



Séminaire

"L'EUROPE SOCIALE ET LA CRISE"

Mercredi 21 novembre 2012

**Première table ronde : "Quelles sont les
conséquences et issues à la crise ?"**

Frédéric Turlan, *directeur d'IR Share et correspondant de la
Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie
et de travail (Eurofound)*

M. TURLAN.-

Je vais vous faire part des tendances au niveau de l'impact de la crise sur les normes sociales et européennes que j'observe à mon niveau, celui d'IR Share, qui est un site de recherche documentaires et d'informations et d'Eurofound.

En matière de normes sociales, comme pour toutes les normes, vous avez une hiérarchie un peu pyramidale. Lorsqu'on fait de la veille sociale européenne, comme le fait aussi Emmanuel, on commence par regarder ce qui se passe à la tête, c'est-à-dire au niveau de l'Union européenne et on observe aussi ce qui se passe dans les états membres, puis dans les entreprises. Avec ces trois piliers, on a un avant-goût de ce qui se passe au niveau européen en termes d'Europe sociale.

Si je commence dans l'ordre logique au niveau de l'Union européenne, cinq constats ressortent :

La première chose que l'on observe, c'est un arrêt de la production normative au niveau communautaire. On constate des blocages successifs d'un certain nombre de propositions directives. C'est la directive sur les TMS¹, qui ne sort pas. C'est le débat qui s'enlise entre le Parlement européen et le Conseil sur l'allongement du congé maternité. Et même sur des sujets plutôt techniques sur lesquels il y a un certain consensus, comme la protection des travailleurs contre les champs électromagnétiques, tous ces textes soit s'enlisent, soit mettent un temps fou à sortir, soit sont complètement bloqués.

Pour preuve, pour la première fois depuis que j'ai créé *Liaisons Sociales Europe* en 2000, le programme de travail de la Commission européenne, qui est annoncé chaque mois d'octobre pour l'année suivante, ne comporte cette année, aucun texte en matière de droit social européen. Les seules directives annoncées sont déjà dans les tuyaux ou concernent plus des questions financières comme la directive sur les institutions de retraite complémentaire. Il n'y a strictement plus rien en termes de normes législatives prévues pour 2013. Je reviendrai sur un autre aspect choquant pour le dialogue social par la suite.

Outre cet arrêt de la production normative, on voit aussi des entorses à la solidarité européenne. C'est une notion qui est de plus en plus contestée par certains États membres. Je ne sais pas si vous avez suivi les affaires sur le blocage des fonds pour les aides aux plus démunis. On retrouve la même pensée sur l'avenir du Fonds européen d'ajustement à la mondialisation. Ce Fonds a été mis en place pour financer les mesures de reclassement ou de formation de salariés licenciés par de grandes entreprises ou des tissus de PME, de sous-traitants. Certains États membres refusent de mettre la main au porte-monnaie.

En même temps, ce repli nationaliste se retrouve aussi dans des débats au Conseil. Je pensais à des discussions que j'ai pu avoir avec des personnes de la représentation française à Bruxelles où un certain nombre de pays se demandaient s'il était bien légitime de maintenir le principe d'exportation des prestations sociales, notamment en matière de retraite. Certains gouvernements estimaient qu'un Marocain ou un Algérien qui repartait vivre au pays pouvait se contenter d'une retraite inférieure à celle qu'il percevrait légalement sur le territoire de l'État membre dans lequel il avait travaillé. Donc, des principes vraiment de base du système de la coordination des régimes de Sécurité Sociale qui sont contestés au sein des instances.

Le troisième point que je voulais évoquer, était une entorse au dialogue social. C'est pourtant un droit fondamental de l'Union européenne. La charte des droits fondamentaux de l'Union européenne évoque le dialogue social, comme étant une valeur fondamentale de l'Union européenne. Pourtant, on sent que la Commission est de plus en plus frileuse par rapport à cela. On a d'abord eu, dans l'année, des renoncements à consulter les partenaires sociaux européens sur la question des accords transnationaux, les accords "collectifs" qui peuvent être signés au niveau d'une entreprise européenne entre partenaires sociaux européens et le management. Sur cette question, on attendait

¹ TMS Troubles musculo-squelettiques

une consultation des partenaires sociaux européens pour mettre en place un cadre légal volontaire, c'est-à-dire un cadre qui permette de savoir comment on négocie ce type d'accord et comment ces accords s'appliquent. La Commission a préféré consulter toutes les "parties prenantes" plutôt que les partenaires sociaux.

On a vu aussi le renoncement à consulter les partenaires sociaux européens sur la question de l'anticipation des restructurations. Cela aussi faisait partie des sujets et des thèmes qui étaient dans les tuyaux de la Commission, pour lesquels elle a reculé, préférant sortir un livre vert plutôt qu'une consultation des partenaires sociaux.

