

Politique salariale des syndicats en Europe, conceptions, résistances et perspectives d'une coordination à l'échelle européenne *

Thorsten SCHULTEN **

Les avis sont unanimes pour considérer que depuis les années 1980, la majorité des syndicats européens ont considérablement perdu de leur pouvoir et de leur influence ¹. Confrontés à la persistance de taux de chômage élevés et à la précarisation croissante des emplois, les syndicats ont vu fondre le nombre de leurs adhérents dans la plupart des pays européens. Ils sont par ailleurs en même temps affaiblis par la restructuration permanente de caractère néo-libéral qui vise les dispositifs de l'emploi et les systèmes de protection sociale en Europe. Les syndicats perdent à divers titres les possibilités d'influence qui leur étaient jusqu'alors garanties au plan juridique et institutionnel.

Cette faiblesse des syndicats européens n'est pas restée sans incidences sur la politique salariale ². Le principe d'une politique salariale solidaire que les syndicats avaient retenu après la guerre est maintenant confronté à une crise et contesté dans ses fondements. Les syndicats sont par conséquent de moins en moins en mesure de remplir une mission politico-économique essentielle, à savoir réduire par le biais du politique la concurrence sur les salaires. Ce qui prévaut désormais, c'est le modèle néo-libéral d'une politique sa-

* Ce texte reprend les principales conclusions d'une étude exhaustive publiée récemment en allemand sous le titre *Solidarische Lohnpolitik in Europa (Politique salariale solidaire en Europe)* (Schulten, 2004a).

** Titres

1. Pour avoir une vision d'ensemble de l'évolution des syndicats européens, consulter l'étude de Boeri *et al.* (2001).

2. En fonction du contexte et pour faciliter la lecture de ce texte, nous utiliserons en alternance plusieurs expressions pour recouvrir le terme allemand de *Tarifpolitik* : politique salariale, politique revendicative, négociation collective, négociation salariale (Ndt).

lariale définie en fonction de la concurrence ; un modèle qui fait de l'évolution du coût du travail le paramètre central de la concurrence internationale des sites de production.

La crise de la politique salariale solidaire a des conséquences considérables tant au niveau de la politique de répartition qu'au plan économique. Le positionnement des salariés eu égard à la répartition n'a cessé de se dégrader par rapport à celles des détenteurs de capital et de patrimoine. On assiste par ailleurs à une augmentation notable des disparités de revenus entre les différentes catégories de salariés. Du même coup, la politique salariale assure de moins en moins bien les fonctions classiques de régulation macroéconomique globale. C'est ainsi qu'au cours de dernières décennies, la politique salariale n'a été capable ni d'accompagner et de soutenir de façon appropriée la demande de consommation des ménages, ni de maîtriser suffisamment l'évolution des prix par rapport à des tendances déflationnistes.

La tâche existentielle des syndicats européens consiste maintenant à dépasser leur position défensive en matière de politique salariale et revendicative, faute de quoi ils seraient incapables d'agir pour mettre un terme à leur situation de faiblesse politique et organisationnelle. Mais eu égard à l'intégration économique et politique en Europe, les stratégies strictement nationales se heurtent à des obstacles de nature structurelle. Depuis les années 1980, les projets majeurs liés à l'intégration européenne ont dynamisé la restructuration néo-libérale du capitalisme européen (Bieling, Steinhilber, 2000). La création de l'Union européenne monétaire (UEM) s'est ainsi avérée être un catalyseur politique essentiel qui a mis à l'ordre du jour des syndicats européens la nécessité d'une européanisation de la politique salariale. Se sont ensuivies une série d'initiatives syndicales qui s'efforcent de coordonner la politique salariale à l'échelle de l'Europe. Il s'agit dans un premier temps d'élaborer des règles et des objectifs communs pour les politiques salariales respectives au niveau national, afin d'éviter un dumping mutuel sur les salaires. Bien que la plupart de ces initiatives syndicales n'en soient qu'à leurs premiers balbutiements, des barrières et des résistances structurelles sont d'ores et déjà perceptibles qui empêchent une coordination effective. Les expériences vécues jusqu'à présent mettent en évidence le fait que les syndicats européens ne pourront se contenter de considérer la mise en place d'une coordination européenne en matière de politique salariale comme une simple procédure technocratique, mais qu'elle devra se fonder sur un projet politique exhaustif, l'objectif ultime étant la reconstruction d'une politique salariale solidaire en Europe.

La conception d'une politique salariale solidaire

Face à une approche de plus en plus sociétale de la politique salariale et à la reconnaissance de son importance au plan macroéconomique, l'une des évolutions des syndicats européens au cours du XX^{ème} siècle a consisté à ne plus se contenter de revendiquer des augmentations salariales les plus élevées possible, mais à les étayer sur des arguments d'ordre économique. Au niveau de la politique salariale des syndicats, on a ainsi vu émerger parallèlement à l'« économie morale » une « économie politique » spécifique, qui ne se fonde pas exclusivement sur des principes normatifs tels qu'une rémunération équitable ou une juste répartition, mais qui se targue aussi d'être économiquement rationnelle et de contribuer à un meilleur fonctionnement du capitalisme ¹. Ce lien établi entre Economie morale et Economie politique dans la définition d'une politique salariale solidaire peut être synthétisé et décliné sous forme de tableau (tableau 1) ². L'idée cardinale d'une politique salariale solidaire se fonde sur le principe de la démarchandisation, qui stipule que le prix de la force de travail ne se détermine pas comme pour toute autre marchandise par le jeu de l'offre et de la demande, mais par le biais de conventions collectives qui sont elles-mêmes le fruit de discussions animées au plan politique. Les syndicats considèrent qu'une politique salariale solidaire doit viser des objectifs aussi bien normatifs qu'économiques. Ce sont des principes normatifs relatifs à une plus juste répartition qui, plus ou moins exprimés, président dans un premier temps à l'émergence d'un conflit salarial ; ils permettent aux syndicats de justifier leurs revendications salariales et d'articuler ainsi le discours politico-idéologique dominant susceptible de déclencher la mobilisation sociale de leurs adhérents de la base. La politique salariale des syndicats est donc en butte à un double problème de répartition : répartition entre le capital et le travail d'une part, répartition au sein de la classe sociale, c.a.d. entre les différentes catégories de salariés d'autre part.

Au vu de ce conflit de répartition entre capital et travail, les syndicats se préoccupent d'imposer en priorité des salaires élevés, mais on peut distinguer deux variantes possibles en matière de politique salariale syndicale dans

-
1. L'idée de l'économie morale émane du Britannique spécialiste de l'histoire sociale Edward P. Thompson (1991: 185ff) qui veut intégrer par là l'importance des normes et des valeurs en vigueur au quotidien pour déterminer l'action économique. Plus tard, c'est surtout Swenson (1989) qui a élaboré le concept d'une politique salariale syndicale et a plaidé en faveur d'une vision intégrée de l'économie morale et de l'économie politique. Voir aussi Schulten (2004a: 136).
 2. Le terme de politique salariale solidaire est apparu pour la première fois dans les années 1920 en Suède et a été utilisé après la Seconde Guerre mondiale pour caractériser le système de conventions collectives suédois (Swenson, 1989). Par la suite, il a été fait recours à cette expression dans un sens plus général qui dépassait largement les principes spécifiques inhérents à une politique salariale solidaire dans le contexte suédois (**Schulten, 2004a: 134**).

le contexte de l'économie morale : la première est une politique salariale expansive dont l'objectif est de réparer l'injustice en termes de revenus qui caractérise les rapports capital-travail en imposant des augmentations de salaires qui vont au-delà des gains de productivité, ce qui contribue à une redistribution active privilégiant les revenus du travail au détriment des revenus du capital. La seconde variante, de portée plus modeste, est axée sur la productivité avec une participation égale du capital et du travail aux gains de productivité. L'objectif normatif ne vise pas à modifier les rapports existants entre capital et travail mais plutôt à respecter une neutralité en matière de répartition des salaires.

