

ANNEXE 2 : BOÎTE À OUTILS DE LA CES POUR LA COORDINATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES ET DES SALAIRES DANS LE CADRE DE LA GOUVERNANCE ÉCONOMIQUE DE L'UE

REMARQUES PRÉLIMINAIRES

Le présent document propose 5 boîtes à outils. Leur but est de mettre à la disposition du Comité de coordination des négociations collectives (CCNC) une méthode de travail efficace. L'élaboration d'une boîte à outils syndicale destinée à améliorer la coordination des négociations collectives en Europe est avant tout un exercice de « création de capacités ».

Une méthodologie commune ne peut être le fruit que d'un travail collectif. C'est pourquoi ce document doit être envisagé avant tout comme une « démarche évolutive ».

Ce caractère « évolutif » découle également du fait que les 5 boîtes à outils ne concernent, pour l'instant, que la première des priorités indiquées dans la résolution de la CES de mars 2012 : « Négociations collectives : priorités et programme de travail de la CES » et les priorités définies dans sa résolution d'octobre 2013 : « La coordination des conventions collectives et des salaires par la CES dans le cadre de la gouvernance économique de l'UE ».

Une boîte à outils spécifique pour lutter contre les écarts de rémunération entre hommes et femmes sera développée ultérieurement en collaboration avec le Comité des femmes de la CES dans le sillage du projet en cours « Bargaining for Equality » (Négociateur pour l'égalité).

Les boîtes à outils 1 à 3 visent à renforcer la position des syndicats dans le cadre du semestre européen. Les boîtes à outils 4 et 5 concernent, en revanche, la « règle d'or » de l'inflation et la productivité.

La résolution de la CES porte également sur les accords défensifs, les clauses d'ouverture et les salaires minimum. Ces questions seront traitées dans un proche avenir.

Quant aux négociations transnationales, cette thématique fera l'objet d'un projet spécifique de la CES.

La collecte et l'analyse correcte des données constituent un exercice difficile qui sera réalisé et adapté progressivement au fil du temps. La CES a déjà élaboré, en collaboration avec les Fédérations syndicales européennes et les confédérations nationales, différents outils et méthodes en vue de soutenir cette activité. Il s'agit aujourd'hui d'améliorer leur utilisation systématique et leur efficacité.

Afin de faciliter ce processus, le dispositif des boîtes à outils prévoit la création d'un site Internet interactif spécifique au sein du site Internet général de la CES (<http://collective.etuc.org>). Par ailleurs, les boîtes à outils constitueront des supports utiles pour la formation interne à la négociation collective, qui sera organisée en coopération avec l'ETUI. Les études et les recueils de données de l'ETUI serviront de base à la mise en œuvre

du dispositif des boîtes à outils.

L'activité de coordination et de collecte soutenue par le dispositif des boîtes à outils respectera pleinement l'autonomie des syndicats nationaux et sectoriels, et leurs stratégies de négociation. Un tel exercice a pour but de renforcer et mettre en œuvre la coordination interne de la CES en fonction des priorités définies dans les résolutions que nous venons d'évoquer.

Boîtes à outils 1 à 3 : LA COORDINATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES ET DES SALAIRES PAR LA CES DANS LE CADRE DE LA GOUVERNANCE ÉCONOMIQUE DE L'UE

La nouvelle gouvernance économique se fonde sur des processus d'élaboration des politiques à plusieurs niveaux et sur un système multilatéral de surveillance où politiques nationales et européennes sont étroitement imbriquées. Lors du semestre européen, l'évolution des salaires et les réformes en matière de négociation collective font l'objet d'un examen suivi qui débouche souvent sur des recommandations politiques.

Les recommandations par pays (RPP), telles qu'elles ont été formulées jusqu'à présent, ont donné lieu à des réformes de la législation et des relations du travail qui ont entraîné une dégradation des droits et des conditions de travail des salariés. La stratégie actuelle de décentralisation des négociations collectives s'est transformée en une dérégulation des systèmes de négociation collective.

D'ailleurs, l'Organisation internationale du travail ne cesse de dénoncer cette dérégulation et cette ingérence dans le domaine des négociations collectives qui résultent des politiques d'austérité imposées au niveau européen. Ces politiques ne sont pas une solution. Elles n'apportent aucun effet positif et poussent même certains États membres à ne plus respecter les conventions fondamentales de l'OIT quitte à mettre en péril leur population.

Si la préférence générale pour un ajustement à la baisse des salaires persiste, les PNR et les RPP qui en résulteront continueront à encourager la modération salariale et les réductions de salaires, mais aussi à s'attaquer aux systèmes de négociation collective, même lorsqu'aucun élément ne le justifie.

Les décisions portant sur la manière d'organiser les négociations collectives et la formation des salaires sont une compétence nationale, qui relève de l'autonomie et de la souveraineté des partenaires sociaux. Et en effet, les systèmes de négociation collective diffèrent en fonction des traditions et des relations industrielles nationales. L'article 153, 5^e alinéa, du Traité établit que les questions touchant aux rémunérations ne sont pas du ressort de l'UE. Cette disposition devrait être rigoureusement respectée par les institutions de l'UE et les gouvernements nationaux.

Il est essentiel de renforcer l'influence des syndicats dans le cadre du processus du semestre européen. Malheureusement, la majorité des gouvernements nationaux n'associent pas les partenaires sociaux à la rédaction de leurs PNR. Souvent, les partenaires sociaux se trouvent également exclus du processus de conversion des PNR en RPP.

