. On revient à la question de la politique de l'offre ou à l'économie ou à l'entreprise.

Quand je dis le « politique », je suis démocrate et républicain, la confédération Force Ouvrière profondément démocrate et républicaine je fais référence aux partis démocrates et républicains.

Un autre problème auquel nous sommes confrontés, Georges a beaucoup insisté la dessus, les employeurs qui sont-ils ? Nous ne les connaissons pas, enfin si, dans la petite entreprise, la PME on le connaît, mais lui au souci est soumis à la pression des grandes entreprises et aux contraintes des marchés financiers.

Monsieur Spinetta nous nous connaissons depuis longtemps. Vous avez dirigé une grande entreprise Air France. Cela n'a pas toujours été simple il y a eu des conflits, mais quand on connaît le patron, on réussit à discuter, à négocier, mais cela est beaucoup moins vrai dans d'autres entreprises dans d'autres secteurs de l'économie.

Je voudrais rappeler que la semaine prochaine ce sera les élections dans les fonctions publiques mais ce sera aussi la semaine d'action du patronat la semaine d'action du MEDEF même s'ils ont obtenu 40 milliards d'allègement sur les charges sociales ils disent que ce n'est pas assez, pas suffisant pour rétablir la compétitivité. Je voudrais m'arrêter un instant sur cette question de la compétitivité.

L'OIL dans les études économiques qu'elle conduit cherche à mettre en évidence un problème important. Je rappelle qu'à une certaine époque on disait que la mondialisation pourrait être, serait, une source de progrès pour toute l'humanité. Je n'en dis pas plus. Je reviens sur les études de l'OIL. On ne peut pas dire la mondialisation est la solution, la compétitivité est la solution. La compétitivité ça ne marche pas. Nous devons tous être compétitifs en France, En Belgique, en Italie, on a un modèle de compétitivité pour tous mais dans le même temps nous ne trouvons pas de modèle propre pour chacun. C'est une spirale, un cercle vicieux. La compétitivité se fait toujours le travail, sur les coûts, même si nous ne devons pas les éluder, mais ce n'est pas dans la compétitivité ni dans la concurrence que nous trouverons la solution.

Pour conclure. Si nous pouvions, au moins en Europe, inverser les choses et faire preuve d'inventivité. La crise n'a pas été créée par de facteurs externes mais elle est produite par le système lui-même c'est la crise du capitalisme, si on peut dire c'est une crise interne au système. Bon c'est vrai qu'il y a un facteur externe qui est géographique qu'il faut prendre en compte, il n'est pas secondaire car il a des conséquences sur le marché du travail en France.

Il y a un autre facteur externe dont beaucoup parle, et dont on de la difficulté à l'imaginer en termes opérationnels, mais auquel il serait urgent de répondre, Nadia Salhi en à parler, c'est l'enjeu du climat, le réchauffement climatique. Il y a là effectivement quelque chose à faire là en investissant dans une économie réelle productive et porteuse de progrès qui pourrait permettre de continuer à produire de la richesse et de l'emploi et voir ensuite comment répartir cette richesse. C'est un enjeu pour toutes les organisations syndicales et cela réclame une action de leur part.

Enfin un élément nouveau, pour terminer sur une positive, aujourd'hui la Confédération Syndicale Internationale, qui est pratiquement la seule organisation au niveau planétaire, a comme objectif prioritaire le développement de son poids et de son organisation au niveau international.

◆ **Candido Mendez**, Secrétaire général de l'Union Générale du Travail (UGT), Espagne

Je m'exprimerai par rapport à l'utilisation que l'on fait du soi-disant succès des politiques de réforme d'austérité en Espagne.

La situation en Espagne a changé de façon importante en raison de deux aspects : tout d'abord, il y a une importante croissance (supérieure à celle de la France ou de l'Allemagne) ; ensuite, il y a eu la prime de risque, c'est-à-dire le coût de financement de la dette publique, qui a diminué de façon importante ces derniers temps.

La croissance continue, mais elle est surtout due à la demande nationale. Ce n'est pas parce que le pouvoir d'achat et le salaire des espagnols a augmenté ou parce que des emplois ont été créés, mais parce que les familles qui travaillent ont retardé des décisions de consommations inévitables.

Il y a une chose que les entrepreneurs reconnaissent seulement en privé, j'aimerais qu'ils le reconnaissent de façon publique : le fait que l'on parle de relance économique en Espagne n'est pas dû aux politiques d'austérité, ni à la dernière ou précédente réforme du Code du travail. La relance économique est due à un accord par rapport à la contorsion des salaires, signé par les syndicats et les organisations patronales espagnols (validité de trois ans).

On parle de la flexi-sécurité au Danemark. Un commentaire : le Danemark a 5 millions d'habitants, l'Espagne, 46 millions, la France, plus de 60 millions. La taille a son importance. Il y a les questions quantitatives et qualitatives, mais aussi celles de mobilité géographique. Au Danemark, ça veut dire passer d'un quartier de Copenhague à l'autre, en Espagne, ça veut dire passer de Huelva à Barcelone. Une autre remarque : au Danemark, cela fait cent ans que le dialogue social fonctionne. Les deux guerres mondiales ne l'ont même pas interrompu. Donc, il semble que le phénomène danois est très différent des nôtres.

Avec la Grèce, l'Espagne est l'exemple extrême illustrant les conséquences de l'application des politiques d'austérité. La concertation affirme que c'est la catastrophe en termes social, en termes d'emploi, et que cela ne résout aucun problème économique.

Aujourd'hui, l'Union européenne dit à l'Espagne qu'elle doit corriger six déséquilibres importants. Le chômage est mentionné, mais la Commission européenne pourrait reconnaître que ce sont les politiques macroéconomiques qu'elle a imposées qui ont provoqué la détérioration de la situation.

Il y a aussi le déficit : il est évident qu'on ne va pas pouvoir atteindre l'objectif fixé pour 2016. On a réduit le déficit de façon assez lente, mais le saut qu'a expérimenté la dette publique espagnole était tout de même brutal. En 2007, on avait moins de dette publique (37 %) que la France, l'Allemagne ou l'Italie. Maintenant on est autour de 100 %.

Donc on a inversé insuffisamment le déficit et augmenté la dette publique à toute vitesse. En même temps, on n'a pas réussi à réduire de façon significative la dette privée, la dette des familles et des entreprises espagnoles. La dette publique a beaucoup augmenté, beaucoup plus que la réduction des dettes des familles et des entreprises. Bref, c'est un échec complet : il faut d'autres politiques.

