

L'Union européenne et la question salariale

Maurice BRAUD

L'Union européenne et ses institutions ont été façonnées par le contexte politique et économique des lendemains de la seconde guerre mondiale, de reconstruction économique et industrielle pour conjurer la pénurie en denrées comme en biens de consommation d'une part, d'établissement de la paix entre les peuples ouest-européens et de lutte idéologique et politique contre l'Union soviétique et le communisme d'autre part. Ce passé, révolu sans doute, a pourtant largement contribué à définir la forme et les compétences des diverses institutions européennes. Les solutions apparemment techniques ou économiques ont été privilégiées pour avancer dans la voie de l'union politique, les gouvernements craignant les réactions des opinions nationales. Les nécessités de la reconstruction aidant, le discours et l'action des institutions européennes sont donc devenus quasi exclusivement économiques, les politiques sociales relevant principalement des Etats.

Aujourd'hui, alors que l'Union européenne achève la mise en place d'une monnaie unique pour toute la zone, tout en jetant les bases, non sans difficultés, d'une coordination européenne des politiques nationales d'emploi, la question des salaires apparaît comme un des points sur lequel l'Union semble singulièrement silencieuse.

L'objet du présent article est de préciser les compétences des institutions européennes en ce domaine particulier, et de rendre compte, succinctement, des positions et des débats entre les principaux acteurs concernés. Nous n'aborderons que le salaire et la rémunération *stricto sensu*, en laissant de côté tout ce qui relève « du salaire différé » (retraite) ou des conditions de travail attachées à l'emploi (modalités des repos et congés).

Les traités européens et les salaires

La question des salaires est rarement abordée directement dans les traités européens.

Le Traité de Paris ne mentionne nullement la question des salaires, il indique simplement (art.2) que « l'établissement du marché commun [du charbon et de l'acier contribuera] à l'expansion économique, au développement de l'emploi et au relèvement du niveau de vie dans les Etats membres » et que les institutions de la Communauté nouvellement créée doivent [...] « promouvoir l'amélioration des conditions de vie et de travail de la main-d'œuvre, permettant leur égalisation dans le progrès dans chacune des industries dont elle a la charge » (art.3) ¹

Le Traité CEE de 1957 ne modifie pas

1. Pour le Traité CECA, nous utilisons l'édition abrégée des Traités instituant les Communautés européennes (CECA, CEE, CEEA), Bruxelles-Luxembourg 1987.

au fond cette situation. En son article 2, le Traité CEE donne à la nouvelle Communauté économique par l'établissement du marché commun, pour mission, entre autres, de promouvoir « un relèvement accéléré du niveau de vie et des relations plus étroites entre les Etats qu'elle réunit »¹. Certes, la création du Fonds social européen (FSE) a pour objet « d'améliorer les possibilités d'emploi des travailleurs et de contribuer au relèvement de leur niveau de vie »². Assurément l'article 117 affirme « la nécessité de promouvoir l'amélioration des conditions de vie et de travail de la main d'œuvre permettant leur égalisation dans le progrès », mais cette évolution ne manquera pas d'être le résultat combiné du développement du marché commun lui-même et du rapprochement des législations et réglementations. Dans ce contexte, la Commission a pour tâche de promouvoir la collaboration entre les Etats membres dans le domaine social (art.118).

Le Traité CEE de 1957 introduit pourtant un principe important que les institutions de la nouvelle CEE vont se faire un devoir de promouvoir dans des sociétés où son application est alors l'exception, le principe de l'égalité de rémunération sans discrimination fondée sur le sexe (art.119).

La refonte des traités européens par l'Acte unique (qui entre en application en 1987) n'apporte pas de nouveaux éléments.

Le Traité de Maastricht, entré en application en 1993, a pour principal objet la mise en place d'une monnaie unique européenne. Il est pourtant adjoint d'un Protocole social, signé par onze sur douze des Etats de l'Union, par lequel la Communauté est censée soutenir et compléter l'action des Etats signataires dans des domaines explicitement indiqués : conditions de travail, information/consultation des travailleurs, amélioration du milieu du travail, etc.³. Pourtant, avec quelques autres thèmes, les rémunérations sont explicitement exclues des dispositions de ce protocole. Le Traité de Maastricht n'élargit donc aucunement en ce domaine les compétences de l'Union.