En 2012, seuls les gouvernements finlandais, suédois, et italien ont obtenu, suite à une demande des partenaires sociaux, un aménagement de leurs RPP respectifs pour la partie concernant les négociations collectives et les mécanismes de fixation des salaires. Si la situation actuelle atteste d'une faiblesse générale du mouvement syndical dans le cadre du semestre européen, ces deux cas montrent cependant qu'il est possible de renforcer l'influence des syndicats.

Dans les conclusions qu'il a adoptées lors du sommet de décembre 2012, le Conseil européen s'est déclaré prêt à renforcer le rôle des partenaires sociaux dans la nouvelle gouvernance économique et il a initié un débat afin d'établir comment les partenaires sociaux pourraient être associés activement aux activités du semestre européen. Il s'agit là d'un processus long et compliqué.

Dans l'immédiat, la priorité pour les syndicats européens est de renforcer leur influence sur le semestre européen. En effet, les RPP de 2013 mettent une fois de plus l'accent sur les négociations collectives et les systèmes de formation des salaires à l'échelle nationale : la CES ne devrait pas laisser ses affiliés faire face seuls à de nouvelles interventions et réformes des gouvernements nationaux.

La CES a rejeté les nouvelles formules de veille tripartites au niveau communautaire, destinées à surveiller l'évolution salariale et l'activité en matière de négociations collectives, à l'instar de l'exercice du Comité de l'emploi (EMCO) du 1^{er} février 2013. Par ailleurs, la CES insiste sur la nécessité d'un renouvellement et d'un renforcement de la coordination interne. Il s'agit en effet de contrer l'ingérence de l'UE dans la sphère d'autonomie des partenaires sociaux et d'affronter efficacement le semestre européen lorsqu'il se penche sur l'évolution des salaires.

Cette nouvelle coordination par la CES des négociations collectives dans le cadre de la gouvernance économique doit être autonome et facilement applicable. Elle doit avoir pour objectif de renforcer le poids des syndicats dans ce processus et, en même temps, d'éviter et/ou de contrer l'immixtion des institutions européennes et nationales dans les systèmes de négociation collective et de fixation des salaires.

Cet objectif pourrait être réalisé en permettant au syndicat d'être davantage consulté et de réagir en temps opportun aux décisions prises dans le cadre du semestre européen.

La coordination de la CES doit renforcer la position de ses affiliés de manière à leur permettre de défendre les systèmes de négociation collective et accroître leur pouvoir de négociation. Les partenaires sociaux nationaux doivent être associés, en toute autonomie, à toutes les étapes des décisions gouvernementales concernant les PNR et les RPP, en particulier lorsqu'il est question de négociations collectives. C'est là une exigence que la CES doit faire valoir auprès des institutions européennes.

La CES veillera, par ailleurs, à améliorer et à mieux coordonner sa méthode de collecte de données, d'informations et d'évaluations auprès de ses affiliés, afin de rédiger un rapport annuel sur les salaires et les négociations collectives à l'échelle européenne et pouvoir

réagir de manière concertée aux stratégies générales déployées par la Commission européenne via les RPP.

Cette méthode de coordination à « deux niveaux » comporte un échange continu et structuré d'informations visant à établir des stratégies communes. Ce qui implique un dispositif de comparaison permettant de mesurer les effets quantitatifs et qualitatifs de l'action de coordination.

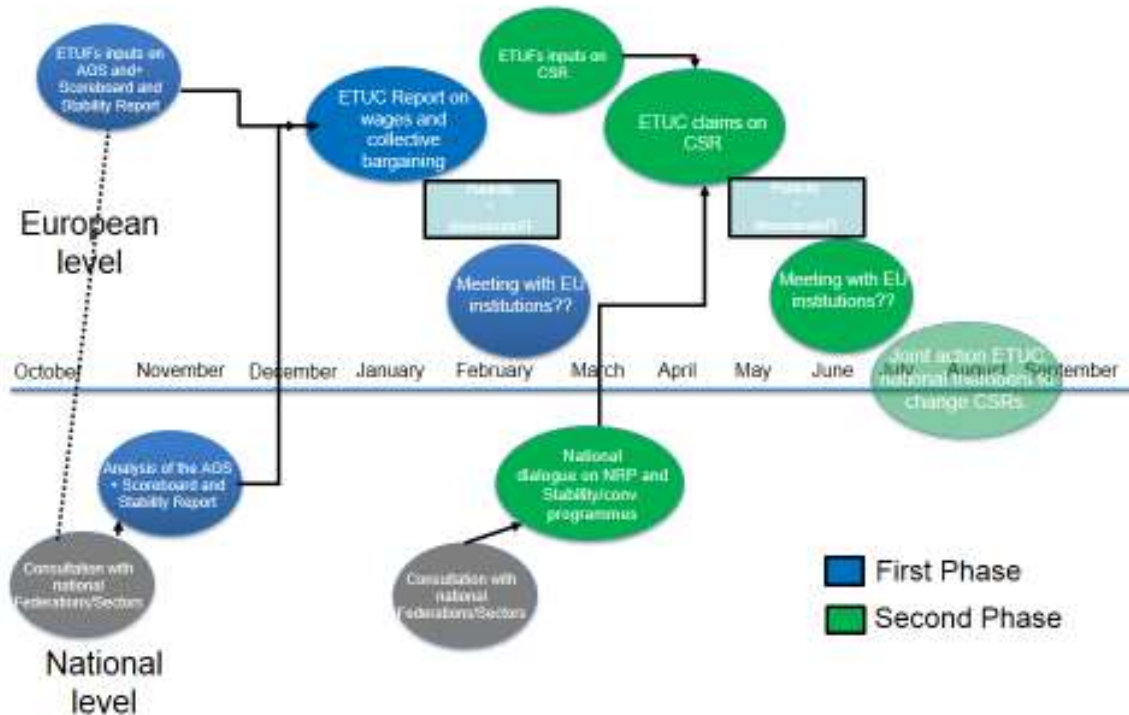
Elle inclut, par ailleurs, la surveillance de toutes les tendances et évolutions en rapport avec les négociations collectives et l'évolution des salaires à quelque niveau que ce soit (national, sectoriel, entreprise, transfrontalier et transnational), ainsi que l'analyse d'autres facteurs complémentaires influençant la dynamique des salaires et du pouvoir d'achat, comme par exemple, les coûts bruts et la fiscalité du travail, les écarts de rémunération entre hommes et femmes, la dépendance économique des personnes au chômage, etc.

