

Bilan social de l'Union européenne 2012

Quatorzième rapport annuel

—

Sous la direction de
David Natali et Bart Vanhercke

Institut syndical européen (ETUI)
Observatoire social européen (OSE)

Remerciements

Le *Bilan social de l'Union européenne* est le fruit d'un travail collectif. Outre les auteurs des différentes contributions (voir liste en fin d'ouvrage), nous tenons à remercier tout particulièrement, pour leur relecture attentive et leurs commentaires avisés, les chercheurs de l'Institut syndical européen (ETUI). Les analyses contenues dans cet ouvrage restent, bien entendu, de notre entière responsabilité.

Nous tenons également à remercier Mme Maria Jepsen et M. Philippe Pochet de l'Institut syndical européen (ETUI).

Nous avons pu bénéficier de l'organisation très efficace des travaux de Mme Valérie Cotulelli pour la mise en forme des textes.

Nous tenons à dédier tout spécialement cette édition du *Bilan social de l'Union européenne 2012* à Janet Altman, notre traductrice depuis près de 20 ans et décédée dernièrement à l'âge de 57 ans. Nous avons toujours apprécié sa rigueur, la qualité de son travail et sa fidélité à traduire chaque volume du *Bilan social* vers l'anglais et ce depuis le début de son édition.

La traduction de l'anglais vers le français et la relecture des textes en français ont à nouveau été assurées par Edgar Szoc.

Bruxelles, 2013

© Éditeur : ETUI aisbl, Bruxelles

Tous droits de reproduction réservés

Impression : imprimerie de l'ETUI, Bruxelles

D/2013/10.574/11

ISBN : 978-2-87452-289-5

Ce livre a été réalisé par l'Observatoire social européen asbl à la demande de l'Institut syndical européen et de la Confédération européenne des syndicats.

L'ETUI bénéficie du soutien financier de l'Union européenne.

L'Union européenne ne peut être tenue responsable de l'utilisation qui pourrait être faite de l'information contenue dans cette publication.

Table des matières

Préface.....	9
David Natali et Bart Vanhercke	
Avant-propos	
L'UE et l'évolution incessante de la crise : quel coût politique pour l'austérité ?	11
Paul De Grauwe	
Des risques financiers aux risques sociaux et politiques dans la zone euro ..	33
Introduction.....	33
1. La BCE est devenue le prêteur en dernier ressort sur les marchés des obligations d'État	34
2. De nouveaux risques pour la zone euro.....	36
3. Les échecs de la gestion macroéconomique de la zone euro	37
4. Vers des politiques macroéconomiques symétriques dans la zone euro	41
Conclusions.....	44
Alexander H. Trechsel et Claudius Wagemann	
L'UE en 2012 : tensions politiques et institutionnelles	47
Introduction.....	47
1. « Points chauds » démocratiques en 2012.....	48
2. L'avis des citoyens sur une solution à la crise économique	56
Conclusions.....	62
Georg Feigl, Sven Hergovich et Miriam Rehm	
Au-delà du PIB : est-il possible de recentrer le débat ?	65
1. Le DDP dans le cadre de la politique économique européenne	67
2. Les principales dimensions d'indicateurs statistiques réformés.....	72
3. Le DDP dans les années 1970 et par la suite – les leçons ont-elles été apprises ? ..	83
4. Emploi, répartition et conversion comme voie vers le dépassement du PIB ?	87
Conclusions.....	90

Bart Vanhercke

Souterraine ? La politique sociale de l'UE par temps d'austérité	95
1. Une (maigre) politique sociale de l'UE, malgré tout ?.....	98
2. Une nouvelle stratégie pour l'Europe jusqu'en 2020 : l'architecture et la gouvernance	102
3. Le changement de gouvernance des politiques sociales au sein d'Europe 2020...	109
4. Résumé et perspectives.....	118

Ramón Peña-Casas

À la recherche désespérée de la stratégie européenne pour l'emploi dans la nouvelle gouvernance économique de l'Union européenne	129
Introduction.....	129
2. De la genèse de la SEE à la stratégie « croissance et emploi ».....	130
3. La SEE, Europe 2020 et la nouvelle gouvernance économique.....	139
Conclusions.....	145

Chiara Agostini et Giliberto Capano

Politiques d'éducation : une comparaison des évolutions au sein de l'UE et dans les politiques nationales	153
Introduction.....	153
1. Gouvernance européenne en matière d'éducation	155
2. 2012 : principaux événements renforçant la coopération européenne.....	168
3. La gouvernance de l'éducation : quel impact au niveau national ?.....	176
Conclusions.....	183

Thorsten Schulten et Torsten Müller

Un nouvel interventionnisme européen ? L'impact de la nouvelle gouvernance économique européenne sur les salaires et la négociation collective	189
Introduction.....	189
1. Le rôle de la politique salariale dans la nouvelle gouvernance économique européenne	190
2. Interventions européennes dans les politiques salariales nationales.....	194
3. Impact du nouvel interventionnisme européen sur les évolutions récentes des politiques salariales nationales.....	199
4. Perspectives : Quel avenir pour une politique salariale européenne ?	211

Dalila Ghailani

Les aléas de la jurisprudence sociale de la Cour de justice en temps de crise	225
Introduction.....	225
1. Le recours abusif aux contrats à durée déterminée successifs : les arrêts <i>Kücük</i> et <i>Huet</i>	227
2. Le droit aux congés annuels payés, l'indemnité financière et l'articulation avec d'autres congés : les arrêts <i>Dominguez</i> , <i>Anged</i> et <i>Neidel</i>	232
3. La notion de travailleur en droit communautaire : les arrêts <i>O'Brien</i> et <i>Sibillo</i>	239
4. De la discrimination en raison de l'âge : <i>Tyrolean Airways</i> et <i>Hörnfeldt</i>	243
5. De la charge de preuve en cas de discrimination à l'embauche : <i>Meister</i>	247
Conclusions.....	250

