



CSI

RÉSUMÉ-RAPPORT *NOUVEAUX FRONTS* AVRIL 2013

Les salariés sont en première ligne dans la guerre menée contre les conditions de vie et de travail.

«Les assauts du FMI contre les négociations collectives: une posture idéologique sans fondement économique.»

Confédération syndicale internationale

« Les employeurs ne partagent par leur richesse. Si vous ne pouvez pas négocier, vous n'aurez jamais un salaire décent. On se croirait dans une dictature économique. »

Christina - Espagne



« Ma génération n'a pas d'avenir. Les tensions ici sont très grandes. »

Giorgos - Grèce



« Nous ne pesons pas une once dans les négociations collectives. »

Roland - États-Unis

SOMMAIRE

Introduction	4
Les assauts du FMI contre la négociation collective	7
Coût du travail, compétitivité et crise économique	12
Conclusions et recommandations	15

Rapport *Nouveaux Fronts de la CSI* AVRIL 2013



Photo: CSI

Introduction

Cinq ans après le début de la Grande Récession, la politique de rigueur est un échec; elle a mené à des taux extrêmement élevés de chômage, des inégalités croissantes, la marginalisation de toute une génération de jeunes, et le désespoir d'un secteur informel en plein essor, où les règles ne s'appliquent tout simplement pas.

Les institutions internationales n'ont pas su prévenir la crise économique; aujourd'hui, elles sont en train d'échouer à réguler la rapacité et les dégâts des capitaux spéculatifs, et à prévenir une prochaine crise bancaire. Rien n'est fait pour repenser le modèle économique et commercial qui a généré des inégalités inédites. L'économie mondiale n'est en rien plus stable qu'elle ne l'était il y a cinq ans.

Or ce sont ces mêmes institutions qui utilisent désormais la crise économique comme prétexte pour attaquer les droits du travail, les salaires, la sécurité de l'emploi et la protection sociale, tout en menant un assaut soutenu contre les salaires et les conditions de travail des salariés qui ont encore un emploi.

Le rapport de la CSI «Nouveaux Fronts» de 2012 donnait un aperçu des conditions économiques globales, illustré par la crise économique et sociale dans six pays: la Bulgarie, la République dominicaine, la Grèce, l'Indonésie, le Népal et la Zambie. Le rapport reprenait également les récits des travailleurs sur les effets sur leur famille de ces attaques contre leurs droits.

Le rapport «Nouveaux Fronts» d'avril 2013 analyse les efforts du Fonds monétaire international (FMI) pour miner le droit de négociation collective. Le FMI est parfois soutenu par d'autres institutions, comme en Europe, où la Commission Européenne et la Banque Centrale Européenne sont ses partenaires; ils constituent à eux trois la «Troïka»¹. Certaines sections de l'OCDE ont également soutenu des politiques similaires.

Le FMI prétend n'avoir aucune expertise reconnue en matière de marché du travail; il n'en dispose pas moins d'un set «clef-en-main» fait de conditionnalités, recommandations et prin-

cipes directeurs, qui, tous, affaiblissent la négociation collective, les syndicats et le dialogue social.

Le droit de négociation collective, la pierre angulaire des relations entre salarié et employeur, est aujourd'hui menacé; il s'agit pourtant d'un droit global fondamental, reconnu par l'Organisation internationale du travail (OIT). Les troubles sociaux et la pauvreté croissante sont considérés comme de simples dommages collatéraux dans ces charges menées tambour battant contre les droits du travail.

Notre rapport «Nouveaux Fronts» 2013 montre qu'il n'existe aucune justification économique à ces attaques répétées contre les droits du travail, avec leur impact dévastateur sur les familles, les communautés et les économies.

La Grande-Bretagne, les États-Unis, l'Australie ont vu des vagues successives d'érosion systématique des droits du travail et de négociation collective – et c'est maintenant au tour d'autres pays d'Europe.

À chaque fois, les travailleurs et leurs syndicats ont résisté pour protéger ces droits. Une fois de plus, il a été laissé libre cours à la vulgate conservatrice américaine sur la liberté des entreprises. Une fois de plus, il faut résister pour que ces droits soient défendus.

Aujourd'hui, cette attaque frontale est particulièrement évidente dans les pays européens, où les décideurs prétendent que la diminution du coût du travail permettra d'améliorer la compétitivité de leur économie, misant ainsi sur les exportations pour sortir le pays de la récession.

Cet assaut n'est pas confiné à la périphérie de l'Europe: des économies européennes plus solides, et des pays au-delà de cette région, ont également subi d'importantes pressions pour appliquer, voire durcir, ces réformes draconiennes en vue de maintenir leur supposé «avantage compétitif».

Et voilà le dilemme classique qui resurgit: les États sont encouragés à prospérer au détriment de leurs voisins, et à surenchérir



Crédit Photo © J. Rebello/ Secrétariat de communication CC00

dans les restrictions imposées aux droits du travail, officiellement pour stimuler les exportations et donner un coup d'accélérateur à la croissance économique.

Des mythes économiques

Les décideurs semblent oublier que les pays ne peuvent pas tous avoir un excédent commercial ou une croissance axée sur les exportations.

Les perspectives économiques globales sont fragiles, et une reprise prochaine est pour l'heure hors d'atteinte. Il n'y a tout simplement pas assez d'acheteurs pour tous les biens et services que les pays cherchent à exporter.

Le commerce mondial, qui s'appuie sur un socle social inexistant et un droit de négociation collective en déclin, a à son actif une croissance sans emploi et des inégalités massives.

Les accords d'après-guerre sur les normes du travail et la protection sociale, ces puissants stabilisateurs économiques et sociaux, sont manifestement dans la ligne de mire des décideurs politiques, qui ne peuvent ou ne veulent pas affronter les forces destructrices de l'avidité insatiable.

Pour faire redémarrer la croissance, il faut accroître les revenus et donner aux populations la confiance pour dépenser. Les travailleurs ont besoin d'argent dans leur poche et la certitude que leurs emplois sont garantis.

Les régimes de négociation collective

L'objectif central de ces institutions internationales est de tailler dans le vif du coût du travail, en substituant aux régimes inter-entreprises, industriels ou nationaux, de négociation collective, des négociations au cas par cas, à l'échelle de l'entreprise – voire pas de négociation collective du tout.

Revenir à des négociations à l'échelle de l'entreprise est inéquitable en tout état de cause. Mais le passage d'accords sectoriels à des accords d'entreprise est singulièrement douloureux dans les pays marqués par une très grande proportion de petites

entreprises; ces pays sont souvent en première ligne de telles réformes. Leurs économies ne sont pas composées d'usines de production de grande taille, mais plutôt d'une multitude de petites entreprises.

Sans conventions collectives nationales ou sectorielles, sans socle de protection sociale nationale, les salariés peinent à être représentés équitablement.

La négociation individuelle ou d'entreprise ne peut que produire de l'instabilité économique, de la concurrence déloyale et le développement d'une économie informelle nuisible à une économie viable et au travail décent. Le coût du travail est alors déterminé non par la valeur du travail accompli, mais par les employeurs, de façon discrétionnaire.

Les négociations d'entreprise alimentent une concurrence néfaste sur le coût du travail.

► Elles incitent les employeurs à adopter des pratiques antisyndicales et à se dégager des conventions collectives.

► Dans certains pays, il est courant de promouvoir des «agents» syndicaux non responsables devant les travailleurs, qui prennent le relais des négociations pour le compte des salariés.

► Dans d'autres pays, la protection légale des syndicats est affaiblie, et le critère de «représentativité» des associations syndicales ou patronales est déterminé par des personnes travaillant pour les institutions internationales. C'est là une pratique fort peu démocratique.

Même là où une marge de manœuvre pour les négociations inter-entreprises a été maintenue, les clauses d'extension des conventions collectives ont été restreintes, voire éliminées; des clauses de désengagement, permettant aux entreprises de se retirer d'accords sectoriels, ont été introduites.

Au vu de l'évolution observée jusqu'ici, l'élimination totale de la négociation collective dans le secteur privé de plusieurs pays est à craindre. Cela signifiera un pouvoir accru pour les employeurs,

qui pourront ainsi dicter les conditions de travail et contrôler leurs salariés, tout comme cela aggraverait sensiblement les inégalités de salaire, et accélérerait le déclin de la part salariale dans la production nationale, déclin observé depuis près de vingt ans.

Si la pression est ressentie sur tous les continents, il est indéniable que le modèle social européen – modèle sur lequel l'Europe est fondée, et qui a généré presque soixante-dix ans de paix et de prospérité – est dans la ligne de mire de forces conservatrices convergentes.

Qu'il s'agisse d'institutions non démocratiques ou de gouvernements élus démocratiquement, tous semblent accepter cette dégradation sociale et des inégalités devenues massives. Ils suivent en cela le modèle américain: pas de minima sociaux, pas d'outils de redistribution des richesses comme la protection sociale, les salaires minimums et le droit de négociation collective.