Au besoin, des actions spécifiques pourraient être prévues pour permettre à la CES d'apporter son soutien à toute organisation affiliée qui solliciterait son aide. Un cas de figure qui pourrait se présenter lorsqu'une organisation affiliée s'oppose aux attaques de son gouvernement contre les négociations collectives et/ou les salaires, en mettant ou non en œuvre les recommandations formulées par les institutions de l'UE dans le cadre du semestre européen.



BOÎTE À OUTILS 1 : LE SEMESTRE EUROPÉEN DE LA CES

TOOLKIT 1: ETUC SEMESTER



MÉTHODOLOGIE

« Semestre européen de la CES », c'est ainsi que se nomme le processus qui doit permettre à la CES et à ses affiliés de coordonner leur participation à la gouvernance économique de l'UE. Le site Internet <http://collective.etuc.org> a été créé à cet effet. L'accès au site est soumis à condition, mais les membres du CCNC disposeront d'un login.

Le semestre européen de la CES s'articule en deux phases :

La première phase (en bleu) constitue le cadre stratégique permettant à la CES et à ses affiliés de réagir de manière concertée à l'Examen annuel de la croissance (EAC) et à d'autres documents établissant le scénario stratégique du semestre européen.

QUOI FAIRE

Avant le 15 décembre, les confédérations nationales et les FSE communiquent leurs remarques et commentaires sur les effets que les EAG et les documents connexes pourraient avoir sur les négociations collectives et les politiques salariales dans leur pays. Les confédérations nationales et les FSE s'assurent de la participation active des organisations syndicales sectorielles au niveau national.

Le 30 janvier au plus tard, la CES remet son rapport général sur l'EAC, pour ce qui est des

aspects touchant aux salaires et aux négociations collectives (ce document doit être établi en coordination avec la position générale annuelle de la CES sur l'EAC et être approuvé par le CCNC, conformément aux positions et décisions des affiliés dans les différents pays et branches professionnelles).

COMMENT LE FAIRE

Les documents sont postés sur le site Internet collective.etuc.org. Chaque pays est invité à déposer ses commentaires sur la page nationale correspondante. Les commentaires ne peuvent pas dépasser 1500 caractères. Les FSE posteront leurs commentaires sur la page du site qui leur est spécifiquement réservée.

La CES postera ses documents sur la page « UE » sous le titre « Report on wages and collective bargaining, YEAR » [Rapport sur les salaires et les négociations collectives, ANNÉE ».

La deuxième phase (en vert) définit le cadre stratégique permettant de réagir aux recommandations par pays et d'en influencer le contenu, pour ce qui est des aspects concernant les salaires et les négociations collectives.

QUOI FAIRE

Dans les 7 jours qui suivent la publication des propositions de RPP, les confédérations nationales et les FSE communiquent leurs remarques et commentaires sur les propositions concernant leur pays respectif et les différentes branches professionnelles.

Dans les 15 jours qui suivent la publication des propositions de RPP, la CES remet son rapport général intitulé « Revendications de la CES à l'égard des RPP » (ce document doit être établi en coordination avec la position générale annuelle de la CES sur l'EAC et être approuvé par le CCNC, conformément aux positions et décisions des affiliés dans les différents pays et branches professionnelles).

COMMENT LE FAIRE

Les commentaires doivent être postés sur le site Internet collective.etuc.org. Chaque pays est invité à déposer ses commentaires sur la page nationale correspondante. Les commentaires ne peuvent pas dépasser 1500 caractères. Les FSE posteront leurs commentaires sur la page du site qui leur est spécifiquement réservée.

La CES postera son rapport sur la page « UE ».

Deux questions restent en suspens : le choix d'un lieu et d'un moment d'échange entre la CES et les instances européennes. Les décisions qui seront arrêtées à cet égard par les organes compétents de la CES devront par ailleurs être intégrées dans la stratégie.

Ce lieu et ce moment seront choisis compte tenu du timing des rapports rédigés par la CES et dans le cadre de la stratégie plus large de participation syndicale au processus de gouvernance économique de l'UE.

La portée de l'action de la CES sera également fonction de la forme que revêtira l'approbation interne et de la publicité qui sera donnée aux deux rapports de la CES qui seront publiés au terme des première et seconde phases.



BOÎTE À OUTILS 2 : CARTOGRAPHIE DES PRATIQUES NATIONALES

La stratégie de la CES prévoit un relevé systématique des stratégies déployées par les affiliés pour prendre part au semestre européen. (Le tableau ci-dessous a été établi sur la base de données incomplètes provenant de l'Académie d'été de la négociation collective qui s'est tenue à Florence en 2013)

	Pays 1	Pays 2	Pays 3	Pays 4	Pays 5	Pays 6	...	Pays 28
Stratégie								
Acteurs concernés								
Efficacité								

Avec le semestre européen de la CES, les syndicats sont associés, au niveau national, à l'examen des programmes nationaux de réforme (PNR) et, aux niveaux national et européen, à l'élaboration des RPP.