Tableau 1. La conception d'une politique salariale solidaire		
Conflit inhérent à la répartition	Entre les classes (capital et travail)	Au sein de la classe (entre les différentes catégories de salariés)
Objectifs de la politique salariale	Salaires élevés	Structure salariale égalitaire
Objectifs normatifs (Economie morale)	Redistribution (politique salariale expansive) Neutralité au niveau de la répartition (politique salariale axée sur la productivité)	A travail égal, salaire égal Lutte contre les discriminations salariales Réduction de l'éventail des salaires
Objectifs économiques (Economie politique)	Fonction au niveau de la demande (cohérence entre production de masse et consommation de masse) Fonction au niveau de l'innovation (« coup de fouet » pour la productivité) Fonction de stabilité (stabilité monétaire)	
Condition institutionnelle requise	Convention collective centralisée (<i>Flächentarifvertrag</i>)	

Source : Synthèse personnelle, cf. Schulten (2004a).

Pour ce qui est du conflit de répartition au sein de la classe, la première disposition normative réside dans l'application du principe à travail égal, salaire égal. Il faut en l'occurrence que le salaire soit déterminé en fonction de critères objectifs définis par le politique (tels que qualification, profil du poste etc.) et non pas en fonction de la situation économique d'une entreprise donnée. Dans ce contexte, il convient de lutter également contre les discriminations existant entre les différents groupes de personnel, notamment les inégalités de salaires entre hommes et femmes. Une politique salariale solidaire s'efforce enfin de réduire les différences de salaires absolues

entre les diverses catégories de personnel et de mettre en place des grilles de salaires le plus égalitaires possible.

Parallèlement à l'économie morale, la politique salariale des syndicats fait intervenir l'économie politique, c'est-à-dire que l'idée d'une politique salariale solidaire va de pair avec certaines fonctions économiques de régulation qui sont susceptibles de promouvoir une évolution du capitalisme axée sur la croissance et la stabilité. La politique salariale solidaire a donc : premièrement, une fonction au niveau de la demande par le biais d'augmentations de salaires qui valorisent au moins les marges de progression de la productivité et où une répartition la plus égalitaire possible des revenus contribue éminemment à ce qu'il y ait un rapport cohérent entre production de masse et consommation de masse. Deuxièmement, une fonction d'innovation spécifique : il faut éviter que les entreprises ne s'assurent une compétitivité uniquement par le biais des réductions de salaires et veiller au contraire à ce qu'elles voient dans la concurrence une sorte de coup de fouet pour la productivité qui va les obliger à des innovations permanentes. Il en résulte l'instauration d'un modèle particulier de capitalisme avec une option dite de la « voie haute », où salaires élevés vont de pair avec une productivité élevée. Troisièmement, une fonction de stabilité déterminante en termes d'évolution du niveau des prix. Dans les périodes de prospérité, le choix d'une progression la plus égalitaire et la plus harmonieuse possible des salaires permet d'éviter les interactions néfastes de revendications salariales catégorielles et le risque d'émergence potentielle de spirales inflationnistes salaires-salaires¹.

En périodes de crise, une politique salariale solidaire permet par contre de lutter contre les risques éventuels de déflation induits par des baisses effectives ou un gel par trop drastique des salaires. La mise en place d'une politique salariale solidaire est enfin liée à une série de paramètres d'ordre politique et institutionnel. L'un étant la présence de syndicats dotés d'une influence politique et d'un pouvoir de mobilisation. Les syndicats dépendent par ailleurs de l'existence de dispositifs de négociations collectives interprofessionnelles applicables à un territoire donné, qui permettent une régulation globale des salaires en dépassant le niveau des accords d'entreprise. Ce n'est en effet que grâce à des conventions collectives négociées au plan national ou à des accords sectoriels eux aussi objets d'une coordination natio-

1. Les dangers potentiels d'inflation peuvent provenir d'une politique salariale expansive, qui est en mesure d'imposer sur une période assez longue des augmentations de salaires supérieures aux gains de productivité. Dans la mesure où elle n'entraîne pas de progressions de la productivité qui justifient les augmentations de salaires expansives après-coup, la variante expansive de la politique salariale solidaire doit donc par conséquent pouvoir s'appuyer sur une politique économique idoine qui veille à empêcher les entreprises de répercuter les augmentations de salaires sur les prix.

nale qu'il est possible d'imposer une politique d'ensemble qui soit conforme aux objectifs normatifs et économiques d'une politique salariale solidaire.

D'une politique salariale solidaire à une politique salariale axée sur la compétitivité, tendances sur le long terme en Europe

Au cours des vingt années qui ont suivi la Seconde Guerre mondiale, les syndicats européens ont réussi à mettre en pratique – avec plus ou moins de succès – l'idée d'une politique salariale solidaire (Schulten, 2004a: 164). La plupart des pays d'Europe occidentale ont instauré des dispositifs contractuels solides qui, calqués sur les thèses keynésiennes, garantissaient un ancrage institutionnel de la politique salariale dans l'édifice macroéconomique. Les augmentations périodiques des salaires suivaient tendanciellement les progrès de la productivité en favorisant ainsi une évolution parallèle des revenus du travail et de ceux du capital, ainsi qu'il ressort des chiffres relativement constants du taux de la part des salaires dans le revenu national (tableau 2). Par ailleurs les différences de rémunération existant entre les diverses catégories de personnel avaient pu être nivelées dans de nombreux pays européens, si bien que l'éventail des salaires avait pu être en partie considérablement réduit. La mise en place relativement réussie d'une politique salariale solidaire a fini par contribuer à l'épanouissement d'une économie plutôt prospère en dynamisant la demande de consommation des ménages, en assurant la stabilité monétaire et en faisant progresser la productivité. Grâce à un formidable essor politique du mouvement ouvrier en Europe, les syndicats européens avaient même été en mesure d'imposer la variante expansive de la politique salariale solidaire durant la première moitié des années 1970. Au cours de cette phase, les syndicats avaient obtenu à chaque négociation des conventions et accords collectifs plusieurs augmentations de salaires consécutives qui étaient nettement supérieures aux gains de productivité, ce qui avait eu pour effet une nette progression des taux de la part relative des salaires par rapport au PIB (tableau 2). Parallèlement, on avait assisté à un nivellement considérable des salaires entre les différentes catégories de personnel dans nombre de pays européens. La radicalisation de la politique salariale solidaire s'est cependant opérée à un moment où la prospérité durable des années d'après-guerre touchait vraiment à sa fin et où l'économie commençait à évoluer vers une situation de crise avec la chute des taux de croissance et la montée du chômage. Par ailleurs, en raison des augmentations salariales expansives qui avaient été acquises, la politique salariale ne pouvait plus remplir sa fonction stabilisatrice au niveau des prix et elle-même contribué à une hausse fulgurante des taux d'inflation.

Tableau 2. Part salariale corrigée * en Union européenne (UE à 15) 1961-2000					
	1961-1970	1971-1980	1981-1990	1991-2000	2001-2006
Allemagne	69,8	72,0	69,3	66,4	64,6
Autriche	84,2	84,8	80,2	75,8	70,0
Belgique	63,5	74,2	70,3	70,5	69,6
Danemark	69,2	70,2	70,3	66,5	66,8
Espagne	70,7	72,3	68,3	66,8	62,9
Finlande	74,8	72,6	71,4	66,3	62,0
France	72,9	74,1	71,9	67,2	66,3
Grèce	86,5	70,9	73,5	67,3	65,2
Irlande	78,0	76,0	71,3	62,6	54,6
Italie	72,3	72,2	68,7	64,6	61,9
Luxembourg	51,5	58,5	59,0	57,3	58,7
Portugal	63,8	76,4	69,8	70,5	72,4
Pays-Bas	67,7	74,1	68,8	67,1	66,2
Royaume-Uni	73,5	74,4	74,2	73,6	73,8
Suède	71,8	73,6	69,5	66,8	69,8
Union européenne (UE à 15)	73,3	74,2	71,5	68,4	66,9

* Rémunération par salarié en % du PIB aux coûts des facteurs par salarié.
Source : Commission européenne, AMECO-Database (2007).

