



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

Résolution de la CES sur la Campagne salariale et lignes d'orientation pour la coordination de la négociation collective 2009

Document adoptée par le Comité exécutif de la CES lors de sa réunion des 3 et 4 décembre 2008

La Campagne salariale

1. A partir du mois de février 2008 la CES a décidé de lancer une campagne salariale. Le 5 avril nous avons réalisé une grande manifestation à Ljubljana comptants sur la participation de plus de 35000 travailleurs. Les 1 et 2 octobre nous avons organisé une Conférence sur les salaires qui a bénéficié d'une participation record avec la présence des représentants de haut niveau de la Commission (M. Almunia), de la BCE (M. Trichet), de Business Europe (M. De Buck) et de nombreux académiciens et experts sur les questions salariales.
2. Lors de cette Conférence, la BCE en particulier a confirmé sa position traditionnelle, c'est-à-dire que face à la crise économique actuelle, il faut maintenir la politique salariale sous contrôle, en allant même au-delà du concept de modération, vers une politique salariale déflationniste capable de cette manière de ne pas engendrer des tensions inflationnistes dues à la répercussion de la crise financière et à l'oscillation du prix des matières premières. Nous ne partageons pas cette approche.
3. Durant les cinq dernières années, nous avons connu en particulier dans les Pays de l'Eurozone une réduction du pouvoir d'achat (-1,4%) qui a entraîné une redistribution perverse de la richesse en Europe. Eurostat certifie que au cour de la période 2002-2007 les salaires ont représenté une partie décroissante du PIB européen (une réduction de la masse salariale de 4,18% dans l'UE-27 et de 6,36% dans les Pays de l'Eurozone).

4. Néanmoins ce véritable déplacement de la richesse des salaires vers les bénéficiaires n'a pas été utilisé par les entreprises pour augmenter le taux des investissements dans le secteur industriel vu qu'au cours de la même période a été enregistré une contraction des investissements de 1,3% en Europe et de 0,9% dans les pays de l'Eurozone.
5. Au contraire, les investissements européens dans le secteur financier se sont accrus de manière considérable (+2,7%) et ont contribué, de la sorte, à la crise financière mondiale actuelle. De plus toute la politique salariale en Europe a été inférieure aux marges de la productivité réalisée entre-temps, et donc, par définition il n'est pas possible qu'elle ait été cause d'inflation.
6. La vérité est que les salaires ont été utilisés en tant que variable d'ajustement à la mondialisation, pour réduire le coût de production et on a essayé de cette façon de regagner les marges de compétitivité perdue sur le terrain de l'innovation et de la productivité du capital.
7. La conséquence de ceci est qu'il y a eu un effet boomerang sur l'économie européenne, qui réalise encore 85% du PIB sur le marché interne. La contraction des salaires a engendré la réduction de la demande interne et contribué au ralentissement économique.
8. Mais cette politique deviendra encore plus risquée et négative dans les mois à venir. En effet la crise financière s'est transformée en récession de l'économie réelle.
9. Les données du troisième trimestre qui confirment celles du deuxième, démontrent la persistance d'une croissance négative : l'Europe se trouve en récession.
10. Nous sommes convaincus qu'une politique salariale capable de défendre le pouvoir d'achat et de l'augmenter par le biais de la redistribution des gains de productivité représente, au contraire, une politique anticyclique positive.
11. D'autre part nous ne voulons plus jamais revivre la situation connue lors de la crise financière de (1929) où le prix a été payé par les travailleurs avec la chute vertigineuse des salaires et la perte généralisée des emplois. Sur base de ces considérations nous voulons poursuivre notre campagne salariale.

12. La tendance économique actuelle risque de s'empirer l'année prochaine en plus de la précarisation du marché du travail, en produisant de ce sorte une répercussion négative sur les salaires et en particulier sur les bas salaires et celui de pauvreté. L'inégalité salariale qui affecte déjà les femmes (la différence reste de 15% pour la même catégorie professionnelle), touche en même temps les travailleurs migrants et les jeunes. Même les arrêts de la Cours de justice des Communautés européennes (CJCE) vont dans cette direction. Voilà pourquoi nous voulons utiliser la Campagne pour nous battre de manière encore plus forte contre le dumping et les discriminations salariales et pour réaffirmer le principe « Salaire égal pour un travail égal » comme le principe directeur qui doit être valable partout en Europe.