L'Espagne a un bon secteur d'importation, mais seulement 3 300 entreprises sont capables de se défendre dans cette mondialisation de l'économie. Pour l'Allemagne, c'est 14 000 entreprises de plus de 250 travailleurs. On a donc un problème structurel. On est aussi en retard au niveau des secteurs privés et publics en matière d'innovation et de technologie, et on a des problèmes d'infrastructures. Voilà les problèmes réels qu'il serait important de prendre en compte pour améliorer la situation.

Pour conclure, je dirais que les problèmes de l'Espagne ne peuvent pas être résolus sans l'Europe. On doit avancer avec l'union bancaire et fiscale européenne, mais aussi au niveau de l'union numérique, qu'il serait important de définir. La Commission européenne pense que nous pourrions créer plus de 2 millions d'emplois avec internet. Certains opérateurs importants qui sont implantés en Espagne ont parlé de la création de 1 million d'emplois dans ce secteur.

Il faut essayer de se pencher sur l'investissement technologique, notamment sur la réduction des différences d'accès au numérique entre les populations urbaines et les populations rurales. Il est temps de provoquer en Europe le changement de modèle productif dont nous avons besoin.

DÉBAT GÉNÉRAL

◆ **Anne-Marie Grozelier**, Secrétaire générale de Lasaire

Parmi toutes les propositions importantes et intéressantes qui ont été faites, j'en ai relevé une en particulier, qui me semble un peu nouvelle. C'est l'idée d'envisager ce que pourrait être un Parlement européen spécifique pour la zone euro. Compte tenu de tous les problèmes que l'on a évoqués et qui sont justement liés à la zone euro, liés au fait qu'elle soit une zone monétaire inefficace, je trouve que ce serait intéressant de creuser l'idée et de voir ce qu'en pensent les autres participants à la table ronde.

D'ailleurs, dépasser la question du Parlement européen me paraît aussi intéressant, il s'agirait de revenir aussi sur le dialogue social : serait-il envisageable, sur le même schéma, d'avoir une entité de dialogue social spécifique ?

Bien sûr, il ne s'agit pas de mettre à l'écart nos amis qui appartiennent à des pays situés hors de la zone euro. Néanmoins, puisque tous les débats que nous avons eus montrent bien qu'il y a des problèmes spécifiques à la zone euro, on peut en déduire qu'une structure de ce type se révélerait utile.

◆ **André Gauron**, Economiste à Lasaire

L'euro est une nécessité aujourd'hui. Il l'était par le passé, puisque c'était une assurance contre le désordre monétaire international, et il continue de l'être, compte tenu des problèmes que nous avons avec le dollar.

Cette zone est une zone de solidarité. On doit être attentif à ce qu'elle ne se restreigne pas, sinon il y a un

risque de dumping monétaire à la périphérie de la zone. Certes, plusieurs pays peuvent avoir intérêt à ce qu'il y ait du dumping monétaire à la périphérie de la zone, mais ce n'est pas l'intérêt général.

J'ajoute que cette construction est incomplète, mais je pense qu'il faut bien en comprendre les raisons : quand on a fait l'union monétaire, la Banque centrale n'a jamais fait partie des piliers de compétences parlementaires. En Europe, les gouverneurs ne vont pas devant le Parlement pour être auditionnés au sujet des taux d'intérêt (contrairement à ce qu'il peut se passer aux États-Unis). Pour les parlementaires, ce n'était pas un problème de faire une Banque centrale européenne, en revanche, mettre en commun des questions fiscales, budgétaires est problématique.

A l'époque, les parlementaires et les responsables politiques n'étaient pas favorables à ce que l'on accompagne la Banque centrale européenne d'un transfert de pouvoir au niveau européen en matière budgétaire et fiscale. Je crois que c'est le problème devant lequel nous sommes. Il y a une dimension économique évidente à la crise, mais il y a peut-être d'abord une dimension institutionnelle. C'est simple : les solutions ne peuvent pas être à base d'additions nationales.

L'austérité ce n'est pas l'Europe, l'austérité c'est la décision de chefs d'États et de gouvernements qui siègent ensemble ou chacun dans leur capitale et décident de politiques d'austérité. En réalité, la France n'avait ni l'obligation de souscrire à la proposition allemande en matière de traité budgétaire, ni de le faire approuver. Je rappelle que la tentative allemande avait déjà existé au moment du traité de Maastricht : on avait maintenu un refus ferme, et même lorsqu'elle était revenue sur le tapis quelques années plus tard. Donc le traité budgétaire n'était pas obligatoire, on pouvait très bien bloquer cette opération.

Autre thème : le problème des divergences salariales. Dans les années 1990, on a connu une période de décélération de l'inflation, donc on a eu tendance à sous-estimer le problème : en fait, on aurait des divergences inflationnistes en Europe. Tout ce qu'on sait faire, c'est de le faire porter sur les politiques salariales, mais nous ne savons pas vraiment comment on règle ces divergences d'inflation dans un système monétaire unifié. On a là un sujet sur lequel les économistes ont assez peu réfléchi.

On aurait pu avancer sur ce point, mais c'est encore du ressort du politique d'avoir un grand marché d'obligations souveraines au niveau européen. De toute façon, il restera à régler les divergences d'inflation et celles-ci entraînent des divergences d'évolution de salaires nominaux qui nous ramènent devant les problèmes de marché du travail. On contourne les difficultés par le biais de la déréglementation, or je pense qu'on doit apprendre à gérer les différences d'inflation.

◆ **Bernard Thibault**, Ancien Secrétaire général de la Confédération Générale du Travail (CGT) - Membre du groupe des travailleurs au Conseil d'administration du Bureau International du Travail (BIT)

On connaît actuellement une crise importante au sein de l'OIT. A tort, elle n'est pas considérée comme une préoccupation d'ordre européen. On s'estime à l'abri dès lors que le sujet qui fait polémique touche au sujet du droit de grève et à l'application de la convention de 1987. Pourtant, je pense que cette crise mondiale finira par avoir un impact lourd sur la nature de l'évolution du droit social.