Le Traité d'Amsterdam, qui définit aujourd'hui les compétences des différentes institutions de l'Union européenne, n'a pas introduit de changement notable en ce domaine. Le protocole social à onze, annexe du Traité de Maastricht, a été introduit dans le texte du traité (articles 137 à 140)⁴. Mais toujours avec cette restriction explicite concernant notamment les rémunérations.

L'apport de la Charte sociale du Conseil de l'Europe

Outre les institutions de l'Union européenne, les droits sociaux en Europe sont pris en compte par d'autres institutions et juridictions, en particulier par le Conseil de l'Europe. Inspirateur de la Convention européenne des droits de l'homme et créateur de la juridiction spécialisée, la Cour

1. *Ibid.*, p.125.

2. Article 3 du Traité CEE.

3. Conseil des Communautés européennes, Commission des Communautés européennes, *Traité sur l'Union européenne*, Bruxelles-Luxembourg 1992, pp.197-201.

4. Union européenne, *Versions consolidées du Traité sur l'Union européenne et du Traité instituant la Communauté européenne*, Bruxelles-Luxembourg 1997, pp.101-104.

L'UNION EUROPEENNE ET LA QUESTION SALARIALE

européenne des droits de l'homme (Strasbourg), le Conseil de l'Europe a établi une Charte sociale européenne (Turin, 1961), révisée récemment. Cette Charte est signée par de nombreux Etats de l'actuelle Union européenne, mais pas par l'Union elle-même.

Plusieurs articles de la Charte sociale européenne¹ ont trait aux salaires et aux rémunérations :

– le premier article (Partie II) consacré au droit au travail, invite dans son deuxième alinéa « à protéger de façon efficace le droit pour le travailleur de gagner sa vie par un travail librement entrepris » ;

– le second article (Partie II) sur les conditions de travail équitables, aborde des aspects liés aux salaires (congés payés, jours fériés payés, repos hebdomadaire, ...) ;

– le quatrième article (Partie II) affirme le « droit à une rémunération équitable », c'est-à-dire la reconnaissance du droit du travailleur à « une rémunération suffisante pour [lui] assurer, ainsi qu'à sa famille, un niveau de vie décent », l'égalité de rémunération entre hommes et femmes, la reconnaissance du principe des heures supplémentaires majorées ;

– le vingt-cinquième article (Partie II) reconnaît le « droit des travailleurs à la protection de leurs créances en cas d'insolvabilité de leur employeur ».

Pour générales qu'elles soient, les dispositions de la Charte sociale européenne n'ont cependant pas été sans incidence sur le traitement de la question sociale par les institutions de l'Union. Sans formelle-

ment en être signataires, la Communauté puis l'Union européennes ont veillé à la compatibilité des dispositions qu'elles prenaient avec la Charte du Conseil de l'Europe. Ainsi, en ce qui concerne les rémunérations et les salaires, la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux, déclaration des Chefs d'Etat et de gouvernement adoptée à Strasbourg en 1989 (à l'exception notable du Royaume-Uni), retient le principe « d'une rémunération équitable », suivant précisément les termes de la Charte sociale européenne. Plus récemment, la reformulation des articles 117 et suivants du Traité CEE par le Traité d'Amsterdam s'appuie explicitement sur la Charte sociale européenne du Conseil de l'Europe de 1961 et sur la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux de 1989 pour définir les droits sociaux fondamentaux reconnus et défendus par l'Union européenne (il s'agit aujourd'hui des articles 136 et suivants)².

Des logiques institutionnelles complexes

Le jeu entre les diverses institutions de l'Union répond à des logiques politiques qui ne se résument pas au clivage droite/gauche de nos vieilles démocraties parlementaires. Si ce clivage n'est pas absent, il est en concurrence avec d'autres lignes de fracture qui perturbent l'intelligibilité générale du tableau de l'UE. Parmi celles-ci, il y a toujours – même si elle est aujourd'hui sans doute moins sensible que naguère – celle qui divise les « européis-

1. Conseil de l'Europe, *Charte sociale européenne (révisée)*, Strasbourg le 3 mai 1996.

2. Union européenne, *Traité d'Amsterdam modifiant le Traité sur l'Union européenne, les Traités instituant les Communautés européennes et certains actes connexes*, Luxembourg 1997, en particulier p.35.