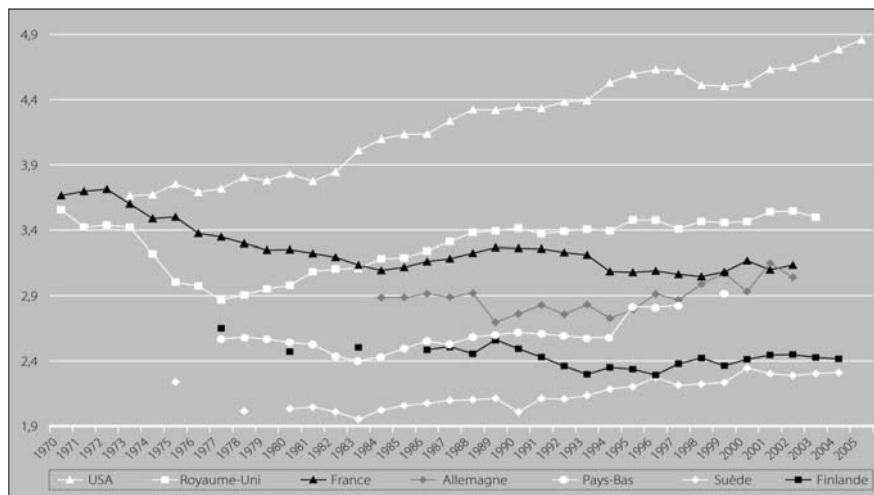
La crise économique mondiale qui a éclaté au milieu des années 1970 a marqué le début de la fin d'une période assez longue au cours de laquelle les syndicats européens avaient relativement bien réussi à imposer leurs revendications en matière de politique salariale. Depuis, l'idéal d'une politique salariale solidaire qui avait dominé la période de l'après-guerre a dû céder la place à une nouvelle conception : la vision néo-libérale d'une politique salariale axée sur la compétitivité. Conformément à la théorie néo-classique relative aux salaires, ces derniers sont désormais exclusivement considérés comme des coûts du travail et constituent une variable essentielle dans la concurrence mondiale des sites de production pour attirer capitaux et investissements. C'est de ces coûts que dépend désormais le développement de l'économie et de l'emploi. Avec l'idée d'une politique salariale axée sur la compétitivité, c'est un double objectif qui est poursuivi : d'une part, il s'agit par le biais d'une politique de modération salariale, où les augmentations de salaires sont en permanence inférieures au taux de progression de la productivité, d'améliorer la compétitivité des entreprises nationales face aux concurrents étrangers en termes de prix. D'autre part, il est exigé une diffé-

renciation beaucoup plus systématique des salaires en fonction de la situation économique respective de chaque branche et type d'entreprise.

La crise de la politique salariale solidaire a une double dimension : matérielle et politico-institutionnelle. Au plan matériel, les syndicats européens n'ont pratiquement plus été en mesure de réaliser leurs objectifs en termes de distribution/répartition. Depuis les années 1980, dans la quasi-totalité des pays européens, les augmentations de salaires ont toujours été à la traîne par rapport aux gains de productivité, ce qui a provoqué un recul constant de la part relative des salaires dans la richesse nationale et une redistribution massive au profit des revenus du capital et au détriment des revenus du travail (tableau 2). On a assisté simultanément à un renversement de la tendance précédente : l'éventail des salaires qui s'était resserré s'ouvre à nouveau et les inégalités de salaires entre les différentes catégories de travailleurs sont de plus en plus criantes, même si la situation est loin d'être la même dans tous les pays européens (voir graphique 1).

Au plan politico-institutionnel, la crise d'une politique salariale solidaire se caractérise par un mouvement croissant de décentralisation de la négociation collective en privilégiant les accords au niveau de chaque entreprise. Néanmoins, à l'exception de la Grande-Bretagne, aucun pays européen n'a connu un bouleversement radical de son système de négociation collective, la convention collective applicable à un territoire donné restant la forme prédominante en Europe (Schulten, 2004b). Ce qui n'empêche pas d'assister dans le cadre des structures de négociations existantes à une valorisation no-

Graphique 1. Evolution de la dispersion des salaires aux Etats-Unis et en Europe



Source: OECD Database on Earnings.

toire des accords négociés au niveau des entreprises, une réglementation qui revient à saper de plus en plus la valeur normative que revêtaient les conventions collectives centralisées ¹.

Les années 1990 ont vu par ailleurs l'émergence à divers échelons de nouvelles formes institutionnelles dans les relations de travail qui ont entériné au plan structurel le principe d'une politique salariale axée sur la compétitivité (Bieling, Schulten, 2003 ; Schulten, 2004a: 245). On peut recenser à ce titre la conclusion de nouveaux pactes sociaux tripartites à l'échelle nationale par lesquels les syndicats s'engagent sur une politique salariale axée sur la compétitivité dans le cadre d'un corporatisme national qui se fonde lui-même sur la compétitivité ². Dans la majorité des pays européens, on a vu se constituer des dispositifs équivalents au niveau des entreprises avec la mise en place de nouvelles alliances leur permettant d'assurer leur compétitivité respective. Ces dernières reposent sur la négociation de concessions (« *concession bargaining* »), l'employeur promettant en général au personnel une garantie d'emploi valable pour une période donnée en échange de l'acceptation par ledit personnel de diverses mesures d'économie au niveau des coûts du travail, une démarche qui constitue en partie une violation patente des dispositions des conventions collectives.

En passant d'une version solidaire à une version axée sur la compétitivité, la politique salariale se retrouve pour l'essentiel dégradée à l'état de simple instrument de la micro-économie d'entreprise et amputée de l'essentiel de ses potentiels de régulation au niveau de l'économie nationale. Si une politique salariale axée sur la compétitivité constitue une stratégie rationnelle dans une perspective économique précise et isolée, elle induit par contre des dysfonctionnements dans le cadre d'une économie nationale globale. C'est ainsi que l'on peut imputer à l'évolution extrêmement modérée des salaires au cours des deux dernières décennies le fait que la progression de la consommation des ménages soit restée bien inférieure aux possibilités existantes et que des potentiels importants en matière de croissance économique et de création d'emplois aient été négligés. La politique salariale axée sur la compétitivité a eu par ailleurs des incidences sur les prix dans la mesure où elle crée une pression déflationniste permanente qui fait exploser les

1. Il faut noter par ailleurs que dans la plupart des nouveaux Etats-membres d'Europe centrale et orientale venant d'adhérer à l'UE, il n'existe pas de dispositifs de conventions collectives applicables à un territoire donné et que là où des accords existent, ils sont conclus exclusivement au niveau des entreprises (Schulten, 2004b).