La situation est la suivante : depuis deux ans, le patronat a décidé de ne plus reconnaître toute la jurisprudence qui a été produite par les différentes instances de l'OIT, dont une Commission d'experts chargés d'interpréter et de juger un certain nombre de situations en conformité avec les conventions. Voilà qu'après soixante ans de jurisprudence, ce patronat conteste le fait que le droit de grève fait partie des libertés syndicales fondamentales. Il est prêt à reconnaître le cœur sur la main qu'il y a un droit de grève dans les pays où la Constitution ou la loi nationale le prévoit, mais ce n'est pas le sujet. Le sujet c'est de faire reconnaître des libertés fondamentales pour les travailleurs du monde entier.

Il y a eu un conseil d'administration : on y a constaté un désaccord, celui-ci a provoqué un blocage de l'institution. Je veux attirer votre attention sur la position que prennent les États des pays de l'Union européenne. On n'a pas à se plaindre quant à la position qui a été la leur pendant ce Conseil d'administration, mais le sujet n'est pas réglé. Il faut que la position des États européens reste satisfaisante au regard des exigences des travailleurs.

Il serait important de mener une action coordonnée en direction des employeurs européens. Si on laisse faire, les libertés fondamentales vont devenir la monnaie d'échange, elles constitueront l'élément de compétitivité dans le commerce international.

De ce point de vue-là, le patronat européen ne s'est pas exprimé pour se distinguer de la position patronale mondiale. Pourtant, en Europe, on est en droit d'interpeller le patronat pour lui demander s'il accepte cette vision qui met en danger les libertés fondamentales. La question du droit de grève constitue une attaque frontale, c'est un sujet qui peut faire polémique avec les opinions publiques, on le sait bien, mais bien plus encore, cela recouvre la volonté de mettre en cause l'institution censée faire évoluer la réglementation du travail pour l'ensemble des travailleurs de tous les continents.

◆ **Stefan Savarese**

Il est important de parler des évolutions et de l'avenir. Mais est-ce que nous n'avons pas déjà un problème d'application des normes du travail au présent ?

Par exemple, ne faudrait-il pas en priorité lutter contre le travail clandestin et les fraudes fiscal ?

On s'aperçoit tardivement qu'une société hongroise embauche des ouvriers à 2 euros de l'heure près de Bordeaux. Le risque encouru par cette entreprise est une suspension de trois semaines de ses activités. Est-ce suffisant ? Est-ce un cas isolé ?

En négligeant ce qui se passe au présent sous prétexte d'anticiper l'avenir, est-ce que l'on ne saute pas une étape ?

◆ **Toni Ferigo**, Directeur de recherche à la Fondation Nocentini CISL Torino, Italie

A Genève on parle du revenu minimum. En fait, il est interdit par les représentants des employeurs d'utiliser l'expression de « minimum vital ». C'est un problème d'interprétation. Parfois, on peut pourtant aller jusqu'à se demander si ce revenu est suffisant pour survivre.

◆ **Saavas Rompolis**

Nous parlons beaucoup du chômage des jeunes, mais il serait intéressant de faire le point sur un autre groupe qui connaît des difficultés encore plus grandes, c'est celui des 45-64 ans. En Grèce, par exemple, le chômage des jeunes (60 %) concerne en réalité 139 000 personnes, tandis que le chômage des 45-64 ans (21 %) concerne 350 000 personnes.

On parle beaucoup de la déflation, mais je pense qu'il faut concentrer notre lutte contre ce phénomène. Sinon, le coût des produits sera fixé en dessous de celui du coût de la production : si on a un tel phénomène, on ne peut plus compter sur aucun investissements, en revanche arriveront la fermeture des entreprises et les licenciements collectifs.

◆ **Joël Decaillon**

La préparation du semestre et des revendications syndicalistes pour faire face à Juncker demande des approfondissements. Il faut qu'on négocie, ce n'est pas qu'une question de contenu.

Au sein de la CES, on a fait deux études sur le dialogue social récemment. On a constaté qu'il n'y a pas d'effectivité, on a un problème de moyens. En fait, quand on négocie un dialogue aujourd'hui, que fait-on ? Avant tout, on négocie afin qu'il ait les moyens de mettre en oeuvre et d'appliquer ce qui est négocié. Un exemple : huit conventions de branche ont été signées pendant la crise, mais en réalité, les négociations de branche ont été supprimées dans plusieurs États.

Dans ces conditions, on peut bien continuer à dire qu'il faut des conventions... On ne peut pas être à Bruxelles comme s'il ne se passait rien, comme si la hiérarchie était parfaitement organisée : il y a eu des remises en cause dans de nombreux pays. Donc, ce qui est central, c'est d'exiger un système de négociations cohérent, entre le niveau européen, national et territorial.

C'est pour cette raison que la directive cadre de la CES sur les accords volontaires me paraît extrêmement importante. Quelque chose qui a été accepté à Bruxelles devrait pouvoir avoir un effet dans les pays, on doit avoir les moyens de mettre en application ce qui a été décidé.

Sur la directive détachement : il faut noter que le droit est trop différent d'un pays à l'autre, l'extension de la convention collective n'existant pas dans un certain nombre de pays européen. Je ne dis pas qu'il faut transposer à tout le monde le même droit, en fait il s'agit de savoir comment faire respecter les lois.

Le slogan que porte la CES est l'« égalité de traitement », mais il faudrait que Juncker le prenne au sérieux, et le Parlement aussi. Des dispositions doivent être prises : on peut améliorer la directive, mais on ne changera pas le problème du non-respect des règles (détachement, fiscalité). A partir du moment où il y a une règle, il faut aussi des instruments pour la surveiller. Si l'on ne discute pas de ça, on pourra discuter à l'infini de l'amélioration du système. Force est de constater que 29 ans après Val Duchesse, on a encore plus besoin de ces instruments : n'oublions pas que l'on n'est plus un petit groupe de 12 pays, nous sommes désormais 28.

◆ Anne Demelenne

Au vu de ce que fait la Banque centrale, il me semble qu'on pourrait l'obliger à rendre des comptes, notamment par rapport à sa politique. Bien sûr, il semblerait qu'on ait voulu la protéger, à cause des rapports d'influence entretenus avec des politiques diverses. Quoi qu'il en soit, il faut désormais qu'elle agisse en toute transparence.

On a toujours voulu obtenir des accords entre employeurs et organisations syndicales qui pouvaient être situés dans un cadre général, de préférence législatif car cela donne davantage de poids et permet d'avoir la capacité de sanctionner quand les règles ne sont pas respectées. Ce qui est certain, c'est que l'on doit peaufiner la méthodologie.

