

Syndex Europe & International  
5 boulevard du Roi Albert II  
B-1210 Bruxelles  
Tél : + 32 4 77 77 23 59  
f.warneck@syndex.eu

## Sommaire

L'austérité attise la concurrence entre les pays	1
Remise en cause de la représentativité syndicale	1
Un salaire minimum européen	1
Quatre questions à : Reiner Hoffmann	2
L'actualité dans les pays	3
France - CICE : une mesure inefficace	3
Roumanie - Le dialogue social victime de la crise	3
Espagne - La grève n'est pas un délit	3
Royaume Uni - Comment les autoentrepreneurs font «baisser» le chômage	4
Belgique - L'indexation automatique des salaires dans la ligne de mire	4
Pologne - Le bas niveau des salaires handicape le développement	4
Syndex à Bruxelles et en Europe	5

## Edito

*M. Juncker viendrait-il d'être nommé capitaine du Radeau de la méduse ? Tandis que les élections européennes 2014 ont tiré la sonnette d'alarme, les gouvernements semblent plus que jamais en concurrence les uns avec les autres. Syndex, par sa présence dans six pays européens lesquels sont différemment mais toujours touchés par la crise économique, témoigne dans ce bulletin des manœuvres contre le coût du travail. Seule l'Allemagne, qui a le vent en poupe, prend des mesures progressistes sur ce point. La mise en place d'un salaire minimum dans la première économie européenne est plus qu'un symbole, là où la négociation collective est reine. En attendant des jours meilleurs, l'idée d'un salaire minimum européen refait surface. Si la pauvreté est la cible de ces différentes mesures et réflexions, rien ne semble être fait pour soulager la classe moyenne. C'est le cas de l'allongement de la vie au travail poussé par la Commission européenne, qui ne prend pas assez en compte les métiers pénibles, souvent mal rémunérés. Il y a de faibles chances que l'électorat européen change d'opinion s'il ne voit pas les fruits de son travail et que le vote nationaliste devienne un écueil où s'échouer.*

## L'austérité attise la concurrence entre les pays

**Tout comme les entreprises, les États membres de l'Union européenne se concurrent. Le coût du travail est un élément stratégique.**

Comment baisser les salaires ? Par la remise en cause des négociations collectives et du syndicalisme ? Comme l'ont choisi la Grèce et le Portugal qui ont purement et simplement suspendu les conventions collectives interprofessionnelles et sectorielles (secteurs public et bancaire) au grand dam des partenaires sociaux. En Espagne, la réforme méconnue des années 2010-2012, est comparable aux coups portés en son temps par Mme Thatcher contre le mouvement syndical britannique. Ses conséquences se feront sentir bien au-delà de la crise conjoncturelle à laquelle elle veut répondre. Le gouvernement du Parti populaire a en effet fait voter une loi sur les relations sociales qui remet en cause la hiérarchie des conventions collectives ; désormais, un accord d'entreprise prévaut sur un accord de branche. Les syndicats espagnols sont sous pression : les coupes sèches dans les budgets alloués par l'État forcent certaines organisations à fusionner entre elles, à licencier leur personnel. Face au feu médiatique et à la criminalisation des actions collectives, les syndicats ont signé, dos au mur, un accord en 2013 qui a permis le gel des salaires pour plusieurs années. Le pouvoir d'achat est sévèrement impacté, mais c'est le prix, selon certains, de la sauvegarde

des emplois. La relance par la consommation n'est pas à l'ordre du jour.

### Remise en cause de la représentativité syndicale

En Roumanie, le processus est relativement similaire. En 2012, le salaire annuel moyen est de 4 000 euros nets, soit 17,7 % de la moyenne européenne. Pourtant, la négociation collective a été quasiment laminée par la remise en cause de la représentativité des organisations syndicales dans l'ensemble du pays. L'exigence légale de représenter plus de 50 % des employés d'une entreprise ou d'une branche d'activité est simplement impossible à remplir dans des secteurs d'activité à forte présence des petites et moyennes entreprises. Seules sept conventions collectives de branche subsistent, essentiellement dans le secteur public à plus haut taux syndical d'adhésion.

Autre instrument de concurrence, la baisse des cotisations patronales, comme celle de 20 à 30 milliards d'euros accordée en France par le gouvernement socialiste. Enfin, la remise en cause du contrat de travail et d'un salaire stable via des contrats de droit civil comme en Pologne ; les contrats « 0 heure » ou le travail des indépendants au Royaume-Uni, ces derniers, selon les statistiques officielles, ont augmenté de 68 000 rien que pour l'année 2009.