Union européenne, *Versions consolidées, op.cit.*, p.101.

tes » (fédéralistes et unionistes) et ceux qui demeurent, par conviction ou par habitude, plus attachés au maintien des compétences nationales. Ce dernier clivage n'est bien sûr pas qu'idéologique, il est aussi fonctionnel : les parlements nationaux sont attachés au maintien de l'ensemble de leurs prérogatives législatives et ils ont le sentiment (en partie justifié) que le Parlement européen leur en dispute des pans entiers. La Commission européenne, gardienne des Traités, initiatrice de la politique communautaire, a toujours envisagé son rôle comme celui d'un exécutif politique. Au cours des années 70, le développement – hors les traités – des réunions régulières entre chefs d'Etat et de gouvernement sous l'appellation de « Conseil européen », puis sa formalisation par l'Acte unique et sa consécration par le Traité de Maastricht, ont été vécus douloureusement par une Commission qui a vu son rôle se restreindre avec la montée en puissance des représentants des Etats, souvent plus sensibles à la coopération intergouvernementale qu'à des politiques communes¹. Cette montée en puissance des Etats nationaux au cours des années 70 et 80, a mécaniquement renforcé ce que l'on appelle désormais le Conseil de l'Union européenne au détriment des autres institutions communautaires. Ce nouvel équilibre institutionnel s'est opéré simultanément à la mise en place, toujours dans les années 70, des premières dispositions de convergence économique et monétaire entre les différents Etats, avec la mise en place du Système monétaire européen (SME), en 1979.

Les conditions de la relance communautaire au milieu des années 80 et l'arrivée de Jacques Delors à la tête de la Commission en 1985 accompagnent sans le remettre en cause ce nouvel équilibre institutionnel ; plus, il le formalise dans le marbre des Traités (ainsi pour le Conseil européen) lors de l'Acte unique.

Lors des deux réformes suivantes des Traités (Maastricht et Amsterdam), le Parlement européen a vu quant à lui son rôle sensiblement élargi (mise en place puis extension de la codécision législative avec le Conseil, vote d'investiture de la Commission et de son Président, etc.). Ceci répondait à une exigence ancienne de cette assemblée, toujours soucieuse d'affermir une fonction législative qui lui a longtemps été contestée. Toutefois, le Parlement européen n'a pas été enchanté de voir une partie de ses fonctions dans le domaine social remises aux acteurs sociaux, *via* la procédure établie par l'Accord sur la politique sociale (APS), annexé sous forme de protocole au Traité de Maastricht, et finalement intégré dans le Traité lors de la révision achevée en juin 1997 à Amsterdam². Avec cet accord et son insertion dans les Traités, les acteurs sociaux sont véritablement partenaires de la politique sociale communautaire, par les moyens qu'ils ont désormais d'intervenir dans le débat comme dans d'éventuelles décisions. Aussi, pour tous les domaines sociaux, leurs positions et propositions ne peuvent être négligées.

Comme le rappelait récemment un analyste des questions européennes, « l'Union européenne est une union d'E-

1. Pour une présentation des institutions européennes et leurs rapports entre elles, Cf. Emile Noël, *Les institutions de la Communauté européenne*, Bruxelles-Luxembourg 1993.

2. Cf. « Les acteurs sociaux nationaux face à la construction européenne », *Chronique internationale de l'IRES*, hors série, octobre 1998.

tats » qui « exerce, par délégation de ceux-ci, des compétences limitées »¹. Sans doute, mais ceux-ci continuent d'intervenir, concurremment ou en accord avec les institutions européennes, dans le processus qui conduit à la décision européenne finale, suivant un équilibre qui, lui, est toujours mouvant.

Priorité à la modération salariale

Ainsi que nous l'avons évoqué plus haut, les institutions de l'Union européenne ont des compétences particulièrement limitées dans le domaine des salaires et des rémunérations, à l'exception notable de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour laquelle elles vont mener une action sans relâche en dépit des carences des Etats membres.