Les négociations collectives en Europe dans le contexte d'une dépression économique

13. **Une dépression prolongée est attendue.** Les prévisions économiques pour les années à venir ne sont pas brillantes. En raison de la crise financière, les crédits pour financer les entreprises, les investissements et les achats de biens de consommation durable ne sont plus disponibles dans la mesure où ils devraient l'être. La crainte est que l'activité économique continue à baisser en 2009, avec de grandes incertitudes sur la reprise économique en 2010.
14. **La pression pour une modération encore plus prononcée.** Cette dépression économique risque d'affaiblir la position de négociation des syndicats. Les syndicats seront systématiquement confrontés avec le chantage de la modération salariale pour sauver une partie de l'emploi existant.
15. La conséquence de cette pression pourrait conduire à des hausses salariales nominales très faibles. Jusque à présent, cela a été limité : pour la moyenne de la zone euro, les hausses salariales ne sont jamais descendues en dessous de 2 %. Ceci pourrait changer dans la crise actuelle. La gravité de la crise et le fait que tous les pays de la zone euro et de l'Europe sont frappés sévèrement constituent de nouveaux éléments. Si on ajoute la tendance d'une décentralisation peu contrôlée des négociations collectives, l'affaiblissement ou l'absence de salaires minimum ou de revenus minimum dans certains état membres, la pression

du Pacte de Stabilité sur la formation des salaires dans le secteur public, tout ceci pourrait finalement résulter dans une dynamique salariale largement en-dessous de la croissance de 2 % dans une grande partie de l'Europe. La formation salariale fonctionnera alors comme une force déflationniste, comme ceci a été le cas au Japon où l'élimination des primes pour les travailleurs réguliers et la précarisation de la force de travail ont contribué à construire un piège déflationniste pendant une longue période.

16. **Pour éviter ce danger il faudra renforcer la coordination des négociations collectives en Europe.** Face aux défis que la dépression présente pour les négociations collectives, la CES insiste auprès de ses affiliés pour qu'ils restent fidèles à la ligne d'orientation traditionnelle de la CES concernant la formation des salaires. Pour éviter de faire l'erreur d'essayer de sortir de la crise par une modération compétitive, les hausses salariales et les négociations collectives devraient s'orienter sur la somme de l'inflation et la hausse tendancielle de la productivité.
17. Néanmoins, il est bien possible que cette ligne d'orientation ne suffira pas. Au cas où l'inflation devient très faible et tombe largement en dessous du seuil défini comme 'stabilité des prix (2% dans le cas de la zone euro), la ligne d'orientation 'inflation plus productivité' risque de répéter automatiquement les tendances déflationnistes ainsi menaçant l'objectif de la stabilité des prix vers le bas. Au cas où l'inflation devenait vraiment très basse, la CES demanderait à ses affiliés de se donner une garantie contre les tendances déflationnistes en s'assurant un plancher de croissance salariale dans les négociations collectives qui doit être en tout cas au-dessus du seuil de la stabilité des prix et augmenter le pouvoir d'achat des travailleurs.
18. **La crise requiert d'urgence une politique qui résolve le problème des salaires de pauvreté.** Les crises économiques affaiblissent non seulement la position de négociation des syndicats en général. En plus, il risque de se produire un effet encore aigre sur les travailleurs se trouvant en bas de l'échelle du marché de travail et qui tendent à avoir un pouvoir de négociation structurellement faible. Il faut mettre fin à cette compétition perverse sur les salaires les plus bas. La CES fait appel à ces affiliés pour agir d'urgence sur le problème des bas salaires et mobiliser les politiques et instruments appropriés pour s'assurer que dans chaque pays européen il existe un plancher de salaire

minimal et décent. Ceci implique soit un salaire minimum légal, soit un renforcement de la négociation collective, soit une extension légale des conventions collectives, soit un revenu de sécurité sociale minimal, soit une combinaison de ces divers instruments.

Les salaires et les primes excessives des hauts dirigeants d'entreprise

19. Le temps d'une distribution plus équitable des revenus au sein de l'Union européenne et dans les entreprises est arrivé. Les professions libérables et les chefs d'entreprise peuvent gagner davantage que les travailleurs ordinaires, mais la différence de revenus doit rester raisonnable.
20. La CES accorde une grande importance aux rémunérations excessives et demande au Conseil des résultats afin d'éviter que la prise de risques par certains puisse porter atteinte à l'économie réelle, et de rétablir une répartition équilibrée. Ce ne sont pas les travailleurs ordinaires avec un contrat à durée indéterminée qui sont des profiteurs. Les vrais 'insiders' sont ces hauts dirigeants qui, après avoir mené leur compagnie ou leur banque quasi à la faillite, obtiennent encore des 'parachutes dorés', où continuent de toucher des rémunérations et des bonus excessifs. Ce deuxième excès doit être attaqué également. Pour la CES, le Conseil doit couvrir les points suivants:
 - Les Etats membres doivent revoir l'efficacité de leur cadre réglementaire en faisant face aux rémunérations excessives;
 - Les Etats membres doivent coordonner leur système fiscal afin de créer des conditions identiques pour tous. Ils doivent aussi aligner leurs mesures fiscales pour contrer les systèmes de rémunération excessive. Des mesures doivent être prises en matière de coordination fiscale.
 - Les rémunérations supérieures et les primes doivent être plafonnées. Dans le cadre de la répartition générale des revenus par pays, les Etats membres doivent revoir la possibilité d'un plafond maximum sur les primes et les salaires des cadres;
 - Le salaire des cadres doit être aligné sur les intérêts d'autres parties prenantes et sur la continuité et l'emploi à long terme;
 - Le salaire au mérite doit donc dépendre d'indicateurs (tels que la satisfaction du client, la satisfaction de l'employé, la responsabilité sociale des entreprises) et doit