Quant à la forme que cette participation revêtira concrètement, elle sera fonction des pratiques nationales en place (positions syndicales unilatérales, échanges bilatéraux, organismes tripartites, etc.). Ce qui importe c'est que les positions syndicales puissent s'appuyer sur des informations pertinentes et communiquées en temps opportun par les gouvernements nationaux respectifs. La CES assurera une veille continue des pratiques nationales afin de :

- vérifier l'efficacité de la participation des syndicats à ce processus à l'échelon national ;
- soutenir les revendications des organisations nationales affiliées à l'égard des gouvernements nationaux ou de la Commission européenne pour la mise en place de procédures, de lieux de rencontre et d'instances en vue d'une participation active au semestre européen ;
- permettre l'échange de pratiques et la diffusion des meilleures d'entre elles ;

La boîte à outils n° 2 fait l'objet d'une actualisation annuelle lors de la réunion de printemps du CCNC et est disponible sur le site Internet de la CES. Son contenu est du ressort des confédérations nationales.

BOÎTE À OUTILS 3 : LE BAROMÈTRE DES DROITS SYNDICAUX EN EUROPE

La stratégie de la CES inclut également une forte exigence de rétablissement des droits fondamentaux en Europe. (Le tableau ci-dessous a été complété avec des exemples basés sur des faits récents qui se sont produits dans les années 2012/2013)

	Pays 1	Pays 2	Pays 3	Pays 4	Pays 5	Pays 28	EU
Situation :	Faits récents	Faits récents	Faits récents	Faits récents	Faits récents	Faits récents	Faits récents
Négociations collectives							
Dialogue social							
Législation du travail							
Alertes							
Respect de la Charte européenne des droits fondamentaux							

La stratégie de la CES en matière de rémunérations et négociations collectives exprime une revendication forte du monde syndical pour un rétablissement des droits fondamentaux du travail en Europe, notamment en ce qui concerne les droits de négociation collective et les systèmes de fixation des salaires.

Soumis à de fortes pressions pour éradiquer les déséquilibres macroéconomiques, les pouvoirs publics ont décidé de limiter l'autonomie des partenaires sociaux afin de les empêcher de reconstruire (par le biais de conventions collectives) ce que les pouvoirs publics voulaient supprimer définitivement (en réformant le droit du travail).

Cette situation donne lieu à deux ordres de problèmes : le premier est la nécessité d'ancrer la stratégie européenne en matière de coordination des conventions collectives au respect des droits fondamentaux de l'Union européenne et de rétablir, par le biais de cette stratégie, l'autonomie des négociations collectives dans tous les pays de l'UE. Le second est que les réformes du travail entraînent une dégradation des conditions de travail en Europe, avec le risque de voir s'amorcer une course au dumping social qui risquerait de vider les

négociations collectives de leurs principales qualités de solidarité et d'égalité.

Le Baromètre sondera trois aspects importants pour le développement de négociations collectives équilibrées :

la structure des négociations collectives (cette partie concerne les changements affectant les équilibres au sein des négociations collectives relatives aux conditions de travail : elle prendra en compte notamment les changements de niveaux de négociation collective, la légitimité des acteurs de la négociation collective, des organisations syndicales et des associations patronales) ;

Le dialogue social (cette partie fait référence à la capacité des partenaires sociaux d'élaborer des macropolitiques au sein d'instances bilatérales ou tripartites et de gérer les problèmes du marché du travail, ainsi qu'à d'autres formes de négociations qui ne déterminent pas directement les conditions de travail) ;

Le droit du travail (cette partie rend compte des évolutions de la législation affectant la capacité des syndicats à remplir efficacement leur rôle de négociateur, et notamment les droits syndicaux, la protection des représentants des travailleurs, les critères de représentativité, les limitations aux actions collectives, etc.).

La boîte à outils fera l'objet d'une actualisation annuelle lors de la réunion d'automne du CCNC. Le Baromètre permettra d'insérer une remarque sur le respect des droits à la négociation collective dans le rapport annuel de la CES sur les salaires et les négociations collectives.

Boîtes à outils 4 et 5 : LA RÈGLE D'OR DE LA CES POUR UNE REVALORISATION DES SALAIRES

La gouvernance économique continuera à brider l'évolution des salaires en Europe. On peut supposer (ou du moins espérer) qu'une fois la crise économique passée, l'attitude des pouvoirs publics dans la planification des politiques macroéconomiques sera plus respectueuse de l'autonomie des partenaires sociaux. Mais on peut être d'ores et déjà être certain qu'ils ne se priveront pas d'appeler les partenaires sociaux à assumer de nouvelles responsabilités au nom d'une analyse partagée de la conjoncture socioéconomique.

Dans ce contexte, le fait d' « être ensemble » est un acte de force qui devrait inciter les pouvoirs publics à engager un dialogue avec les syndicats.

Cependant, si le scénario macroéconomique constitue dans son ensemble une référence, il ne constitue pas pourtant un cadre contraignant.

La gouvernance macroéconomique s'efforce de manœuvrer des variables complexes à l'instar des leviers d'une machinerie complexe. Le tableau de bord illustre ce processus. Toutefois, les décideurs ne peuvent pas disposer des partenaires sociaux selon leur bon vouloir, même si la fixation des salaires fait partie des leviers que les décideurs ont particulièrement à cœur de manœuvrer.

Ceci dit, nous sommes tous bien conscients que les priorités des acteurs de la négociation collective changent en fonction de la situation socio-économique spécifique du pays dans lequel le cycle de négociations se déroule. Une comparaison entre les différents pays permettra donc généralement de mieux situer ces pays dans le cycle économique.