David Natali

Perspectives d'avenir – Vade-mecum pour aborder les défis politiques et de politiques publiques de l'UE	255
Défis européens en matière politique et de politiques publiques	256
Le Rapport des quatre présidents pour sauver l'UE.....	265
Une voie alternative : quatre lignes d'action	267

Cécile Barbier

Chronologie 2012 – Relevé des principaux faits marquants de la politique européenne	277
--	-----

Liste des sigles	305
------------------------	-----

Liste des auteurs	309
-------------------------	-----

Un nouvel interventionnisme européen ? L'impact de la nouvelle gouvernance économique européenne sur les salaires et la négociation collective

Thorsten Schulten et Torsten Müller¹

Introduction

Le nouveau système européen de gouvernance économique, mis en place par l'UE puis ses États membres afin d'assurer la mise en œuvre effective des politiques d'austérité et des « réformes structurelles », a fondamentalement changé les conditions du cadre de la négociation collective nationale. En termes de procédure, le système de gouvernance économique, avec ses mécanismes nouvellement introduits de surveillance, de sanctions et de coordination renforcée, a de plus en plus déplacé les pouvoirs de décision du niveau national vers le niveau européen – limitant la capacité de choix politique des acteurs nationaux. Quant au contenu, l'insistance exclusive sur l'austérité budgétaire et la compétitivité-coûts revient à envisager les salaires – ou plus précisément leur flexibilité à la baisse – comme le principal mécanisme de régulation des déséquilibres macroéconomiques actuels. Ces deux processus ont ainsi permis à des institutions comme la Commission européenne, la Banque centrale européenne (BCE) et le Conseil européen d'intervenir directement dans les conventions collectives nationales et d'y faire pression en faveur de réductions et gels des salaires, et de la décentralisation des modalités de fixation des salaires. Le nouveau système de gouvernance économique européenne marque donc un changement de paradigme dans la manière dont l'UE envisage

1. Les auteurs tiennent à remercier Nacho Álvarez, Salvo Leonardi, « Paco » Francisco Trillo et un referee anonyme pour leurs commentaires utiles.

la négociation collective, passée de l'acceptation de la liberté de négociation collective à l'intervention politique directe dans les procédures et les résultats des négociations nationales.

L'objectif de ce chapitre est de retracer ce changement de paradigme et ses implications pour les modalités de négociations collectives au sein des pays. La première partie donne un bref aperçu de l'évolution du nouveau système de gouvernance économique et montre comment la politique européenne a progressivement accru son emprise sur les politiques salariales nationales et les dispositions en matière de fixation des salaires. Basée sur une analyse de la logique politique et économique sous-jacente à cette nouvelle approche interventionniste, la deuxième partie décrit les différents outils d'intervention – tant du point de vue de leurs caractéristiques procédurales que de leur contenu. La troisième partie, qui contient le cœur empirique de ce chapitre, examine les principaux domaines d'interventions supranationales dans les politiques salariales nationales : le secteur public et le salaire minimum, la décentralisation des mécanismes de négociation multi-employeurs, et enfin l'impact de toutes ces interventions sur le schéma d'ensemble de l'évolution des salaires. Enfin, la quatrième partie traite de l'avenir de la politique salariale européenne et des options stratégiques qui s'offrent aux syndicats pour contrer la stratégie actuelle d'interventionnisme européen.

1. Le rôle de la politique salariale dans la nouvelle gouvernance économique européenne

Le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE, article 153.5) déclare explicitement que l'UE n'a pas de compétences en matière de politique salariale. Cette disposition a été introduite pour la première fois en 1991 via le protocole social annexé au traité de Maastricht. Elle a ensuite été intégrée dans le chapitre social du traité d'Amsterdam (1997). Paradoxalement, l'exclusion de la politique salariale du domaine de compétences de l'UE a été introduite en même temps que la décision de lancer l'Union économique et monétaire (UEM). Celle-ci a non seulement conduit à une nouvelle étape de l'intégration économique européenne mais a également créé un nouveau régime macroéconomique qui établit de nouveaux termes et enjeux aux politiques salariales nationales (Hein *et al.*, 2005).

Le cadre juridique existant n'a cependant jamais empêché des institutions de l'UE comme la Commission européenne, la Banque centrale européenne (BCE), ou encore le Conseil européen d'effectuer des déclarations générales et des recommandations en matière de politique salariale. Par exemple, les grandes orientations de politique économique (GOPE), qui ont été régulièrement élaborées par la Commission et adoptées par le Conseil depuis 1993, ont toujours inclus des demandes de modération et de séparation des évolutions salariales (Hein et Niechoj, 2007). En outre, le « dialogue macroéconomique » a été créé en 1999 pour constituer un lieu d'échange de vues entre le Conseil, la Commission, la BCE et les employeurs et organisations syndicales européens, visant à une « coordination des politiques économiques et une amélioration de l'interaction entre *l'évolution des salaires* et la politique monétaire, budgétaire et fiscale » (Conseil européen 1999, nous soulignons). Enfin, ce sont en particulier les syndicats européens qui, depuis la fin des années 1990, ont toujours insisté sur la nécessité d'une coordination européenne de la négociation collective afin d'éviter la concurrence salariale à la baisse en Europe (Schulten, 2002 et 2003).