Deux phénomènes dangereux : premièrement l'opting out, que je qualifierais même de désastreux du point de vue des politiques sociales que l'on veut mener. Deuxièmement, le programme Refit, auquel il faut faire attention, car c'est un danger innommable pour tout ce que nous avons essayé de construire ces dernières années. En fait, sous couvert de simplification administrative, on va supprimer toute une série de possibilités de contrôle ainsi que les outils nécessaires lorsqu'il s'agit de rectifier le tir. En Belgique, on voit un danger réel, car il est prévu qu'on continue à faire le bilan financier et comptable, mais pas le bilan social, parce qu'il est maintenant considéré comme une charge supplémentaire. Alors peut-être qu'il faut rediscuter de la méthode.

FGTB a été très attentif à ce qui s'est passé à l'OIT. La boucle est bouclée : recherche de profit, augmentation de la rémunération du capital par la pression sur les salaires, et si les travailleurs veulent réagir, voilà qu'ils n'en auront même plus le droit.

Cela participe d'une logique d'attaque sur tout ce que nous essayerons de mettre en place pour progresser. C'est un sujet éminemment important.

◆ Yves Veyrier

Le problème de la réactivation du dialogue social, c'est qu'il faut être au minimum deux, voire être trois à vouloir réellement des résultats. Ce qu'il se passe à l'OIT va au-delà de la question du droit de grève, il y a un vrai combat au sujet de la place d'une régulation internationale par les normes sociales ou alors par le marché, en tant qu'unique régulateur.

Lorsque la crise financière a éclaté en 2008, tout le monde s'est un peu affolé, y compris les employeurs. C'est à leur initiative qu'on a réussi, au sein de l'OIT, à discuter et adopter ce qu'on a appelé un Pacte mondial pour l'emploi. Celui-ci mettait l'accent sur des questions très sensibles sur lesquelles on n'avait jamais réellement réussi à se mettre d'accord, et à fortiori au plan international et de façon tripartite : en particulier la nécessité de réorienter les échanges internationaux sur des économies qui répondent à des besoins domestiques.

Autant vous dire que, pour qu'on soit capable de dire ça, alors que l'on était plus ou moins 180 concernés, employeurs et travailleurs, il fallait vraiment qu'il y ait une inquiétude à l'égard de cette crise.

Finalement, c'est à cette période que l'OIT a pu grimper d'un cran : on a vu les membres du G 20 se réunir, le politique tentait de reprendre la main sur le cours de l'économie, et les travailleurs à ce même moment réussissaient à reprendre en main la politique et le social. Mais le contre-coup ne s'est pas fait attendre. En fait, c'est ce conflit entre le marché et la régulation sociale qui est illustré par la situation à l'OIT. On dit qu'on cherche la position des employeurs européens sur le dialogue social, mais je crains qu'en France le patronat s'exprime en ce moment même, au travers de

ce conflit, lorsqu'il demande à la France de dénoncer la convention 158.

Certes, tous les pays ne l'ont pas ratifiée, mais on s'est aperçu que beaucoup de législations respectent ses dispositions, que les pays aient ratifié ou non la convention 158. En fait, plusieurs conventions comme celle-ci ont un rôle au-delà de leur ratification, car elles connaissent une diffusion par le biais d'un mécanisme de pression diplomatique.

En quoi gêne-t-elle les employeurs français ? La convention dit que lorsque l'employeur licencie un travailleur, il doit l'informer au préalable des raisons qui l'amènent à ce licenciement. C'est cela qui est mis en cause par les employeurs en France aujourd'hui. Ce n'est pas nouveau, mais ça s'exprime à un moment de crise au sein de l'OIT. Malheureusement, un patronat du tripartisme qui a existé au sein de l'OIT nous fait défaut aujourd'hui.

Sur la question de la déflation : je partage les propos qui ont été tenus. Le petit rebond de croissance observé au troisième trimestre (2,03, corrigé par 2,01) est essentiellement dû à une part de consommation des ménages, et pour une grande part à une consommation liée aux commandes des administrations publiques. Les politiques d'austérité coûtent de 1,4 à 1,6 % de PIB à chaque trimestre, donc la question d'un renversement des mécanismes économiques entre l'offre et la demande est de plus en plus urgente si l'on ne veut pas tomber dans ce cercle déflationniste dangereux.

Au sujet de l'harmonisation des normes sociales. En France, on est confronté à une réforme territoriale. Mais sur la question de l'adaptation réglementaire régionale en matière de Code du travail, on ne nous informe pas. C'est inquiétant. Si dans le cadre de la réforme territoriale, on se met à ouvrir un peu plus les vannes en matière d'adaptation de salaire et de législation du travail, cela signifie qu'on est loin d'uniformiser les normes au niveau européen.

Pour conclure, je dirais que la situation est paradoxale. On peut dire qu'il y a plus de gouvernements démocratiques au sein de l'OIT aujourd'hui, et pourtant on reste incapables d'établir un rapport de force progressiste.

◆ **Candido Mendez**

L'idée d'un Parlement de la zone euro est bonne, mais il faudrait déjà résoudre le cadre de fonctionnement de la BCE. On pourrait faire coïncider sa politique avec la question de l'emploi, surtout dans les situations de récession économique que nous connaissons. L'inflation ne sera pas un problème à moyen terme, elle constitue une impasse durable.

De manière générale, il semble que les syndicats soient dans un piège. Il est vrai que l'on n'a pas vraiment tiré les conséquences pratiques (par rapport aux chiffres selon lesquels la richesse mondiale a été multipliée par 5 et les actifs financiers multipliés par 15).

On a parlé de l'entreprise mais je crois qu'il reste une confusion. En effet, les actionnaires sont propriétaires des actions, et il ne faut pas oublier la place des travailleurs. Mais je pense qu'en réalité le binôme n'existe pas tel quel car l'actionnaire, qui possède le capital réel, doit demander de l'argent emprunté, donc il y a un troisième acteur, c'est celui qui fait le crédit. L'expérience montre que l'exigence de rentabilité du capital arrive à un tel niveau qu'on est entraîné vers des soi-disant solutions comme la délocalisation.

Il n'y aurait donc pas d'intérêt à financer des activités qui ne donnent qu'une rentabilité que l'on pourrait dire « raisonnable » (par exemple, les activités des petites entreprises).

Autre élément qu'il faut analyser : la politique économique et macro-économique de l'Union européenne et de la BCE. Ici on dit que les politiques d'emploi et de conventions sont nationales, mais c'est faux. En appliquant les exigences de réformes structurelles, on favorise les actions des gouvernements, qui eux sont très satisfaits.