### Un salaire minimum européen

Selon une étude du ministère français de l'Économie, un salaire minimum européen de référence pourrait aider à améliorer

les conditions de vie des travailleurs les plus pauvres et huilerait le fonctionnement de l'économie européenne. Une telle mesure amenuiserait les effets du dumping social, la concurrence sur les salaires, sans toutefois favoriser le chômage. Cette mesure était préconisée par le candidat Jean-Claude Juncker à

la présidence de la Commission européenne. Tiendra-t-il parole ?

Au-delà de la théorie, Syndex constate sur le terrain que les pays qui jouent la concurrence sur les salaires continuent d'encourager la perte de qualifications au profit de pays étrangers.

Si l'on en croit ceux qui estiment que la relance de l'économie européenne se fera par la compétence, y compris du travail ouvrier, les gouvernements qui jouent la concurrence salariale seront pénalisés par une baisse des investissements étrangers qu'ils avaient souhaité stimuler.

## QUATRE QUESTIONS À :



### Reiner Hoffmann,

Élu en mai 2014, Reiner Hoffmann, le nouveau président de la Confédération allemande des syndicats (DGB), ancien secrétaire général adjoint de la Confédération européenne des syndicats, prend ses fonctions à un moment historique pour l'Allemagne puisque, pour la première fois, un salaire minimum va être instauré. Quels changements cette loi implique-t-elle pour les salariés et les entreprises ? Reiner Hoffmann répond aux questions de Syndex.

#### 1. Le salaire minimum sera bientôt instauré en Allemagne. Comment cela va-t-il se passer concrètement et quand devrait-il être effectif ?

Le salaire (horaire) minimum légal de 8,50 euros sera introduit en Allemagne à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015. Des dérogations seront possibles, mais uniquement durant les deux années qui suivront cette date, soit jusqu'à la fin de l'année 2016. Citons l'industrie de la viande qui ne s'est résolue à conclure une convention collective qu'au vu de l'instauration imminente du salaire minimum.

Après sa mise en œuvre, il faudra s'assurer que celui-ci sera respecté. Des contrôles efficaces seront donc nécessaires, accompagnés de sanctions en cas d'infractions.

#### 2. Qui seront les premiers salariés à bénéficier de ce salaire minimum en Allemagne ? Des dérogations sont-elles prévues ? De quelle façon les jeunes salariés sont-ils impliqués dans ce débat ?

Environ 5 millions de salariés verront leur salaire augmenter grâce au salaire minimum qui signifiera pour eux la fin de salaires de misère, quasi indécents. Malheureusement, quelques lobbies,

notamment celui de l'agriculture, ont pu obtenir l'instauration d'exceptions. Il n'en reste pas moins que le salaire minimum est une réforme historique et un grand succès pour les syndicats et la Confédération allemande des syndicats. Nous considérons que les dérogations qui concerneront les jeunes de moins de 18 ans sont une erreur.

#### 3. De nombreux pays européens n'ont pas de salaire minimum. Pensez-vous que le changement qui intervient en Allemagne pourrait avoir des conséquences sur l'économie et les rémunérations d'autres pays ? Les conventions collectives sont-elles en danger ?

21 des 28 États membres de l'Union européenne ont d'ores et déjà introduit un salaire minimum. L'Allemagne n'est donc pas un pionnier en la matière, mais bien un retardataire. Cela reste néanmoins un signal très fort qu'une grande économie comme l'Allemagne adopte un salaire minimum dont l'instauration contribuera également à l'autonomie des négociations collectives. Pour les syndicats, seules les conventions collectives garantissent un salaire décent et des conditions de travail satisfaisantes.

#### 4. Comment les syndicats vont-ils aborder les mesures d'austérité comme la modération des salaires ? Y a-t-il une chance que la compétition économique porte à l'avenir sur d'autres aspects que les salaires et les conditions de travail ?

Les syndicats n'accepteront jamais une intervention de l'État dans le processus de détermination des salaires, et donc dans l'autonomie des négociations collectives. Nous rejetons toutes les mesures prises dans ce sens dans les pays européens en crise.