Bien que ces premières initiatives européennes en matière de politique salariale aient façonné un type de discours politique et économique au niveau de l'UE, elles n'ont jamais donné lieu à des initiatives politiques juridiquement contraignantes. Elles n'ont eu qu'un effet très limité, pour autant qu'elles en aient eu, sur les pratiques de politique salariale, qui demeurent presque exclusivement le résultat du fonctionnement d'institutions nationales de fixation des salaires. Toutefois, la situation a commencé à changer radicalement avec l'émergence de la « nouvelle gouvernance économique européenne ». Celle-ci comprend un ensemble de règles et de procédures, développées depuis 2008 dans le sillage de la crise économique et visant à réaliser une coordination plus contraignante des politiques économiques (Degryse, 2012).

Un nouveau système de gouvernance économique européenne a commencé à émerger en 2010 avec l'adoption de la stratégie Europe 2020, qui comprenait l'introduction du semestre européen, cycle annuel de coordination des politiques économiques européennes. Chaque année, l'UE émet des recommandations politiques à tous les États membres de l'UE sur la base d'une analyse économique détaillée. Ces recommandations doivent ensuite être transformées en « programmes de réforme » nationaux dont l'efficacité sera de nouveau évaluée par l'UE.

Le cycle annuel de coordination économique s'est vu approfondi en 2011, avec l'adoption d'un ensemble de cinq règlements et d'une directive. Le *Six-pack* contient deux nouveaux instruments importants d'intensification de la coordination des politiques économiques : l'un est la mise en place d'un nouveau système de surveillance budgétaire et macroéconomique renforcé par un mécanisme d'alerte reposant sur un « tableau de bord » d'indicateurs économiques et permettant la détection précoce des déséquilibres macroéconomiques. Le second est la mise en place d'une procédure automatique d'imposition de sanctions financières aux pays qui ne respectent pas les recommandations émises en se fondant sur le mécanisme d'alerte. En conséquence, les recommandations politiques européennes aux États membres perdent leur caractère purement volontaire et impliquent un degré de reddition de comptes beaucoup plus élevé.

Dans le cadre du nouveau système de gouvernance économique européenne, la politique salariale joue un rôle de premier plan. L'adoption du Pacte pour l'euro plus, en 2011, l'a particulièrement souligné. Il définit explicitement les salaires comme la principale variable d'ajustement économique utilisée pour surmonter les déséquilibres économiques et favoriser la compétitivité. Par conséquent, le Pacte pour l'euro plus requiert une surveillance étroite, au niveau européen, des salaires et des institutions de fixation des salaires (Conseil européen, 2011). En outre, le nouveau tableau de bord d'indicateurs économiques, dont il est demandé aux États membres de tenir compte, inclut les coûts salariaux unitaires et définit une certaine marge d'évolution « permise » pour les salaires et le coût du travail. À l'heure actuelle, les pays de la zone euro sont autorisés à connaître une augmentation maximale de 9 % des coûts salariaux unitaires dans un délai de trois ans (12 % pour les pays de l'UE hors zone euro) (Commission européenne, 2012a).

En raison de la nouvelle gouvernance économique européenne, l'influence de l'UE sur les politiques salariales nationales a considérablement augmenté, surtout depuis que ses recommandations politiques sont devenues plus contraignantes. Les États membres qui les ignorent courent en effet un risque de sanctions financières. C'est dans les pays en crise, qui dépendent de l'aide financière de l'UE et/ou du Fonds monétaire international (FMI), que le champ d'application possible du nouvel interventionnisme européen en matière de politique salariale est devenu le plus visible. En échange de crédits nouveaux, ces pays ont dû

introduire des réformes politiques profondes, fixées soit dans des « *Memorandums of Understanding* » avec la troïka, composée de l'UE, de la BCE et du FMI (dans le cas de la Grèce, de l'Irlande et le Portugal) ou en « *Stand-by Arrangements* » avec le FMI (dans le cas de la Hongrie, de la Lettonie et de la Roumanie). Les mesures politiques que ces pays ont dû consentir comprenaient, entre autres, de profondes réformes du marché du travail, y compris des changements dans l'évolution des salaires et les systèmes de négociation collective².

La force de l'intervention européenne s'est également fait ressentir en Espagne, pays bénéficiaire d'aide financière internationale à destination de son secteur financier. Bien que ce plan de sauvetage ne concerne pas l'ensemble de l'économie, il est lié à un *Memorandum of Understanding* dans lequel le gouvernement espagnol a dû s'engager « à mettre en œuvre les recommandations nationales spécifiques dans le cadre du semestre européen », y compris des changements plus fondamentaux dans la réglementation du marché du travail (Commission européenne, 2012b). Auparavant, c'était la BCE qui pratiquait une forme plus « officieuse » d'intervention en effectuant des rachats d'obligations d'État conditionnés à des réformes politiques. Il en est allé de même pour l'Italie où, à l'automne 2011, une lettre confidentielle du sommet de la BCE a été rendue publique. Le gouvernement italien y était prié de procéder à de profondes réformes structurelles, comprenant la décentralisation radicale de la négociation collective (Meardi, 2012a et 2012b ; pour lire la lettre : Draghi et Trichet, 2011). Depuis l'automne 2012, ce type de politique s'est officialisé, après que la BCE eut annoncé qu'elle allait acheter des quantités illimitées d'obligations d'État si les pays concernés consentaient à certaines réformes politiques.

À la suite des propositions formulées par la Commission européenne (2012c) en faveur d'une « union économique et monétaire réelle et profonde » ainsi que par la chancelière allemande Angela Merkel (2013), la prochaine étape dans le développement de la nouvelle gouvernance économique européenne devrait être la conclusion de pactes de compétitivité entre l'UE et les États membres. Ces derniers s'y engageraient à

2. Pour un aperçu du large éventail de réformes du marché du travail imposées par la troïka ou le FMI dans les différents pays européens, voir : Clauwaert et Schömann (2012) et Hermann et Hinrichs (2012).

mettre en œuvre des « réformes structurelles » englobant les domaines de la politique salariale et de la négociation collective. Suivant la logique des *Memorandums of Understanding*, un tel système de pactes de compétitivité a été qualifié à juste titre de « troïka pour tout le monde » (Oberndorfer, 2013) en ce qu'il transférerait à l'ensemble des États de l'UE, les pratiques en vigueur dans les pays sous assistance financière.

