

NÉGOCIATIONS COLLECTIVES : ET SI L'EUROPE CROYAIT EN SON MODÈLE ?

Par Andrew Watt,
Directeur général de l'ETUI
(European Trade Union Institute)



Le rapport Draghi a mis en évidence la nécessité d'un taux de croissance de la productivité sensiblement plus élevé si l'Europe ne veut pas subir un déclin progressif mais inexorable. Cette observation est juste. Sur le plan interne, les démographies européennes et, sur le plan externe, les nouveaux défis géoéconomiques et géopolitiques exigent un investissement accru, un accent plus marqué sur les secteurs et les chaînes d'approvisionnement critiques ainsi qu'une croissance plus rapide de la productivité si le modèle de production et social européen doit rester viable, économiquement, écologiquement et fiscalement.

M. Draghi a également souligné que la voie menant à une croissance plus élevée de la productivité devait être compatible avec l'inclusion sociale. Cela est également correct. L'ascension des partis populistes d'extrême droite dans de nombreux pays européens constitue déjà un signal d'alarme selon lequel d'importants segments de la population se sentent à la fois accablés et désavantagés par les changements nécessaires - ou prétendus nécessaires - pour rendre l'Europe apte à affronter l'avenir sur

les plans économique, écologique et stratégique/sécuritaire.

Une nouvelle «question sociale» est apparue autour de la manière dont les gains et les charges de la transition écologique, du changement technologique et, désormais, de l'affectation de davantage de ressources à la sécurité et à la défense doivent être répartis.

Le niveau de productivité - entendu ici comme la productivité du travail, c'est-à-dire la quantité de production économique produite par un travailleur dans une unité de temps donnée -, ou son taux de croissance, est une variable «en bout de chaîne» ; elle est déterminée par toute une série de facteurs, certains cycliques, la plupart structurels, certains directement liés aux politiques, mais la plupart seulement indirectement. Il n'existe pas de chemin unique vers une croissance plus élevée de la productivité.

Je souhaite, ici, me concentrer - dans l'esprit de la série *Et si l'Europe croyait en elle-même* ? - sur la contribution que la négociation collective sur les salaires et les conditions de travail peut apporter à une productivité accrue.

“IL EST PLAUSIBLE QU’UN TAUX DE CROISSANCE DES SALAIRES PLUS RAPIDE, PROCHE OU ÉGAL À CELUI DE LA CROISSANCE DE LA PRODUCTIVITÉ, AURAIT INDUIT UNE AUGMENTATION PLUS RAPIDE DE LA PRODUCTIVITÉ ; UN RÉSULTAT GAGNANT-GAGNANT.”

Car la négociation collective, en particulier la négociation interentreprises, sectorielle, est une caractéristique distinctive du modèle économique et social européen. En même temps, elle est sous pression et sa couverture est faible dans certains pays, et en déclin dans de nombreux pays de l’UE ces dernières années, période pendant laquelle la croissance de la productivité a également diminué. La négociation collective est le moyen de fixer le coût - nominal - du travail ; il est acquis en économie que l’efficacité avec laquelle un facteur de production est utilisé - ce qui revient à dire sa productivité - est déterminée en partie par son prix, c’est-à-dire le salaire.

La négociation collective est organisée de manière très différente dans les États membres de l’UE. Dans certains pays, principalement en Europe de l’Est, mais aussi en Grèce, la couverture est inférieure à 20 % des salariés. Souvent, les accords au niveau de l’entreprise dominant. Dans d’autres pays, comme l’Italie, la France, l’Autriche et la Belgique, presque tous les salaires des travailleurs sont fixés collectivement ; souvent, mais pas toujours, dans des accords qui s’appliquent à un secteur entier.

Une caractéristique du développement économique au cours des dernières décennies a été le divorce entre la productivité du travail et la croissance des salaires. Le travail a bénéficié moins en termes de revenus que le capital de la croissance de la productivité. En parallèle, le taux de croissance de la productivité a diminué. La faible croissance des salaires a réduit la pression sur les entreprises pour qu’elles utilisent le travail de manière plus efficace. Il est plausible qu’un taux de croissance des salaires plus rapide, proche ou égal à celui de la croissance de la productivité, aurait induit une augmentation plus rapide de la productivité ; un résultat gagnant-gagnant.

