

## **ANNEXE 1**

### **Position de la CES sur la gouvernance économique actuelle et le processus du Semestre Européen, en ce qui concerne leurs effets sur les négociations collectives et les mécanismes de fixation des salaires**

**(Déclaration finale adoptée par le Comité de coordination des négociations collectives à l'École des négociations collectives de la CES, Florence le 10-11 juin 2013)**

A la fin du mois de juin 2013, comme chaque année dans le cadre du Semestre européen, le Conseil européen a été invité à adopter officiellement les nouvelles propositions relatives aux recommandations spécifiques par pays que la Commission européenne a lancées à la fin du mois de mai.

En 2013, la Commission a adressé des recommandations sur les salaires et les négociations collectives à 8 Etats membres (BE, DE, ES, FI, FR, IT, LUX, SI) plus 4 membres supplémentaires déjà soumis à un programme de Troïka (CY, GR, IE, PT).

L'argumentation générale qui sous-tend les recommandations de la Commission pour 2013 insiste sur l'idée que la flexibilité des salaires à la baisse doit être le principal, si pas le seul, instrument d'ajustement.

Cette idéologie persistante a déjà conduit à miner les systèmes de formation des salaires de nombreux Etats membres avec des interventions allant de réductions des salaires minimum dans certains pays à la marginalisation ou à la dégradation des systèmes de négociation collective et du rôle des salaires négociés collectivement. Elle a aussi conduit à des violations des conventions de l'OIT et de la Charte européenne des droits fondamentaux.

La CES est fortement opposée à la poursuite et l'intensification d'une telle politique.

L'Europe, et en particulier la zone Euro, a déjà atteint un point critique. La dynamique des salaires nominaux est inférieure à 2% et les salaires réels de la zone euro ont chuté ou stagnent depuis 4 années consécutives. Conjointement avec l'austérité fiscale et l'incapacité de la BCE à agir de manière à rétablir les flux de crédit en faveur de l'économie, cette situation a provoqué une chute de la demande intérieure, qui s'est traduite par une profonde dépression, comme en attestent six trimestres successifs de récession économique. L'inflation a également atteint des niveaux qui sont trop faibles et trop proches de la déflation pour être compatibles avec la relance économique recherchée et la croissance durable (l'inflation de la zone euro atteint aujourd'hui 1,2/1,4%). Cette situation menace également l'objectif de stabilité des prix de la BCE. C'est-à-dire que l'inflation tombe significativement jusqu'en dessous le 2 %.

La CES est donc alarmée par le fait que les recommandations salariales de la Commission pour 2013 visent à poursuivre et même intensifier cette politique de "dévaluations salariales intérieures". Cela ne conduira pas à une amélioration de la compétitivité, car les gains de compétitivité sur le marché intérieur européen s'annuleront mutuellement. Au contraire, l'effet régressif des salaires sera dominant et comprimera fortement la demande intérieure, et les résultats économiques et les emplois souffriront de cette situation. Il en résultera finalement une dépression continue, une suppression continue des emplois et une faible inflation qui se traduira par une déflation directe de prix généraux à la baisse.

Cela conduira aussi à des inégalités croissantes, la tendance à la baisse des salaires étant accompagnée d'une nouvelle augmentation des bénéfices, dividendes, primes et salaires des CEO.

La CES regrette que la Commission ignore ces dangers. Conclure, comme le fait la Commission dans son étude sur la zone euro/recommandation, que la tendance générale est bonne parce que les salaires baissent dans les pays en crise et les salaires continuent d'augmenter dans les économies plus fortes, est tout simplement insuffisant ou inadéquat.

La CES a insisté et insistera encore dans l'avenir pour que le Conseil n'adopte PAS les recommandations de la Commission sur les salaires, et pour demander à la Commission d'entreprendre une sérieuse analyse des conséquences des politiques de « dévaluation salariale interne » sur l'ensemble de la zone euro/l'économie européenne.

La CES rappelle que l'article 153 5 du Traité stipule que l'Union européenne n'a pas de compétence sur les salaires et insiste sur le fait qu'en vertu des règles de gouvernance économique, les institutions de l'UE sont tenues de respecter strictement les systèmes nationaux de relations industrielles et les négociations collectives ainsi que le droit de négocier et de mener des actions.

La CES aide ses membres, lorsqu'ils le demandent, à faire face aux recommandations salariales de la Commission en engageant des discussions/négociations avec leurs gouvernements respectifs, afin d'essayer d'influencer et de modifier l'approche adoptée actuellement par la Commission et de s'assurer que l'autonomie des partenaires sociaux dans les négociations collectives et la fixation des salaires à tous les niveaux est pleinement respectée.