2. Interventions européennes dans les politiques salariales nationales

Il y a au moins trois grands ensembles d'arguments qui servent de légitimation aux interventions européennes dans le domaine des politiques salariales. Deux d'entre eux se situent à un niveau plutôt macroéconomique et traduisent la perception dominante de la crise actuelle de l'UE comme crise de la dette et de la compétitivité. Tout d'abord, l'UE plaide en faveur d'une politique d'austérité forte pour surmonter la crise de la dette. Cette vision s'est encore renforcée avec l'adoption du pacte budgétaire en mars 2012, qui peut être interprétée comme une tentative de rendre irréversible cette insistance sur l'austérité (Konecny, 2012 : 389). L'austérité a toujours un impact immédiat sur la politique salariale puisque les coûts salariaux du secteur public représentent souvent une part importante des budgets publics. Ainsi, tous les programmes d'austérité actuels incluent des baisses et gels des salaires du secteur public.

Deuxièmement, la croissance des déséquilibres économiques entre les pays européens en surplus et ceux en déficit est interprétée comme le résultat de divergences dans les trajectoires des compétitivités nationales, principalement causées par les écarts de tendances en termes de salaires et de coûts salariaux unitaires. Avant la création de l'UEM, les pays déficitaires auraient résolu leurs problèmes de compétitivité en dévaluant leur monnaie nationale. Depuis l'intégration au sein de l'UEM, ce n'est par définition plus possible. Les pays les moins compétitifs ont donc besoin d'une politique de « dévaluation interne » qui accroisse leur compétitivité via une réduction des coûts de main-d'œuvre, comprise comme un « substitut fonctionnel de la dévaluation de la monnaie » (Armingeon et Baccaro, 2012 : 256). Une des « principales conclusions politiques » du rapport de la BCE de 2012 sur les « marchés du travail de la zone euro et la crise », est que les

« rigidités des salaires à la baisse sont un obstacle à la restauration de la compétitivité (et donc de l'emploi), en particulier dans les pays de la zone euro qui avaient accumulé des déséquilibres extérieurs avant la crise » (BCE, 2012 : 9). Bien que le point de vue actuellement dominant au sein de l'UE consiste à vouloir mettre tout le fardeau du rééquilibrage sur les pays déficitaires, il existe aussi une variante plus keynésienne de cet argument, selon laquelle les pays excédentaires (en particulier l'Allemagne) devraient jouer un rôle plus important en favorisant une croissance salariale plus forte (par exemple De Grauwe, 2012 ; Malliaropulos et Zarkos, 2013). Les deux points de vue se concentrent cependant sur les salaires comme variable d'ajustement principale (et parfois même unique) au sein de l'UEM.

Un troisième ensemble d'arguments, de nature plutôt microéconomique, a retrouvé de l'importance dans le contexte de la forte hausse du chômage dans de nombreux pays européens. Ces arguments se fondent sur la vision néoclassique traditionnelle du chômage comme résultant principalement de rigidités institutionnelles du marché du travail. Un exemple parfait de ce point de vue figure dans le rapport de la DG ECFIN sur « l'évolution des marchés du travail en Europe en 2012 ». Une longue liste de « réformes favorables à l'emploi » y est dressée. En dehors de diverses questions liées à la déréglementation du marché du travail (par exemple : diminution des indemnités de chômage, réduction de la protection de l'emploi, augmentation de l'âge de départ à la retraite, etc.), la liste comprend également une sous-section sur le « cadre de négociation salariale », qui appelle les responsables à :

- « diminuer les salaires minimum légaux et contractuels » ;
- « diminuer la couverture de la négociation » ;
- « réduire l'extension (automatique) des conventions collectives » ;
- « réformer le système de négociations pour le rendre moins centralisé, par exemple en supprimant ou en limitant le 'principe de favorabilité' » ;
- introduire/étendre « la possibilité de déroger aux accords de niveau supérieur ou de négocier des accords d'entreprise » ;
- promouvoir des mesures qui « se traduisent par une réduction globale de la capacité de fixation des salaires des syndicats » (Commission européenne, 2012d : 103-104).

Compte tenu des recherches internationales en matière de performance macroéconomique des différents systèmes de négociation collective³, la DG ECFIN a justement reconnu par ailleurs qu'« il n'y a pas de preuves solides à l'appui d'un seul modèle de fixation des salaires qui soit supérieur aux autres » (Commission européenne, 2011 : 17). Dans ses recommandations de politique générale, la DG ECFIN reprend néanmoins toujours le système décentralisé avec négociation par entreprises comme référence, puisqu'il semble permettre aux entreprises de mieux s'adapter aux différentes évolutions économiques. Sur ce point, la Commission a pu s'appuyer sur le Pacte pour l'euro plus, qui demande, de manière un peu sibylline, aux États membres d'« examiner les modalités de fixation des salaires et, le cas échéant, le degré de centralisation du processus de négociation » (Conseil européen, 2011 : 16).