Ces assauts répétés contre le droit de négociation collective, l'appauvrissement dû à l'austérité, et ce travail de sape des gouvernements démocratiques par les institutions internationales doivent maintenant cesser.

Vers un chaos économique, social et politique

La politique de rigueur sans pitié, couplée à des réformes du marché du travail, a naturellement conduit à une grande frustration au sein de la population active: comment croire que les principaux partis politiques défendront ses intérêts? Les récents résultats électoraux en Italie ont montré qu'une majorité des électeurs rejettent le parti ayant imposé des réformes de l'emploi et des mesures de rigueur; tandis que les élections grecques de 2012 ont révélé un soutien puissant pour les mouvements d'extrême droite.

Le Sondage mondial de la CSI en 2012 montre que moins de 13% de la population mondiale pense avoir une influence sur les décisions économiques de gouvernements élus démocratiquement.

Ces attaques répétées contre les moyens de subsistance des salariés, la sécurité de leur emploi et sur leurs droits font craindre une spirale descendante vers le chaos économique, social et politique.

Des actions illégales au regard du droit international

Les restrictions du droit de négociation collective et de la liberté d'association contreviennent également au droit international. Le Comité de la liberté syndicale de l'OIT a une fois de plus confirmé que les réformes de cette nature en Grèce violent les Conventions fondamentales de l'OIT sur le droit de négociation collective et la liberté d'association².

Reconstruire des économies

Il est temps que cessent ces attaques contre les droits fondamentaux et les outils de redistribution compris dans les droits de négociation collective. Ces outils sont indispensables pour construire la justice sociale et combler l'écart croissant entre riches et pauvres.

Lors de discussions récentes avec le FMI, la directrice générale Christine Lagarde s'est engagée à respecter les normes internationales du travail, à promouvoir le rôle d'un salaire minimum, et à accorder la priorité à la création d'emplois. Le temps seul dira si l'écart entre les positions de la CSI et l'érosion des droits fondamentaux impliquée par les conditionnalités imposées par le FMI peut être réduit.

Mais il nous faut d'abord distinguer la réalité de l'imaginaire.

Ce rapport «Nouveaux Fronts» 2013 passe en revue:

- Les preuves factuelles des relations entre force de la présence syndicale et régimes de négociation collective d'une part, et les indicateurs du marché du travail et de la performance économique, de l'autre;

- Les éléments portant sur l'impact de la puissance syndicale et de la négociation collective sur les disparités des salaires et les facteurs de production, au vu du rôle moteur des inégalités de revenus dans la crise économique globale.

Il n'y a pas de justification économique à ces réformes du marché du travail. Le rapport établit que rien de probant ne permet d'affirmer que les pays avec de faibles droits de négociation collective, et où les employeurs décident unilatéralement des salaires, aient des résultats économiques brillants: ils ne témoignent pas d'une croissance plus forte, d'un chômage moins élevé ou de meilleurs résultats d'exportation que d'autres pays. En revanche, ils témoignent de plus grandes disparités salariales.

La stratégie économique suivie par le FMI et par la Troïka dans les pays européens en crise est profondément faussée.

Les coupes dans le coût du travail ne sont aucunement parvenues à stimuler la croissance. Les diminutions de salaire et les affaiblissements de la protection sociale ne font qu'accentuer les effets toxiques de la rigueur fiscale en réduisant encore la demande.

Il est désolant qu'aucune des institutions en question n'ait envisagé la possibilité de stratégies de croissance nationale spécifiques, qui orienteraient les investissements vers des secteurs et des industries générateurs de croissance économique.

Il est temps d'investir dans les emplois et de reconstruire les économies, afin de produire une distribution plus équitable de la richesse.

Les gouvernements doivent investir dans les infrastructures susceptibles d'améliorer les conditions de vie et élargir le potentiel de nos économies: dans les systèmes de santé et d'éducation, dans les transports et les communications, ainsi que dans l'économie verte.

Il importe de souligner que la négociation collective est un droit et un outil de redistribution – efficace pour les salariés, mais, tout autant, pour les économies nationales.

Sharan Burrow, secrétaire générale, CSI

Les conditions économiques globales

Les inégalités de revenus et de richesse s'accroissent à un rythme accéléré – et intolérable. En 2013, les écarts entre les très riches et le reste de la société continueront à se creuser dans presque tous les pays. L'aggravation des inégalités de revenus constitue l'une des menaces globales les plus pressantes en 2013. Plus de 200 millions de personnes seront au chômage, dont 40% de jeunes. Près de 75 millions de personnes ont perdu leur emploi en 2012; selon les projections, ce devrait être pire encore en 2013.

Un nombre croissant de travailleurs sont contraints d'accepter des contrats à durée déterminée ou des emplois dans l'économie informelle, avec des salaires bas, peu de prestations sociales, et aucune sécurité de l'emploi.

Les assauts du FMI contre la négociation collective

Les prévisions économiques

Avant de devenir économiste en chef au FMI, Olivier Blanchard avait prévu les tourments qu'auraient à endurer les pays à la périphérie de la zone euro³. Blanchard arguait que sans flexibilité de la politique monétaire et du taux de change nominal, des pays comme le Portugal, l'Italie et l'Espagne auraient besoin d'une large marge d'ajustement de leur politique fiscale et salariale s'ils voulaient maintenir leur compétitivité. Blanchard affirmait que de tels ajustements ne pourraient avoir lieu dans un court laps de temps que s'ils mettent en place un régime centralisé de négociation collective rassemblant les entreprises et les syndicats, et peut-être l'État⁴. Blanchard était néanmoins pessimiste quant au fonctionnement de telles institutions du marché du travail: «Tout cela – une structure de négociation

centralisée prête à être utilisée en cas de besoin, des syndicats représentatifs, un dialogue continu entre les syndicats et les entreprises, une politique fiscale active – est à *contre-courant de l'évolution actuelle... C'est là ma préoccupation principale pour l'avenir*».⁵

Même si l'on affirme que le coût du travail a besoin d'être ajusté, on peut penser, comme en avait argué l'économiste en chef du FMI, que la meilleure façon d'y parvenir serait de collaborer avec les syndicats afin d'atteindre un consensus – plutôt que d'utiliser les gaz lacrymogènes et la police anti-émeutes pour imposer rigueur et dévaluation interne.

Le débat sur l'impact de la force syndicale et des différents systèmes de négociation collective sur les résultats économiques est ancien ; nous disposons de données à ce sujet depuis plus de quarante ans. Il est néanmoins difficile d'obtenir des résultats consolidés, car il est malaisé de mesurer exactement les différents régimes de négociation collective, et d'identifier l'effet précis qu'ils ont sur l'évolution macro-économique quand tant d'autres paramètres sont en jeu.

Les régimes de négociation collective

Il n'existe aucune preuve indiscutable que les États dotés de régimes de négociation collective fortement décentralisés et de syndicats faibles aient de meilleurs résultats économiques, ou moins de chômage, que les autres. Bien au contraire, les éléments factuels obtenus depuis des décennies suggèrent que les pays qui disposent de systèmes de négociation collective plus synchronisés ont probablement un avantage dans leur lutte contre le chômage. Ils ont en tout état de cause une avance très nette en matière de réduction des inégalités salariales⁶.

Les travaux néolibéraux des années 1970 et 1980 ont d'abord défendu l'idée que des régimes de négociation collective forte-

ment synchronisés et un dialogue social au niveau national auraient des effets positifs sur l'économie⁷. L'idée en était que si les structures de négociation étaient plus centralisées, couvrant donc plus de salariés, les associations syndicales et patronales auraient davantage tendance à prendre en compte les effets secondaires négatifs résultant potentiellement de l'augmentation du coût du travail.

Ainsi, lors de négociations hautement centralisées où les syndicats agissent pour le compte de toute la population active, ils sont théoriquement davantage susceptibles de prendre en compte les effets d'une hausse de salaire sur la compétitivité de l'économie, la croissance, le chômage ou l'inflation. Ces conséquences macro-économiques ne sauraient être ignorées s'il s'agit d'un accord qui devra satisfaire salariés et employeurs. Selon cette théorie, les coûts économiques sont alors «internalisés», et le syndicat acceptera un accord salarial global plus modeste, si celui-ci bénéficie au salarié dont le salaire médian est inférieur à la moyenne⁸.

Dans les systèmes décentralisés en revanche, les parties vont chercher à maximiser leurs gains ou ceux du groupe spécifique qu'ils représentent, dans l'espoir que les conséquences négatives pourront être externalisées à des parties tierces. Les coûts seront portés par les consommateurs sous la forme de l'inflation, par d'autres travailleurs sous la forme du chômage, ou par l'État qui a besoin de soutenir ceux qui sont excessivement pénalisés par les ajustements de salaire.