Pourtant, dans le domaine des salaires et rémunérations comme en beaucoup d'autres, parant à la faiblesse de leurs compétences formelles par une activité inlassable, les institutions européennes vont impulser des orientations durables.

La Commission européenne, depuis les années Delors en particulier (1985-1994), stigmatise les hausses des salaires et des rémunérations. Le livre blanc *Croissance, compétitivité, emploi*² est de ce point de vue éclairant. La Commission relève ainsi ce qu'elle appelle « l'incohérence » entre les objectifs fixés par les autorités monétaires nationales de la plupart

des pays membres de la Communauté européenne pour l'inflation et, d'autre part, les hausses salariales consenties³. Aussi ce document insiste-t-il sur les Etats membres qui « font appel à la modération salariale [...] pour favoriser l'emploi »⁴. Les titulaires d'un emploi (et d'un salaire) sont ainsi présentés comme les responsables du chômage de leurs compatriotes : « Le système actuel de conventions collectives et les mécanismes qui y sont liés en matière de fiscalité et de coûts salariaux ont pour effet que les gains résultant de la croissance économique sont absorbés principalement par ceux qui ont déjà un emploi, au lieu de servir à créer plus d'emplois »⁵. Le rôle des acteurs sociaux n'est plus alors que d'avaliser et d'aider à faire accepter le principe et la mise en œuvre de la modération salariale : « Dans certains cas, toutefois, l'écart est si grand que cela prendra nécessairement un certain temps. Il faudrait parvenir, là où cela est possible, à des accords tripartites entre les partenaires sociaux et les gouvernements »⁶.

Ce discours de la Commission sur les salaires et les rémunérations va être décliné tout au cours des années suivantes, à travers les divers rapports et communications de cette institution, ainsi qu'en témoignent les rapports annuels sur les grandes orientations des politiques économiques des Etats membres et de la Communauté. En 1995, la Commission indi-

1. Gilles Andréani, « L'Europe des incertitudes », *Commentaire*, n°85, Printemps 1999, pp. 23-38. Gilles Andréani est Directeur du Centre d'analyse et de prévision du ministère des Affaires étrangères.

2. Commission des Communautés européennes, *Croissance, compétitivité, emploi. Les défis et les pistes pour entrer dans le XXI^e siècle*, Bruxelles-Luxembourg 1993.

3. Commission des Communautés européennes, *Croissance, ...*, p.56.

4. *Ibid.*, p.129.

5. *Ibid.*, p.136.

6. *Ibid.*, p.56.

que qu'il est nécessaire d'obtenir des évolutions de salaires qui tiennent compte de l'objectif de stabilité des prix et que celles-ci renforcent la rentabilité des investissements créateurs d'emplois¹. En 1997, la Commission se réjouit de ce que l'objectif de stabilité des prix ait été globalement bien suivi dans les accords salariaux, et elle espère que, « grâce à l'intensification du dialogue social », la politique salariale continue d'intégrer simultanément les objectifs de stabilité des prix et de rentabilité des investissements².

Dans ce rapport 1997, la Commission ajoute qu'il est nécessaire d'accroître la flexibilité des salaires en tenant compte des niveaux de qualification et des différences régionales. C'est là une bien vieille idée, développée par d'autres organisations internationales, notamment par l'OCDE, toujours critique sur les négociations salariales trop centralisées à son goût dans certains Etats, ou sur la fixation par la puissance publique d'un minimum salarial sur tout le territoire national.

Quelques mois plus tard, en février 1998, la Commission reprendra ce plaidoyer pour la flexibilité salariale, avec réduction des salaires vers le bas (de 20 à 30 %) des activités peu qualifiées, complétée par une réduction équivalente des allocations de chômage³. Cette option est

présente dans les couloirs de la Commission depuis des années. Dès 1993, dans le livre blanc de la Commission Delors, cette possibilité était évoquée comme solution pour réduire le chômage, mais elle apparaissait alors politiquement peu praticable en Europe, trop brutale et « américaine »⁴.