A mon avis, le comité exécutif de la CES devrait faire une offre à la Commission et à l'organisation patronale européenne pour discuter des réformes et pour exiger des contreparties.

L'Espagne a le droit de grève grâce à la constitution espagnole, et pourtant, aujourd'hui, plus de 700 000 personnes risquent la prison parce qu'elles ont exercé ce droit. Il faut lutter pour que le droit de grève ne disparaisse pas à l'OIT, ce serait une ironie trop cruelle pour les travailleurs européens.

Actuellement, on négocie avec le gouvernement une nouvelle prestation sociale pour les chômeurs de longue durée, dont la plupart sont âgés de 45 à 64 ans. Pour les jeunes qui sont au chômage en Espagne (600 000), il y a le plan Garantie jeunesse (40 000 à 50 000 inscrits). En revanche, les chômeurs âgés de 45 à 64 constituent une véritable génération abandonnée. C'est grave, la CES devrait présenter des projets d'alternative à ce sujet.

Pour conclure, je voudrais être très concret. Lorsqu'on arrive dans les entreprises, les gens nous demandent de quoi on parle vraiment. En Espagne, quand on parle de dialogue social avec le gouvernement, on parle de choses concrètes. Par exemple, si 500 000 familles n'ont pas de revenus, alors on cherche des solutions, on va parler aux entreprises. A la CES, on sait être très ambitieux sur le plan des projets stratégiques, mais lorsqu'on cherche à dire aux gens ordinaires ce qu'on fait, on a beaucoup de difficultés à le dire.

◆ **Christophe Quarez**

On a parlé du Parlement européen, de la zone euro et de la BCE : la BCE ne peut plus se contenter de la stabilité des prix, elle doit rendre des comptes. S'il y a un Parlement de la zone euro, la BCE devrait être capable de parler de la réalisation des objectifs de la stratégie de l'Union 2020 - dont on parle constamment sans avoir aucun indicateur précis. Le rôle de la BCE devrait aller au-delà de la stabilité financière, on devrait y ajouter les objectifs en termes d'inclusion sociale, d'emploi, etc.

On a intérêt à trouver un lieu ou un système avec les partenaires sociaux pour la planification des réformes. Celles-ci doivent à l'avenir prendre en compte les différentes réalités de chaque pays, et qui mieux que les partenaires sociaux pour faire cette redéfinition ? Ils sont les plus compétents, qu'il s'agisse de la gestion de l'agenda ou de la connaissance des réalités de terrain : s'ils pouvaient jouer leur rôle, ils retrouveraient leur crédibilité auprès de l'opinion publique.

Le problème des travailleurs clandestins rejoint le problème des travailleurs détachés : les normes existent, c'est le contrôle qui manque. La difficulté est d'autant plus grande que ce sont des filières mafieuses qui sont à l'origine de ces organisations, et qu'il est difficile d'obtenir des résultats quand le contrôle dont on dispose se fait différemment dans chaque pays. Peut-être qu'une sorte de corps de contrôle d'inspection du travail européen permettrait d'éviter cela ?

Pour le problème de l'effectivité des conventions collectives au niveau européen (exemple de la décentralisation des négociations en Espagne), on constate que le champ fédéral ou le champ des filières de conventions collectives peuvent être mis à mal. Il y a là un problème d'orientation des négociations, mais en termes de formation et de qualification, pour un certain nombre de domaines très spécifiques (domaines sectoriels), c'est un point important. Au niveau sectoriel tripartite européen, il faut continuer à avoir des résultats, notamment parce que ces avancées-là sont parlantes pour les citoyens et les salariés concernés.

◆ **Nadia Slahi**

Les droits des travailleurs sont attaqués à tous les niveaux (international, national, dans les entreprises), mais on doit anticiper les mutations, les transitions (écologiques, technologiques) pour imaginer du progrès social pour le futur.

On ne veut abandonner aucun terrain. Ceux qui arrivent à s'organiser au niveau syndical réussissent à se défendre. Pour le salariat éclaté, c'est plus compliqué. D'une part, on n'a pas encore pris la mesure de l'importance que prend ce salariat-là, d'autre part, on n'a encore très peu de réponses à leur apporter. Qui plus est, aujourd'hui, que ce soit au niveau politique, de l'inspection du travail, des prudhommes, rien ne va pas dans leur sens.

Globalement, on est dans une logique qui dure depuis longtemps, mais la crise de 2008 a été un accélérateur. Or, les syndicats sont toujours sur le même rythme alors que le patronat a su accélérer. Au niveau de la CES, des projets tels que le plan d'investissement obtenu sur un consensus montrent la voie pour d'autres projets au niveau européen et aussi national.

Si l'on est uni, on pourra lutter contre les attaques du patronat qui sont de plus en plus violentes et être plus audibles pour les salariés qui ne savent plus quelle direction prendre.

SYNTHÈSES ET CONCLUSIONS

Vendredi 28 novembre 2014

Maria Helena André

Directrice du Groupe Travailleurs de l'ACTRAV/BIT

Jean-Cyril Spinetta

Président de Lasaire

Montserrat Mir Roca

Secrétaire internationale et de la coopération des CCOO

SYNTHESES ET CONCLUSIONS

◆ **Maria Helena André**, Directrice du Groupe Travailleurs de l'ACTRAV/BIT, Belgique

Aucun thème n'a été oublié, ils ont tous été mis sur la table. Ce que je retiens, c'est qu'il y a une urgence, à fixer le bon agenda, à trouver les bonnes réponses, à choisir les bons partenaires au niveau européen.

Le plan Juncker ne devrait pas être considéré comme la dernière chance de l'Europe. Certes, il faut s'assurer de la volonté d'aller dans le bon sens, mais dire que c'est la « dernière chance », c'est un peu exagéré. La façon dont on nuance ces choses a son importance.

En revanche, on est peut-être arrivé au niveau de la dernière chance en ce qui concerne le rêve européen. Comme on l'a beaucoup dit, on ne peut pas revenir en arrière, et il n'est pas question non plus de démanteler l'euro ou d'entrer dans un processus de déréglementation. En fait, l'Europe n'a peut-être pas trouvé la bonne politique permettant de répondre à la mondialisation.