2. Un exemple classique est le « contrat social » signé à l'automne 2003 aux Pays-Bas, par lequel les syndicats s'engageaient à ne pas revendiquer d'augmentations salariales pour les deux années à venir (Schulten, Mülhaupt, 2003).

taux d'intérêt réels et freine la propension à investir ¹. A l'intérieur de l'Europe, la conception d'une politique salariale axée sur la compétitivité finit par se résumer au bout du compte à une tentative de régler des questions macro-économiques nationales et des problèmes de politique de l'emploi par un dumping salarial systématique au détriment des Etats européens voisins. Cette option qui consiste à appauvrir le voisin (*Beggar my neighbour*) peut s'avérer être un créneau ponctuellement favorable pour les petits pays, mais elle finira toujours à plus ou moins long terme par susciter des réactions d'opposition en conséquence de la part des autres Etats. L'évolution des salaires, dont la tendance est largement comparable dans la plupart des pays européens, indique que la course à la baisse des salaires est bien engagée à l'échelle de toute l'Europe. Ce phénomène a, contrairement au discours néo-libéral ambiant, considérablement réduit les potentiels de croissance économique et d'emploi et il ne vise en fait qu'à affaiblir en permanence la position des salariés en termes de répartition des revenus.

Conceptions pour une coordination européenne des politiques salariales des syndicats

Avec la mise en place d'une politique salariale axée sur la compétitivité, les syndicats européens ont progressivement perdu leur compétence d'origine qui était d'enrayer la concurrence autour des salaires et des coûts du travail par le biais d'une gestion politique. A la place d'une démarchandisation validée au plan politico-institutionnel, on assiste à une re-marchandisation croissante du travail salarié qui est favorisée par les restructurations néolibérales et/ou par le détournement effectif des règles et institutions existantes en matière d'emploi. Face à cette situation, les syndicats européens sont entraînés dans un cercle vicieux. Ils accusent une perte d'influence notable dans leur secteur-clé de la politique salariale revendicative ; ce qui a pour effet d'affaiblir leur légitimité par rapport à leurs adhérents actuels ou potentiels et, du même coup, leur marge de manœuvre pour imposer leurs revendications. L'avenir des syndicats européens dépend de leur capacité à reconquérir ce pouvoir de définir la politique contractuelle qui doit être aujourd'hui l'une de leurs tâches majeures.

Eu égard au degré d'intégration économique et politique aujourd'hui en vigueur en Europe, on peut penser que ce n'est plus dans le seul cadre national qu'il sera possible de dépasser durablement une politique salariale axée

1. A propos de la relation qui existe actuellement entre l'évolution des salaires et les risques de déflation en Europe, voir Hein *et al.* (2006).

sur la compétitivité. Avec ses projets-phare – tels que la réalisation du marché intérieur et de l'union monétaire –, l'intégration européenne a elle-même contribué pour une large part à la nouvelle donne qui fait que les institutions nationales qui avaient autrefois favorisé et consolidé une politique salariale solidaire, sont aujourd'hui en permanence soumises à une compétition de régime à l'échelle de l'Europe tout entière. La création du marché intérieur a instauré une concurrence de plus en plus intense sur les marchés des produits, ce qui a eu aussi pour effet de renforcer considérablement la pression sur les coûts salariaux au niveau des entreprises. De façon concomitante, le projet du marché intérieur a provoqué une importante vague de restructuration transnationale des entreprises et a offert ainsi beaucoup plus d'options à ces dernières pour sortir de leurs modes nationaux de négociations (Andersen, 2003). L'Union monétaire européenne a ainsi créé par ailleurs un nouveau cadre macro-économique, au sein duquel toute progression des salaires a eu des incidences directes sur la compétitivité au niveau des prix, dans la mesure où ces derniers ne pouvaient plus être rééquilibrés au gré des réévaluations/dévaluations des monnaies nationales (Schulten, 1999). Enfin, les différents acteurs en charge de la politique économique européenne : la Banque centrale européenne, la Direction générale Economie et Finances de la Commission européenne ainsi que le Conseil européen des ministres remplissent une fonction politique et idéologique importante, dans la mesure où ils érigent régulièrement – notamment dans les Lignes directrices de la politique économique – au rang de norme européenne le modèle d'une politique salariale axée sur la compétitivité.

Face à cette réalité, force est de reconnaître qu'il n'existe actuellement guère de possibilités de compenser par de nouvelles réglementations supranationales à l'échelle européenne cette perte d'influence dans la gestion de la politique de l'emploi et la négociation des conventions collectives au plan national. S'il est souvent question de « négociations collectives européennes » (voir par ex. Sadowski *et alii*, 2003) dans le cadre des dialogues sociaux européens entre organisations patronales et syndicales européennes, ce terme est en effet erroné ; car dans la pratique, il s'agit en fait plutôt d'un « euro-corporatisme symbolique » (Schulten, 2004a: 262), auquel préside une toute autre logique de fonctionnement. Les fameux dialogues européens sont des institutions relativement fragiles qui n'opèrent réellement que dans des domaines où la convergence des intérêts est forte et patente ou dont le caractère symbolique s'impose en ayant valeur d'exemple. Les dialogues sociaux ne sont par contre pas conçus pour gérer les conflits sur les salaires et la répartition des revenus. Même si le Traité de l'Union européenne (Art. 137, § 5) n'avait pas explicitement exclu la politique salariale du champ de compétences politiques de l'UE, on n'aurait guère pu s'attendre à des initiati-

ves en matière de salaires dans le cadre des dialogues sociaux européens, car les conflits d'intérêts structurels entre employeurs et syndicats sont particulièrement virulents dans ce domaine (Streeck, 1999). Alors que pour les syndicats une restriction de la concurrence entre les différents pays européens en matière de salaires constitue une condition incontournable pour pouvoir regagner le terrain perdu et se repositionner favorablement dans les négociations salariales au plan national, l'absence d'une régulation salariale européenne et la possibilité offerte aux employeurs d'instrumentaliser la compétitivité des salaires au plan européen pour en faire une épreuve de force lors des discussions nationales sur les conventions collectives, a justement renforcé le pouvoir de ces mêmes employeurs. Etant donné qu'il n'y aura pas, dans un futur proche, de conventions collectives européennes, les syndicats sont contraints de chercher des voies alternatives pour parvenir à limiter la compétitivité salariale européenne par le biais du politique. Alors que les dialogues sociaux européens ont toujours pour fonction d'intégrer les groupes de pression européens dans les projets d'intégration essentiels voulus par l'Union européenne, les syndicats ne peuvent guère compter sur un soutien en la matière de la part des institutions européennes (Hyman, 2005). Une européanisation de la politique salariale et revendicative ne peut donc passer dans un premier temps que par une coopération autonome et unilatérale menée par les syndicats européens eux-mêmes.

Depuis la fin des années 1990, il existe effectivement une série de nouvelles initiatives syndicales visant à coordonner les politiques salariale et revendicative à l'échelle de l'Europe¹. Mentionons le travail pionnier qui a été fait dans le cadre de l'initiative de Doorn : ce sont les syndicats d'Allemagne et du Benelux qui ont été à son origine en 1997 en convenant pour la première fois de directives syndicales communes transfrontalières en matière de négociation collective². Maintenant presque toutes les fédérations syndicales européennes – qui regroupent les syndicats nationaux de branche – ont lancé des initiatives plus ou moins importantes en vue d'une coordination européenne des politiques salariales au niveau sectoriel. La Fédération Européenne des Métallurgistes (FEM) a joué en l'occurrence un rôle d'avant-garde de par ses positions, tant au niveau des conceptions et contenus émis qu'à celui des formes de mise en œuvre institutionnelle : elle a ainsi

1. Pour une analyse d'ensemble des différentes initiatives de coordination syndicale, voir Dufresne (2002 ; 2006) ainsi que Schulten (2003 ; 2004a : 276).