Jugée trop excessive sans doute, la formule de la baisse des salaires est oubliée momentanément dans le rapport 1998, même si l'on a gardé l'idée d'arrêter les systèmes dits passifs de garantie de revenu « qui découragent la recherche d'un emploi ». L'objectif de maintenir la modération salariale « grâce à un renforcement du dialogue social » est quant à lui conservé⁵.

Le lancement de la troisième phase de l'Union économique et monétaire le 1er janvier 1999 ne modifie pas en ce domaine les priorités de la Commission. Elle appelle toujours à « une évolution appropriée des salaires », formule aseptisée pour modération salariale.

Dans la zone euro en effet, il y a nécessité pour les Etats membres comme pour les partenaires sociaux, même si formellement c'est eux qui déterminent les salaires, de respecter les dispositions des Traités européens comme les exigences du

1. Commission européenne, *Grandes orientations des politiques économiques des Etats membres et de la Communauté pour 1995. Recommandation*, le 31 mai 1995, COM(95)0228.
2. Commission européenne, *Grandes orientations des politiques économiques des Etats membres et de la Communauté pour 1997. Recommandation*, le 23 avril 1997, COM(97)0168 et document annexe COM(97)0169.
3. Commission européenne, *Croissance et emploi dans le cadre de l'UEM : politique économique en vue des orientations de 1998. Communication*, le 25 février 1998, COM(98)0103.
4. Commission des Communautés européennes, *Croissance, compétitivité, emploi*, pp.46-48 notamment.
5. Commission européenne, *Grandes orientations des politiques économiques des Etats membres et de la Communauté pour 1998. Recommandation*, le 15 mai 1998, COM(98)0279.

pacte de stabilité et de croissance qu'ils ont librement adoptées ¹.

Un regard critique

Face à la ligne politique de la Commission européenne, le Parlement européen est, dans la durée, beaucoup plus nuancé. Si, dans sa majorité, il approuve l'orientation suivie par la Commission, validée parallèlement par les Etats à travers la mécanique du Conseil et du COREPER, il va chercher tout au cours de la même période à proposer d'autres solutions, non pas pleinement alternatives, mais à tout le moins complémentaires. Les débats et les avis votés par le Parlement européen sur les mêmes rapports annuels consacrés aux grandes orientations de politiques économiques en témoignent. En 1995, alors que la Commission développe son propos sur la nécessité de veiller à la stabilité par la modération salariale, le Parlement vote un avis certes favorable sur le texte de la Commission, mais en s'interrogeant sur la nécessité de réduire plutôt les coûts non-salariaux ². En 1997, Mme Randzio-Plath, chargée du rapport de la commission économique et monétaire, reproche explicitement à la Commission de se concentrer trop exclusivement sur les objectifs de stabilité monétaire et de bonne gestion budgétaire. Elle propose une réelle coordination des

politiques économiques, formalisée par un rapport de la Commission sur les grandes orientations pour l'emploi, combinant les politiques économique, fiscale, monétaire et salariale, avec parallèlement au rapport strictement économique GOPE. Elle prône aussi la nécessité d'accroître le pouvoir d'achat afin de susciter la demande. Le Parlement européen dans ses conclusions, à la veille de la tenue du Conseil européen d'Amsterdam, tout en approuvant la recommandation de la Commission, regrette cette orientation trop strictement attachée aux grands équilibres, et invite le Conseil à intégrer dans ses orientations « une politique de l'emploi dynamique » en proposant que « la lutte contre le chômage fasse partie de toutes les politiques » ³. En revanche, le Parlement ne retient pas la proposition Randzio-Plath de recommandation de la Commission sur les grandes orientations pour l'emploi ⁴.