Je rappelle que la consultation des partenaires sociaux est une étape obligatoire, lorsque la Commission veut agir en matière sociale. Elle doit d'abord consulter les partenaires sociaux, une première fois pour avoir leur avis, une deuxième fois pour présenter ses idées et permettre aux partenaires sociaux européens d'ouvrir des négociations au niveau européen. Donc, ce mécanisme est de moins en moins utilisé.

Enfin, le programme de travail 2013 que j'évoquais tout à l'heure ne tient pas compte – et c'est une première aussi – des trois accords sectoriels européens conclus en 2012, pour lesquels les partenaires sociaux européens sectoriels avaient demandé une transposition par voie de directive européenne. C'est aussi la première fois que cela se produit que des partenaires sociaux européens concluent un accord sectoriel, demandent à la Commission de transformer cela en directive pour que les normes, définies par les partenaires sociaux, s'appliquent dans tous les États membres de manière uniforme et que la Commission botte en touche et n'inscrive pas ces transpositions dans son programme de travail.

Dans la quatrième tendance, on sent une certaine remise en cause des droits à l'information/consultation. C'est un thème qui vous est cher. J'ai notamment participé à un processus d'évaluation des directives information/consultation. Comme vous le savez, un certain nombre de directives européennes prévoient un droit à l'information/consultation en cas de restructuration au sens large, c'est-à-dire en cas de transfert d'entreprise, en cas de licenciement collectif, ainsi qu'une directive-cadre sur l'information/consultation qui vise à mettre en place des comités d'entreprise européens dans les grandes entreprises.

Il y a deux ans, la Commission Européenne a décidé de vérifier si ces textes étaient pertinents, efficaces, efficients et cohérents. Les résultats commencent à filtrer.

J'ai participé à une réunion dans le cadre du processus, donc j'ai eu quelques échanges avec le représentant de la Commission sur l'opportunité d'évaluer des droits fondamentaux. C'est à peu près la première fois qu'on évalue l'efficacité et l'avantage coût/bénéfice d'un droit fondamental avec la question qui était posée de savoir si le coût du droit à l'information/consultation présente un bénéfice pour le business.

Cinquième point qui est directement lié à la crise : l'Union européenne devient prescripteur de réformes dans les États membres, avec des remises en cause des modèles nationaux des relations sociales et des interventions sur des champs de compétences qui sont en principe exclus des siens. Donc, la troïka Commission/FMI/Banque Centrale Européenne impose des réformes au niveau national - on les détaillera un peu par la suite – qui ont pour caractéristique de toucher des domaines dans lesquels l'Union européenne n'a pas de compétence pour intervenir, en principe.

C'est une transition vers le deuxième niveau de veille sociale. Voyons un peu quelles sont les contraintes imposées par la troïka dans les États membres dont je donnerai deux exemples concernant le Portugal et la Grèce.

Pour le Portugal, le protocole qui avait été signé avec la troïka prévoit la réduction de la rémunération des heures supplémentaires de 50 %, voire la suppression du repos compensateur.

En Grèce, on a un protocole signé en 2010 qui demande que le gouvernement modifie la législation sur la protection de l'emploi, en allongeant la période d'essai à un an, réduise globalement le niveau des indemnités de licenciement, modifie et réforme les procédures de licenciement collectif.

Autant de sujets sur lesquels l'Union européenne n'intervient pas d'habitude et en tout cas, pas dans ce sens. Jusqu'à maintenant quand l'Union intervenait sur les questions de relations individuelles du travail ou de relations collectives, c'était plutôt pour améliorer la situation que pour la dégrader.

On voit un vent de réformes du marché du travail dans quasiment chaque pays, qui touche tous les pans des relations collectives et individuelles de travail.

Par exemple, sur la flexibilisation des contrats à durée déterminée, on a vu plusieurs pays allonger les durées maximales de conclusion de CDD. Donc, on a un passage de 2 à 3 ans en République Tchèque. Avec deux renouvellements possibles, on peut arriver à 9 années de CDD. Un passage de 6 mois à 3 ans au Portugal ; un allongement à 3 ans en Espagne, également. C'est une tendance que l'on retrouve dans un certain nombre d'États membres.

La mode est aussi aux contrats jeunes. Le taux de chômage des jeunes étant abyssal dans un certain nombre de pays, on voit des créations de contrats, comme en Grèce ou en Espagne, qui prévoient notamment des ristournes assez importantes par rapport aux salaires pratiqués au niveau national ou conventionnel. La notion de jeune est extensible, puisqu'en Espagne, on peut maintenant conclure des contrats en alternance avec des "jeunes" de 30 ans. Je vous laisse apprécier la jeunesse à 30 ans ! Certes, nous sommes dans une société vieillissante mais c'est un peu élevé !

On voit aussi des assouplissements en matière de licenciement collectif de façon assez importante, notamment en Espagne où l'on n'a plus d'obligation de présenter un plan social mais simplement des mesures d'*outplacement*, pour permettre le reclassement des salariés. On s'exonère aussi de la validation du plan social par l'inspection du travail qui existait en Espagne. Voilà quelques exemples.