Il y aura toujours des entreprises qui tenteront d'obtenir des avantages concurrentiels en recourant au dumping salarial et à l'exploitation des salariés. Et les syndicats continueront de combattre fermement ces entreprises. Mais cette stratégie bon marché n'a aucun avenir. Dans de nombreuses branches d'activité, ce dont il s'agit, c'est de trouver et de garder des salariés compétents et des collaborateurs innovants, de manière à gagner la bataille des meilleurs produits, services et idées. Or, ceci n'est possible qu'en garantissant des salaires équitables, de bonnes conditions de travail et des horaires de travail favorables à la vie de famille : tel est le challenge auquel les entreprises doivent prendre part.

## L'actualité dans les pays...

### France - CICE, une mesure inefficace ?

**Accordé sans distinction aux entreprises, le crédit d'impôt compétitivité emploi manque son objectif**

En réponse à la demande du patronat concernant la réduction du coût du travail qui serait le frein à la compétitivité des entreprises nationales, et par là-même à la création d'emplois et à l'investissement, le gouvernement français a instauré en 2013 un crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE) octroyant aux entreprises un crédit d'impôt correspondant à 4 % des salaires inférieurs à 2,5 fois le SMIC en 2013, puis 6 % à compter de 2014. Financé par un alourdissement des impôts sur les ménages (notamment ceux de la classe moyenne), le CICE devrait coûter 20 milliards d'euros en régime de croisière.

Si cette mesure de politique, dite de « l'offre », a effectivement contribué à limiter la hausse du coût du travail à 0,2 % en 2013 selon l'Insee, elle n'a en revanche pas porté ses fruits à ce jour : les investissements ne repartent pas alors que la trésorerie des grandes entreprises et des entreprises de taille intermédiaire est en voie d'amélioration.

### Où sont les contreparties ?

L'efficacité de ces allègements du coût du travail suppose que les employeurs s'engagent sur des contreparties. Or, selon le cabinet Syndex qui a observé un échantillon d'une centaine d'entreprises, la grande masse du CICE est allée directement approvisionner la trésorerie des entreprises, particulièrement des PME. Deux seulement ont fait état de recrutements, et une dizaine ont indiqué que le CICE les avait aidées à maintenir des postes. Les explications fournies par les directions d'entreprise aux représentants du personnel renvoient à des programmes d'investissements qui étaient déjà lancés ou à des actions de formation présentées de façon très vague, signe que l'utilisation du CICE n'a pas été véritablement pensée et que le débat avec les représentants des salariés n'a pas eu lieu. La principale faiblesse du CICE réside dans le fait qu'il n'a pas été ciblé et qu'il a largement bénéficié à des entreprises qui ne sont pas soumises à

la compétition internationale.

Les contreparties octroyées par les entreprises dans le cadre du Pacte de responsabilité lancé par le gouvernement début 2014 (emploi, formation, apprentissage, investissements, rémunérations...) doivent être négociées branche par branche. Pour le moment, les négociations ne sont pas très avancées. Seules les branches métallurgie et chimie ont signé un accord de méthode portant sur les modalités de cette négociation. Et les syndicats patronaux semblent, à l'heure actuelle, peu enclins à réellement avancer sur le sujet.

### Roumanie - Le dialogue social victime de la crise

Les mesures prises par le gouvernement roumain pour éliminer les conventions collectives aux niveaux national ou sectoriel, réduisant le nombre de travailleurs couverts, ou pour réduire la durée d'application des conventions afin d'« animer » le marché du travail en crise ont eu des conséquences sur le dialogue social en affaiblissant la négociation collective.

En modifiant les critères de représentativité, ces lois ont, de fait, limité le nombre de syndicats en mesure de participer aux négociations sur les salaires. Pour afficher aux niveaux sectoriel ou national un nombre d'adhérents suffisant, les syndicats ont dû réduire drastiquement leur nombre et, par conséquent, le nombre d'accords signés (de 69 en 2009-2012 à 22 en 2014 dans les groupes industriels). Sept accords collectifs conclus en 2013 et un seul début 2014. La plupart des accords signés l'ont été dans le secteur public, où le taux de syndicalisation est plus élevé alors que, dans le privé, le mouvement syndical a été sévèrement affecté par les changements législatifs et le nombre d'accords signés (souvent dans un rapport de force inégal) a été réduit.