Pour passer de l'analyse de la logique sous-jacente à l'évaluation des pratiques d'intervention de l'UE en matière de politique salariale, il convient de noter que ces dernières années 18 des 27 États membres de l'UE ont été touchés par au moins quelques initiatives de l'UE (voir le tableau 1). Pour l'UE, il existe deux voies d'intervention principales, qui diffèrent par leur degré de contrainte. La première s'appuie sur les recommandations spécifiques à chaque pays émises dans le cadre du semestre européen. Même si ces recommandations ne sont pas juridiquement contraignantes, elles peuvent le devenir plus à l'avenir, en combinaison avec le nouveau mécanisme d'alerte, qui inclut la possibilité de sanctions financières. La deuxième repose sur le donnant-donnant entre réformes et soutien financier. Étant donné que les mesures en matière de politique salariale sont fixées dans les accords entre la troïka, le FMI et les gouvernements nationaux, cette deuxième voie d'intervention politique a un impact plus immédiat et donc un caractère contraignant. L'exigence de certaines mesures provient toutefois généralement de la troïka, qui insiste sur leur mise en œuvre comme condition préalable à une aide financière. On peut par conséquent affirmer qu'en pratique de nombreuses initiatives nationales en matière de politique salariale ont souvent été « imposées » par la troïka.

Dans la plupart des pays, les tentatives d'influence de l'UE sur les politiques salariales nationales se sont cependant limitées jusqu'ici à

3. Voir par exemple Aidt et Tzannatos (2008) et Traxler et Brandl (2011).

des recommandations (non contraignantes) par pays dans le cadre du semestre européen. Pour le moment, l'UE a utilisé ces instruments pour douze États membres. Dans de nombreux cas, les recommandations ont été relativement vagues, appelant à une modération salariale en général (Bulgarie, Finlande, Italie et Slovaquie) ou des salaires minimum en particulier (France et Slovaquie). Alors que dans le cas de la Suède, l'UE demande *de facto* un accroissement de la flexibilité des bas salaires, elle recommande, pour l'Allemagne, une évolution salariale qui soit alignée sur la croissance de la productivité, ce qui peut être entendu comme un plaidoyer pour des augmentations salariales plus importantes.

Des recommandations beaucoup plus précises ont été émises en matière de réforme des systèmes de fixation des salaires. Dans le cas de la Belgique, de l'Italie et de l'Espagne, l'UE a demandé une décentralisation de la négociation collective qui devrait être facilitée par la possibilité accordée aux entreprises de déroger aux accords multi-employeurs. Enfin, les seuls pays de l'UE à connaître encore un système national d'indexation automatique des salaires – Belgique, Chypre, Luxembourg et Malte – sont fortement critiqués pour cette raison (Mongourdin-Denoix et Wolf, 2010). Ici, l'UE a exigé – si pas la suppression – au moins une réforme fondamentale de ces systèmes afin de rendre l'indexation moins stricte et contraignante.

La seconde voie, plus contraignante, d'intervention politique s'est appliquée aux six États qui ont connu des programmes de sauvetage international (Grèce, Hongrie, Irlande, Lettonie, Portugal et Roumanie). Dans les six cas, les interventions de l'UE ont touché à la fois l'évolution actuelle des salaires et la structure de la négociation collective. En outre, dans le cas de l'Espagne, la troïka a fait explicitement référence aux recommandations nationales spécifiques élaborées dans le cadre du semestre européen.

En termes de contenu, la troïka a tout d'abord exigé d'importantes coupes (et des gels, ensuite) des salaires du secteur public afin de réduire les déficits publics. Elle a en outre appelé à des réductions (dans le cas de la Grèce et de l'Irlande) ou un gel (dans le cas de la Lettonie, du Portugal et de la Roumanie) du salaire minimum national. Ces deux mesures visaient également un effet modérateur sur l'évolution des salaires dans le secteur privé. Dans le cas de la Grèce, toutefois, la troïka a même appelé à un gel des primes d'ancienneté dans les conventions collectives

privées. Enfin, en Grèce, au Portugal et en Roumanie (et en Espagne), la troïka a fait pression en faveur de changements fondamentaux des systèmes nationaux de fixation des salaires visant à une décentralisation radicale de la négociation collective et à une restriction marquée des critères d'extension des conventions collectives.

Tableau 1 **Interventionnisme européen en matière de politique salariale 2011-2012**

Recommandations/accords	Pays concernés
1. Recommandations spécifiques par pays dans le cadre du semestre européen	
Décentralisation de la négociation collective	Belgique, Italie, Espagne
Réforme/abolition de l'indexation automatique des salaires	Belgique, Chypre, Luxembourg, Malte
Modération de l'évolution des salaires minimum	France, Slovénie
Modération de l'évolution des salaires en général	Bulgarie, Finlande, Italie, Slovénie
Évolution des salaires alignée sur la croissance de la productivité	Allemagne
Traitement de la question du niveau élevé des bas salaires	Suède
2. Accords spécifiques par pays entre l'UE, la BCE et/ou le FMI, et les gouvernements nationaux dans le cadre d'un <i>Memorandum of Understanding</i>	
Décentralisation de la négociation collective	Grèce, Portugal, Roumanie
Restriction des critères en matière d'extension des conventions collectives	Grèce, Portugal, Roumanie
Réduction/gel des salaires minimum	Grèce, Irlande, Lettonie, Portugal, Roumanie
Réduction/gel des salaires du secteur public	Grèce, Hongrie, Irlande, Lettonie, Portugal, Roumanie
Gels des salaires dans le secteur privé	Grèce

Pas de recommandation en matière de politique salariale :

Autriche, Danemark, Estonie, Lituanie, Pays-Bas, Pologne, République tchèque, Royaume-Uni, Slovaquie.

Source : construction des auteurs sur la base des recommandations spécifiques par pays de UE 2020 pour les années 2011 et 2012 (disponibles sur le site de la Commission : http://ec.europa.eu/europe2020/index_fr.htm) et des *Memorandums of Understanding* entre UE, BCE et/ou FMI et les gouvernements nationaux (disponibles sur le site du FMI : <http://www.imf.org>).