En d'autres termes, plus les conventions collectives couvrent une large majorité des salariés, plus ces accords seront également positifs pour la société dans son ensemble. C'est là de toute évidence le meilleur moyen d'éviter le dilemme dit *insider-outsider* (opposition entre travailleurs intégrés et travailleurs exclus) mis en lumière par les économistes néo-classiques. Il s'agit là aussi du moyen le plus efficace pour faire face avec célérité aux chocs écono-

«Depuis dix-huit mois que les réformes du marché du travail ont été introduites en Roumanie, la négociation collective a été réduite des deux tiers».

« Ces deux dernières années, plus de 2% de la population au Portugal a quitté le pays ».

miques, et éviter que des pics temporaires du chômage ne deviennent un frein permanent à la croissance.

Les travaux sur les effets économiques des différents régimes de négociation collective se sont depuis étoffés. Il est maintenant généralement admis que l'impact économique des différents systèmes dépend du paysage politique et de la protection légale et institutionnelle accordée à la négociation collective. Cet impact peut également dépendre d'autres facteurs, tels que la politique monétaire ou les accords commerciaux internationaux.

De récents travaux suggèrent en outre que le mécanisme de transmission entre la synchronisation des négociations et la baisse du chômage passe par la promotion de la productivité plutôt que par un délai dans la hausse des salaires. De plus, les travaux se concentrent désormais davantage sur des considérations plus dynamiques, et analysent la meilleure capacité des pays où les négociations collectives sont fortement synchronisées à affronter des chocs économiques défavorables par rapport à d'autres systèmes.

Il importe aussi de garder à l'esprit que de nombreux économistes qui ont travaillé sur l'impact macro-économique des différents régimes de négociation collective avaient une perspective très étroite: seule les intéressait la retenue salariale, censée faire baisser le chômage. Ils ne s'intéressaient pas au rôle potentiel des augmentations de salaires pour stimuler la demande globale et les changements structurels, et permettre aux syndicats de jouer un rôle plus constructif dans la gestion des économies. Ces considérations sont particulièrement opportunes aujourd'hui, alors que la grande majorité des économies développées sont en récession, ou bien

ÉTUDE DE CAS:

Giorgos, barman en Grèce

«Cela fait quatre ans que je travaille au Casino Mont Parnes. Les gens viennent parier ici; mais personne ne devrait avoir le droit de jouer à la roulette avec les droits des travailleurs.

Il y a deux ans, avant le vrai début de la crise, mon salaire au casino était excellent par rapport à celui d'autres employés en Grèce. Il oscillait entre 1500 et 1700 euros par mois. Lorsque la crise a éclaté, j'entendais parler des réductions de salaire: ils disaient à l'époque que les mesures adoptées par le secteur public allaient bientôt être transposées dans le privé, mais je n'en croyais pas un mot. Tout cela ne me concerne en rien, me disais-je.

Puis j'ai appris que mon accord sectoriel, censé être valable jusqu'à la fin 2013, avait été interrompu unilatéralement. Pour ce faire, les employeurs avaient utilisé des lois introduites par la Troïka. Lorsque je me suis présenté ce jour-là au casino pour prendre mon poste, j'ai vu une affiche sur le mur: «Chers collègues. Votre accord collectif n'est désormais plus valable; nous l'avons unilatéralement aboli. Si vous souhaitez un nouvel accord, il vous faudra accepter une baisse de 15% de vos salaires bruts, et l'élimination d'une partie des prestations sociales ».

Parmi mes amis, je suis le seul à avoir un travail. Il y a de grosses tensions entre nous. C'est là peut-être le pire – le niveau de tension au sein de toute la population.

En dernière instance, il n'y a pas d'avenir pour ma génération. Les accords sectoriels ont été abolis dans de nombreux secteurs. C'était là le coup fatal.

Nous ne sommes ni paresseux, ni voleurs. Si je ne paie pas mes impôts, on me qualifie de voleur; mais quand le FMI me vole mon salaire, on dit que c'est la loi».



Photo: Damienne Caron

croissent très lentement. Dans de telles circonstances, la dévaluation interne et la croissance axée sur l'exportation ne sauraient constituer une solution viable pour tous.

Les réformes du marché du travail et la reprise économique

Après la mise en œuvre de réductions massives du coût du travail dans des pays comme la Grèce, on attend toujours les signes d'une reprise fondée sur l'exportation. Faire baisser de force les salaires pour faire diminuer le prix de biens et services pour lesquels il n'y a pas de demande n'est tout simplement pas une solution aux problèmes de pays dans cette situation.

Les négociations centralisées avec les syndicats ne devraient par conséquent pas chercher à abaisser les salaires nominaux. Il est certes possible de discuter de l'opportunité de la modération des salaires réels et la temporalité spécifique des ajus-

tements, mais il est essentiel que les salariés et leurs représentants soient partie prenante dans les décisions sur les politiques économiques et sociales globales.

Les gouvernements pourraient ainsi compter sur leur soutien pour d'autres réformes structurelles importantes ou des politiques macro-économiques auxquelles les travailleurs résisteraient vigoureusement s'ils étaient exclus du processus de décision.

Ce sont des réformes d'ensemble de cette nature qui stimulent la productivité, facilitent l'introduction de nouvelles technologies et de méthodes de travail innovantes, et créent ces nouvelles industries tournées vers l'exportation essentielles à une reprise économique durable. De nombreux pays ont impliqué les syndicats dans la mise en œuvre de réformes d'ensemble: ainsi en va-t-il des «Pactes Sociaux» courants dans les pays scandinaves et en Autriche dans les années 1960

et 1970; des «Accords» australiens mis en œuvre entre 1983 et 1996; et du partenariat social en Irlande. On trouve d'autres exemples de Pactes sociaux en Europe durant les années 1990, qui ont facilité les changements structurels et permis de faire diminuer le chômage⁹.

Il ne s'agit là que de quelques exemples de pays qui ont transformé leur économie, accru leur compétitivité et promu l'emploi en impliquant les syndicats dans des négociations centralisées qui couvraient non seulement les salaires, mais aussi d'autres questions économiques et sociales globales. Dans certains cas, les syndicats ont accepté de limiter les salaires réels, et ont obtenu en contrepartie des améliorations du «salaire social» ou des politiques stimulant la croissance et l'innovation.

Les accords nationaux de cette nature ont souvent été le plus efficaces lorsque les pays affrontaient une crise économique sévère et que tous les secteurs de la société devaient coopérer pour partager équitablement le fardeau de l'ajustement. C'est précisément là la situation qui prévaut dans une partie de l'Europe depuis cinq ans.

Un effort concerté pour construire un consensus selon ces principes était stratégiquement une bien meilleure solution économique et politique que le passage en force de réformes comme ce que nous avons vu en Grèce, en Espagne, en Italie ou ailleurs.

Dans cette récession, l'Islande est le seul pays d'Europe à avoir maintenu des aspects de son approche consensuelle, et à avoir impliqué les syndicats dans les discussions sur les stratégies économiques globales. En conséquence, la reprise économique y est en bonne voie, sans que la stabilité politique et la cohésion sociale ne soient menacées, contrairement à de nombreux autres pays.

Dans une certaine mesure l'Irlande a également misé sur le dialogue avec les partenaires sociaux pour maintenir une cohésion sociale et s'assurer le soutien

TÉMOIGNAGE

Bob Hawke, ancien Premier ministre d'Australie

Le programme australien WorkChoices visait, en introduisant des contrats indépendants, à nuire gravement au régime de négociation collective.

«WorkChoices, cette charge du gouvernement Howard contre les droits du travail, étaient d'origine idéologique. Elle faisait partie de cette philosophie politique de John Howard très agressive contre les syndicats.

Selon lui, les syndicats nuisent au libre jeu des forces du marché, et s'opposent aux intérêts bien compris de la croissance économique – évidemment, il s'agit là d'une déformation grossière de la réalité. Nous avons bien vu ce qui se passe lorsqu'on laisse libre cours aux forces du marché, sans aucune régulation.

WorkChoices représentait une répudiation complète du principe fondamental d'une chance égale pour tous. Si cette mesure avait été mise en œuvre, le caractère même de l'Australie en aurait été modifié: nous n'aurions plus pu nous appeler le pays du «fair go» – une chance égale pour tous.

Lorsque les droits syndicaux sont aussi violemment restreints qu'ils l'étaient sous WorkChoices, les dés sont indéniablement pipés en faveur des employeurs. L'Australie tournait le dos à sa longue tradition de mouvement industriel et syndical, qui consacre le concept du «fair go» dans la législation et les pratiques industrielles».