Nombre de sociétés ont répondu à leur baisse d'activité par des réductions d'effectifs, perdant ainsi des emplois et des savoir-faire tandis que celles qui ont trouvé des compromis avec les syndicats pour sauver les emplois sont en mesure de répondre à la relance de l'activité économique sur leurs marchés. Les mesures d'austérité ont défavorisé les

salariés selon les leaders syndicaux, alors que le gouvernement affirme avoir voulu conserver les entreprises et les investisseurs plutôt que de les voir partir.

Les syndicats considèrent que la dernière mesure de « stimulation du marché du travail » décidée par le gouvernement, à savoir réduire de 5 points la contribution des employeurs au système de Sécurité sociale, risque de mettre à mal celui-ci.

### Espagne - La grève n'est pas un délit

**Les organisations syndicales espagnoles CCOO et UGT se mobilisent contre ce qu'elles estiment être une offensive du gouvernement et du Parquet contre le droit de grève**

Depuis la première grève générale de 2012, 260 syndicalistes ont été condamnés dans 40 procès pénaux à 120 années de peines de prison cumulées. Selon CCOO et UGT, un changement d'interprétation du Code pénal est intervenu depuis l'arrivée du Parti populaire au pouvoir en Espagne, et ces faits relèvent d'une stratégie de discrédit des organisations syndicales, d'entrave au droit de grève, de dénigrement de l'action syndicale présentée comme violente et délictueuse.

La campagne de mobilisation lancée par CCOO et UGT a trouvé écho chez les parlementaires, qui se sont engagés à prendre des initiatives législatives et à saisir le gouvernement pour éviter que des syndicalistes aillent en prison, chez les inspecteurs du travail qui ne comprennent pas que l'action du gouvernement place l'exercice du droit de grève dans les limites du droit pénal, chez les juges qui demandent la suppression de l'article 315.3 du Code pénal, considérant que le droit de ne pas faire grève est déjà bien protégé.

Le Groupe des travailleurs du comité économique et social européen, de son côté, condamne les poursuites engagées contre les syndicalistes et demande leur relâche. Les organisations syndicales ont saisi l'Organisation internationale du travail (OIT) et demandé à son directeur, Guy Ryder, de formuler une requête contre le gouvernement espagnol pour violation de la liberté syndicale. Enfin, la Confédération internationale

des syndicats a décidé de faire pression sur les gouvernements représentés au conseil d'administration de l'OIT afin que la question du droit de grève soit portée devant la Cour européenne de justice qui y apporterait une réponse définitive.

## Royaume-Uni - Comment les autoentrepreneurs font « baisser » le chômage

Le gouvernement conservateur-libéral-démocrate se réjouit que, depuis son élection en 2010, 1,8 million de personnes ait retrouvé un emploi. Le *Financial Times* soulignait en juillet dernier que le taux d'emploi avait atteint un niveau record alors que l'économie continue de créer des emplois à un rythme sans précédent.

Or la baisse du chômage est surtout due à une augmentation du nombre d'auto-entrepreneurs : 732 000 du printemps 2009 au printemps 2014 contre 339 000 nouveaux salariés.

Les autoentrepreneurs représentent désormais 15 % de la population active britannique ; ce sont des salariés qui choisissent ce statut faute de trouver de bons emplois, des cadres de l'immobilier, du marketing ou de la finance, ou des personnes qui continuent de travailler au-delà de l'âge de départ à la retraite. Sous ce statut, ils ont généralement perdu le bénéfice des avantages sociaux liés à leurs emplois précédents : retraites décentes, indemnités maladie.

Frances O'Grady, secrétaire générale du Trade Union Congress (la confédération syndicale britannique), rappelle au gouvernement, qui met en avant ces individus capables de créer de la richesse, que seul un petit nombre d'autoentrepreneurs vivent de leur entreprise tandis que l'immense majorité d'entre eux travaille pour eux ou un autre employeur avec moins de droits, une paie réduite et aucune sécurité d'emploi.

En tenant compte de l'inflation, le revenu médian des autoentrepreneurs a chuté de 22 % depuis 2002.

## Belgique - L'indexation automatique des salaires dans la ligne de mire

Le 23 septembre dernier, les trois organisations syndicales belges ont appelé à un rassemblement de masse afin de dénoncer les négociations du gouvernement « des droites » (conservatrices et

nationaliste flamande) en cours de formation. Parmi les 14 revendications syndicales communes, la sauvegarde et le renforcement du pouvoir d'achat figurent en tête de liste.

En effet, les fuites dans la presse belge indiquent que, selon les calculs des négociateurs politiques, les régions et communautés, mais aussi les pouvoirs locaux pourraient réaliser une économie de 500 à 600 millions d'euros en 2015, si les salaires ne sont pas indexés.

