

Le modèle social belge face à la gouvernance européenne

Le 20 novembre 2013, l'Ecole syndicale de la CCB réunissait 270 militants pour débattre des nouveaux outils de gouvernance économique dont l'Union européenne s'est dotée. Ils se sont attelés à en évaluer l'impact sur le modèle social belge...Lars VANDE KEYBUS (Service d'études de la FGTB fédérale) et Anne DUFRESNE (sociologue, FRS-FNRS) ont introduit le sujet en présentant les nouvelles règles de gouvernance économique, leurs conséquences directes pour les travailleurs et les réponses syndicales à la modération salariale (au niveau européen).

La crise économique de 2008, qui frappe encore durement l'Europe, est *d'abord* une crise financière, une crise de liquidités et de solvabilité des institutions financières (banques). En Grèce, en Espagne mais aussi en Belgique, les effets en sont palpables : ralentissement de l'activité économique, fermetures d'entreprises, chômage galopant, gel des salaires. C'est dans ce contexte dépressif que l'Union européenne (UE) vient de se doter de nouveaux outils de gouvernance économique. Le but annoncé est de renforcer le pilier économique de l'Union économique et monétaire, via des règles de discipline budgétaire, une coordination renforcée des politiques économiques et une meilleure gouvernance de la Zone Euro. En adoptant ces mesures, les Etats-membres veulent bien sûr imposer au monde du travail des remèdes libéraux.

Si elles perdurent, ces politiques porteront gravement atteinte à notre modèle social, en remettant en cause la concertation sociale, la liberté de négociation des salaires, la Sécurité sociale, en confiant... au marché la mission de guider l'évolution de nos sociétés !

Les réponses européennes à la crise

Lars VANDE KEYBUS a tout d'abord précisé qu'à l'origine, cette crise fut celle du secteur privé : elle n'est devenue une crise des finances publiques que suite au sauvetage financier des banques par les pouvoirs publics ! Cet endettement massif supplémentaire intervenait, en effet, au plus mauvais moment : par le ralentissement de la croissance économique, les recettes d'Etat fondaient, tandis que les dépenses sociales explosaient, plombant plus encore les finances publiques. Des pays comme la Grèce, le Portugal et l'Espagne ne sachant plus honorer leurs dettes, devaient être sauvés. Par les autres pays européens. Et par la Banque Centrale Européenne et le Fonds Monétaire International. Ces institutions, de tradition conservatrice, ont saisi cette occasion pour *conditionner* leur aide à l'obligation de mener, partout, des réformes néolibérales : les Etats surendettés se retrouvaient forcés de couper dans les dépenses publiques et, pour sortir de la crise, on usa de remèdes...qui en avaient été à l'origine !

¹ Cette **fiche d'actualité** est destinée aux militants en formation à l'Ecole syndicale de Bruxelles, afin de les aider à mieux comprendre certaines questions d'actualité et leurs enjeux syndicaux.

Dès 2011, obsédées par la compétitivité et la croissance, les autorités européennes ont établi une série de mécanismes contraignants permettant le durcissement des mesures de stabilité monétaire adoptées lors de la création de l'euro et la mise en place de sanctions financières pour les pays « insuffisamment performants ». Ce fut le fameux paquet législatif baptisé « 6-pack » : un ensemble de cinq Règlements européens et d'une Directive visant le contrôle du risque de déséquilibres macroéconomiques c'est-à-dire de tout élément jugé nuisible à la compétitivité. Deux procédures vont essentiellement renforcer cette politique :

- **la Procédure renforcée de déficit excessif** : des sanctions, pouvant aller jusqu'à 0,2 % du Produit Intérieur Brut (PIB), s'enclenchent quand les déficits publics sont supérieurs à 3 % et que la dette publique excède 60 % du PIB. Dans cette procédure, les Etats-membres doivent prouver une réduction annuelle 'suffisante' de leur déficit budgétaire et une réduction 'suffisante' de leurs dettes excédant les 60%, faute de quoi des sanctions financières peuvent être imposées ;
- **la Procédure renforcée de déséquilibre excessif** : si, sur la base d'un tableau de bord, les pays présentent des déséquilibres macroéconomiques importants, une procédure pour déséquilibre jugé excessif par la Commission européenne (CE) peut être lancée et des sanctions, pouvant atteindre 0,3 % du PIB, pourront être prises à l'encontre des États...