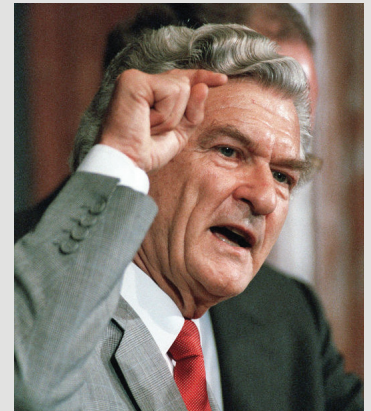


Photo: ALP

des syndicats lors des ajustements douloureux dans le secteur public en 2010 puis en 2013.

La Troïka n'était pas contrainte de s'attaquer aux droits des travailleurs. Des alternatives existaient, comme on le voit dans plusieurs pays d'Europe centrale, ou dans les pays scandinaves.

Nombreux sont les pays européens à avoir démontré ces dernières décennies que la meilleure façon de promouvoir la compétitivité réside dans une coordination de la négociation collective à l'échelle de l'industrie. Les pays scandinaves, l'Autriche, la Belgique, l'Allemagne, les Pays-Bas et la Suisse usent régulièrement des régimes inter-entreprises de négociation collective pour accroître productivité et compétitivité et promouvoir une croissance fondée sur les exportations.

Dans plusieurs de ces pays, la négociation collective sectorielle dans le secteur des biens exportables sert de modèle pour le reste de l'économie.

En Allemagne par exemple, l'industrie métallurgique a historiquement intégré la question de la compétitivité et imposé un plafond informel pour les augmentations de salaire dans d'autres industries¹⁰. À la suite des chocs économiques de 2008 et 2009, les négociations collectives sectorielles synchronisées ont facilité des ajustements rapides dans le pays: tandis que s'effondrait la demande étrangère de produits manufacturiers à haute valeur ajoutée, le gouvernement et les partenaires sociaux se sont accordés sur l'utilisation des subventions de l'Etat pour stimuler la demande intérieure dans l'automobile, et pour soutenir les emplois à durée déterminée. Dès lors, les entreprises ont pu garder tous leurs travailleurs hautement qualifiés jusqu'à ce que les marchés de l'exportation rebondissent; une augmentation permanente du chômage a ainsi été évitée.

Cet exemple souligne combien la négociation collective synchronisée peut jouer dans la lutte contre le chômage.

«Le taux chômage en Espagne atteint 26%, et la situation est encore pire pour les jeunes, où le taux de chômage est de 56%».

De plus, de nombreux pays, dont la Belgique, la Finlande, les Pays-Bas, le Paraguay, la République de Corée et l'Afrique du Sud, «étendent» régulièrement les accords collectifs au-delà des travailleurs directement couverts par l'accord, ce qui garantit un niveau élevé de couverture conventionnelle.

En Autriche, presque tous les travailleurs sont couverts par des conventions collectives, car il est fait obligation à tous les employeurs de participer à l'association patronale centrale impliquée dans la négociation. Lorsque l'intervention de l'Etat dans la négociation collective permet de sortir la variable des salaires de la question de la concurrence sur le marché du travail, les entreprises sont alors incitées à faire jouer la concurrence sur l'innovation, la technologie et l'organisation du travail. Le résultat final en est une plus grande productivité, une nation prospère, et une garantie que les inégalités de salaire demeurent dans des limites raisonnables.

Selon le mouvement syndical international, en l'absence d'un soutien adéquat, la négociation sectorielle peut parfois produire une retenue salariale excessive: c'est là clairement le cas en Allemagne, où la modération des salaires réels a été poussée à son extrême limite.

Il y a plusieurs raisons à cela: d'une part les mécanismes d'extension sont rarement utilisés en Allemagne, et d'autre part les dérogations d'entreprises au régime conventionnel sectoriel sont devenues plus courantes au cours des dix dernières années.

L'idée centrale demeure que si l'objectif de la Troïka était réellement d'améliorer la compétitivité dans des pays comme la Grèce, le Portugal, l'Espagne, l'Italie ou la France, ils auraient dû promouvoir un dialogue social plus global plutôt que des réformes économiques, et, à tout le moins, promouvoir des régimes sectoriels de négociation collective mieux coordonnés.

Le modèle américain des relations de travail

Les options de réforme dont disposent les gouvernements et les institutions comme le FMI, la Commission européenne, la Banque centrale européenne et l'OCDE apparaissent dans le tableau 1. Avant la

TÉMOIGNAGE

Roland, travaillant dans une plateforme d'appels aux États-Unis

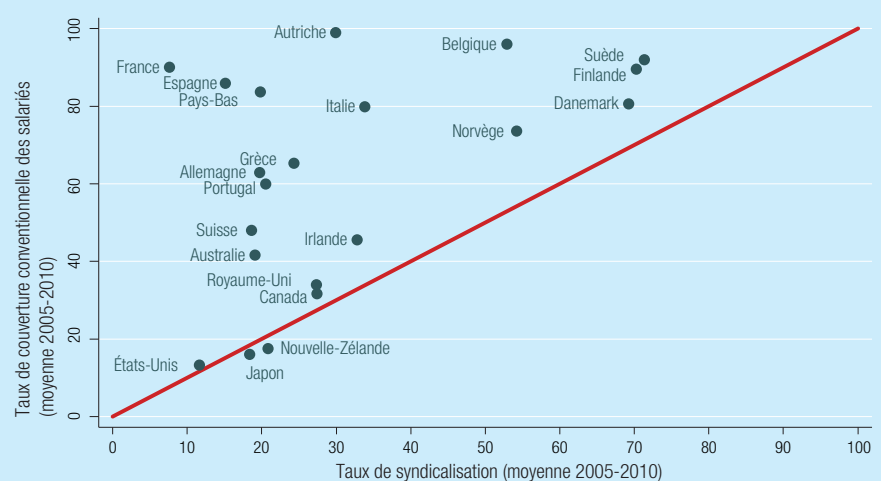
«Je travaille à T-Mobile aux États-Unis, et nous n'avons pas de syndicat. Nous sommes une filiale de Deutsche Telekom en Allemagne – où les travailleurs ont des droits légaux, et des augmentations de salaire garanties. Ici, aux États-Unis, nous ne pesons pas une once dans les négociations collectives.

Il nous faudrait des garanties et des protections. L'inflation continue à grimper, le coût de la vie augmente. Sans augmentation, cela va vraiment devenir critique».

Photo: Anna Zivarts



Tableau 1 : Taux de couverture conventionnelle et densité syndicale



Sources: J. Visser, Statistiques de l'ICTWSS, 2011 pour les taux de couverture conventionnelle; Statistiques de l'OCDE 2103 pour les taux de syndicalisation.

crise, des pays comme l'Espagne, le Portugal, la Grèce et l'Italie avaient des niveaux de densité syndicale et des taux de couverture conventionnelle à peu près équivalents à l'Allemagne et aux Pays-Bas. Un système plus complet de négociation collective aurait déplacé les pays en crise vers le quart supérieur droit, c'est-à-dire vers le type d'accord qui prévaut en Finlande, en Suède ou au Danemark. Pourtant, les institutions promouvant les réformes ont adopté des mesures drastiques pour tirer au plus vite les négociations collectives et les relations de travail dans la direction opposée.

Les pays avec des couvertures conventionnelles raisonnablement élevées, mais de faibles densités de syndicalisation, sont

poussés vers le quart inférieur gauche du tableau.

On le voit, il s'agit d'une «américanisation» des relations de travail, marquée par divers éléments: des accords excluant la possibilité de conventions collectives sectorielles ou nationales; aucune coordination des négociations collectives; les normes de reconnaissance des syndicats et les obligations pesant sur les employeurs sont biaisées en faveur du capital; et le secteur privé est un environnement très hostile aux activités syndicales.

Comme nous allons le voir, c'est là la voie choisie par les gouvernements conservateurs dans d'autres pays anglophones

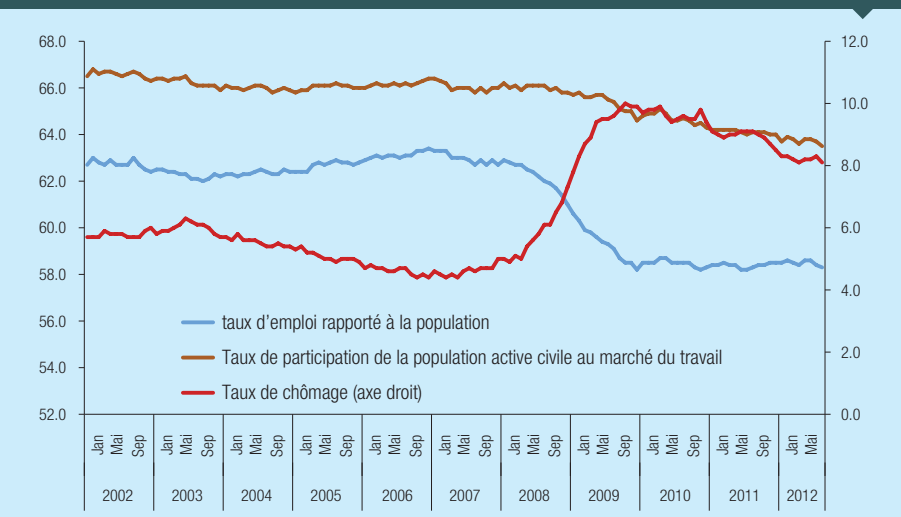
(Grande-Bretagne, Australie, Nouvelle-Zélande) ces dernières décennies, avec des résultats désastreux en termes de densité syndicale, de couverture conventionnelle, et d'inégalités de revenus.