2. L'initiative de Doorn tire son nom de la ville néerlandaise de Doorn où les syndicats des pays participants s'étaient réunis en 1998 pour signer la « déclaration de Doorn », premier exemple d'une déclaration commune relative à une coordination transnationale de la politique contractuelle (Kreimer-de Fries, 1999).

entrepris la démarche jusqu'alors la plus élaborée en matière de coordination européenne de la négociation collective ¹. Pour coordonner leurs revendications en matière de conventions collectives, la plupart des autres fédérations syndicales européennes se sont fortement inspirées des expériences de la FEM. Enfin, depuis l'année 2000, la Confédération Européenne des Syndicats (CES) s'efforce de mettre en place une coordination européenne au niveau inter-professionnel. Une initiative propre à la CES était devenue impérieuse : d'une part, parce qu'il fallait établir une synthèse entre les différentes démarches syndicales dans les différents secteurs et leur conférer une cohérence en termes de contenus. D'autre part, parce que face aux autres institutions et acteurs européens impliqués dans la politique économique (Banque centrale européenne, Conseil, Commission européenne, dialogue macroéconomique etc.), la CES ne pouvait devenir elle-même un acteur macro-économique autonome que si elle commençait par définir des positions revendicatives propres et par coordonner les politiques de négociations collectives au niveau macro-économique. Alors que jusque dans les années 1990, les conventions et accords collectifs étaient considérés presque exclusivement comme une affaire nationale, on a depuis lors réussi à leur accorder une place centrale dans la politique syndicale européenne. La CES (1999) a même fait de la coordination syndicale des négociations collectives l'un des quatre piliers du « système européen de relations professionnelles » – les trois autres étant la législation sociale européenne, les dialogues sociaux européens et les comités d'entreprise européens. Cette démarche de coordination ne vise pas la mise en place d'un système supranational d'accords collectifs ou la signature de conventions valables pour toute l'Europe, mais s'efforce d'établir une coordination européenne des négociations collectives respectivement menées au plan national.

La clé de voûte de toutes ces initiatives de coordination syndicale réside dans l'élaboration commune de lignes directrices et d'objectifs à l'échelle européenne pour les négociations collectives nationales : leur mise en œuvre vise à restreindre la concurrence européenne sur des coûts salariaux, et à rapprocher les normes minimales dans les accords collectifs. La revendication majeure dans ce contexte est le retour à une politique salariale axée sur la productivité qui permettrait d'utiliser pleinement les marges de distribution des revenus à l'échelle nationale en fonction de l'évolution nationale des

1. Pour une étude de cas détaillée sur la démarche de coordination de la Fédération européenne des métallurgistes en matière de conventions collectives, voir Schulten (2001 ; 2004a: 284).

prix et de la productivité ¹. Le modèle néo-libéral dominant d'une politique salariale axée sur la compétitivité serait ainsi remplacé par une politique salariale de neutralité au plan de la compétitivité qui renoncerait explicitement à établir des avantages compétitifs nationaux par une politique de modération salariale au détriment des voisins européens. Par ailleurs, les syndicats européens ont commencé à définir des normes communes (minimales) dans d'autres domaines de la politique revendicative (par exemple sur le temps de travail et les questions relatives à la formation initiale et continue), ces éléments devant être ensuite intégrés dans les négociations collectives au plan national.

Avec cette approche de coordination des politiques salariales, les syndicats européens lient des objectifs tant en matière de politique économique que de répartition (Traxler, Mermet, 2003). Ils visent à enrayer la tendance à la redistribution des revenus du travail vers ceux du capital, qui dure depuis deux décennies, et à rétablir une participation équitable des travailleurs aux gains de productivité ². Plus fondamentalement, il s'agit de renforcer de nouveau le principe de démarchandisation du travail salarié en soustrayant certaines normes salariales et du travail à la concurrence intra européenne en matière de coûts du travail à travers la définition politique de nouvelles règles communes. Parallèlement aux objectifs de répartition, une coordination européenne de la politique salariale peut aussi contribuer à ce que la politique salariale puisse à nouveau remplir ses fonctions de régulation macro-économique en faveur d'un nouvel essor économique. Cela passe à la fois par un soutien de la demande intérieure de la consommation des ménages et par la garantie d'une stabilité monétaire. Les syndicats européens tablent sur une coordination macro-économique d'ensemble au plan européen qui permette

1. Par exemple, dans la résolution « Négociation collective avec l'euro » adoptée en 1998 par la FEM, il est question d'établir des lignes d'orientation et des normes minimales pour viser à une politique salariale des syndicats : « L'engagement visant à sauvegarder le pouvoir d'achat et à atteindre une participation équilibrée dans les gains de productivité constitue la nouvelle règle de coordination de la négociation collective dans l'industrie métallurgique à travers toute l'Europe » (FEM, 1998). La plupart des initiatives de coordination syndicale n'ont d'abord pas précisé quels indicateurs concrets devaient faire référence en matière de prix et de productivité en vue d'une coordination des négociations. Alors que depuis quelque temps, la CES semble se rapprocher de plus en plus d'une position post-keynésienne, selon laquelle – en particulier au sein de l'Union monétaire européenne – la productivité tendancielle nationale et le taux d'inflation notifié par la BCE sont considérées comme des indicateurs de référence adéquates (Janssen, Mermet, 2003), la plupart des syndicats nationaux continuent de considérer que c'est le taux d'inflation national qui constitue l'indicateur d'orientation essentiel pour définir leurs revendications salariales.

2. La revendication d'un retour à une politique salariale axée sur la productivité soulève cependant le problème qu'elle cimenterait la modification de la répartition des revenus effectuée au cours des dernières décennies, si bien que de nombreux syndicats la comprennent simplement comme revendication minimale qui peut être éventuellement révisée à la hausse par le biais d'une politique salariale plus expansive.

une coopération des politiques salariales, monétaires et fiscales, elle-même susceptible de favoriser la croissance et l'emploi.

L'approche syndicale de la coordination. Problèmes de mise en œuvre et perspectives d'évolution

En optant pour une coordination des négociations collectives à leur niveau, les syndicats européens ont élaboré une nouvelle stratégie susceptible de surmonter la crise actuelle de la politique salariale des syndicats en Europe. Du point de vue syndical, une telle approche présente au moins quatre avantages stratégiques :

Premièrement, elle part de la pluralité existante dans les différents systèmes nationaux de conventions collectives, en renonçant à une refonte et à une recomposition institutionnelle complète des structures contractuelles en Europe.

Deuxièmement, cette démarche s'efforce de dépasser une vision dichotomique des négociations collectives au niveau national et au niveau européen, en créant un pont entre ces deux niveaux au sens d'un jeu complémentaire gagnant-gagnant dans lequel la stabilisation des dispositifs conventionnels nationaux et une coordination européenne de ces derniers se soutiennent mutuellement. La démarche de coordination vise à mettre en lumière les interdépendances transfrontalières des négociations collectives nationales et à mettre en place une concertation des stratégies des organisations nationales, de manière à ce que les positions des syndicats en termes de pouvoir de négociation s'en trouvent renforcées à l'échelle tant nationale qu'européenne. Elle préserve également les syndicats européens de l'illusion éventuelle de pouvoir compenser les faiblesses nationales des syndicats, en se contentant de transférer les compétences en matière de négociations collectives du plan national au plan européen.

Troisièmement, l'approche de la coordination évite aux syndicats une focalisation institutionnelle potentiellement paralysante sur des accords collectifs supra-nationaux et les dégage de leur dépendance d'un interlocuteur patronal inexistant au niveau européen. Toutes les expériences faites jusqu'à présent dans le cadre du dialogue social européen ont prouvé que, tant que les fédérations patronales européennes n'auront pas en face d'elles des acteurs politiques et syndicaux capables de gérer les conflits, elles s'opposeront à toute forme d'accords collectifs européens.