Il faut comprendre qu'il est important de nourrir le rêve européen. On ne peut pas tirer grand-chose du scénario économique ou macroéconomique, si ce n'est deux ou trois éléments. Tout d'abord, il faut se pencher sur la zone Euro. Elle pourrait bien connaître sa troisième récession en trois ans. L'inflation est proche de zéro, c'est un véritable problème. Il me semble que l'inflation et la récession sont les résultats d'une combinaison explosive, et je ne suis pas sûre que nous ayons les bons outils pour y répondre. Faut-il revoir les mesures de gouvernance pour la zone Euro ? Faut-il un ministère de l'Emploi dédié à la zone ?

Ce qui est préoccupant, c'est que le marasme économique pourrait rapidement s'étendre et atteindre des pays qui semblent avoir connu une reprise de la croissance, notamment le Royaume-Uni.

On est tous d'accord pour accueillir le plan d'investissement proposé par Juncker. Il parle de choses justes (réseaux énergétique, infrastructures de transport, recherche, innovation, efficacité énergétique, réintégration sur le marché du travail). Bien sûr, il est trop modeste. Autre problème : existe-t-il des règles pour avoir accès à ce plan ?

Quelles actions mènent la BCE ? On peut notamment se demander dans quelle mesure elle permettra de faire face à la déflation ? Dans un futur proche, les dépenses des gouvernements de l'Union européenne continueront de connaître une dépression. Qu'est-ce qui va se passer ? Retrouver une croissance stable et stimuler l'investissement sont sans aucun doute une manière de résoudre le problème du chômage et de la crise de la dette souveraine.

D'un point de vue purement syndical, il est urgent d'adopter un plan plus réaliste, plus concret. En d'autres termes, on doit être sûrs que les actions promues auront un impact réel et positif. Après cinq ans de crise, il est regrettable de voir qu'on n'a pas obtenu un chapitre sur le contrôle et la solidarité en matière d'investissement.

On doit créer des conditions permettant la relance de l'emploi : avec 25 millions de chômeurs, dont 5 millions de jeunes, le taux de chômage est de 68,4 %. On est loin d'arriver aux objectifs 2020 qui, rappelons-le, seraient d'obtenir un taux d'emploi de 75 %. Franchement, l'emploi est-il une vraie priorité pour les gouvernements en Europe ?

Il est fondamental d'évaluer l'impact réel des politiques d'austérité : l'impact sur la cohésion sociale, mais aussi sur la stabilité politique de nos sociétés et de nos démocraties.

Jusqu'à présent, l'équilibre entre la consolidation fiscale et la croissance est une voie qui n'a pas suffisamment été explorée. De même que l'on reconnaît qu'il y avait des inégalités avant la crise, on doit reconnaître qu'elles continuent de croître. A l'évidence, en matière de pauvreté, on n'atteindra pas notre objectif, qui était de diminuer de 20 millions le nombre de pauvres d'ici à 2020.

Parlons maintenant des défis à relever. Comment définir un agenda européen qui soit le fruit d'une participation des partenaires sociaux à tous les niveaux ? Ceci a été identifié comme une priorité, mais comment assurer un agenda autonome et indépendant qui couvre les véritables questions du marché du travail ? La manière la plus efficace n'est pas de se baser sur un agenda de la Commission ou sur un agenda des partenaires, il faut que les deux ordres du jour se renforcent. Ceci dépend de la volonté politique des partenaires sociaux : sont-ils prêts à jouer le jeu en sachant que l'équilibre n'est pas le même entre les partenaires et les institutions européennes ?

Comme on l'a déjà dit, c'est une question de gouvernance, effectivement, mais c'est aussi une question de contenu. On verra si la Commission Juncker sera capable de couvrir les piliers du modèle social européen que sont les conditions de travail, les droits des travailleurs, les politiques du marché du travail et le dialogue social.

La Commission est-elle prête à accepter des partenaires sociaux qui auraient le pouvoir d'influencer les politiques macroéconomiques ? De leur côté, les interlocuteurs sont-ils prêts à se lancer dans cette discussion sur l'agenda tripartite ? Pourraient-ils devenir des acteurs réels et avoir à leur tour de grandes responsabilités au lieu d'être de simples spectateurs ?

Les partenaires sociaux sont-ils prêts à revoir leur propre système de gouvernance ? A savoir, par exemple, la façon dont on peut mettre en œuvre les accords autonomes qui sont conclus au niveau européen, si souvent critiqués par les intervenants qui prennent la parole ici. Mais ce point dépend de la capacité des syndicats eux-mêmes : seront-ils prêts à appliquer les accords au niveau national ? Est-il possible d'améliorer la coordination au niveau européen pour mieux répondre aux défis d'aujourd'hui et de demain pour les politiques sociales et le marché du travail ?

Il me semble qu'à travers ces dernières questions se joue la survie à long terme des syndicats.

◆ **Jean-Cyril Spinetta**

Il semble que l'une des transformations les plus importantes a commencé avant l'arrivée d'internet, mais avec des effets comparables : je veux parler de l'éclatement des collectifs de travail.

Pendant longtemps, les entreprises ont été régies par des règles qui étaient les mêmes pour tous les salariés, et les services étaient rendus en interne, la plupart du temps. Puis, progressivement, ces collectifs ont éclaté, de plus en plus de missions étant gérées par des sous-traitants (pour des raisons d'efficacité, pour abaisser les coûts ou augmenter la rentabilité).

Comme l'a justement souligné Louis Gallois, cet éclatement est accéléré, ainsi que le modèle de mutation des moyens de production des entreprises. Personne ne sait quel sera le modèle des entreprises de demain. Le bouleversement est complet avec internet : à la fois les relations entre l'entreprise et ses clients et l'organisation même de l'entreprise (par exemple, dans le transport aérien : pour accéder à l'avion, on passait par un guichet, des préposés rendaient des services indispensables, que l'on peut maintenant réaliser de chez soi). Entre le client et l'entreprise, il n'y plus forcément besoin d'un salarié de l'entreprise. On peut s'affranchir totalement de ce type d'interface. Souvent, c'est ce que les jeunes choisissent de faire.

C'est un bouleversement qui remet en cause des dizaines de milliers d'emplois. Je ne vais pas donner de conclusions. C'est un sujet si sérieux qu'il mérite qu'on prolonge une réflexion.