Les syndicats rejettent cette approche dans un pays où, comme dans un paradis fiscal, les plus-values boursières ne sont pas taxées.

En Belgique, l'indexation automatique s'applique aux salaires des secteurs public et privé, mais aussi aux allocations sociales (pensions, chômage, allocations familiales, revenu d'intégration, etc.). L'indexation n'intervient que lorsque cet index a dépassé un certain montant appelé « pivot ». Les salaires sont alors augmentés de 2 %. Certains partenaires sociaux, dans le secteur privé, signent des accords pouvant aller au-delà.

Sur les dix dernières années, les augmentations salariales seraient dues à 80 % à l'évolution de l'index des prix.

La Belgique et le Luxembourg sont les seuls pays à pratiquer l'indexation automatique des salaires au grand dam de la Commission européenne, qui critique régulièrement cette spécificité, même si les salaires ne font en principe pas partie de sa sphère de compétence.

## Pologne - Le bas niveau des salaires handicape le développement

La consommation des ménages est le moteur de la croissance en Pologne, mais sa puissance faiblit. Si, début 2014, elle contribue pour moitié à la croissance, c'est certes grâce à l'augmentation des salaires et au recul modéré du chômage mais surtout à une épargne insuffisante et à un endettement excessif. La répartition de la richesse entre capital et travail est fondamentalement injuste. Quand la productivité d'un travailleur, qui a augmenté de 3,8 % entre 2009 et 2012 grâce à des licenciements massifs, s'élève à 74 % du niveau européen, les salaires nets sont, en revanche, à 30 %.

En 2013, la part des salaires dans le PIB s'élevait à 49,3 % en Europe, mais

à seulement 36 % en Pologne contre 39 % en 2002.

Pour aligner le rapport productivité du travail/salaires, l'industrie manufacturière pourrait augmenter les salaires de 34 % par rapport à l'Europe des 28 sans même jouer sur la valeur du zloty, la monnaie polonaise. La profitabilité des entreprises polonaises est supérieure (51 % de l'excédent brut d'exploitation) à celles des pays de l'Union (39 %). Mais chaque fois le même argument nous est rétorqué : « *augmenter les salaires est impossible, nous devons rester compétitifs* ».

Or l'analyse financière de l'entreprise démontre invariablement des marges de manœuvre considérables et une singulière répartition des profits résultant des crédits interentreprises ou de la politique des prix de transfert. Une meilleure répartition de la richesse, particulièrement dans les entreprises multinationales, passe par une meilleure information et un meilleur accès à l'information des représentants des salariés.

## Le modèle de développement doit changer

L'augmentation des salaires est non seulement possible mais essentielle dans le cadre d'un changement de modèle de développement. Une stratégie de développement basée sur un faible coût du travail n'encourage pas l'innovation et condamne les Polonais à un faible niveau de vie. Il n'y a pas de temps à perdre, car les fonds européens qui ont contribué pour 20 % à l'accroissement du PIB entre 2004 et 2013 se tariront en 2020. À cette date, la crise démographique qui est le principal risque pour la Pologne se traduira par une diminution de la population polonaise de 226 000 personnes. D'ici à 2060, le nombre d'actifs devrait baisser de 40 %.

Pour maintenir un certain niveau de développement, il est nécessaire d'accroître les salaires par l'élévation du salaire minimum, mais aussi par un nouveau système de conventions collectives sectorielles et un meilleur accès des représentants des salariés à l'information sur la situation financière des entreprises. C'est aussi un moyen d'éviter la sortie des profits des multinationales, d'alimenter le système des retraites et d'améliorer les finances publiques.

# Syndex à Bruxelles et en Europe

## Pénibilité : trouver des réponses communes

Constatant que les systèmes de retraite sont devenus un sujet majeur des réformes sociales dans la grande majorité des pays européens, plusieurs fédérations syndicales européennes (EFFAT, UNI Europa, IndustriAll Europe, EFBWW, ETF et EPSU), avec le soutien de la CES, ont souhaité, avant d'aller plus loin dans l'analyse et la discussion du rapport entre pensions de retraite et pénibilité au travail, poser les bases de la question et faire un état des lieux au niveau européen.

