

La règle de coordination salariale de industriAll European Trade Union

(Document adopté par la 1^{ère} réunion du Comité exécutif d'industriAll Europe

Luxembourg, les 27 et 28 novembre 2012)

1) Le concept de la règle de coordination salariale

La politique salariale et de négociations collectives de la fédération syndicale européenne de l'industrie s'inscrit dans le cadre d'une politique européenne économique et de redistribution axée sur les besoins des travailleurs ainsi que sur le bien-être social et la stabilité.

Une politique salariale et de négociations collectives coordonnée par les syndicats entend garantir à tous les travailleurs le développement de l'emploi, des revenus équitables et l'amélioration des conditions de travail et de vie. Tout en respectant la diversité des modèles de négociations nationaux, cette coordination visera à introduire des normes minimales et à harmoniser progressivement (vers le haut) non seulement les augmentations salariales et la réduction du temps de travail mais aussi toutes les normes liées aux conditions de travail.

La règle de coordination salariale qui définit la marge de négociation est hautement significative pour le développement convenu par accords collectifs des revenus des travailleurs. Si cette marge est identifiée et exploitée par la politique de négociations collectives selon les mêmes principes dans tous les pays européens (notamment dans la zone euro), alors la concurrence sur les salaires et le dumping salarial seront évités. Ces principes fixant la valeur des accords collectifs doivent tenir compte tant de l'inflation que des augmentations de la productivité. Les éléments concrets qui composent la valeur – par ex. augmentation du pouvoir d'achat via des augmentations salariales, réduction du temps de travail, régimes de retraite à temps partiel, accords sur la formation et les qualifications – relèvent des syndicats nationaux.

2) Défis actuels

La crise économique et financière actuelle représente un défi particulier pour la coordination salariale des syndicats européens. Des déséquilibres massifs au niveau du commerce extérieur entre les économies fortes et faibles de la zone euro ont aggravé cette crise.

La Commission européenne et plusieurs gouvernements nationaux de pays de l'UE, sous l'impulsion du gouvernement Merkel, ont obligé les pays en déficit à adopter une politique

d'austérité brute en réaction à la crise. Une telle politique engendre une érosion des systèmes sociaux, une intervention dans les systèmes de négociations collectives et une baisse massive des revenus des travailleurs, ce qui menace sérieusement la possibilité de mener librement des négociations collectives, et ce, pas seulement dans les pays en déficit.

Procéder à des réductions de salaires ne se justifie pas non plus d'un point de vue économique. Loin d'être une solution, cette stratégie accentue au contraire les problèmes structurels de ces pays. De plus, la récession se propagera aux autres pays de la zone euro.

La politique salariale serait face à trop grand défi si elle était seule responsable du réajustement des déséquilibres. Mais la politique salariale coordonnée au niveau européen par les syndicats peut être un élément permettant de créer une Europe sociale. La condition étant que la coordination salariale rejette fermement toute concurrence salariale, politique salariale déflationniste et réduction de salaires. En conséquence, l'instrument qu'est la règle de coordination salariale doit être utilisé plus activement, sinon la Commission européenne poursuivra sa politique de réduction des salaires inscrite dans son programme d'austérité et motivée par la chute de la productivité dans les pays en déficit.

Le développement des salaires en Europe n'explique pas les déséquilibres économiques. Les Etats de la zone euro ont adopté la monnaie commune avec des exigences et des structures économiques complètement différentes. Les déséquilibres sont également accentués par le niveau d'industrialisation plus faible et les structures industrielles moins efficaces des pays en déficit. C'est également pour cette raison que la productivité et les coûts de la main d'œuvre de ces pays évoluent moins favorablement que ceux des pays en excédent. Mais la corruption politique et notamment l'évasion fiscale tant des entreprises que des particuliers expliquent elles-aussi en grande partie les moindres performances économiques des pays en déficit.

Il est en conséquence absolument essentiel qu'une politique salariale européenne coordonnée s'accompagne d'une politique sociale, industrielle et économique.

3) La règle de coordination salariale

La coordination salariale est définitivement un instrument nécessaire à la défense des intérêts des travailleurs en Europe et elle tient également compte de ses effets sur la macro-économie. Mais au vu des défis actuels, il convient de la développer davantage. Suite au processus de discussion au sein de industriAll European Trade Union et dans la continuité des débats des trois anciennes fédérations syndicales FEM/EMCEF/FSE:THC, la règle de coordination salariale devra être formulée comme suit :

Le point de référence clé et le critère en matière de politique salariale syndicale dans tous les pays doivent consister à compenser le taux d'inflation et à garantir dans les revenus la participation des travailleurs aux gains de productivité.

Mais il est également clair que la règle de coordination salariale se réfère à un niveau minimum d'augmentations salariales et pas à un plafond.

En plus de cette conversion des références et des critères, les points suivants devront également être pris en compte :

- L'évaluation de EUCOBAN devra être complétée par des chiffres sur la redistribution afin de mettre en évidence les résultats de la politique salariale sur le partage de la richesse sur une plus longue période. Des données devront être publiées sur la part des salaires et des profits des différents Etats européens. Depuis que les crises ont éclaté, la tendance générale est à une dégradation plus forte de la part des salaires aux gains de productivité étant donné que les entreprises et les marchés ne cherchent qu'à retrouver leurs anciens niveaux de profits. La déflation salariale est en conséquent davantage accentuée avec les effets de l'inflation des prix et du chômage qui aggrave les tendances à la récession dans toute l'Europe.
- Jusqu'à présent, la conformité à la règle de coordination salariale a été analysée rétrospectivement. Tous les six mois, la Commission européenne formule elle aussi des recommandations en matière de politique salariale dans le cadre du Semestre européen. La possibilité de mener librement des négociations collectives ne doit pas être remplacée par des lignes directrices de la Commission européenne. C'est la raison pour laquelle industriAll European Trade Union devra publier des prévisions sur la productivité et les tendances inflationnistes pour l'année à venir, et ce pour chaque Etat de l'UE, à titre d'information quant aux objectifs des négociations collectives.
- Un facteur important est que les spirales salariales négatives ont un effet modérateur sur les augmentations salariales convenues par accords collectifs. Un élément important de la spirale salariale négative est le nombre croissant d'emplois précaires en Europe ainsi que la baisse du taux de couverture des clauses d'ouverture, et des accords collectifs, surtout lorsqu'ils ne sont pas correctement mis en œuvre. La coordination salariale doit être considérée en lien avec la revendication commune de industriAll European Trade Union sur l'emploi précaire, qui vise à réduire le secteur à bas coûts en Europe, afin de lutter en faveur de salaires ou traitements égaux à travail égal. Les bas salaires doivent également être au centre de négociations collectives et/ou d'une réglementation légale – par exemple sur les salaires minimums – conformément à la pratique et/ou à la réglementation en vigueur dans chaque pays.

- L'évaluation de EUCOBAN doit être améliorée. Les raisons d'un non-respect de la règle de coordination salariale doivent être analysées, et des stratégies communes doivent être développées pour les contrer.

L'objectif de la règle de coordination salariale qui vise à soutenir un relèvement et une harmonisation continus et progressifs des conditions salariales et des conditions de travail dans les secteurs industriels européens en se basant sur les niveaux des pays les plus avancés reste à l'ordre du jour. La nécessité d'avoir un développement équilibré de toutes les régions est d'une importance majeure.

L'Europe sociale reste l'objectif systématique. En effet, une telle intégration n'a pas encore eu lieu au sein de l'Union européenne, le défaut congénital de l'UE étant d'avoir d'abord mis l'accent sur l'intégration du marché commun.