3. Impact du nouvel interventionnisme européen sur les évolutions récentes des politiques salariales nationales

Dans le sillage de la crise actuelle, l'interventionnisme européen en émergence a déjà façonné le développement de politiques salariales dans de nombreux pays européens, et en particulier dans ceux qui sont actuellement sous surveillance économique de la troïka. La pression internationale y a également favorisé le développement d'un nouveau type d'interventionnisme d'État au niveau national, qui a inclus les mêmes mesures dans tous les cas : réductions ou gels de salaire dans le secteur public ; politique restrictive en matière de salaire minimum, ainsi que réélaboration fondamentale du système de négociations collectives conduisant à une décentralisation radicale, voire au démantèlement des négociations multi-employeurs. Même si l'approche « one-size-fits-all » préconisée par la troïka a conduit à une convergence des politiques salariales nationales dans les pays sous surveillance économique, les mesures spécifiques mises en place dans les différents États varient en fonction du cadre institutionnel existant. L'objectif de cette section est d'analyser plus en détail les implications concrètes du nouvel interventionnisme européen dans les trois domaines précités. Dans la mesure où l'impact sur les salaires du secteur public et la décentralisation des systèmes de négociation collective a été particulièrement marqué dans les pays sous surveillance économique, ces derniers constituent le point d'attention principal des différentes sous-sections. Celles qui portent sur le salaire minimum et l'évolution des salaires réels ouvrent la perspective à l'ensemble de l'Europe afin d'illustrer l'impact plus large de l'interventionnisme européen sur l'évolution des salaires en Europe.

3.1 Réductions et gels de salaire du secteur public

Les réductions et gels de salaire dans le secteur public ont constitué un outil d'intervention directe des gouvernements nationaux en vue de réduire les dépenses pour stabiliser les finances publiques et rassurer les marchés obligataires (OIT, 2013 : 20). Les salaires du secteur public sont une cible facile puisque, dans de nombreux pays européens, les salaires des employés du secteur public ne sont pas régis par des conventions collectives mais par la loi, ce qui permet aux gouvernements

d'imposer des réductions et des gels de salaire de manière unilatérale. En outre, l'intervention directe dans les salaires du secteur public a reçu un surcroît de légitimité du fait du Pacte pour l'euro plus, qui met l'accent sur le rôle directeur des salaires du secteur public dans de nombreux pays et, par conséquent, invite explicitement les États membres à « veiller à ce que la fixation des salaires dans le secteur public soutienne les efforts de compétitivité dans le secteur privé » (Conseil européen, 2011 : 16).

Les analyses récentes de l'évolution des salaires du secteur public au cours de la crise identifient les tendances clés suivantes (Glassner et Keune, 2012 ; Grimshaw *et al.*, 2012 ; OIT, 2013 ; LRD, 2012). Tout d'abord, les réductions et gels de salaire n'ont nullement été limités aux pays particulièrement touchés par la crise. Entre 2008 et 2012, des réformes de rémunération dans le secteur public ont été adoptées par au moins 18 des 27 États membres de l'UE. Le fait que des réductions et/ou gels des salaires aient également été imposés dans les pays qui se caractérisent par un niveau de dette relativement faible (comme la République tchèque) ou qui ont été relativement épargnés par la crise (comme la Pologne) suggère que, dans certains pays, la crise a simplement été utilisée comme un prétexte pour introduire des mesures d'austérité (Grimshaw *et al.*, 2012 : 11). La deuxième tendance clé est que, dans la plupart des pays de l'UE, les réductions et gels de salaire du secteur public ont été introduits unilatéralement par l'État. Même dans les pays ayant une tradition de négociation collective dans le secteur public, comme l'Irlande, le Portugal, l'Espagne, l'Italie et le Royaume-Uni, « les employeurs du secteur public ont contourné les procédures établies en matière de négociation collective et imposé des réductions et gels de salaire de manière unilatérale » (Glassner, 2010 : 23). Troisièmement, dans la majorité des pays, les ajustements salariaux ont été mis en œuvre en deux ou trois tours consécutifs. En règle générale, ils n'étaient pas présentés comme des mesures d'urgence ponctuelles, mais comme éléments d'une stratégie plus durable de mise sous pression des salaires du secteur public. *Last but not least*, les mesures les plus sévères ont été introduites dans les pays qui ont reçu une aide financière de la part des institutions supranationales, et qui ont été obligés de réduire les salaires du secteur public dans le cadre du *Memorandum of Understanding/ Stand-by arrangement* conclu avec la troïka ou le FMI.

Tableau 2 **Réduction et gel des salaires du secteur public dans les pays de l'UE sous surveillance de l'UE, de la BCE et/ou du FMI (2008-2012)**