Quatrièmement, la démarche de coordination insiste sur la nécessité de créer de nouvelles instances syndicales autonomes en Europe, l'objectif étant de faire émerger un mouvement syndical européen qui soit autonome et dynamique. C'est ainsi que les syndicats ont réussi à mettre en place un

nombre important de nouvelles institutions de négociations, tout en continuant à développer des réseaux de coopération transnationale. L'intensité de la communication entre les différents experts nationaux en matière d'accords collectifs s'en est trouvée nettement améliorée.

Mais il existe néanmoins encore un grand nombre de problèmes et de résistances d'ordre politique et institutionnel qui entravent jusqu'à présent une coordination européenne efficace des politiques salariales des syndicats. Un obstacle fondamental à toutes les initiatives en matière de coordination européenne provient du fait qu'il s'agit en l'occurrence d'une démarche purement volontariste. Les organisations syndicales européennes ne disposent ni des compétences légales, ni du pouvoir politique requis pour contraindre leurs affiliés à adopter un comportement donné en matière d'accords collectifs. D'un point de vue juridique, les règles de coordination européenne ne sont guère plus que des « déclarations de bonne volonté » ou l'expression d'un « engagement moral pour soi-même » (IG Metall, 2003: 33), dont le respect dépend d'un soutien politique actif de la part des syndicats nationaux.

Etant donné que les syndicats agissent en priorité dans le cadre national, car c'est là que réside leur base de pouvoir et de légitimation, les organisations syndicales européennes sont investies d'une autorité politique foncièrement faible par rapport aux fédérations nationales qui les composent. Cela vaut notamment pour l'une des fonctions-clés des syndicats, à savoir la négociation d'accords collectifs. Il en résulte que dans toutes les résolutions des syndicats relatives à la coordination européenne en matière de négociation collective, l'accent est toujours mis sur l'autonomie des syndicats nationaux. Les organisations syndicales européennes ne disposent d'aucun pouvoir pour sanctionner sévèrement une organisation nationale affiliée qui contreviendrait aux décisions prises en commun voire même pour l'amener à revenir sur un comportement erroné ¹. Le caractère volontariste de réseaux de coordination syndicale place les organisations syndicales européennes devant un dilemme structurel. Car plus il existe d'organisations nationales qui dérogent aux principes d'une coordination européenne en pratiquant une politique salariale axée sur la compétitivité et plus la pression se renforce sur

1. La seule sanction dure envisageable serait l'exclusion d'une fédération syndicale européenne d'un syndicat national affilié. Mais elle serait, premièrement, difficile à appliquer et deuxièmement, cette procédure ne garantirait pas non plus que le syndicat visé changerait de comportement. Le désarroi qui règne largement, lorsqu'il s'agit de prendre des décisions à l'encontre d'organisations nationales qui contreviennent aux règles de coordination européennes, s'est manifesté de manière éclatante à l'occasion de la signature par les syndicats néerlandais du « contrat social » de l'automne 2003 (Schulten, Mülhaupt, 2003). Certes la majorité des organisations syndicales européennes au sein de la CES ont sévèrement condamné cet engagement de leurs collègues néerlandais de renoncer à des augmentations salariales pendant les deux ans, mais aucune résolution officielle critiquant cette attitude n'a été votée.

les autres syndicats pour les amener à se désolidariser d'une politique européenne de concertation en matière de négociations.

Parallèlement à la question du respect des engagements politiques liés à la coordination, un second volet reste problématique : il s'agit des obstacles d'ordre structurel qui freinent la mise en œuvre au plan national des mesures de coordination décidées. Il ne s'agit pas seulement en l'occurrence de savoir si les fédérations nationales disposent d'un pouvoir politique suffisant pour imposer aux employeurs des conventions collectives qui correspondent aux règles de la coordination européenne. Plus fondamentalement, une difficulté essentielle réside dans le fait qu'une coordination européenne de la négociation collective ne peut se faire que moyennant l'existence en amont de certaines modalités politiques et institutionnelles des systèmes nationaux de négociation collective (tableau 3). Par exemple, une coordination effective au niveau macro-économique dans le cadre de l'initiative de Doorn ou de la CES ne peut en fait fonctionner que s'il existe au plan national soit des systèmes d'accords interprofessionnels, soit une coordination nationale des négociation collective par les organisations syndicales. En Allemagne et en Grande-Bretagne, les confédérations DGB et TUC ne disposent – sauf pour quelques exceptions ponctuelles – d'aucune compétence pour négocier des conventions collectives. Il en va de même pour la coordination sectorielle au niveau des fédérations syndicales européennes qui sont elles-mêmes dépendantes de conventions collectives sectorielles ou d'une coordination sectorielle entre les différents syndicats de branches au niveau national. Le problème majeur concerne cependant les pays qui, à l'instar de la Grande-Bretagne et de la plupart des pays d'Europe de l'Est, sont dotés

Tableau 3. Systèmes nationaux de négociation collective et amorces d'une coordination transnationale de la politique revendicative des syndicats			
	Système national de négociation collective	Coordination supranationale	
		Interrégionale	Européenne
National	Convention interprofessionnelle/coordination nationale	Initiative de Doorn	Confédération européenne des syndicats (CES)
Sectoriel	Convention sectorielle	Partenariats transnationaux de négociation collective entre syndicats de branche	Fédérations syndicales européennes
Entreprise	Accord d'entreprise	Contacts bi- et multilatéraux au sein de groupes transnationaux	Comités d'entreprise Européens

Source : Elaboration personnelle.

seulement de dispositifs conventionnels décentralisés avec des négociations se déroulant au niveau des entreprises. En suivant la logique politique et institutionnelle du système britannique, il semblerait alors plus judicieux de vouloir mettre en œuvre une coordination européenne non pas au niveau sectoriel, mais bien au niveau des entreprises – par exemple dans le cadre des comités d'entreprise européens (Marginson, 2001).

Le recours à des procédures nationales de négociations de plus en plus décentralisées avec une focalisation croissante sur les entreprises ne pourrait que contrarier l'approche macro-économique de la politique salariale au niveau européen. Car une coordination européenne efficace dépend au contraire de l'existence de systèmes de négociation collective coordonnés au niveau national (Traxler, Mermet, 2003). Cependant, une compatibilité entre coordination nationale et coordination européenne n'existe qu'à partir du moment où les deux suivent les mêmes objectifs, ce qui n'est pas automatiquement le cas. C'est ainsi qu'au cours des années 1990, on a assisté dans de nombreux pays européens à l'émergence d'un corporatisme national axé sur la compétitivité dont l'objectif principal était la mise en place d'une politique salariale elle-même axée sur la compétitivité. Une évolution qui se situe donc aux antipodes d'une politique salariale restreignant la concurrence conforme à l'esprit de la coordination européenne (Schulten, 2004a: 252ff.).

Eu égard au caractère volontariste de cette coordination et aux nombreuses difficultés tant politiques qu'institutionnelles qui pèsent sur sa mise en œuvre au plan national, les chances de succès semblent au premier abord fort minces. Cette vision plutôt pessimiste de la situation est par ailleurs renforcée par le fait que les initiatives de coordination des syndicats européens n'ont apparemment guère trouvé d'ancrage dans les négociations collectives menées à l'échelle nationale et qu'un grand nombre de pays européens ne satisfont pas aux règles de coordination émises à l'échelle européenne. Or comme les initiatives syndicales visant à promouvoir une européanisation de la politique salariale constituent un projet politique relativement neuf qui suppose de surcroît une inversion radicale des tendances ayant prévalu en matière de négociation salariale au cours des 20 dernières années, il ne faut pas pour autant conclure prématurément que la démarche de coordination est condamnée à l'échec ; et ce, même si les obstacles sont de taille. Car en dépit d'une quasi-absence de soutien de la part des institutions de l'UE et d'une opposition des patrons européens, les organisations syndicales européennes ont néanmoins réussi au cours des dernières années à imposer l'action revendicative comme un nouveau champ politique en Europe. L'idée d'une coordination syndicale est par ailleurs riche de potentiels à développer qui sont autant de défis à relever dans la définition d'une politique syndicale pour l'avenir. Il s'agit en l'occurrence d'un ancrage institutionnel des coopé-

rations syndicales européennes ainsi que d'une extension et d'un enrichissement des contenus de la coordination visant à aboutir à un projet politique qui puisse bénéficier d'un large impact.