La perspective de mise en œuvre de la monnaie unique ne ralentit pas les critiques du Parlement. Réagissant à la communication de la Commission invitant notamment à « élargir l'échelle des salaires vers le bas » ⁵, le rapport de la commission économique et monétaire du Parlement européen rétorque que « la discipline budgétaire n'a pas pour effet automatique d'enclencher les « cycles vertueux » dépeints par le rapport de la Commission et

1. Commission européenne, *Rapport économique annuel 1999. L'Union à l'arrivée de l'euro : croissance, emploi et stabilité*, le 4 décembre 1998, COM(98)0682.
2. Rapport de M. Cox au nom de la Commission économique et monétaire, A4-0168/95 déposé le 28 juin 1995, et séance plénière des 13 et 14 juillet 1995 pour l'avis du PE, R4-0168/95.
3. Le Conseil européen d'Amsterdam en retiendra le principe à la fois dans le texte du nouveau traité comme dans la décision d'organiser quelques mois plus tard, en novembre 1997, à Luxembourg, une séance extraordinaire du Conseil européen consacrée exclusivement à l'emploi.
4. Rapport de Mme Randzio-Plath déposé le 22 mai 1997, A4-0184/97, et séance plénière du 29 mai 1997 pour l'avis du PE, R4-0184/97.
5. COM(98)0103.

qu'elle doit être contrôlée de près ». Dans son avis, le Parlement européen dans son ensemble affirme que la modération salariale ne doit pas être trop rigide. Enfin, il « s'insurge contre les créations d'emplois obtenues par une baisse spectaculaire des salaires des travailleurs peu qualifiés », tout en se déclarant toujours attaché à la réduction des coûts non-salariaux du travail pouvant être compensée par d'autres réformes fiscales ¹.

En 1998 et 1999, le Parlement européen a tenu cette ligne plus souple que celle de la Commission, tout en continuant de développer sa proposition de baisse des charges sur les salaires, en particulier pour les bas salaires. Plus récemment, le Parlement européen a affiné sa proposition de coordination des politiques pour combattre le chômage, et à quelques mois du Conseil européen de Cologne chargé d'établir un « pacte européen pour l'emploi », il préconise une « coopération politique entre responsables des politiques fiscale, monétaire et salariale au niveau européen » ². L'idée de cette coopération a été retenue à Cologne sous la forme d'une conférence, à laquelle seront invités les acteurs sociaux, qui se tiendra pour la première fois sous la présidence portugaise (premier semestre 2000).

Vers une négociation salariale européenne ?

Les employeurs européens regroupés au sein de l'UNICE ont toujours condamné les initiatives réglementaires des institutions de l'Union, à l'exception de celles

tendant à libéraliser l'économie. Aussi, le soutien des employeurs à l'Objectif 92 et à l'UEM ne s'accompagne pas d'un soutien à l'europanisation de la question sociale ou des politiques d'emploi. Pour les employeurs européens, ces questions doivent demeurer des compétences nationales. Devant la volonté de la Commission européenne comme de certains Etats de prendre des mesures d'ordre social, l'UNICE a accepté de conclure en octobre 1991 un accord avec la Confédération européenne des syndicats (CES) pour organiser la négociation collective au niveau européen, à seule fin de faire reculer le spectre de directives trop contraignantes. Dans cet accord, devenu l'APS annexé au Traité de Maastricht, les employeurs ont veillé à l'exclusion explicite de la question des rémunérations et des salaires.

La CES a accepté ce compromis pour deux raisons fondamentales. Tout d'abord, il lui fallait ouvrir une brèche, aussi étroite soit-elle, dans l'opposition patronale à toute négociation européenne. En arrachant cet accord, elle se posait en partenaire social incontournable, tant pour les Etats membres et les institutions européennes que pour ses propres organisations membres, toujours promptes à lui contester ses compétences.

D'autre part, stratégiquement, la CES a toujours développé l'idée selon laquelle l'europanisation de l'ensemble de la question sociale suppose l'existence préalable d'un pouvoir européen stable avec lequel les acteurs sociaux et les syndicats puissent dialoguer voire négocier. Sur le

1. Rapport de M. Gasoliba I Böhm déposé le 15 avril 1998, A4-133/98, et avis du Parlement lors de la séance du 30 avril 1998, R4-0133/98.