Le FMI utilise depuis une dizaine d'années des modèles économiques pour produire des «estimations» – au demeurant parfaitement irréalistes – des effets sur la croissance économique et le chômage en Europe de réformes du travail en faveur de ce qu'il estime être les «meilleures pratiques»¹¹. Dans ces simulations, les «meilleures pratiques» selon le Fonds correspondent à des institutions syndicales faibles, comme aux États-Unis¹².

Or, depuis la dernière récession, ce modèle du marché américain du travail tant vanté n'a guère impressionné. D'ailleurs, les États-Unis ont vu le taux d'emploi chuter considérablement en 2008 et 2009. Ensuite, en dépit des efforts de la Réserve Fédérale américaine pour appliquer son mandat de «maximiser l'emploi», et en dépit des mesures de relance budgétaire bien plus importantes que dans la plupart des pays européens, le marché du travail demeure profondément déprimé.

Il ressort du tableau 2 que les maigres

Tableau 2 : Évolution du marché du travail américain



Source: Ministère américain du Travail, Bureau des statistiques de l'emploi.

améliorations du taux de chômage aux États-Unis ces dernières années proviennent de la désillusion croissante des chômeurs, dont beaucoup abandonnent l'espoir de trouver un emploi.

Il ressort du tableau 3 que le chômage à long terme est devenu un trait saillant du marché du travail américain.

En d'autres termes, l'économie développée qui cumule les taux les plus faibles de syndicalisation et de couverture conven-

tionnelle, et l'environnement le plus hostile aux activités syndicales n'obtient pas de résultats probants en matière d'emploi. Lorsque l'on prend en compte d'autres facteurs aux États-Unis, comme les inégalités de revenus, la cohésion sociale, le taux de criminalité, la population carcérale et d'autres indicateurs sociaux, on n'est guère surpris que les institutions incitant aux réformes soient réticentes à admettre leurs véritables objectifs dans les pays d'Europe centrale ou méridionale.

Tableau 3 : Durée du chômage, en % du chômage total, entre 2007 et 2011



Source: base de données OCDE, 2013.

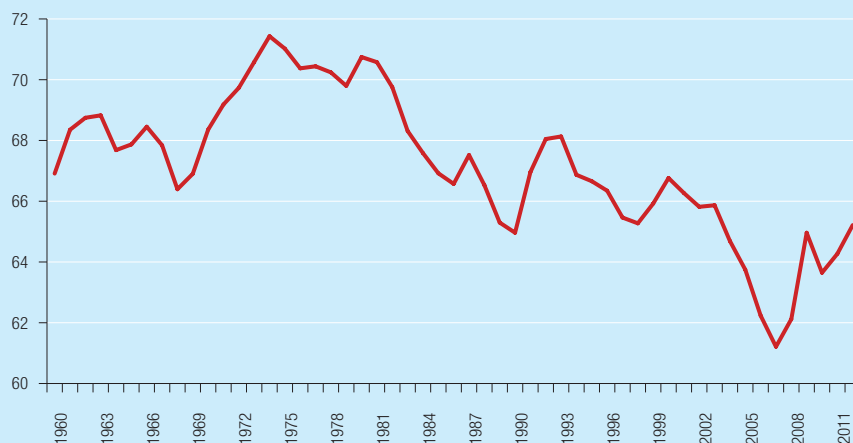
Coût du travail, compétitivité et crise économique

La compression des salaires réels en Allemagne

On a beaucoup entendu que les mutations des marchés du travail en Europe dans la décennie avant le krach de 2008 ont contribué aux déséquilibres sous-jacents entre les pays européens, mais il faut y regarder à deux fois. Cette thèse fait porter le chapeau aux pays périphériques, où la croissance des salaires a dépassé les hausses de productivité dans les années avant 2008; mais elle mésestime le rôle toxique joué par des pays d'Europe du Nord ou d'Europe centrale qui ont bénéficié de larges excédents commerciaux. Dans certains pays comme l'Allemagne, ce résultat a été obtenu en abaissant la croissance des salaires réels bien en-deçà des hausses de productivité, et ce sur une période prolongée. Comme le montre le tableau 4, la part de la masse salariale en Allemagne est en baisse continue depuis les années 1970.

Le taux de diminution s'est soudainement accéléré entre 2000 et 2007 avec la part salariale chutant de près de 67% à environ 61%. Cette compression des salaires a été rendue possible par plusieurs facteurs: les pressions dues à la réunification; le développement rapide des emplois précaires; un régime de négociation collective sectorielle type dont les dispositions autorisent de plus en plus de dérogations («opt-out») pour les entreprises confrontées à des difficultés spécifiques; l'absence de mécanismes d'extension de la couverture conventionnelle; un taux de syndicalisation en déclin; des délocalisations de la production vers l'Europe de l'Est; et la menace de délocalisations à bien plus grande échelle. Une comparaison sectorielle de l'évolution des salaires en Allemagne pendant les années 2000 montre que, même dans les secteurs de production clefs comme l'industrie chimique ou métallurgique, les salaires réels moyens n'ont pas été à la hauteur des améliorations de la productivité. La situation des salariés du secteur public, de la grande distribution et des secteurs des services

Figure 4: Évolution de la part salariale en Allemagne depuis 1960



Note: la part de la masse salariale est rapportée à l'économie totale en % du PIB au coût actuel des facteurs, ajusté par des équivalents temps plein.
Source: Commission européenne, base de données Ameco 2013

est encore bien pire: la croissance des salaires réels y accusait un retard important par rapport aux hausses de productivité au niveau national.

«Ceux qui, en Allemagne, font fonctionner le pays et produisent sa richesse méritent d'en avoir leur part équitable». Michael Sommer, président de la DGB et de la CSI.

Les prescriptions du FMI

En dépit de cette évolution dans les années 2000, le FMI a incité l'Allemagne à saper encore la négociation collective, et à se tourner davantage vers des négociations internes à l'entreprise. Selon le FMI, de telles réformes sont indispensables pour ouvrir encore la marge de réduction des salaires et de dispersion des salaires¹³. En dépit de ces recommandations, et bien qu'il ait mis en œuvre des réformes du travail dans d'autres domaines, le gouvernement allemand n'en a pas pour autant

modifié la législation sur la négociation collective, arguant d'une déjà fort ample flexibilité du travail: l'histoire lui a donné raison. Plus encore, il avait anticipé qu'une modération durable des salaires en Allemagne pourrait en dernière instance mener à des coûts du travail divergents dans la zone euro, et générer des difficultés pour la politique monétaire dans la région¹⁴. Contrairement aux idées reçues, la réduction des coûts salariaux unitaires en Allemagne n'a pas généré de développement important d'emplois décents. Bien au contraire, le nombre total d'heures travaillées en 2012 était à peine supérieur (de 0,3 %) au chiffre obtenu en 2000¹⁵. Durant cette période, l'Allemagne a été à la pointe de la création d'emplois précaires, tandis que s'aggravait la pauvreté au sein même de la population active. Le Financial Times a souligné récemment les «conditions dickensiennes» dans cette part du marché du travail allemand¹⁶.

Un quart de tous les emplois en Allemagne sont aujourd'hui précaires, et la proportion des travailleurs prétendument indépendants a explosé depuis le début des années 2000 (cf. tableaux 5 et 6). Or il est de notoriété publique qu'une large part des travailleurs indépendants sont en fait des salariés déguisés: ils sont chargés de tâches relevant d'un salarié régulier, mais sont considérés comme «contractants», ou sous-traitants; ils ne bénéficient donc pas des prestations et protections ouvertes aux salariés réguliers. De plus, une proportion importante des salariés à temps partiel préféreraient des emplois à temps plein.

«Ceux qui, en Allemagne, font fonctionner le pays et produisent sa richesse méritent d'en avoir leur part équitable».

Michael Sommer, président de la DGB et de la CSI.

«Un quart de tous les emplois en Allemagne sont aujourd'hui précaires ».