En principe, les deux variables macroéconomiques qui sont prises en considération dans la formation des salaires sont l'inflation et l'évolution de la productivité. Ces variables doivent, en tout cas, être souples et ajustées en fonction des situations économiques de chaque pays, tout en veillant à ce que l'évolution des salaires réels s'inscrive dans une tendance positive dans tous les pays, ou du moins qu'elle ne soit pas négative. Dans les pays se trouvant en bonne position dans le cycle conjoncturel et bénéficiant de taux de chômage relativement bas, l'évolution des salaires devrait être plus élevée que dans les autres.

Une coordination européenne des négociations collectives doit s'appuyer sur une évaluation commune des résultats des dites négociations collectives. Tout le problème consiste à trouver le juste équilibre entre le besoin de simplification (de l'UE) et la possibilité d'inclure des dispositifs spécifiques qui sont nécessaires pour comprendre l'attitude des partenaires sociaux (au niveau national).

Les boîtes à outils 4 et 5 permettent de mettre en perspective l'évolution de l'inflation et les hausses réelles des salaires, dans une optique syndicale.

POURQUOI

Une stratégie coordonnée au niveau européen a besoin d'outils d'analyse adaptés afin de pouvoir mieux apprécier les tendances salariales. Ces outils permettront d'améliorer les

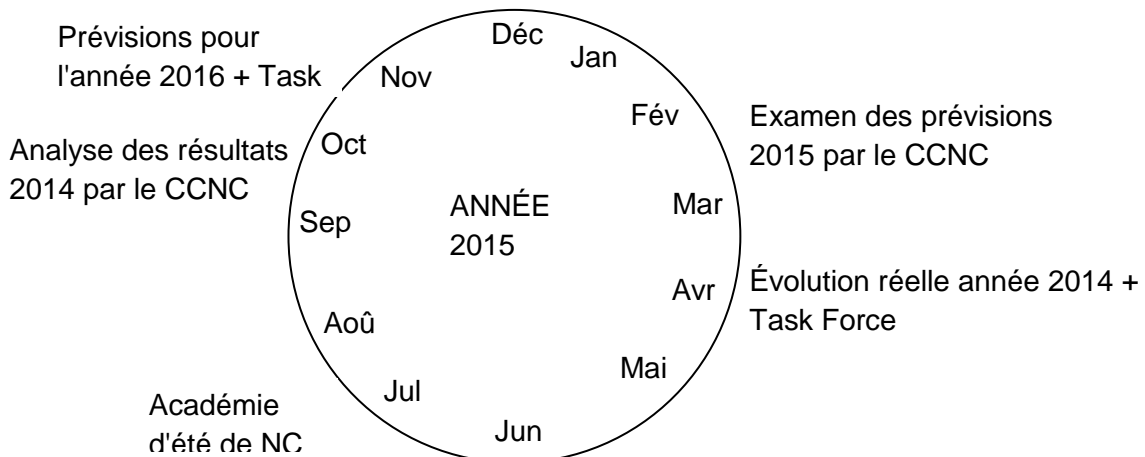
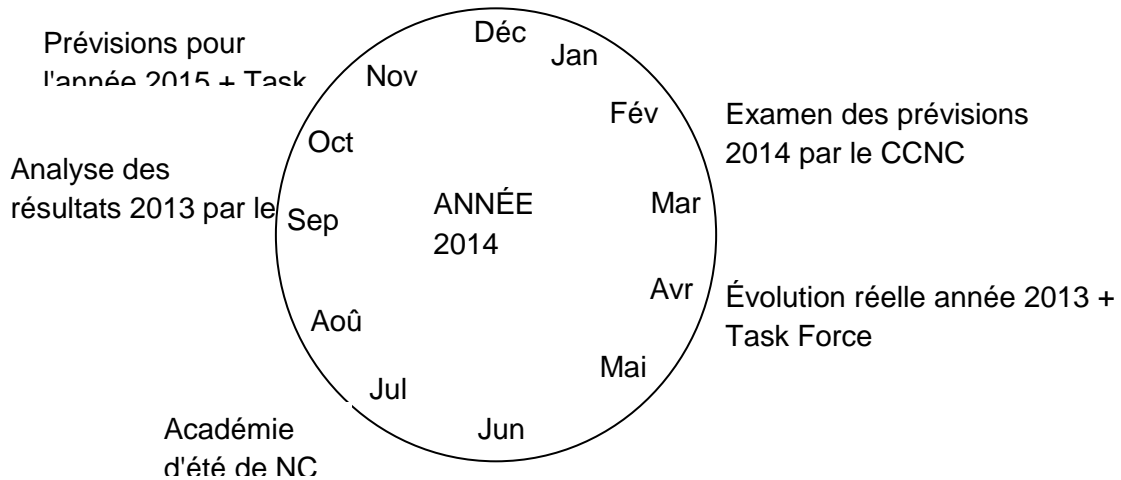
échanges entre les membres de la CES et aideront à mieux décrypter les messages politiques et, peut-être, à identifier des méthodes et des positions communes. Cet exercice devrait permettre des échanges plus profitables à l'échelon communautaire ; des échanges qui respectent pleinement l'autonomie des organisations nationales lorsqu'elles interviennent en tant qu'acteurs de la négociation collective à la mise en place des plateformes de négociation.

Son but est de soutenir les positions, les pratiques et les droits de négociation des syndicats et de renforcer le mouvement syndical européen pour l'aider à faire face aux interventions de l'UE en matière de salaires et de négociations collectives.