2. Rapport d'André Fourçans (commission économique et monétaire du PE) sur le Rapport économique annuel 1999 de la Commission, déposé le 24 février 1999, A4-0102/99, séance plénière et avis du PE du 11 mars 1999, R4-0102/99.

long terme, la stratégie de la CES a en conséquence consisté à soutenir la revendication politique des institutions fonctionnellement les plus « européistes » de l'Union, à savoir la Commission et le Parlement, et, d'autre part, en direction de ses organisations nationales ou sectorielles, à diffuser et faire partager l'idéal « européiste »¹. La CES a infléchi sensiblement cette démarche stratégique lors de son récent congrès (Helsinki, 29 juin-2 juillet 1999). Certes, la Résolution générale affirme fortement la nécessité d'élargir les pouvoirs législatifs et de contrôle du Parlement européen et de garder à la Commission sa fonction de « force motrice du processus d'intégration européenne ». Mais la vraie question posée par ce dernier congrès est celle « du rapport de force que la CES doit construire et développer pour renforcer un réel pouvoir autonome de négociation »². Dans la Résolution spécifique du Congrès, la CES développe le thème de la nécessaire mise en place d'un « Système européen de relations industrielles », avec pour objectif, du côté syndical, de garantir notamment « des revenus équitables ». Dans le même document, la CES affirme que « la promotion d'une réelle croissance prenant en compte les niveaux de productivité et assurant qu'ils contribuent à l'augmentation des salaires réels » est particulièrement importante. La CES ayant pour rôle, dans l'esprit de son secrétariat, « d'impulser la coordination nécessaire en vue de garantir la cohérence générale des revendications du mouvement syndical européen et de soutenir les fédérations

dans leurs démarches par tous les moyens ». Certaines organisations nationales membres, notamment les puissantes nordiques, contestent l'extension du mandat de la CES. Toutefois, et simultanément, ces organisations nationales redoutent, avec l'euro, le « dumping social » qui mettrait à mal leurs standards sociaux, notamment salariaux³. La nécessité de la coordination syndicale européenne en ce domaine, sous la houlette ou non de la CES et de son secrétariat, apparaît donc, aux uns et aux autres, évidente.

Il reste, pour aller vraiment vers des négociations européennes plus importantes, en particulier dans le domaine des salaires, à convaincre les employeurs de cette nécessité. On en est encore fort loin.

Un cadre d'action qui s'impose aux Etats

Les institutions de l'Union ont une compétence particulièrement faible dans le domaine des salaires et des rémunérations, excepté sous l'angle de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Si cette compétence est explicitement des plus réduites, il n'en demeure pas moins que les institutions de l'Union, à travers la mise en place stratégique de l'UEM au cours des années 90, ont défini de fait un cadre d'action, dans le domaine des salaires comme en d'autres, dans lequel les Etats se sont volontairement moulé : ils avaient hier, et ils ont toujours aujourd'hui, les moyens légaux et politiques de s'y opposer.

1. Cf. « La Confédération européenne des syndicats et la révision des Traités européens », *IRES Chronique internationale*, 40, mai 1996, pp.18-22.

2. Jean Lapeyre, Secrétaire général adjoint, « Présentation de la Résolution spécifique », 9^e Congrès de la CES, Helsinki 1999.

3. Entretien avec Bertil Jonsson, Président de LO Suède, le 1^{er} juillet 1999.

L'UNION EUROPEENNE ET LA QUESTION SALARIALE

De même, les acteurs sociaux ont accompagné cette politique, les employeurs européens en refusant de donner une véritable consistance au dialogue social et à la négociation collective au niveau européen, la CES par souci de soutenir l'émergence d'un pouvoir européen coûte que coûte et de se poser comme partenaire social incontournable. Il s'agit désormais pour elle de faire la démonstration de sa capacité à mobiliser et à avancer dans la voie de la négociation collective, notamment salariale.

La méthode mise au point par Jean Monnet, dès la Déclaration Schuman du 9 mai 1950, consiste à choisir un domaine de compétence symbolique de la souverai-

neté des Etats et à en transférer l'exercice au niveau communautaire, ce qui – par contrecoup – ne manque pas de créer « des solidarités de fait ». L'euro est la réalisation la plus achevée de cette méthode. Conséquence de son succès, les peuples – et en particulier les travailleurs – prennent peu à peu conscience à travers de l'Europe de la solidarité nouvelle qui les lie, et de la nécessité pour eux d'unir ou de coordonner leurs démarches pour défendre leurs intérêts.

Il appartient aux Etats et aux institutions européennes de donner un contenu concret à cette sourde aspiration.