Il existe un effet beaucoup plus direct dans le cas de la négociation salariale sectorielle - et de son affaiblissement. Pour le dire de manière idéale : un accord salarial sectoriel fixe un taux de salaire unique (pour un niveau de compétence donné) dans l’ensemble de l’industrie. Les employeurs ne rivalisent pas sur les salaires, mais sur la qualité des produits et l’efficacité du processus de production. Les entreprises très efficaces réalisent des bénéfices élevés ; ►

- une partie de cela est utilisée pour investir dans le maintien d'un avantage technologique (et une autre partie est prélevée sous forme d'impôts). Les entreprises inefficaces doivent améliorer leurs performances, sinon elles risquent d'être évincées du marché; elles subissent une « pression sur la productivité ». C'est la tâche du gouvernement dans un tel cadre - le concept est associé aux économistes suédois Gösta Rehn et Rudolf Meidner - d'assurer une demande globale adéquate pour fournir suffisamment d'opportunités aux travailleurs licenciés et de poursuivre des politiques actives du marché du travail pour soutenir les travailleurs en transition. Le résultat est une économie dynamique subissant des changements structurels constants, mais également limités, dans un contexte de quasi-plein emploi.

Lorsque l'accord sectoriel est assoupli, par des clauses de flexibilité, ou lorsque les entreprises peuvent s'en soustraire complètement, celles à faible productivité n'ont plus besoin d'augmenter leur productivité. Elles peuvent rester sur le marché en obtenant des concessions salariales de leurs travailleurs. Le dynamisme de l'économie est réduit. Le taux global de croissance de la productivité est diminué. De même, la croissance des salaires réels est freinée (en plus de l'augmentation probable des inégalités salariales).

Pendant les années du consensus de Washington, l'approche sectorielle n'était pas favorisée. Il était souvent soutenu par les décideurs politiques que les salaires devaient être fixés « de manière décentralisée », au niveau de l'entreprise. Plus récemment, cependant, les avantages de la négociation collective - qui vont au-delà de ceux mentionnés ici - ont été reconnus. Parmi les autres, un ensemble de travaux de l'OCDE a montré que les pays avec des systèmes de négociation forts et coordonnés obtenaient de bons résultats. De plus en plus, cette vision a également été adoptée par la Commission européenne.

Durant le dernier mandat, la directive sur les salaires minimums adéquats a été adoptée. En plus de l'accent mis sur les salaires minimums, la directive stipulait que les États membres où la négociation collective couvre moins de 80 % des employés doivent établir des plans d'action pour augmenter les taux

de couverture. La directive devait être transposée en droit national d'ici à la fin de 2024.

Cette initiative, qui utilise le « soft power » pour inciter les États membres à atteindre les objectifs politiques d'une plus grande couverture de la négociation collective, est désormais menacée.

L'avocat général (AG) à la Cour de justice de l'UE a émis un avis selon lequel la directive contrevient aux traités de l'UE. Un arrêt de la Cour elle-même est attendu plus tard cette année. Si la Cour suit l'avis de l'AG, un mécanisme important pour renforcer la négociation collective et, comme il est soutenu ici, augmenter le taux de croissance de la productivité en Europe serait supprimé. Cela irait à l'encontre de l'élan inspiré par Draghi chez les décideurs européens pour augmenter la compétitivité de l'Europe.

L'Europe devrait « croire en elle-même » dans ce domaine. La fixation collective des salaires est un pilier important du modèle économique et social européen. Que la directive soit annulée ou modifiée, les décideurs nationaux et européens devraient utiliser des outils tels que les stipulations dans les contrats de marchés publics et les extensions *erga omnes* des accords collectifs à l'ensemble des secteurs pour soutenir ce pilier. Renforcer la négociation collective, ainsi que d'autres éléments de la « voix des travailleurs » institutionnalisée dans les entreprises européennes et du « dialogue social » au niveau européen, est également un contrepoids important à la montée des partis populistes et à la menace qu'ils représentent. ■