COMMENT

Cet exercice est cyclique et s'appuie sur les prévisions d'évolution salariale, l'évolution réelle des salaires et l'évaluation des effets. Attention: un intervalle de 16 mois sépare les prévisions de la publication des données des salaires réels. C'est ce qui explique les chevauchements dans le suivi des tendances salariales au cours des différentes années (voir figure ci-dessous).

Figure 1. Planification du suivi de l'évolution des salaires pour les années à venir.



Cet exercice consiste à comparer les prévisions pour une année donnée T1 (2014) établies au cours de l'année T0 (2013) avec les résultats réels dont les statistiques seront disponibles au cours de l'année suivante T2 (2015). En T0 (2013), le CCNC compare l'évolution des salaires dans chaque pays et en T1 (2014) c'est l'objectif [salarial] qui est comparé aux salaires réels en vigueur. Les données relatives aux salaires réels ne sont disponibles que l'année suivante T2 (2015).

Un système de comparaison efficace devrait permettre d'évaluer l'écart entre les résultats « attendus » et les résultats « réels » d'une stratégie syndicale. Il devrait s'appuyer pour cela sur :

une comparaison à l'échelle communautaire

des comparaisons nationales

des objectifs syndicaux. Ces objectifs sont calibrés en replaçant chaque pays/secteur dans un scénario préétabli.

des indicateurs de performance

Les comparaisons à l'échelle communautaire et nationale sont facilement disponibles puisqu'elles sont fournies par les instituts nationaux de statistiques. La valeur ajoutée de cet exercice est qu'il fournit un paramètre précisant les attentes syndicales en matière d'évolution des salaires (c'est-à-dire l'objectif syndical).

Lors de la première année de mise en œuvre de la boîte à outils, ce sont les données des trois années précédentes qui seront utilisées. Le système de comparaison disposera ainsi d'une base cohérente capable de rendre compte de la dynamique des salaires et des variations liées à l'évolution économique après la crise.

BOÎTE À OUTILS 4 : COMPARAISON DES ÉVOLUTIONS SALARIALES EN TERMES DE POUVOIR D'ACHAT (ENTRE L'ANNÉE T0 ET L'ANNÉE T1)

Comparaison à l'échelle européenne : indice des prix à la consommation harmonisé (prévisions pour l'année T1).

Comparaisons nationales : IPCH pour le pays concerné, adapté aux règles nationales (inflation importée, chocs économiques). (Prévisions pour l'année T1).

Objectif syndical : hausse de salaire optimale compte tenu du scénario dans lequel le pays / secteur s'inscrit. (Objectif pour l'année T1).

Résultats : Les salaires réels pratiqués dans le pays / secteur concernés au cours de la période T1. Lorsque le résultat réel s'écarte de l'objectif prévu, le pays ou le secteur professionnel est invité à en expliquer les raisons.

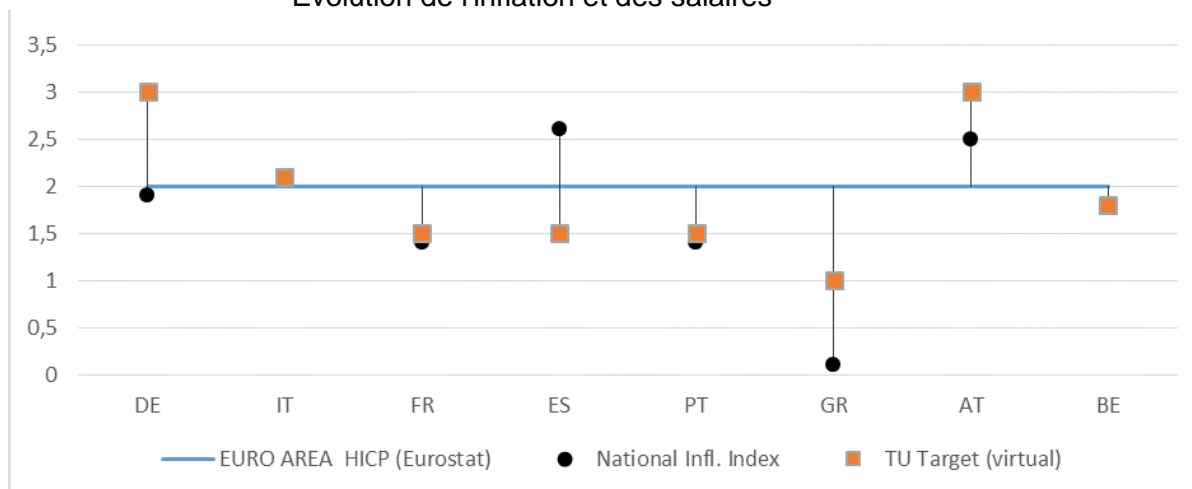
SIMULATION : En T0, le tableau ci-dessous est complété avec les données des comparaisons/objectifs européens et nationaux.

NB : Les chiffres indiqués se fondent sur une simulation et ne reflètent pas nécessairement les évolutions réelles.

Étape 1: En T0, le CCNC établit ses prévisions pour l'année T1.

Estimation 2013	DE	IT	FR	ES	PT	GR	AT	BE
IPCH ZONE EURO (Eurostat)	2	2	2	2	2	2	2	2
Indice d'inflation du pays (Eurostat)	1,9	2,1	1,4	2,6	1,4	0,1	2,5	1,8
Objectif syndical (virtuel)	3	2,1	1,5	1,5	1,5	1	3	1,8

Évolution de l'inflation et des salaires



La première étape permet de suivre les prévisions d'évolution des salaires nominaux. Elle indique si les revendications syndicales au niveau national ou sectoriel sont en ligne avec l'indice d'inflation officiel fourni par les administrations locales dans chaque pays.