Pays	Gel/réduction des salaires	Décision unilatérale de l'État
Espagne	<ul style="list-style-type: none"> – Réduction salariale de 5 % pour les fonctionnaires (2010) – Gel des salaires des fonctionnaires (2011-2012) – Suppression du 14^{ème} mois pour tous les employés du secteur public (2012) 	Oui
Grèce	<ul style="list-style-type: none"> – Gels des salaires pour tout revenu supérieur à 2000 euros (2009) – Réduction de 12 à 20 % de l'ensemble des salaires du secteur public (2010) – Réduction supplémentaire de 17 % sur trois ans (2011-2013) 	Oui
Hongrie	<ul style="list-style-type: none"> – Réduction de salaire de 7 % (2008-2010) – Suppression du 13^{ème} mois de salaire pour l'ensemble du service public (2009) – Gel des salaires (de 2010 à 2012 ou au-delà) 	Oui
Irlande	<ul style="list-style-type: none"> – Gel des salaires des fonctionnaires (2008-2010) – Gel général des salaires (2010-2014) – Réduction de 5 à 7 % du salaire net via l'imposition d'un prélèvement sur les pensions inversement proportionnel au niveau des revenus (2009) – Réductions de 5 à 8 % des salaires, positivement corrélée au niveau des revenus (2010) 	Oui
Italie	<ul style="list-style-type: none"> – Réduction de 5 à 10 % des salaires élevés (2010) – Gel des salaires et réduction des bonus de productivité (2010-2014) – Suspension des augmentations salariales automatiques pour certains groupes d'employés tels que magistrats, policiers, avocats d'État, militaires, etc. (2010-2013) 	Oui
Lettonie	<ul style="list-style-type: none"> – Réductions salariales non spécifiées (2008) – Réductions salariales de 15 à 30 % (2009) – Gel des salaires (2010-2012) 	Oui
Portugal	<ul style="list-style-type: none"> – Gel des salaires pour les fonctionnaires et employés d'entreprises publiques (2010-2013) – Réduction salariale de 5 % pour les fonctionnaires les mieux payés (2010) – Réductions salariales de 3,5 à 10 % pour les salaires supérieurs à 1500 euros par mois (2011) – Suppression ou diminution des 13^{ème} et 14^{ème} mois (2012-2013) 	Oui
Roumanie	<ul style="list-style-type: none"> – Réduction salariale de 25 % mais les réductions d'allocations additionnelles peuvent entraîner des réductions allant jusqu'à 50 % (2010) – Suppression d'un large éventail de bonus et du 13^{ème} mois (2011) 	Oui

Sources : Glassner et Keune (2012) ; Grimshaw *et al.* (2012) et OIT (2013).

Le tableau 2, qui donne un aperçu des mesures mises en œuvre dans les pays qui ont fait l'objet d'intervention politique supranationale directe, montre que les mesures les plus drastiques ont été introduites en Roumanie, en Lettonie et en Grèce, avec des réductions de salaire allant jusqu'à 30 % et plus. En Roumanie, les salaires des employés du secteur public ont été réduits de 25 % en 2010. Cependant, depuis que le gouvernement a également augmenté la TVA de 19 à 24 %, et introduit des coupes dans les primes et aides financières complémentaires (tels que les allocations alimentaires et les aides au logement), la diminution effective de salaire est proche de 50 % (Glassner, 2010 : 19). En Grèce, les salaires nominaux ont été réduits en moyenne de 14% entre 2009 et 2010. Combinée aux 17 % de réduction de salaire entre 2011 et 2013, cette baisse équivaut à une réduction totale d'environ 30 % (Busch *et al.*, 2013 : 12). En Lettonie, les salaires du secteur public ont été réduits de 15 % au printemps 2009 en échange du prêt de 7,5 milliards d'euros consenti par le FMI et l'UE. Les enseignants ont été particulièrement touchés par les coupes dans les dépenses publiques : leur salaire a été réduit de près d'un tiers à partir de septembre 2009 (Glassner, 2010 : 17). Ces mesures ont été particulièrement douloureuses dans la mesure où ces réductions spectaculaires ont été suivies par un gel des salaires entre 2010 et 2012. Les réductions de salaire dans les autres pays se situent entre 5 et 15 % et, par la suite, les salaires ont été gelés à leur niveau inférieur.

Toutefois, lors de l'évaluation de la portée réelle de la réduction du revenu disponible des travailleurs du secteur public, il est important de garder à l'esprit que ces chiffres ne reflètent que des baisses des salaires nominaux. Elles ont souvent eu lieu en combinaison avec d'autres mesures telles que la suppression des 13^{ème} et 14^{ème} mois et d'autres primes, ainsi qu'avec d'autres coupes dans les prestations de sécurité sociale. C'est par exemple ce qui s'est produit en Grèce où s'est opérée une réduction des retraites complémentaires de 10 à 20 %, et en Hongrie, où le gouvernement a réduit les soutiens au logement, à l'achat de médicaments et aux étudiants (BIT, 2013 : 28).

3.2 Les coupes et réductions des salaires minimum

Outre les salaires du secteur public, les salaires minimum nationaux offrent une seconde opportunité d'intervention politique. C'est d'autant plus vrai dans les nombreux pays européens dans lesquels l'évolution

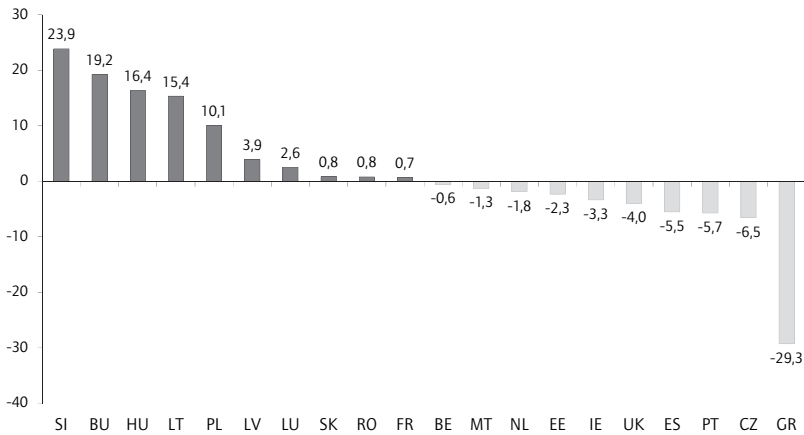
des salaires minimum détermine non seulement le salaire de ceux qui sont au bas de l'échelle, mais influe également sur l'évolution des salaires globaux. Cet « effet de contagion » de l'évolution des salaires minimum nationaux est particulièrement forte dans les pays où les systèmes de négociation collective sont comparativement faibles et dont le taux de couverture de la négociation est bas (par exemple, dans de nombreux pays d'Europe de l'Est), mais aussi dans des pays comme la France, avec des niveaux relativement élevés de salaire minimum (Aeberhardt *et al.*, 2012). En outre, le salaire minimum national constitue un instrument évident d'intervention publique puisque, dans la plupart des 20 États membres sur 27 où un salaire minimum national existe, son niveau est statutairement fixé par l'État. Les seules exceptions sont la Belgique et la Grèce où le salaire minimum national est fixé par une convention collective nationale pour l'ensemble du secteur privé (Schulzen, 2012b).