Les préjudices causés par une compression excessive de la masse salariale dans les pays jouissant d'un excédent commercial sont désormais largement reconnus. L'éminent journaliste économique Martin Wolf est par exemple un avocat fervent de l'augmentation de salaires en Allemagne et dans d'autres pays d'Europe. Wolf écrit : «Alors donc, comment réaliser plus rapidement cet ajustement? Sans nul doute grâce à une économie dynamique dans la zone euro, et une croissance salariale ainsi qu'une inflation plus élevées dans les principales économies que dans la périphérie fragilisée»¹⁷. Plus récemment, le même auteur notait au sujet de l'Allemagne que «le risque est grand de voir la double stratégie de compression des salaires réels et de flambée de l'excédent commercial aboutir à un ruineux cul-de-sac»¹⁸.

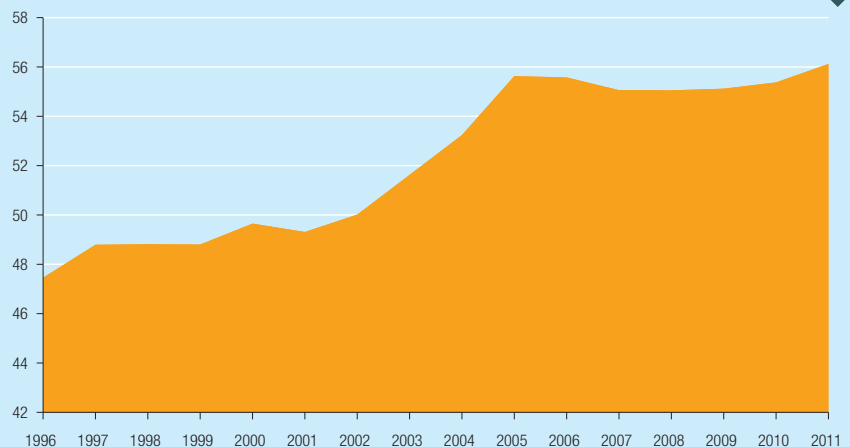
Le FMI n'en a pas moins réitéré ses objections contre l'augmentation des salaires en Allemagne, et a jugé les propositions en ce sens «dénuées de fondement, qu'il soit analytique ou pragmatique»¹⁹. Après plus d'une décennie d'opposition féroce à toute augmentation de salaires en Allemagne, le FMI semble toutefois avoir quelque peu nuancé sa position en 2012²⁰.

La retenue salariale

A l'opposé de l'Allemagne, nous avons les pays qui ont accumulé des déficits commerciaux extérieurs importants dans les années 2000. Dans certains d'entre eux, l'augmentation des salaires réels a dépassé les hausses de productivité dans la période juste avant la récession de 2008. Mais cette évolution doit être envisagée dans une perspective temporelle plus longue.

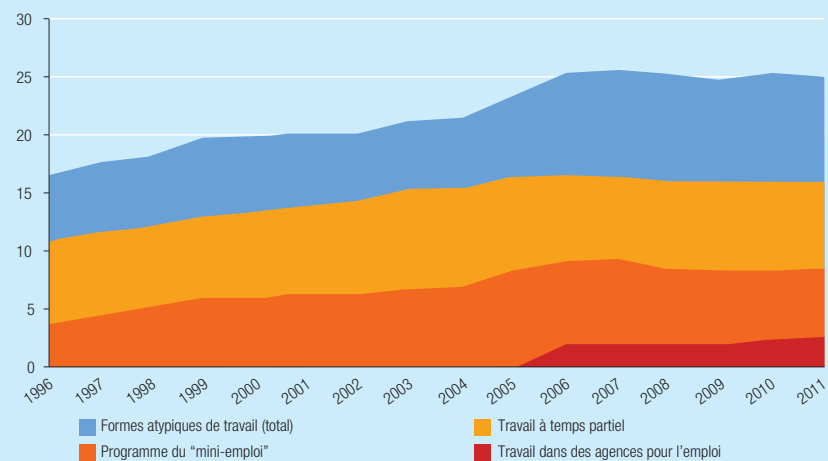
Cette augmentation des salaires réels était pour une large part due aux pressions pour compenser la retenue salariale des deux décennies précédentes. Comme le montre le tableau 7, entre 1980 et le début des années 2000, le coût unitaire réel de la main d'œuvre a décliné dans tous les pays du sud de l'Europe et dans d'autres pays périphériques comme l'Irlande. Pendant toute

Tableau 5: Travailleurs indépendants sans employés, en % du total des travailleurs indépendants, en Allemagne



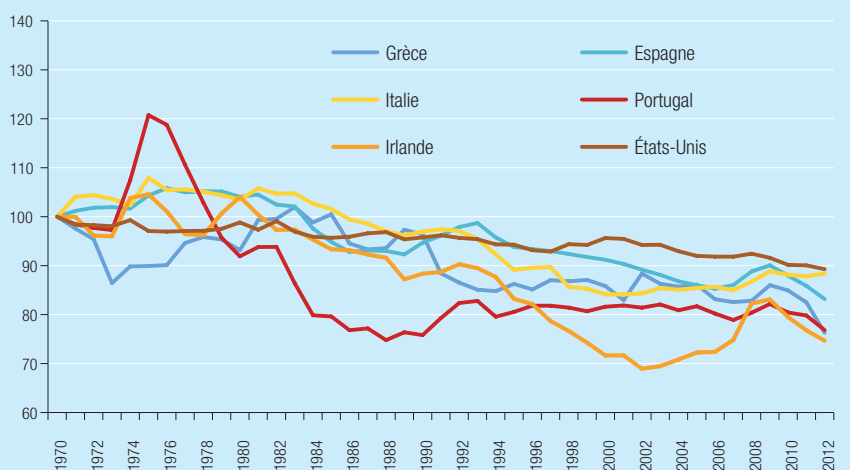
Source: Bureau fédéral des statistiques, Allemagne, 2013

Tableau 6 : Formes atypiques de travail et ses différentes composantes, en % du total des salariés en Allemagne



Source: Bureau fédéral des statistiques, Allemagne, 2013.

Tableau 7 : Evolution du coût unitaire réel de la main d'œuvre dans quelques pays



Note: cette mesure établit le rapport de la rémunération par personne employée au PIB nominal par personne occupée; réajustée à 1970 = 100
Source : Commission européenne, base de données AMECO, 2013.

«[En Allemagne], le risque est grand de voir la double stratégie de compression des salaires réels et de flambée de l'excédent commercial aboutir à un ruineux cul-de-sac»,
Martin Wolf

cette période, les salariés n'ont pas reçu leur part équitable de la redistribution des bénéfices issus des hausses de productivité. Plus encore, si l'on s'appuie sur l'évolution à long terme du coût unitaire réel de la main d'œuvre, les pays périphériques de l'Europe ont fait preuve d'une retenue salariale bien plus importante que les États-Unis ces dernières décennies (cf. tableau 7).

Il faut ajouter que dans les pays du sud de l'Europe, les salaires réels étaient traditionnellement très faibles par rapport au reste de l'Europe. En 2000, par exemple, le salaire moyen d'un salarié à temps plein au Portugal était le tiers de celui d'un salarié en Grande-Bretagne, et plus de moitié inférieur à celui d'un salarié allemand. Les niveaux de salaire en Grèce, en Espagne et en Italie étaient les plus bas de l'UE-15 (cf. tableau 8). Pendant la période de croissance économique vigoureuse et de resserrement du marché du travail dans les années 2000, il était donc légitime de vouloir que ces pays effectuent un rattrapage salarial afin de converger vers les niveaux plus élevés régnant dans les pays plus prospères au nord du continent. N'oublions pas que l'un des objectifs fondamentaux de l'Union Européenne était une convergence économique rapide.

«En 2000, par exemple, le salaire moyen d'un salarié à temps plein au Portugal était le tiers de celui d'un salarié en Grande-Bretagne, et plus de moitié inférieur à celui d'un salarié allemand».

Déséquilibres salariaux

L'augmentation des salaires réels dans les pays périphériques, couplée à l'écart maintenu entre la hausse des salaires réels et celle de la productivité dans les économies principales, telles l'Allemagne, a aggravé

ÉTUDE DE CAS

Christina, journaliste en Espagne

«Je travaillais pour une grande chaîne publique de télévision à Madrid. Ils ont procédé à de grosses coupes dans de nombreux services publics, et ont décidé de renvoyer tous les salariés de cette chaîne. J'ai été renvoyée il y a un mois.

D'un côté nous avons des coupes budgétaires à cause de la crise, des coupes dans les services publics nationaux ou régionaux. Mais d'un autre côté, nous voyons des décisions idéologiques prises pour punir des salariés dont les vues sont différentes de celles du gouvernement. Ces mesures de rigueur ne vont pas aider l'économie espagnole.