L'importance politique et la fiabilité des positions formulées en matière d'accords collectifs au niveau européen dépendent en grande partie de l'existence d'institutions et de procédures de médiation idoines qui garantissent l'intégration des négociations collectives nationales dans un processus de coordination européen. Etant donné la structure politique des organisations syndicales européennes qui procède d'un regroupement de type fédéral de leurs membres affiliés – autrement dit les syndicats d'émanation nationale –, toutes les formes hiérarchiques de coordination sont *a priori* exclues, ne serait-ce que pour des raisons relevant de la sociologie des organisations. Comme les luttes revendicatives jouent un rôle central dans la légitimation politique des syndicats nationaux et dans la fidélisation de leur base d'adhérents, il n'est pas pensable que, dans un avenir proche, ces organisations soient prêtes à transférer à l'échelon européen leurs compétences décisionnelles en matière d'accords collectifs. Dans les années à venir, les organisations syndicales européennes sont donc encore condamnées à poursuivre leurs objectifs revendicatifs sans dispositif vraiment dur en matière de régulation et de sanctions. Par ailleurs le renforcement des effectifs si souvent réclamé pour des centrales syndicales européennes qui manquent cruellement de personnel permettrait certes d'intensifier considérablement la coopération en matière de négociations collectives, mais il ne suffirait pas à lui seul à résoudre le problème de coordination ¹. Pour procéder à un meilleur ancrage politique des négociations collectives coordonnées à l'échelle de l'Europe, les syndicats européens sont obligés de chercher de nouvelles formes de coordination qui ne passent pas par des structures hiérarchiques. Une telle démarche pourrait se fonder sur la fameuse méthode ouverte de coordination dont il est question depuis quelques années au sein de l'UE ; inaugurée dans le cadre de la politique européenne de l'emploi (« processus de Luxembourg »), elle s'est imposée depuis comme une nouvelle forme de gouvernance politique qui a fait ses preuves dans de nombreux domaines de la politique européenne (De la Porte *et al.*, 2001). Cette méthode ouverte de coordination est un dispositif de pilotage qui doit permettre, dans toute la mesure du possible, de maintenir l'autonomie formelle des acteurs nationaux dans la mise en œuvre des objectifs décidés au niveau européen et de

1. A Bruxelles, le secrétariat de la FEM – qui compte environ 6,5 millions d'adhérents au niveau européen – fonctionne actuellement avec une équipe d'une douzaine de personnes, alors que la seule direction locale de Cologne de l'IG Metall – qui s'occupe de 45 000 membres – est gérée par 20 personnes environ.

contribuer à la diffusion de bonnes pratiques grâce à une surveillance et à un *benchmarking* permanents des stratégies choisies.

Une transposition de cet outil de pilotage à la coordination des négociations collectives au sein des organisations syndicales européennes pourrait, par analogie avec la politique européenne de l'emploi, se fonder sur les éléments suivants (Schulten, 2003: 133) : d'abord, les organisations syndicales européennes définissent des objectifs en matière de négociation collective et établissent un calendrier précis avec les mesures visées à court, moyen et long terme. Puis les différents syndicats des Etats-membres mettent au point des programmes d'action avec des objectifs concrets et des catalogues de mesures au niveau de la négociation collective nationale. Ces programmes d'action nationaux et leur mise en œuvre sont à leur tour soumis à une procédure permanente de surveillance (*monitoring*), tandis que, parallèlement, un *benchmarking* syndical permet d'identifier des codes de bonnes pratiques en matière d'accords collectifs. Grâce à une telle procédure, les syndicats européens pourraient enfin opérer – comme d'aucuns l'exigent depuis longtemps – dans le cadre d'une coordination en amont et non pas en aval. C'est-à-dire que les règles établies au titre de la coordination seraient beaucoup plus que de simples critères pour apprécier *a posteriori* des accords conclus et seraient intégrées dans la formulation des revendications syndicales elles-mêmes (IG Metall, 2003 ; Janssen, Mermet, 2003).

Pour les organisations syndicales européennes, la méthode ouverte de coordination a l'avantage de faire monter la pression sur le plan politique afin de favoriser la traduction à l'échelle nationale des revendications arrêtées en commun, sans pour autant remettre en cause l'autonomie formelle des syndicats nationaux. Les procédures systématiques de *monitoring* et de *benchmarking* offrent ainsi aux organisations européennes de nouvelles possibilités de pilotage, qui incluent au minimum des formes douces de sanctions, dans la mesure où les différents syndicats nationaux se retrouvent ainsi soumis à l'obligation permanente de se justifier. Néanmoins, le recours à la méthode ouverte de coordination dans le domaine de la négociation collective suppose la mise en place d'un minimum d'infrastructures qui sont encore inexistantes dans la plupart des organisations syndicales européennes. Il faut pour ce faire non seulement renforcer les centrales syndicales européennes, mais surtout fédérer efficacement au niveau transnational les ressources existantes des syndicats au niveau national.

Mais pour aboutir vraiment à une coordination effective des politiques salariales, il ne suffit pas que les syndicats européens réussissent à créer des institutions et des procédures de coopération adéquates. L'expérience faite jusqu'alors avec les procédures de pilotage non-hiérarchiques – type méthode ouverte de coordination – prouve que celles-ci ne débouchent en gé-

néral sur les résultats escomptés, que s'il existe derrière un projet hégémonique porté par la majorité des acteurs concernés (De la Porte *et al.*, 2001). C'est pourquoi il faut revenir encore une fois sur les fondements de la coordination européenne en termes de contenus.

Au cœur de l'approche actuelle de la coordination européenne, il y a la revendication d'un retour à une politique salariale axée sur la productivité, seule capable de limiter la concurrence européenne pour une baisse des salaires. Ironie de l'histoire : cette approche des salaires maintenant préconisée par les syndicats européens se réfère à un concept qui avait servi au cours des décennies d'après-guerre à freiner les revendications salariales des syndicats (Schulten, 2004a: 108). Cependant, eu égard aux politiques salariales en vigueur en Europe depuis les années 1980, une politique salariale axée sur la productivité apparaît aujourd'hui comme une stratégie syndicale offensive d'une grande envergure qui n'aura une chance d'aboutir qu'à très long terme et à travers des conflits salariaux aigus.

Néanmoins, la faiblesse originelle de l'idée de politique salariale axée sur la productivité a toujours résidé dans son caractère éminemment technocratique qui ignore les conflits d'intérêts en présence et la dynamique sociale des luttes revendicatives qui en découle. Il en va de même pour nombre de modèles keynésiens fondés sur une macro-politique coordonnée, qui font que les syndicats et la politique salariale finissent par être superflus, car la marge « optimale » pour les augmentations de salaires est de toute façon toujours préconisée par des intervenants exogènes. Même si les syndicats européens se sont entre-temps approprié les arguments keynésiens en faveur d'une politique économique coordonnée à l'échelle de l'Europe, leur stratégie de coordination est également toujours dictée par des objectifs de meilleure répartition. Une démarche de coordination des négociations collectives qui se contenterait d'une vérification technocratique de divers indicateurs de coordination, serait donc dès le départ condamnée à l'échec. Une alternative résiderait par contre dans une coordination européenne au niveau des salaires et des conventions collectives qui serait présentée comme un projet politique visant fondamentalement à reconstruire une politique salariale solidaire en Europe.