L'étape 1 montre comment les membres nationaux de la CES peuvent exprimer leur vision de l'évolution optimale des salaires (objectif syndical) par rapport à l'indice d'inflation officiel. La détermination de l'indice d'inflation au niveau national a toujours eu un caractère arbitraire ou « politique ». Il est donc important que les salaires soient évalués à l'aune du pouvoir d'achat salarial tel que perçu par les organisations syndicales. Les confédérations nationales s'appuieront sur ce précepte pour établir et communiquer un « optimum syndical » en matière de hausses salariales au niveau national afin de maintenir le pouvoir d'achat des ménages.

Le tableau de l'étape 1 sera complété en suivant ce processus, et les commentaires s'y rapportant seront joints et publiés avant la fin de l'année.

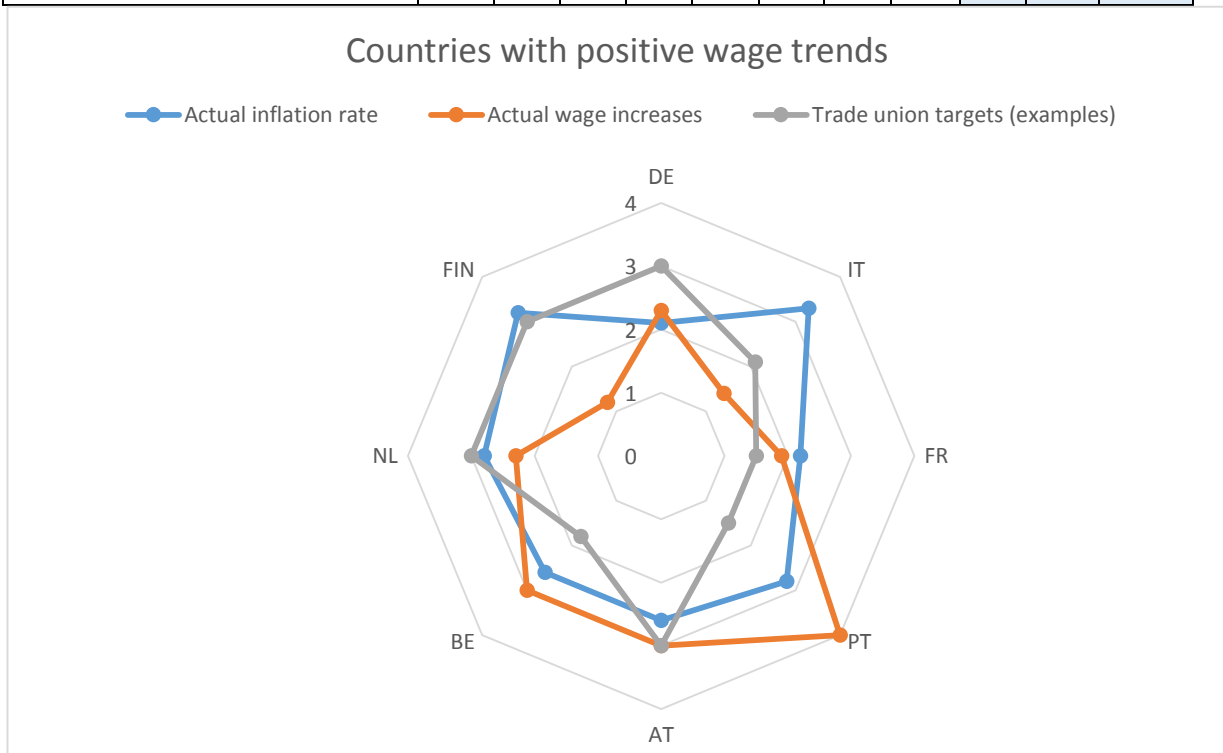
L'étape 2 compare les salaires nominaux attendus et réels sur la base des données disponibles au cours de l'année 2 (l'exemple ci-dessous est basé sur les données réelles de 2012).

L'étape 2 implique que l'on connaisse les données réelles relatives aux salaires et à l'indice des prix. Leur publication par les instituts nationaux de statistiques ou Eurostat a généralement lieu dans le courant des mois d'avril ou mai de l'année suivante. Ainsi, l'évolution des salaires et de l'inflation pour 2012 pourra être évaluée en avril 2013.

Le tableau qui suit fait référence à l'IPCH officiel de 2012 et à l'évolution des salaires nominaux. Il existe de nombreuses autres sources qui illustrent l'évolution des salaires en termes nominaux et réels, en combinaison avec d'autres facteurs économiques. La valeur ajoutée de cet exercice est qu'il permet de comparer l'évolution des salaires avec les attentes syndicales. En fait, la ligne « objectif syndical » indique les revendications / attentes syndicales en matière de hausses de salaire en début d'année (soit, dans l'exemple, au début de 2012).

Bien entendu, les étapes 1 et 2 ne peuvent remplacer une analyse plus approfondie, qui reste indispensable si l'on veut maîtriser un phénomène aussi complexe. Elles doivent s'envisager davantage comme une incitation à approfondir le débat au sein du CCNC et comme un outil destiné à faciliter l'élaboration de conclusions communes.

Année 2012	DE	IT	FR	PT	AT	BE	NL	FIN	ES	GR	IRL
Taux d'inflation réel	2,1	3,3	2,2	2,8	2,6	2,6	2,8	3,2	2,4	1	1,9
Hausses salariales réelles	2,3	1,4	1,9	4	3	3	2,3	1,2	-1	-10	-2
Objectifs syndicaux (exemples)	3	2,1	1,5	1,5	3	1,8	3	3	1,2	1	3



Si la ligne bleue est plus éloignée du centre que la ligne rouge, cela signifie que les salaires ont perdu du pouvoir d'achat (c'est le cas, dans notre simulation, de l'Italie, de la France, des Pays-Bas et de la Finlande). À l'inverse, les salaires ont probablement augmenté en termes réels au Portugal, en Autriche et en Belgique. En Allemagne, les salaires nominaux sont alignés sur l'inflation.