Les gens ont besoin d'un revenu. Mais le gouvernement n'écoute pas la population, et les employeurs ne partagent par leur richesse. On se croirait dans une dictature économique. Vous vous sentez impuissant quand le gouvernement vous traite de la sorte.

Il y a un désespoir dans la population; les gens ont peur, les salaires moyens en Espagne sont très bas. Lorsque les indemnités du chômage sont finies, les choses prennent très vite une tournure dramatique. Les enfants vont à l'école sans ni petit déjeuner, ni déjeuner.

J'ai une fille d'un an, Julia. J'espère que les choses iront mieux lorsqu'elle sera grande. J'ai très peur de ne pouvoir garantir un bon avenir à nos enfants.

Les gens sont amers. Les coupes budgétaires et les restrictions de nos droits nous viennent de l'extérieur, comme dans une dictature. Notre gouvernement pourrait dire non – il pourrait choisir une autre voie.

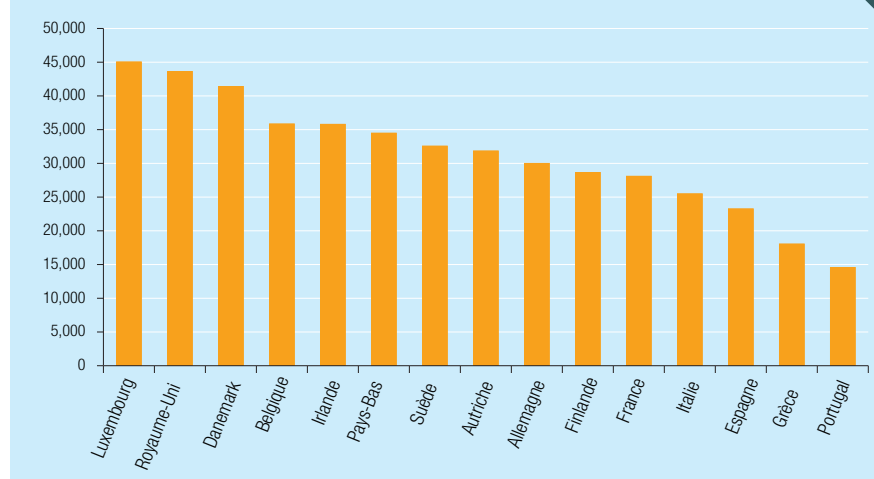
Si vous ne pouvez pas négocier, vous n'aurez jamais un salaire décent. Mais on nous donne le choix entre garder notre travail avec des salaires plus bas, ou tenter de négocier collectivement et être renvoyé.

C'est un défi, nous sommes pauvres et avons des décisions difficiles à prendre. Mais il faut continuer à lutter».



Photo: CSI

Tableau 8 : Salaires moyens annuels d'un équivalent temps plein et à l'année dans les 15 pays de l'UE en 2000 (en parités de pouvoir d'achat USD)



Note: la moyenne annuelle fournie par l'OCDE en monnaie nationale a été recalculée en USD en parités de pouvoir d'achat avec les taux de change fournis par l'OCDE.

Source: base de données OCDE, 2013.

les déséquilibres et les problèmes de compétitivité, qui sont au cœur du problème européen actuel.

Si les divergences dans le coût du travail ne sont pas la seule cause – ni même la plus

importante – de ces problèmes de compétitivité, le décalage entre coût et revenu du travail aurait pu être mieux réparti entre les pays qui, comme l'Allemagne, ont un excédent commercial, et les pays de la périphérie. Tous auraient aujourd'hui été en

meilleure posture si, sur le long terme, la croissance des salaires réels moyens s'était plus ou moins alignée avec les hausses de productivité.

Cela ne vaut pas que pour l'Europe. Corriger les déséquilibres commerciaux globaux requiert une stimulation des revenus du travail dans les pays émergents ou en développement qui jouissent d'un excédent commercial. C'est le cas dans nombre de pays d'Asie, dont la Chine, la Corée du Sud, la Malaisie, Singapour et la Thaïlande. Il est maintenant reconnu que ces pays ont besoin de ré-équilibrer leurs économies en stimulant la demande intérieure, comme le Brésil et l'Argentine l'ont fait ces dix dernières années.

Des syndicats plus forts, des droits de négociation collective plus étendus et des salaires minimums plus élevés constitueraient un pas important dans cette direction. Les institutions financières internationales sont légitimement préoccupées par les déséquilibres économiques globaux: plutôt que de s'en tenir aux simples filets de sécurité économiques, elles devraient être à la pointe de la promotion d'institutions du marché du travail robustes et efficaces. Cela présenterait en outre l'avantage de contrecarrer l'opinion largement répandue que l'assaut contre les institutions du marché du travail dans les pays européens est mené pour des raisons idéologiques.

«En Asie, de nombreux pays ont besoin de ré-équilibrer leurs économies en stimulant la demande intérieure»

Conclusions et recommandations

La stabilité économique, sociale et politique

La dissymétrie de pouvoir entre capital et travail a été aggravée ces dernières décennies par l'ouverture des économies, la dérégulation des marchés financiers, la compétition fiscale, l'érosion de l'Etat et la croissance du secteur des services.

Sur le lieu de travail, l'explosion des emplois précaires, l'augmentation de la mobilité du travail au-delà des frontières, et le taux déclinant de syndicalisation ont tous affaibli la capacité de négociation des salariés. L'effet est évident: une diminution de la part de la masse salariale, et l'augmenta-

tion des inégalités de revenus entre les nations. Ces développements contribuent à la crise économique globale. Ils menacent la cohésion sociale et la stabilité politique dans le monde.

Les réformes du marché du travail du FMI érodent les droits du travail

Ces dernières années, le FMI, avec la Banque centrale européenne et la Commission européenne (la Troïka) ont contraint ou incité un certain nombre de pays européens à mettre en œuvre des réformes qui vont encore aggraver ce risque.

L'austérité fiscale fait porter une part démesurée du fardeau aux salariés et aux pauvres; elle est aujourd'hui poussée à l'extrême.

La Troïka s'active également pour réaliser des réformes du marché du travail de grande ampleur, qui aligneront les régimes de négociation collective et plus généralement les relations industrielles en Europe sur le modèle américain.

Le changement d'échelle des systèmes de négociation collective (du secteur vers l'entreprise) conduira à des taux très faibles de syndicalisation et des niveaux tout aussi bas de couverture conventionnelle. De même, l'émergence d'«agents» de négociation qui ne sont pas des syndicats, l'introduction de clauses dites «d'ouverture» permettant la différenciation des entreprises, le durcissement du critère de «représentativité» des syndicats, et la fragilisation des protections historiquement accordées aux activités syndicales transformeront considérablement les rapports de force sur le lieu de travail.

Partout, des pays sous pression

Plusieurs pays anglophones ont essayé d'imposer cette voie ces dernières décennies – et ont échoué. Malgré tout, le FMI a mis en avant ces «réformes» radicales introduites par les gouvernements conservateurs en Australie, en Nouvelle-Zélande et en Grande-Bretagne lorsqu'il s'est agi de promouvoir des réformes en Grèce. La Roumanie a déjà clairement pris cette direction sous la pression du FMI; la Grèce, l'Espagne, le Portugal et l'Italie ont également adopté des mesures en ce sens.

Résistance

Ces réformes récentes ont suscité une résistance vigoureuse dans tous les pays affectés. Grèves et manifestations sont devenues routinières. Les tensions sociales explosent; la stabilité politique est affaiblie, car les partis politiques traditionnels sont discrédités pour avoir accepté la rigueur et les réformes du marché du travail recommandées par ces institutions.

Au vu des risques sociaux et politiques considérables associées à ces réformes du droit du travail et des institutions associées, on aurait pu croire qu'il existe des preuves irréfutables de leur bienfait. Or ce n'est pas le cas: elles sont en dernière instance fondées sur des vœux pieux, et une foi aveugle en le fonctionnement des marchés.

Des mythes économiques

L'analyse économique qui sous-tend ces changements est restée à un niveau très élémentaire d'analyse des marchés du travail. Les économistes de ces institutions prennent des décisions fondées sur des résultats issus de présupposés simplistes, hâtivement entrés dans des modèles mathématiques complexes. Ils ne se rendent pas sur les lieux de travail pour voir la réalité sur le terrain; ils n'ont aucune expérience des régimes de négociation collective.

Les faits sont là: aucune preuve ne vient étayer la thèse selon laquelle les pays dotés de régimes de négociation collective hautement décentralisés et de syndicats faibles seraient en meilleure posture économique que les autres. En revanche, les pays avec des syndicats puissants, une large couverture conventionnelle et des régimes de négociation collective synchronisés disposent, eux, d'avantages distincts. En particulier, ils ont systématiquement obtenu de meilleurs résultats dans leur lutte

«En Asie, de nombreux pays ont besoin de ré-équilibrer leurs économies en stimulant la demande intérieure»

TÉMOIGNAGE

Tika, ouvrier au Qatar

«Le Qatar est un pays riche, l'un des plus riches au monde. Je viens d'un milieu pauvre, et je suis venu au Qatar pour gagner de l'argent. Nous sommes des travailleurs – où que nous allions, il nous faut vivre par notre labeur.