être applicable de manière égale à toute la main-d'oeuvre, et pas seulement au sommet de l'entreprise. Les indicateurs qui sont souvent utilisés, tels que le volume des échanges, la rentabilité, la valeur des actions, présentent rarement une corrélation avec les efforts personnels ou les résultats des individus;

- Un principe de conflit d'intérêt doit être établie: les membres du conseil d'administration ne doivent pas avoir d'intérêts personnels dans les fusions et les reprises;

- Une totale transparence est nécessaire concernant chaque partie du système de rémunération ou concernant des accords individuels. Les représentants des travailleurs et/ou les organes représentatifs doivent avoir le droit d'être informés sur les systèmes de rémunération et avoir un temps de parole lors des réunions des actionnaires;

- La direction de l'entreprise doit diffuser régulièrement des informations sur les proportions des salaires et la rémunération des différentes catégories de travailleurs au sein de l'entreprise, y compris la direction et, le cas échéant, le conseil de surveillance.

La coopération transnationale

21. Les arrêts de la CJCE accentuent le problème des outils à notre disposition pour la gestion de la mobilité transnationale des entreprises. Il y a, sur le plan objectif, une asymétrie entre le nouveau défi posé par la dimension du commerce mondial et les droits et les pouvoirs syndicaux.

22. Sans ces nouveaux droits il devient de plus en plus difficile d'anticiper et de gérer le processus de restructuration, de délocalisation et d'externalisation des groupes multinationaux. En effet la chaîne de la production s'allonge au-delà des frontières, tandis que la chaîne des droits des travailleurs s'affaiblit et/ou se casse. La crise économique actuelle risque de rendre encore plus évidente cette contradiction et d'accentuer nos difficultés.

23. Ceci est la raison par laquelle de notre côté il faudra être d'avantage capable, d'améliorer encore plus la capacité de renforcer la coopération et l'initiative au niveau transnational. Au cours dernières années, des initiatives positives se sont déjà été réalisées. Plusieurs Fédérations industrielles ont pris des décisions, ont réalisé des expériences pour la négociation et/ou la gestion de la mobilité transnationale des entreprises et ont fixé des procédures précises en ce qui concerne les problèmes de

coordination interne, à partir du rôle des syndicats nationaux et des CEE.

24. De notre côté, nous avons fait un effort pour encourager et rendre disponible la coopération transfrontalière entre les syndicats, pour faciliter les échanges d'information, la connaissance mutuelle de la stratégie des entreprises et des conditions du marché du travail ; aussi que des politiques de négociation nécessaires pour mieux défendre les droits des travailleurs.
25. Sur cette base, récemment, un Projet européen élaboré et proposé par le Comité de coordination des CSIR a été approuvé par la Commission. Cela nous permettra dans les prochains mois de renforcer la coopération intersyndicale dans sept CSIR, c-à-d
 1. Friuli-Venezia-Giulia/Slovénie,
 2. Andalousie/Algarve,
 3. Lombardie/Tessin/Piemonte
 4. Viadrina(Berlin-Berlin-Brandenbourg/Lubuskie),
 5. Friuli-Venezia-Giulia/Veneto/Croatie Sudoccidentale
 6. Elbe-Neisse (Allemagne-Pologne République Tchèque)
 7. Galicie/Norte de Portugal
26. En ce qui concerne le développement du dialogue social dans les entreprises au niveau transnational, la Commission a présenté un Document, dans le cadre du paquet social lancé le 2 Juillet dernier.
27. Le Document a pour but de résumer les l'activités réalisées suite à la décision prise dans le précédent Agenda social, c-à-d, d'évaluer la possibilité de donner une valeur juridique optionnelle, à disposition des partenaires sociaux, aux accords signés au niveau transnational.
28. Le Document présente une cartographie détaillée des textes signés à ce niveau et confirme la tendance à une augmentation continue de ces accords. Le Document confirme que de l'année 2000 jusqu'à 2008 les accords se sont multipliés en passant de 32 (2001) à 243 (2007). Nous pensons que la crise accentuera cette tendance.
29. Au niveau des propositions le document reste insuffisant car les seules propositions avancées visent la création d'un Groupe d'experts et la mise en place d'un site internet.

30. Nous connaissons l'opposition de Business Europe à cette initiative et donc l'influence exercée sur ce Document. En tous cas, la Commission ne propose pas l'ouverture d'une phase de consultation des partenaires sociaux parce que, à ce stade, elle n'a pas l'intention de prévoir une proposition de législation sur cette matière.
31. Dans ce cadre, le Comité de coordination de la négociation collective nous a demandé de poursuivre notre initiative sur ce sujet, en impliquant le PE, le Comité économique et social et la Comité des Régions ; d'encourager les initiatives des Fédérations industrielles et d'approfondir les volets juridiques que le développement des accords posent, comme démontré avec les arrêts de la CJCE, afin d'avancer des propositions capables de faire évoluer le plus possible la situation existante.