Avec cette dernière procédure, un contrôle (monitoring) des Etats est instauré au niveau européen, à l'aide d'un tableau de bord comparatif comprenant des indicateurs économiques précis, comme le *coût salarial unitaire*, ce qui revient en fait à un véritable contrôle européen (et libéral) des salaires.

Parallèlement à l'adoption de ce nouveau cadre législatif, la CE a élaboré sa *stratégie 2020*. Cette stratégie résulte en des recommandations, qu'elle adresse spécifiquement à chaque Etat membre en matière d'emploi, d'environnement, de pauvreté. La CE fait ainsi passer ses réformes conservatrices sous le couvert d'objectifs de développement durable : en réalité, les recommandations qu'elle formule sont directement liées aux exigences du 6-pack. La Belgique, en situation de déficit excessif depuis 2009, a été visée par des recommandations de la CE en 2011. Elle s'est, depuis, attachée à réaliser de lourdes économies – surtout dans le domaine social - pour atteindre rapidement l'équilibre des finances publiques. En ce sens, la CE n'a pas hésité pas à réclamer la fin de l'indexation automatique des salaires, à exiger la liaison des pensions légales à l'espérance de vie, la réduction des allocations familiales, etc.

Les difficultés de la Zone Euro sont, selon la CE, liées à la piètre compétitivité des pays membres. Avant l'instauration de l'euro, les pays en difficulté économique pouvaient dévaluer leurs monnaies afin d'équilibrer leurs déficits commerciaux. Mais cela a été rendu impossible avec l'euro. C'est pourquoi les Etats-membres en difficulté sont contraints, par les nouveaux mécanismes législatifs, à une dévaluation interne : via les salaires. Ces derniers ne peuvent plus suivre que l'évolution de la productivité et non plus celle des prix. Résultat des courses : on affaiblit partout les solidarités entre travailleurs d'entreprises et de secteurs différents ; dans un tel modèle, les négociations salariales collectives doivent être menées entreprise par entreprise voire... travailleur par travailleur. Partout en Europe, les salaires minimum, les CCT existantes et souvent... les syndicats mêmes, sont attaqués.

Les résultats de cette politique sont désastreux : la crise est inutilement prolongée et la situation sociale se détériore. Il devient donc urgent de rétablir le pouvoir d'achat des gens et de ne pas se limiter aux salaires lorsqu'on parle 'compétitivité'.

L'enjeu des salaires

De son côté, **Anne DUFRESNE** a tout d'abord rappelé que les salaires sont le moteur de l'économie. Historiquement, au niveau national, c'est bien l'acteur syndical qui a permis la constitution du salaire en un droit négocié. A l'échelle de l'UE, les eurosyndicats ont longtemps abandonné la revendication en matière de salaire, occupés qu'ils étaient par le « dialogue social » européen, processus institutionnalisé depuis 1991, dont le salaire est exclu. Pourtant, depuis 2010, avec la nouvelle gouvernance économique européenne (GEE), les instances européennes s'attaquent explicitement, pour la première fois de leur histoire, au salaire².

Dans leur modèle implicite, le salaire n'est plus un droit négocié, mais bien *un prix de marché*, fixé unilatéralement par l'employeur. Selon le Conseil européen, il faudrait que « les obstacles d'ordre institutionnel à l'ajustement flexible (...) des salaires aux conditions du marché [soient] supprimés » (GOPE, 2010). Comme par exemple, l'indexation automatique des salaires en Belgique. Il s'agit donc d'imposer un ajustement uniquement marchand du salaire, en le faisant sortir du champ du droit négocié. La dépolitisation du salaire le transforme alors en simple « coût du travail », hors de la délibération collective.

En termes de combat syndical européen, une question principale se pose : après quelques décennies de modération salariale, les syndicats peuvent-ils inventer de nouvelles stratégies leur permettant de renouer avec les traditions syndicales nationales de la défense du salaire ?

