



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

ATTEINTE À LA POSITION DE NÉGOCIATION DES TRAVAILLEURS EUROPÉENS

MONITEUR CES DE L'AUSTÉRITÉ N° 3

L'austérité ne se limite pas à une réduction des déficits publics mais consiste également à « discipliner » les salaires pour augmenter les bénéfices des entreprises. Pour y arriver, les politiques d'austérité salariale visent à affaiblir les systèmes de conventions collectives qui responsabilisent les travailleurs dans leurs relations avec les employeurs.

Les conventions collectives de travail sont en général plus fortes au niveau sectoriel où la technique traditionnelle des employeurs de menacer de délocaliser la production et l'emploi à défaut de sacrifices salariaux est beaucoup moins efficace. C'est la raison pour laquelle les employeurs tiennent à replacer les négociations collectives au niveau de l'entreprise. Dès lors que le droit du travail et les systèmes de conventions salariales permettent à l'entreprise de réduire les salaires négociés à son niveau par rapport à ceux négociés au plan sectoriel national, la stratégie consistant à faire pression sur les travailleurs à accepter des réductions salariales pour conserver leur emploi peut alors être pleinement mise en œuvre.

L'Allemagne en est un clair exemple. En 2003, les employeurs du secteur des industries métalliques essayaient de convertir la semaine de 35 heures en une semaine plus longue sans augmentation. Face à la forte résistance d'IG Metall, ils ont échoué au plan sectoriel. Les employeurs allemands du secteur décidèrent alors de porter le combat au niveau des entreprises individuelles en s'appuyant sur les clauses dérogatoires de l'accord dit de Pforzheim. Les conseils d'entreprises et les syndicats ont ainsi été contraints, entreprise par entreprise, à des « concessions collectives » en recul par rapport à l'accord national conclu au plan sectoriel. Le résultat final en a été des années de stagnation salariale pour les travailleurs en Allemagne.

La même technique est maintenant utilisée dans plusieurs pays (voir le tableau pour une vue d'ensemble) :

- En Grèce, sous la pression du FMI et de la Commission européenne (DG ECFIN), le principe du droit du travail selon lequel les conventions collectives au niveau des entreprises ne peuvent pas être moins favorables que l'accord sectoriel national est aboli. Cela, de pair avec la restriction imposée aux syndicats les empêchant de faire appel à un arbitrage en cas de différend collectif, implique que la position de négociation des entreprises individuelles sera fortement renforcée.

- En Espagne, les entreprises ont maintenant la possibilité de ne pas appliquer l'accord sectoriel au cas où cela devient nécessaire du fait de la situation économique ou des perspectives de l'entreprise. Encore une fois, le poids de la direction de l'entreprise individuelle dans les négociations en sort renforcé.
- En Estonie, la nouvelle législation sur le travail (dite réforme de « flexicurité ») contient quelques normes limitées sur les conditions de travail, le reste devant être négocié au niveau du contrat de travail individuel. Il en a résulté que les entreprises ont commencé à massivement réduire les salaires tout en raccourcissant le temps de travail, et tout cela sur base individuelle. Les travailleurs refusant cette situation étaient licenciés (à moindre coût comme indiqué plus bas).
- Dans d'autres pays (République tchèque, Bulgarie), les salaires minima sont bloqués et n'entraînent donc pas à la hausse le reste de la structure salariale. La France poursuit le même objectif en affaiblissant la dynamique du salaire minimum.

Affaiblissement des systèmes de conventions collectives

Espagne	Possibilités accrues pour les entreprises de ne pas appliquer l'accord sectoriel (selon « la situation et les perspectives de l'entreprise ») entraînant un renforcement de la position de la direction.
Grèce	<ul style="list-style-type: none"> • Les nouveaux arrivants de moins de 25 ans sur le marché du travail reçoivent seulement 84% du salaire minimum fixé par la convention collective du secteur. • Abolition du principe de faveur : les contrats de travail peuvent maintenant fixer un salaire plus bas que celui prévu par l'accord de secteur ou national. • Le recours unilatéral (de la part du syndicat) à la médiation et à l'arbitrage serait aboli (discussions en cours).
Estonie	La nouvelle législation sur le travail (réforme « flexicurité ») inclut maintenant quelques normes limitées, le reste étant négocié au niveau du contrat de travail individuel. Le résultat est que les entreprises ont réduit les salaires tout en raccourcissant le temps de travail, et tout cela sur base individuelle. Les travailleurs refusant cette situation étaient licenciés (à moindre coût). Du fait de la crise financière, les syndicats étaient dans l'impossibilité de négocier des conventions collectives au lieu de contrats individuels.
France	<ul style="list-style-type: none"> • Pas d'avancée supplémentaire lors de l'augmentation du salaire minimum. • Retard dans l'augmentation du salaire minimum afin de laisser plus de temps pour les négociations sectorielles/d'entreprises. • Diminution due à la crise du nombre de conventions sectorielles (de 549 à 421)... • ... alors qu'au même moment les bonus augmentent (caractère individuel et inégalitaire).
Bulgarie	<ul style="list-style-type: none"> • Stagnation du salaire minimum en 2009 et 2010. • Deux tiers des accords sectoriels contiennent une clause prévoyant que les salaires ne tombent pas en dessous de 60 ou 70% avec un intérêt payable sur le montant du salaire dû.
République tchèque	Dernière indexation du salaire minimum en 2006.
Pologne	L'obligation de négociation annuelle est suspendue. Abolition de l'accord tripartite sur les modalités en matière de négociation salariale aux niveaux inférieurs. En échange, les entreprises s'étaient engagées à réduire le recours aux contrats de travail à durée

	déterminée mais ceci n'a pas été appliqué.
--	--

Source : Questionnaire CES annuel sur les conventions collectives.

Ces « réformes » vont transformer les revenus du travail en bénéfices entraînant ainsi un nouvel accroissement des inégalités. Cela affaiblira la demande globale et la reprise économique tandis que, en l'absence d'une dynamique de demande, les marges bénéficiaires plus élevées ne seront pas converties en nouveaux investissements productifs mais en dividendes et en rachats de capitaux.