En ce qui concerne le rôle des organisations syndicales : on voit que tout ce qui est dit sur l'émiettement des collectifs de travail montre qu'il est nécessaire de maintenir des instruments de solidarité, parce que cet émiettement du collectif et de l'entreprise elle-même peut avoir en termes de dynamique des effets qui seraient négatifs ou dévastateurs. Il y a un débat ancien entre les accords de branche et les accords d'entreprise. Je pense personnellement que les accords de branche doivent pouvoir continuer à donner à l'ensemble des activités conduites dans un secteur donné un minimum de solidarité et de cohérence.

Deuxième thème : la formation. C'est un sujet clé. Louis Gallois disait à juste titre que l'on a besoin de formations assez larges pour que les salariés puissent s'adapter sans trop de difficultés aux changements qui interviendront à des rythmes que l'on ne connaît pas. Ce n'est pas un sujet simple, car il y a deux demandes qui s'opposent : d'un côté, une demande de formation très large, représentée par les métiers de dynamique et de progrès, de l'autre, les métiers de l'artisanat, centrés sur la qualité et ciblant une tâche qui au fil des décennies évolue peu. Il y a là des choix à faire, afin que les travailleurs concernés puissent accompagner les mutations sans les subir.

La formation est un sujet majeur dans tous les pays. En ce qui concerne la France, j'ai toujours été frappé qu'un des rares syndicalismes que l'on pourrait qualifier de syndicalisme de métier, le syndicalisme d'enseignants, se voit confier le soin d'exprimer ce qu'il convient de faire dans ce secteur. Or, il me semble qu'il serait préférable que les organisations syndicales confédérales aient un dialogue avec leurs organisations enseignantes, afin de leur permettre de ne pas exprimer des préoccupations qui sont uniquement celles liées à leur métier.

Sur la représentation des salariés : on retrouve le premier thème, celui de la fragmentation et de l'éclatement des collectifs de travail qui appelle l'exigence d'une représentation des salariés à tous les niveaux. C'est une voie de

plus en plus acceptée et qu'il faut poursuivre. De ce point de vue, les réformes vont dans le bon sens.

Sur les nouveaux sujets dont les syndicats pourraient s'emparer, il faut insister sur les sujets environnementaux, les sujets de santé, qui ouvrent des pistes sur la manière dont les choses doivent être gérées dans les entreprises actuelles et futures.

Beaucoup de propositions concrètes ont été faites. Il me semble important que nous en fassions un recueil et une synthèse à la suite de ce séminaire.

Enfin, je vous fais part de quelques observations personnelles auxquelles ce débat m'a conduit.

Il semble que le constat sur la réalité de la situation en Europe soit partagé par tous, avec quelques nuances. On voit que l'observation est quasi unanime sur la réduction des budgets, la politique de dévaluation interne et les effets sur la demande globale, ainsi que l'impact sur les échanges commerciaux.

On est entré dans une phase de panne de croissance, et peut-être même de déflation. Là-dessus, il y a une très grande cohésion d'analyse, il n'est pas nécessaire de s'y attarder. Au-delà de cet aspect strictement économique : la dimension morale et politique de cette situation a été souvent pointée.

Le désarroi des citoyens est tel que l'Europe est aujourd'hui considérée comme un problème plutôt qu'une solution. C'est dangereux : l'Europe risquerait de se détacher de son projet et de son ambition.

Ce qui me frappe, comme à chacun des séminaires, c'est qu'en dépit de ces difficultés, personne ne remet en cause l'ambition européenne ; c'est aussi le consensus sur le fait que la réflexion dans ce cadre européen doit continuer, même si pour l'instant la situation n'est pas très satisfaisante.

Cela peut paraître surprenant, mais j'ai le sentiment que l'on est peut-être à un tournant.

Je voudrais dire combien j'ai été frappé par un ancien exposé de Jacques Freyssinet sur la manière de renouer les fils d'un dialogue social. Jacques Freyssinet fait observer que pour que le dialogue social, au niveau national ou européen, puisse exister, il faut trois conditions, qui sont plus faciles à énoncer qu'à faire coexister : l'existence d'un minimum de diagnostic partagé ; l'intérêt et la volonté des acteurs d'arriver à un compromis ; la capacité de proposer une alternative qui soit crédible.

Pourquoi, dans ce paysage pour le moins sombre, vois-je quelque optimisme ?

En fait, à la suite de la crise de 2007-2008, disons dans la période des années 2009 et 2010, on était devant le risque non pas d'une récession mais d'une dépression. Il y avait eu pendant deux ans un blocage complet : on a vu qu'il était impossible pour les partenaires sociaux et les responsables politiques d'avancer sur des thèmes qui étaient pourtant des thèmes communs. Finalement, le risque de la dépression était si fort que pendant deux ans, tous les responsables ont avancé à travers des pactes sociaux, essayant de lutter contre le risque d'une dépression, que l'on a comparée à celle de 1929.

Aujourd'hui, nous ne risquons pas une dépression, mais une déflation, c'est-à-dire une maladie de très longue durée.

Pourquoi je pense que la situation n'est pas tenable : parce que cette absence de croissance pose des problèmes aux salariés, aux forces syndicales et aux entreprises elles-mêmes. Et alors que l'Europe s'est mobilisée en 2010, elle sait aujourd'hui que si cela continue, on ne pourra que s'enfermer tout simplement dans un cercle vicieux. En effet, en dépit des disciplines budgétaires conduites, les dettes ont continué à augmenter de manière considérable.

Jacques Freyssinet faisait valoir que devant ce risque de déflation, la première des trois conditions qu'il annonce, c'est-à-dire l'existence d'un diagnostic partagé, peut justement émerger. Je dirais même devrait émerger – quand ? Personne ne le sait exactement.

La seconde condition : l'intérêt et la volonté de construire un compromis, on voit bien ce que cela signifie. Je n'insiste pas.

La dernière : la capacité des syndicats de se mobiliser autour d'un projet alternatif crédible. Dans une Europe dominée d'un point de vue idéologique par l'obsession du coût du travail, on voit bien qu'il faut que les syndicats

puissent articuler ce qu'ils considèrent comme souhaitable et crédible, et pour cela il faut rassembler les forces qui sont les leurs mais aussi celles qui ont émergé en parallèle. En effet, d'autres forces luttent contre le cours des choses et constituent des alternatives.

Peut-on espérer que le dialogue social ne soit plus une sorte de rituel vidé de sens ?

Pour que l'on passe à l'effectivité, il faudrait trois conditions : une Commission qui joue son rôle, qui réaffirme donc que le dialogue social doit être au cœur de la construction de l'Europe ; des employeurs qui choisissent de façon volontaire le dialogue, préférant ce dialogue à la contrainte de mesures unilatérales qui leur seraient imposées, par exemple par le biais de directives ; l'idée d'une alternative crédible. Et ce dernier point me paraît important entre tous.