Si l'on considère que l'optimum syndical est généralement plus fiable que l'indice d'inflation officiel déclaré par les autorités, lorsque la ligne grise est plus éloignée du centre que la ligne rouge, les salaires ont augmenté dans une proportion inférieure aux attentes des syndicats (dans ces pays, il est plus que probable dès lors que les salaires réels aient diminué ou n'aient pas évolué, c'est le cas des Pays-Bas, de l'Allemagne, de la Finlande et de l'Italie).

La situation optimale est réalisée lorsque la ligne bleue s'inscrit à l'intérieur du périmètre décrit par la ligne rouge. Dans ce cas, il y a hausse du salaire réel, mais il n'est pas possible de déterminer si cette hausse respecte également le second critère, celui de la productivité ; aspect qui constitue justement l'objet de la boîte à outils n° 5.



Les pays présentant une évolution salariale négative sont regroupés dans un diagramme en étoile (radar) à part afin de ne pas gêner la représentation graphique des dynamiques salariales des pays à évolution salariale positive (> 0).

BOÎTE À OUTILS 5 : COMPARAISON DES HAUSSES DE SALAIRE RÉEL. LA PRODUCTIVITÉ AU TRAVAIL.

À revoir.

La productivité est un concept difficile à manier. Elle constitue néanmoins un objectif sérieux pour les négociations collectives dès lors qu'on l'envisage dans sa globalité à l'échelle nationale que ce soit pour l'ensemble de l'économie ou pour une seule branche d'activité (par exemple, le secteur industriel).

Comme l'explique l'annexe 1, seul un nombre restreint de pays ont opté pour une répartition de la richesse fondée sur des indices de productivité agrégés. En règle générale, ces pays disposent d'un système de négociation collective fort au niveau sectoriel national.

Eurostat fournit chaque trimestre des données actualisées sur la productivité du travail. Des données relatives à la productivité par heure ouvrée sont également disponibles. Cependant, le CCNC a toute latitude pour proposer ou consulter d'autres sources d'information qu'elle estimerait plus fiables en matière de productivité du travail et d'évolution des salaires.

Lorsque la négociation collective se déroule niveau de l'entreprise (ou près de celui-ci), les augmentations de salaire sont liées à des indicateurs de rendement du travail ou de performance de l'entreprise. Il ne s'agit pas d'indicateurs de productivité *stricto sensu*. Les accords décentralisés tels qu'ils se pratiquent en Italie constituent des exemples de systèmes structurés de négociation collective permettant de négocier au niveau des entreprises ou au niveau territorial des augmentations de salaire supérieures à l'indexation liée au taux d'inflation.

Cette question doit être débattue de manière plus exhaustive au sein du CCNC et lors de l'Académie d'été de la négociation collective afin de dégager une méthode de travail, qui réponde davantage aux besoins de l'ensemble des membres de la CES.

La boîte à outils de la CES devrait être conçue de manière à pouvoir identifier les hausses de salaires qui sont en adéquation avec le potentiel de l'économie nationale.

La proposition que nous formulons est de disposer d'un outil permettant de surveiller les évolutions salariales qui, compte tenu de l'évolution de la productivité et du pouvoir d'achat, répondent rigoureusement aux critères d'une rémunération équitable.

Évolutions à surveiller :

La part du PIB affectée aux revenus du travail par rapport à la part affectée aux revenus du capital

La richesse des ménages

L'indice d'inégalité ou coefficient de Gini.

**CONSEQUENCES PRATIQUES DES BOÎTES À OUTILS SUR LES RÉUNIONS DU
COMITÉ DE COORDINATION DES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES DE LA CES, DE LA
TASK FORCE ET DE L'ACADÉMIE DE NÉGOCIATION COLLECTIVE**

La mise en œuvre des boîtes à outils aura pour effet que certaines questions figureront de manière permanente à l'ordre du jour des réunions du CCNC.

Le CCNC se réunit deux fois par an, en automne et au printemps.

L'ordre du jour de la réunion de printemps comportera d'office les points suivants :

Actualisation de la cartographie des pratiques nationales en matière de participation des organisations syndicales au semestre européen au niveau national

Prévisions d'évolution salariale pour l'année en cours

Analyse de l'EAC et attentes à l'égard des PNR / RPP et des conditions de travail.

L'ordre du jour de la réunion d'automne comportera d'office les points suivants :

Actualisation du Baromètre des droits syndicaux en Europe

Analyse de l'évolution des salaires de l'année précédente et conclusions communes afférentes

Mise en œuvre des RPP à l'échelle nationale

La Task Force continuera à s'acquitter de sa mission comme elle le fait aujourd'hui en assurant la continuité des travaux du CCNC entre ses deux réunions annuelles.

Plus précisément, la Task Force se réunira de 2 à 4 fois l'an : (au besoin) la veille de la réunion du Comité de coordination des négociations collectives en décembre et avril. Les réunions de décembre et avril contribueront à fournir une première évaluation des tendances salariales, compte tenu des rythmes de suivi indiqués à la figure 1 (page 11).

L'Académie de négociation collective demeure un rendez-vous annuel important permettant au Comité de présenter des analyses plus fouillées sur des questions spécifiques, dont le choix est à opérer annuellement.