Anne Dufresne pose un constat statistique : depuis plus de 30 ans, nous assistons à une redistribution massive du salaire vers le capital. La part salariale a chuté de 8 % et la modération s'est installée comme une norme en Europe. Avec le traité et son article 153.5, le salaire est aussi devenu une matière non légiférable à l'échelon de l'UE : il est exclu du champ législatif européen, tout comme la grève et le droit d'association. Comment peut-on alors envisager la politique salariale au niveau européen ?

Au départ, la stratégie de la Confédération européenne des syndicats (CES) a été d'accepter la modération salariale comme une sorte de mal nécessaire pour pallier le chômage de masse. Or, par la suite, l'emploi n'a pas progressé (il a même chuté !). Si cette 'nécessaire' modération s'éternise avec la nouvelle gouvernance économique, elle est désormais sous-tendue par une intervention directe et explicite de l'UE sur les salaires, en l'absence de tout contrôle démocratique. La GEE est en effet l'apogée du processus de l'intégration européenne et révèle la nature intrinsèque de l'UE qui a toujours subordonné le social à l'économique. Dans ce contexte, l'eurosindicalisme a tout intérêt à (re)placer le salaire au cœur de son action !

Lors de son congrès à Athènes en mai 2011, quasi tous les membres de la CES se sont (enfin) radicalement opposés à la GEE et ont marqué leur volonté d'une réponse commune pour une coordination vers le haut des politiques salariales, fiscales et sociales. Une telle coordination est cependant très difficile à trouver. Trois pistes sont évoquées.

² Pour une chronique actualisée des conséquences de la gouvernance économique sur les syndicats, voir Dufresne, A., Pernot, J.M, (eds), *Les syndicats face à la nouvelle gouvernance européenne*, Numéro spécial de la Chronique internationale de l'IRES, n°143-144, décembre 2013, 168 p.

1. *La coordination des négociations collectives.* Initiée dans les années 1990 par la Fédération européenne des métallurgistes (FEM), son objectif à court terme est de lutter contre le dumping social. A long terme, c'est le développement de coopérations substantielles entre les syndicats européens, afin d'aboutir à la négociation de conventions collectives sectorielles européennes. Principale limite à cette démarche : les organisations patronales européennes, satisfaites des restrictions de la GEE en la matière évitent de se constituer en tant qu'interlocuteurs sociaux et refusent de « dialoguer » sur les salaires. Du côté syndical, huit fédérations sectorielles et la CES ont créé des comités de coordination des négociations collectives nationales, ce qui a abouti à l'élaboration d'une norme salariale évaluant, a posteriori, les résultats des négociations nationales³.

2. *Le salaire minimum européen avec la difficulté...d'éviter une harmonisation vers le bas.* Les Scandinaves et les Italiens ont bloqué cette revendication, craignant une perte d'autonomie dans leur négociation collective nationale. La CES a toutefois réussi à établir la base d'une règle de salaire minimum européen selon laquelle celui-ci serait à fixer, pays par pays, entre 50 et 60% du salaire médian national.

3. *La mobilisation collective transnationale,* afin d'éviter le repli national et de créer un nouveau rapport de force en Europe, face, entre autres, aux puissants lobbys patronaux. Multiplier les euromanifestations avec des euroslogans est essentiel. Mais il s'agit aussi d'articuler les actions nationales à des revendications européennes. Ce sont des étapes dans la construction d'identités collectives à l'échelon de l'UE. Et les préalables à la construction de l'eurosyndicalisme passent nécessairement par :
 - la construction de liens avec un mouvement social européen, lui-même en construction;
 - les moyens de pression (droit de grève et d'action collective transnationale);
 - l'invention de formes de coordination permettant d'articuler les niveaux;
 - l'invention d'objectifs *précis* (eurorevendications) et de campagnes *durables*.

Réflexions

On peut donc imaginer, à long terme, une stratégie syndicale européenne de combat, où la montée en revendications pourrait être soutenue par une mobilisation sociale européenne comme par le développement d'autres pratiques de mobilisation. Le travail d'éducation permanente est fondamental à ce stade. Il est, pour nous, important de sensibiliser les travailleurs à ces enjeux. Le chemin risque d'être long... Mais c'est possible et quel fabuleux objectif !

³ Pour plus de détails sur l'histoire des initiatives de coordination, voir Dufresne Anne, « Le salaire, un enjeu pour l'eurosyndicalisme », PUN, Nancy, 2011.