Tous les travailleurs n'étant pas égaux face aux risques professionnels, il fallait déterminer ce qu'est un « travail pénible », évaluer les mesures, les politiques et les pratiques existantes de prévention des effets physiques ou psychologiques des conditions de travail conduisant à l'invalidité des travailleurs. Il fallait également réfléchir aux mesures permettant aux travailleurs de prendre leur retraite par anticipation quand ils deviennent incapables de supporter des conditions de travail « propres » à leur métier, trop pénibles.

La Commission européenne a apporté son soutien financier au projet « *Mieux comprendre le travail pénible dans le*

*débat européen sur les retraites* » et a confié la réalisation de l'étude à Syndex qui a assuré la coordination d'un groupe d'experts nationaux<sup>1</sup>.

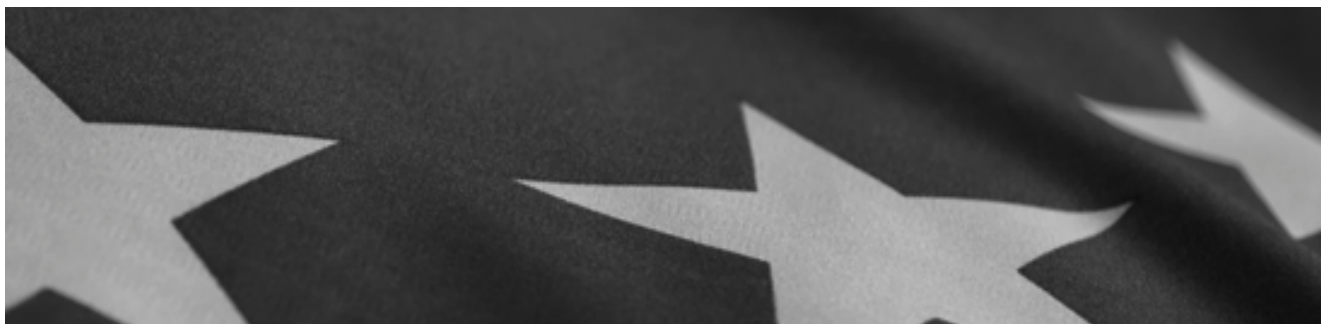
Parmi les conclusions et recommandations de l'étude qui feront prochainement l'objet d'une large diffusion, nous pouvons relever que :

- malgré la reconnaissance des facteurs physiques, psychosociaux ou liés à l'organisation de travail comme ayant un impact sur les conditions de travail et leur pénibilité, il n'existe pas de définition commune de la pénibilité au travail. Quels points communs entre un chauffeur de bus et un carreur ?
- il n'existe pas de procédures ou méthodologies uniformes pour identifier la pénibilité au travail, et la plupart des pays ne prennent en considération que la charge physique. Comment mesurer le stress lié au travail en hauteur ou l'impact

<sup>1</sup> WMP pour l'Autriche et l'Allemagne, l'Ires pour l'Italie, COWI pour le Danemark, Syndex pour la France et la Belgique, S Partner pour la Pologne, Syndex Consulting Romania pour la Roumanie et Syndex Consultores Iberica pour l'Espagne.

des températures extrêmes sur la santé du fondeur ?

- si les conséquences négatives de l'exposition à des facteurs de pénibilité sont différentes en fonction de la profession, elles ont en commun d'augmenter avec l'âge. Peut-on se satisfaire d'une contrepartie salariale pour maintenir les seniors dans l'emploi ?
- les différentes formes de précarité au travail (intérim, sous-traitance, externalisation, faux autonomes...) exposent à des tâches particulièrement pénibles ;
- la pénibilité au travail doit être abordée sous ses aspects de prévention, de réparation et de compensation qui sont complémentaires avec la nécessité d'aller de la réparation et la compensation vers la prévention ;
- mais en tout état de cause, une approche cohérente implique à la fois de préserver l'employabilité des travailleurs et de maintenir les mécanismes adéquats de départ anticipé.



## Regards sur l'Europe

22 rue Pajol 75018 Paris - [www.syndex.eu](http://www.syndex.eu)

Directeur de publication : Jean-François Poupard

Ont contribué à ce numéro : M.A. Romero (Syndex Espagne), D. Tarren (Syndex UK), D. Chalery (Syndex Romania), G. Deroo (Syndex France), T. Januszkiewicz (S. Partner, Polska) F. Warneck (Syndex Belgique), Yvonnick Martin, Pôle Édition

Contact : Fabrice Warneck (+ 32 4 77 77 23 59)