Les fondements d'une politique salariale européenne solidaire en tant que modèle de référence pour les syndicats ont été définis il y a déjà plusieurs années par la CES (CES, 1999). Les objectifs d'une coordination européenne des négociations collectives sont les suivants :

- garantir à tous les salariés un revenu décent ;
- lutter contre le dumping salarial ; combattre les inégalités de salaires relativement importantes existant dans certains pays ;

- restreindre le secteur des bas salaires ; contribuer à harmoniser les conditions de vie en Europe, et enfin ;
- mettre vraiment en application le principe de l'égalité hommes-femmes.

Différemment d'une fixation technocratique sur politique salariale axée sur la productivité, la reconstruction d'une politique salariale solidaire est un projet politique fédérateur qui englobe à la fois la sphère sociale de l'économie morale et de l'économie politique et les différentes dimensions du conflit de répartition (au sein des classes ainsi qu'entre elles). Ce n'est qu'avec un projet politique de cette envergure que les syndicats européens réussiront à mobiliser leurs propres adhérents en faveur d'une coordination européenne des négociations salariales et, au-delà, à lutter pour l'hégémonie d'un nouveau modèle de référence de la politique salariale qui batte en brèche le néo-libéralisme dominant en vigueur.

Références bibliographiques :

- Andersen Torben M. (2003), *Wage Formation and European Integration*, *European Economy*, Economic Papers, n°188, Brussels, European Communities.
- Bieling Hans-Jürgen, Schulten Thorsten (2003), « Competitive Restructuring and Industrial Relations within the European Union: Corporatist Involvement and Beyond », in Alan W. Cafruny, Magnus Ryner (Eds.), *A Ruined Fortress? Neoliberal Hegemony and Transformation in Europe*, Lanhan (USA), Rowman & Littlefield Publishers, 231-260.
- Bieling Hans-Jürgen, Steinhilber Jochen (2000), « Hegemoniale Projekte im Prozess der europäischen Integration », in Hans-Jürgen Bieling, Jochen Steinhilber (Hrsg.), *Die Konfiguration Europas. Dimensionen einer kritischen Integrationstheorie*, Münster, Westfälisches Dampfboot, 102-130.
- Boeri Toto, Brugiavin Agar, Calmfors Lars (Eds.) (2001), *The Role of Unions in the Twenty-First Century*, A Report for the Fondazione Rodolfo De Benedetti, Oxford, University Press.
- CES [Confédération européenne des syndicats] (1999), *Pour un système européen des relations industrielles*, ETUC (European Trade Union Confederation), Résolution du IX^{ème} Congrès, Helsinki, 26 juin – 2 juillet. [www.etuc.org/IMG/pdf/RSPECF_160799.pdf]
- De la Porte Caroline, Pochet Philippe, Room Graham (2001), « Social Benchmarking, Policy Making and New Governance in the EU », in *Journal of European Social Policy*, vol. 11 (4), 291-308.
- Dufresne Anne (2002), « La coordination des salaires en Europe : prémisses et stratégies », in Philippe Pochet (Dir.) *Politique salariale dans la zone euro*, Bruxelles, P.I.E.-Peter Lang, 87-118.
- Dufresne Anne (2006), *Les stratégies de l'euro-syndicalisme sectoriel. Etude de la coordination salariale et du dialogue social*, Thèse de doctorat à l'université Paris X Nanterre et l'université Libre de Bruxelles, décembre.
- FEM (Fédération européenne des métallurgistes) (1998), *Négociation collective avec l'euro*, Résolution adoptée à la 3^{ème} Conférence de la FEM sur la négociation collective, Francfort, 9/10 décembre.
- Hein Eckhard, Schulten Thorsten, Truger Achim (2006), « Deflation Risks in Germany and the EMU: The Role of Wages and Wage Bargaining », in Eckhard Hein, Arne Heise, Achim Truger (Eds.), *Wages, Employment, Distribution and Growth*, Houndmills, Palgrave, 67-92.
- Hyman Richard (2005), « Negative Integration and the Dilemmas for European Labour », in Eckard Hein, Torsten Niechoj, Thorsten Schulten, Achim Truger (Hrsg.), *Macroeconomic Policy Coordination in Europe and the Role of Trade Unions*, Brussels, ETUI, 293-318.
- IG Metall (2003), *Europa sozial gestalten. Zukunft der industriellen Beziehungen in Europa*, Frankfurt a.M., IG Metall.

- Janssen Ronald, Mermet Emmanuel (2003), « Wage Policy under EMU », in *Transfer*, vol. 9 (4), 666-687.
- Kreimer-de Fries Joachim (1999), « Tarifkooperation der Gewerkschaftsbünde BeNeLux-Deutschland: Die 'Erklärung von Doorn' », in Schulten Thorsten: Bispinck, Reinhard (Eds.). *Tarifpolitik unter dem EURO. Perspektiven einer europäischen Koordinierung: das Beispiel Metallindustrie* (Hamburg) pp.185-196.
- Marginson Paul (2001), « The Implications of EMU for Collective Bargaining in the British Engineering Sector », in Thorsten Schulten, Reinhard Bispinck (Eds.), *Collective Bargaining under the Euro. Experiences from the European Metal Industry*, Brussels, ETUI, 285-302.
- Sadowski Dieter, Ludewig Oliver, Turk Florian (2003), « Europeanization of Collective Bargaining », in John T. Addison, Claus Schnabel (Eds.), *International Handbook of Trade Unions*, Cheltenham, Edward Elgar, 461-501.
- Schulten Thorsten (1999), « Quel avenir pour les politiques de négociations collectives ? », in *Problèmes économiques*, hebdomadaire n° 2.605, 24 février, 13-19.
- Schulten Thorsten (2001), « The European Metalworkers' Federation's Approach to a European Coordination of Collective Bargaining. Experiences, Problems and Prospects », in Thorsten Schulten, Reinhard Bispinck (Eds.), *Collective Bargaining under the Euro. Experiences from the European Metal Industry*, Brussels, ETUI, 303-332.
- Schulten Thorsten (2003), « Europeanisation of Collective Bargaining: Trade Union Initiatives for the Transnational Coordination of Collective Bargaining », in Hans-Wolfgang Platzer, Berndt Keller (Eds.), *Industrial Relations and European Integration. Trans- and Supranational Developments and Prospects*, Aldershot/Hampshire, Ashgate, 112-136.
- Schulten Thorsten (2004a), *Solidarische Lohnpolitik in Europa. Zur Politischen Ökonomie der Gewerkschaften*, Hamburg, VSA.
- Schulten Thorsten (2004b), « (Flächen-)Tarifvertragssysteme in Europa – ein Überblick », in *Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (Hrsg.), WSI-Tarifhandbuch*, Frankfurt a.M., Bund-Verlag, 45-62.
- Schulten Thorsten, Mülhaupt Bernd (2003), « Nullrunden in den Niederlanden », in *Die Mitbestimmung*, vol. 49 (12), 44-47.
- Streeck Wolfgang (1999), « Entscheidung durch Nichtentscheidung: Zur Logik transnationaler Interessenpolitik », in Wolfgang Streeck, *Korporatismus in Deutschland. Zwischen Nationalstaat und Europäischer Union*, Frankfurt a.M., Campus, 112-123.
- Swenson Peter (1989), *Fair Shares. Unions, Pay and Politics in Sweden and West Germany*, Ithaca, Cornell University Press.
- Thompson Edward P. (1991), *Customs in Common*, London, Merlin Press.
- Traxler Franz, Mermet Emmanuel (2003), « Coordination of Collective Bargaining: The Case of Europe », in *Transfer*, vol.9 (2), 229-246.