Autre tendance : la décentralisation des négociations collectives. C'est un grand trait commun à toutes les réformes où l'on estime que plus l'on négocie près de l'entreprise, plus cela résoudra les difficultés. Parfois on s'aperçoit que pour négocier dans l'entreprise, il faut un interlocuteur et qu'il n'y a pas forcément un interlocuteur syndical dans l'entreprise. Donc, on en crée de toutes pièces en confiant le rôle de négociateur à des associations ou à des groupes de travailleurs, etc..

Tous ces aspects que je viens d'évoquer posent de nombreuses questions de compatibilité par rapport aux réformes engagées au niveau national avec les conventions OIT². Un récent rapport de l'OIT souligne toutes les violations aux droits à la négociation collective qui se sont produites en Grèce, notamment avec le rejet de l'accord conclu par les partenaires sociaux dans le secteur public sur les salaires où le gouvernement a tranché sur des baisses de rémunération sans prendre en compte la convention collective signée par les partenaires sociaux.

La compatibilité est aussi remise en cause par rapport à la Charte sociale européenne. Elle prévoit des choses sur l'information/consultation, les temps de repos, le respect de la vie privée, les salaires décents.

Et il y a des problèmes de compatibilité par rapport à la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. Sur ces bases, vous avez un certain nombre de recours engagés par les syndicats devant l'OIT, sur la charte sociale de l'Union européenne et devant la Cour de justice de l'Union européenne, avec un contentieux qui sera intéressant à suivre contre le gouvernement grec qui avait réduit d'autorité les rémunérations de façon assez brutale dans le secteur public, afin de voir si c'est une violation ou non du droit à une rémunération décente.

² OIT : Organisation Internationale du Travail

Dans ce paysage un peu sombre, il y a parfois quelques raisons d'espérer. On y reviendra tout à l'heure, peut-être dans les débats, parce qu'il y a une initiative intéressante au niveau du Parlement européen sur l'anticipation des restructurations, mais je réserve cela pour le débat.

Ce qui est peut-être intéressant, c'est ce qui se passe au niveau des entreprises avec une extension des accords compétitivité/emploi, c'est-à-dire tous ces accords qui consistent à ce que l'entreprise s'engage à maintenir les emplois en contrepartie d'investissements et de sacrifices des salariés, en termes de rémunération et de flexibilité. Ces pratiques étaient extrêmement communes en Allemagne. Elles ont commencé à se développer dans d'autres pays, dans les pays de l'Est en Espagne notamment dans le secteur automobile, et commencent à gagner du terrain en France, puisque cela fait partie des grands sujets de la négociation entre partenaires sociaux.

En termes de réaction par rapport à la crise, c'est un des moyens qui est aussi préconisé par le **BIT**³, qui est de favoriser le dialogue social et essayer de résoudre les problèmes internes aux entreprises par le dialogue social, *via* des accords compétitivité/emploi.

L'autre tendance qui se dessine de façon assez microscopique, puisque cela concerne une poignée d'entreprises, est la tentative d'encadrer les restructurations ou de mettre en place des gestions prévisionnelles des emplois et des compétences (GPEC). Cette GPEC, grande idée française, s'étend malgré tout en Europe *via* des accords transnationaux, principalement par des groupes français pour ce qui est de la GPEC mais pas seulement, puisque ce sont aussi des démarches que l'on retrouve au niveau sectoriel européen mais aussi dans des entreprises allemandes notamment.

Enfin, le dernier point, pour ne pas être trop long, concerne un peu ce que l'on constate aussi en termes de réaction dans les entreprises en cas de restructuration européenne. L'idée - et la crise l'accroît -, c'est que l'Union européenne reste une grande machine à restructurer. C'est d'ailleurs dans le préambule de toutes les directives "licenciement collectif, information/consultation". L'idée de faire émerger des champions européens implique forcément des fusions, des cessions, des restructurations. C'est bien pour cela qu'on a mis en place un droit à l'information/consultation qui est censé faciliter ces changements.

Face à ces restructurations, on voit se mettre en place de plus en plus régulièrement des réseaux syndicaux, sous l'égide des fédérations syndicales européennes, des tentatives de mettre en ensemble tous les syndicats présents dans l'entreprise qui est en cours de restructuration pour faciliter les échanges d'informations et apporter une réponse coordonnée à la direction.

Une deuxième tendance commence à se dessiner aussi : les premiers contentieux non français de comités d'entreprise européens, qui interviennent dans les processus de restructuration, qui saisissent les tribunaux pour obtenir des informations suffisantes pour être consultés sur des restructurations en cours.

Voilà un peu le tableau que l'on peut dessiner de l'impact de la crise sur les normes sociales européennes, entendues au sens large, c'est-à-dire les normes sociales produites par l'Union européenne, les états membres et les entreprises. Je me tiens à votre disposition pour toute question ou pour vous redonner espoir ! Je laisse la parole à l'intervenant suivant.

³ BIT : Bureau international du Travail