

31 janvier 2013

Position d'industriAll European Trade Union sur la note de discussion de la Commission :

Echange de vues tripartite sur les évolutions salariales

La Commission européenne a publié récemment une note de discussion pour la réunion de l'EMCO (Comité de l'emploi de l'Union européenne). Cette note de discussion définit comment les évolutions salariales en Europe peuvent être contrôlées et influencées au sein d'un organe tripartite.

IndustriAll European Trade Union ne s'oppose pas à la centralisation d'informations relatives aux salaires à l'échelon européen en tant que tel. Nous accueillons également le fait que la Commission reconnaisse « le rôle essentiel des partenaires sociaux à son niveau, en prenant en considération la diversité des systèmes nationaux ».

Nous sommes toutefois très inquiets par rapport à cette note de discussion qui contient un certain nombre de thèmes qui sont clairement et entièrement inacceptables pour des organisations syndicales. La question est maintenant : quel est le but de cet exercice ?

1. L'intention générale de la Commission semble de vouloir interférer avec les politiques salariales nationales et la détermination salariale. Une intention qui est confirmée par la citation suivante issue de la note de discussion: *"To monitor the effect of wage-setting systems, in particular indexation mechanisms, and if necessary to amend them, respecting national consultation practices, in order to better reflect productivity developments and support job creation. It is important that minimum wage levels strike the right balance between employment creation and adequate income."* (texte officiel anglais)

(Proposition de traduction : « *Pour contrôler les conséquences des mécanismes de fixation des salaires, et en particulier les mécanismes d'indexation, et si nécessaire leur modification, en respectant les pratiques de consultation nationales, en vue de mieux refléter les évolutions de la productivité et soutenir la création d'emplois. Il est important que les niveaux de salaires minimum atteignent le bon équilibre entre la création d'emplois et le salaire adéquat.* »)

Nous ne sommes PAS d'accord avec l'intention générale de la Commission. Pour nous, la seule position valable est la suivante :

Les partenaires sociaux – organisations syndicales et associations patronales – doivent négocier les augmentations salariales de façon autonome, sans interférence d'une institution gouvernementale de quelque niveau que ce soit.

Press 2/2013

2. Dans le même temps, d'autres thèmes mentionnés dans la note de discussion sont également inacceptables à nos yeux: pour augmenter la compétitivité, la Commission définit un certain nombre de demandes: « moderniser les mécanismes de fixation des salaires », « accroître la flexibilité en matière de fixation des salaires, comme faciliter les conditions pour les entreprises de ne pas tenir compte d'accords collectifs de plus haut niveau et la révision des accords salariaux sectoriels ».

Voici tous les instruments qui saperaient le rôle des organisations syndicales en matière de négociations collectives et qui diminueraient en même temps les salaires !

Jusqu'à présent, la Commission a toujours été en faveur de la décentralisation des négociations collectives et elle en a même vanté les mérites. Mais les mesures d'austérité en cours ont également déjà mené à des interventions directes sur les salaires et la fixation des salaires. Des exemples qui illustrent ce dernier point peuvent être trouvés dans bon nombre de pays du sud-est de l'Europe: des gels de salaires et des réductions de salaires, particulièrement dans le secteur public, et l'intervention directe dans les salaires minimums (Grèce), etc. Par conséquent, les salaires réels ont diminué en Grèce, en Italie, au Portugal et en Espagne et les tendances déflationnistes et la récession ont été stimulées.

Il est clair pour nous que cela doit cesser – la poursuite d'efforts dans cette direction est complètement inacceptables.

L'« échange tripartite » doit pour cette raison être considéré dans le contexte de la Gouvernance économique de la Commission. Dans le cadre de cette nouvelle coordination, la Commission établit des recommandations pour la politique économique des Etats membres de l'UE dans un cycle annuel – le semestre européen. Ces recommandations contiennent également une politique en matière de salaires.

Dans presque tous les documents publiés récemment concernant des questions économiques (e.g. « Evolutions du marché de l'emploi en Europe 2012 », « Vers une reprise génératrice d'emplois » ou « l'Examen annuel de la croissance 2013 »), la Commission souligne et demande des mécanismes d'intervention en matière de salaires et – tout particulièrement dans le document du Conseil ECOFIN « Evolutions du marché de l'emploi en Europe 2012 » – la réduction de la capacité de fixation des salaires des organisations syndicales.

C'est la raison pour laquelle industriAll Europe souhaite souligner les principes suivants:

- Les partenaires sociaux nationaux ont la responsabilité de décider du niveau auquel a lieu les négociations collectives.

- Les partenaires sociaux – organisations syndicales et associations patronales – doivent négocier les augmentations salariales de façon autonome sans interférence d’aucune institution gouvernementale, de quelque niveau qu’elle soit.
- La création d’un forum tripartite supplémentaire pour un échange de vues sur les évolutions salariales n’est pas nécessaire. Un forum adéquat existe déjà. Avec un certain nombre d’adaptations, il pourrait discuter de la politique salariale en Europe : le dialogue social macro-économique avec la participation de la Banque centrale européenne.
- Les négociations collectives sur des questions centrales comme les salaires et le temps de travail ont lieu aujourd’hui entre les partenaires sociaux, les organisations syndicales et les organisations patronales et/ou les employeurs à l’échelon national. A nos yeux, il ne s’agit pas d’une question à traiter à l’échelon européen.
- Les organisations syndicales nationales peuvent coordonner leur politique de négociation collective à l’échelon européen, mais il s’agit là de leur décision et ce n’est pas la même chose qu’une politique de fixation des salaires à l’échelon européen, sous l’influence de la Commission.
- En tant qu’industriAll European Trade Union, nous ne possédons pas de mandat pour discuter de la fixation des salaires avec la Commission à l’échelon européen; nous ne donnons pas non plus de mandat à la CES pour le faire en notre nom.

Pour plus d’informations : Press Officer: Linda Rackham
- linda.rackham@industrial-europe.eu - Tél.: 0032 (0)2 2271018