J'espérais gagner de l'argent – en vain. J'ai été payé pendant deux mois, puis ils ont cessé de me payer. Il est difficile de gagner sa vie. Pendant un mois j'ai survécu en mangeant des pommes de terre bouillies.»



Photo: Ben Crowe

«La mondialisation et son développement déséquilibré ont ôté du pouvoir de négociation des salariés pour le transférer aux employeurs: les entreprises peuvent désormais menacer de se délocaliser, surtout avec un droit fiscal si généreux avec ce type d'investissements outre-mer».

Joseph Stiglitz

contre le chômage, en particulier grâce à des distribution de salaires davantage compatibles avec la cohésion sociale, la stabilité politique et une croissance économique continue.

Les avantages économiques des pays dotés de régimes de négociation collective fortement centralisés et coordonnés, et de niveaux élevés d'autorité et de concentration syndicale ne résultent pas de la retenue excessive des salaires: bien au contraire, tout indique qu'ils tiennent à l'exclusion de la variable des salaires de la question de la concurrence sur le marché du travail. La concurrence en devient d'autant plus constructive, axée sur les innovations de produits, les nouvelles technologies, le développement du capital humain et de meilleures pratiques de travail.

Les réformes des régimes de négociation

collective et des droits du travail exigées par le FMI paraissent donc plus guidées par une idéologie flageolante que par des preuves empiriquement fondées.

Il n'est pas trop tard pour corriger ces erreurs. Des efforts sont requis pour affronter les faiblesses structurelles, encourager les industries à haute valeur ajoutée, augmenter la productivité et stimuler la demande intérieure.

Un nouvel ordre du jour des réformes fondé sur des analyses économiques solides

Il est indispensable d'ouvrir un nouvel ordre du jour fondé sur un modèle économique plus proche de la réalité et soutenu par de larges sections de la société. Dans de nombreux pays, les syndicats ont joué un rôle constructif en construisant un soutien populaire aux réformes nécessaires pour reconstruire l'économie.

Ces dernières années, la confiance a été détruite par la rigueur, couplée à des réformes draconiennes du marché du travail. Pour faire renaître la confiance, il faut cesser de s'attaquer aux régimes de négociation collective.

- Les régimes de négociation collective doivent couvrir une part importante des salariés;
- Les régimes sectoriels de négociation collective et les mécanismes d'extension doivent être inclus;
- Les protections légales pour les activités syndicales doivent être renforcées.

Ce n'est qu'à ce prix que la confiance en

la démocratie pourra renaître, et l'hostilité se dissiper.

La reprise dans les pays périphériques de l'Europe serait grandement facilitée si elle était adossée à une croissance forte et une demande globale en hausse. Les coûts salariaux relatifs exigent d'être ajustés entre les pays. Les pays dont la balance commerciale est systématiquement excédentaire doivent assumer le prix de l'ajustement: c'est le cas de la Chine, du Danemark, de l'Allemagne, des pays du Golfe, du Japon, de la Malaisie, de la Norvège, des Pays-Bas, de la République de Corée, de la Russie, de Singapour, de la Suède et du Vietnam.

Dans certains de ces pays, les salaires réels n'ont pendant longtemps pas été à la hauteur des hausses de productivité, tandis que dans d'autres pays les droits des travailleurs ont été outrageusement violés.

Des salaires décents et des droits pleinement respectés: voilà qui stimulerait la demande globale et aiderait à ré-équilibrer l'économie globale, avec des bénéfices positifs pour les pays du sud de l'Europe.

Il nous faut une croissance durable, des emplois décents pour tous, de l'efficacité économique et une plus grande équité dans nos sociétés. Ces grandes ambitions exigent des systèmes de négociation collective englobants et des institutions du marché du travail robustes dans tous les pays.

Un sondage en Grande - Bretagne a montré que 83,2% des salariés pensent que les salaires fixés lors de négociations centralisées entre syndicats et employeurs sont plus équitables que des salaires fixés unilatéralement par les employeurs ²¹.

NOTES

1. Ce rapport est rendu public à l'occasion des Réunions de Printemps 2013 de la Banque mondiale et du FMI. Ces dernières années, la Confédération européenne des syndicats (CES) et l'Institut Européen des Syndicats (ETUI) ont systématiquement répliqué aux propositions de réforme de la Commission européenne et la Banque centrale européenne en matière de négociation collective. Cf. par exemple <http://www.etui.org/fr/Publications2/Working-Papers/La-crise-et-les-reformes-nationales-du-droit-du-travail-bilan>
2. OIT, 365^{ème} Rapport du Comité de la liberté syndicale, novembre 2012, GB.316/INS/9/1
3. Oliver Blanchard, "Is there a Viable European Social and Economic Model?", Conférence Van Lanschot, Université de Tilburg, 2006.
4. Ibid, p. 12.
5. Ibid, p. 12.
6. M. Wallerstein, "Wage-setting institutions and pay inequality in advanced industrial societies", in *American Journal of Political Science*, n° 43, 1999; S. Hayter et B. Weinberg "Mind the Gap: Collective Bargaining and Wage Inequality", in "The Role of Collective Bargaining in the Global Economy: Negotiating Social Justice", Genève, OIT, 2011.
7. Cf. par exemple B.W. Headey, "Trade Unions and National Wage Politics", in *Journal of Politics*, n° 32, 1970; D. Cameron "Social Democracy, Corporatism, Labour Quiescence and the Representation of Economic Interests in Advanced Capitalist Countries" in J.H. Goldthorpe, *Order and Conflict in Contemporary Capitalism: Studies in the Political Economy of Western European Nations*, Oxford, 1984, pp. 143-178; B. Rowthorn "Corporatism and Labour Market Performance" in *Social Corporatism: a Superior Economic System?*, Oxford, 1992, pp. 82-131.
8. R. B. Freeman, "Unionism and the Dispersion of Wages" in *Industrial and Labour Relations Review*, n° 34, 1980, pp. 3-23.
9. G. Fajertag et P. Pochet. "Social Pacts in Europe – New Dynamics", ETUI, Bruxelles, 2000.
10. F. Traxler et B. Brandl, "Collective Bargaining, Inter-Sectoral Heterogeneity and Competitiveness: A Cross-National Comparison of Macroeconomic Performance", in *British Journal of Industrial Relations*, n° 50, mars 2012, pp. 73-98.
11. FMI, Perspectives de l'économie mondiale, «Unemployment and labour market institutions: why reforms pay off», avril 2003. Cf. aussi les documents préparés par le FMI en vue du Processus d'évaluation mutuelle du G-20.
12. Dans ces exercices, le FMI envisage l'impact d'une réforme des institutions du marché du travail qui les alignerait sur les normes américaines. Les institutions visées comprennent: la largesse des indemnités de chômage, la législation sur la protection de l'emploi, les impôts sur le revenu, le taux de syndicalisation, et le régime de négociation collective.
13. Cf. par exemple les rapports du FMI, dont Germany - Article IV, Report No. 00/141, 2000, p. 25; Germany - Article IV, Report No. 01/202, 2001, p.17; Germany - Article IV, Report No. 04/341, 2004, p. 30; Germany - Article IV, Report No. 06/16, 2006, p. 6, p.7, figure 1, p. 33; et Germany - Article IV, Report No. 08/80, 2008, p. 20.
14. FMI, Germany - Article IV, Report No. 00/141, 2000, p. 17.
15. K. Brenke et G. Wagner, "Ungleiche Verteilung der Einkommen bremst das Wirtschaftswachstum", in *Wirtschaftsdienst*, n° 93, février 2013, p. 115.
16. Financial Times, "Plight of low-paid overshadows German labour market", 1er mars 2013.
17. M. Wolf, "A fragile Europe must change fast", *Financial Times*, 23 mai 2012; cf. aussi M. Wolf, "A new form of European Union", *Financial Times*, 13 juin 2012.
18. M. Wolf, "Why exit is an option for Germany", *Financial Times*, 26 septembre 2012.
19. FMI, Germany - Article IV, Report No. 11/168, 2011, p. 20.
20. FMI, Germany - Article IV, Report No.12/161, 2012, p. 27.
21. « Survation UK Employees Survey », février 2013 pour le compte de Union 21.



Éditrice - responsable:
Sharan Burrow, secrétaire générale

CSI
5 Bd du Roi Albert II, Bte 1, 1210 Bruxelles, Belgique
Tél : +32 2 224 0211 Fax : +32 2 201 5815
Courriel: press@ituc-csi.org Web: www.ituc-csi.org