M. Juncker a fait une déclaration prometteuse, en profonde rupture avec les propos tenus par la précédente présidence. Reste à savoir quel contenu ils entendent donner à ces affirmations.

A propos des syndicats, une chose me trouble. L'Europe est composée de 28 membres, et 18 font partie de la zone de monnaie unique. Cette zone s'organise à travers des rencontres institutionnelles spécifiques : il y a des réunions de chefs d'États et de gouvernements, il y a des réunions des ministres des Finances (Eurogroup), etc. Donc, il y a bien une réalité institutionnelle construite. Pourtant, ce qui manque en face des ministres, des chefs d'États et de gouvernements, c'est une forme d'expression collective et organisée des organisations syndicales des 18 pays appartenant à la zone euro.

Sans vouloir remettre en question la CES, il me semble qu'il serait légitime que ces 18 pays et les syndicats qui en sont membres se concertent de manière spécifique. En effet, ils ont un sujet qui leur est commun et qui n'est pas le sujet des autres : c'est les dégâts causés dans la sphère sociale et économique par les décisions qui ont été prises au niveau politique et économique pour gérer la zone euro.

Bien sûr, je mesure la difficulté (différences de cultures, d'histoire syndicale, etc.) pour ces organisations d'arriver à se mettre d'accord quant à un projet unique, pas seulement sur quelques orientations, mais sur un véritable projet qui construise cette fameuse alternative que j'ai évoquée. Pourtant, si cet effort n'est pas fait, tous les débats que l'on a eus sur le dialogue social et son manque de concrétisation seront absurdes.

Le préalable doit être le suivant : les partenaires sociaux européens doivent être capables de définir un projet alternatif, crédible, afin d'être pris en considération.

Un mot sur le Smic. Il me semble que les divergences mériteraient d'être dépassées, avec la proposition d'un salaire médian que l'on fixerait à x pourcents. Une position unifiée sur un sujet comme celui-là aurait un poids énorme.

Lors d'un colloque qui s'est déroulé en janvier 2012, un représentant d'IG Metall, Jorg Hoffmann, avait dit dans ses conclusions qu'il était nécessaire d'inciter les syndicats à adopter une position commune face au pouvoir de la Commission et des gouvernements nationaux, de manière à ce qu'ils constituent un contre-pouvoir. Dans le cas contraire, la construction européenne ne peut pas avoir d'avenir. Cette position semble encore plus pertinente aujourd'hui.

Et si ce colloque avait pu servir à faire en sorte qu'on dépasse les différences culturelles et les antagonismes au profit de ce qui paraît être une urgence absolue, nous qui sommes en face d'un projet qu'on ne connaît que trop bien, qui est celui, non pas de tout le patronat, mais d'une certaine forme de patronat en Europe, alors ce colloque aurait été utile.

◆ **Montserrat Mir Roca**

Tout le monde a reconnu qu'il y a un problème et chacun a proposé des solutions pour aller vers un modèle économique qui serait plus orienté vers les améliorations sociales. La structure européenne est en danger car les politiques n'ont permis d'obtenir aucun résultat, si ce n'est le chômage massif, l'augmentation des inégalités et l'accentuation de la méfiance des citoyens vis-à-vis de l'Europe.

Le dialogue social doit reprendre son rôle. La négociation des salaires doit accompagner une croissance inclusive. La solution, c'est de consolider toujours davantage le niveau européen. Il faut une proposition commune pour rendre l'Europe à ses citoyens et l'enlever des mains du marché et de ceux qui gouvernent sans avoir été élus.

Donc, une nouvelle architecture et un nouveau modèle institutionnel sont nécessaires. Il me paraît important de mettre la solidarité parmi les éléments prioritaires dans le processus de développement durable, qui sera accompagné des changements nécessaires dans le modèle de production. La reprise tourne beaucoup autour d'aspects économiques et matériels, mais finalement la réponse est politique, car la politique peut tout.

Il y a un sujet que vous n'avez pas mentionné : celui de la fracture créée par la crise et les mesures d'austérité. D'une part, les victimes ont été les jeunes, mais les victimes sont aussi les femmes, qui doivent accepter des emplois précaires de basse qualité qui les appauvrissent. Christine Lagarde disait à juste titre que c'était encore pire que d'avoir un travail. C'est une perversion, une sorte de chantage de dire qu'un travail précaire vaut mieux que de ne pas avoir de travail du tout, alors qu'en réalité cela ne mène qu'à la pauvreté matérielle, et vous empêche de vous épanouir.

La lutte contre l'évasion fiscale est primordiale pour trouver des fonds comme pour retrouver la confiance de l'ensemble de la population. Mais il faut une volonté politique.

C'est bien de parler de 300 milliards, mais c'est comme un jeu de passe-passe, il faut avouer qu'on ne sait pas exactement comment les milliards vont arriver. Ce plan constitue également une attaque au domaine public. Sous prétexte qu'il n'y a pas de fonds publics, on dit qu'on a besoin de fonds privés : mais attention à ne pas oublier ce que l'on appelle l'investissement public responsable. Là on ne parle pas des investissements qui permettent de construire des aéroports dans des lieux où ce n'est pas nécessaire, mais des investissements publics qui soient des moteurs d'insertion inclusive.

Il est important d'avoir une stratégie européenne pour maintenir le droit à la grève et l'obtenir là où il n'existe pas. Le travail de l'ACTRAV et du BIT est essentiel. A ce sujet, dans peu de temps, il y aura un jugement très important sur la question d'Airbus. Les syndicats seront présents. Tant que tout ne sera pas résolu, certains risquent encore la prison.

Pour conclure, je voudrais dire que l'Europe ne sera plus l'Europe si elle continue d'avoir des millions de personnes qui grossissent les rangs de la pauvreté. Ne suivons pas l'exemple de la Chine. Au G 20, certains se plaignaient de devoir payer 40 % du PIB en pensions, tandis qu'en Chine, ils n'auraient pas à payer une telle somme. Que dire si ce n'est qu'il faut essayer, tant bien que mal, d'exiger des politiques qu'ils fassent le travail qu'ils devraient faire. On est des syndicalistes, ils sont des politiques : notre mission est de protéger les citoyens, alors on doit continuer de lutter pour mener à bien ce travail.