Compte tenu de l'impact du salaire minimum sur l'évolution des salaires dans leur ensemble, il joue également un rôle de premier plan dans les nouvelles stratégies interventionnistes au niveau européen (à ce sujet : Schulzen, 2012a et 2013). Le premier pays touché fut l'Irlande qui, sous la pression de la troïka, a réduit son salaire minimum d'un euro, passant de 8,65 à 7,65 euros par heure (ce qui correspond à une diminution de près de 12 %) en février 2011. Après le changement de gouvernement irlandais, cependant, la diminution fut supprimée et l'ancien niveau de 8,65 euros fut rétabli en juillet 2011. Ce rétablissement a été accepté par la troïka en raison de la décision du gouvernement irlandais de réduire, en échange, les cotisations sociales des employeurs. Plus récemment, cependant, le FMI (2012a : 27) a une nouvelle fois souligné qu'une réduction du salaire minimum national irlandais « devrait être envisagée ».

Dans d'autres pays comme la Lettonie, le Portugal et la Roumanie, ainsi que de manière plus informelle en Espagne, la troïka a fait pression en faveur de gels du salaire minimum national. Ces pays ont également dû accepter que, pour les années à venir, leurs salaires minimum ne pourraient augmenter que conformément aux prescrits de la troïka. Enfin, l'intervention la plus radicale à ce jour a eu lieu en Grèce, où la troïka a décrété une réduction drastique du salaire minimum de 22 % (et même 32 % pour les jeunes travailleurs âgés de moins de 25 ans) entrée en vigueur en février 2012. Dans la mesure où le salaire minimum grec est déterminé par une convention collective nationale, l'intervention de la

troïka s'avère encore plus problématique puisqu'elle viole ouvertement le principe de libre négociation collective. Tant les employeurs que les syndicats grecs ont rejeté cette intervention. Après que le gouvernement grec eut également été critiqué par le BIT (2012a) pour ses diverses tentatives de saper l'autonomie de la négociation collective, la troïka exige désormais que le salaire minimum grec soit déterminé sur une base légale (FMI, 2012b: 17).

Graphique 1 Évolution des salaires minimum réels, sur la période 2010-2012 en %*



* Augmentation ou baisse entre le 1^{er} janvier 2010 et le 1^{er} janvier 2013

Déflateur de l'indice des prix à la consommation

Source : Banque de données salaire minimum (WSI).

Compte tenu de l'évolution générale des salaires minimum au cours des trois dernières années (2010-2012), dans dix des vingt États membres de l'UE, son niveau réel, déflaté par l'évolution des prix à la consommation, a diminué (graphique 1). La baisse a été particulièrement forte dans les pays qui étaient sous surveillance de la troïka (Grèce, Portugal, Espagne et Irlande) ainsi qu'au Royaume-Uni et en République tchèque. Par ailleurs, certains pays d'Europe de l'Est ont connu des taux de croissance remarquablement hauts de leurs salaires minimum réels. Parmi ceux-ci, se trouve la Hongrie, où l'augmentation exceptionnellement forte du salaire minimum a principalement servi à compenser les effets d'une réforme fiscale instaurant la *flat-tax*, qui a entraîné une augmentation d'impôts importante pour les bas salaires (Szabó, 2013).

3.3 La décentralisation et le démantèlement de la négociation collective multi-employeurs

Outre les interventions directes dans l'évolution salariale via des coupes et des gels des salaires minimum et du secteur public, dans de nombreux pays européens, les changements les plus fondamentaux ont touché les institutions de fixation des salaires et de négociation collective. Bien que la crise économique actuelle ait renforcé la décentralisation de la négociation collective à travers l'Europe (Glassner *et al.*, 2011), ce processus a été plus marqué dans les pays ayant fait l'objet d'une intervention supranationale directe. La troïka ayant demandé des changements structurels dans les systèmes nationaux de négociation collective dans presque tous les cas, les pays concernés ont dû se montrer plus ou moins disposés à accepter ces demandes en échange d'une aide financière.

Selon une approche « one-size-fits-all », au moins six mesures principales sont préconisées par la troïka. Elles ont conduit à une décentralisation radicale voire, dans certains cas, au démantèlement des négociations multi-employeurs. Ces mesures comprennent :

- l'abolition ou l'extinction des conventions collectives nationales ;
- la facilitation pour les accords d'entreprise de déroger aux accords sectoriels ou aux dispositions législatives, par exemple par l'ouverture de clauses de force majeure ou en accordant une priorité générale aux accords d'entreprise sur les accords (inter)sectoriels ;
- la suspension du principe de favorabilité, qui a modifié la relation entre les accords sectoriels et les accords d'entreprise ;
- l'introduction de critères plus restrictifs pour l'extension des conventions collectives ;
- la réduction de la « persistance » de conventions collectives venues à expiration ;
- et enfin, l'extension de la possibilité pour des représentants non syndiqués des employés de conclure des conventions collectives au niveau des entreprises.

En fonction de leur degré de centralisation et du cadre réglementaire des systèmes de négociation nationaux avant les réformes, les pays ont généré un mélange spécifique de mesures destinées à promouvoir la

décentralisation (voir le tableau 3)⁴. Trois groupes de pays peuvent être distingués. Le premier groupe comprend l'Irlande et la Roumanie, qui, avant les réformes, étaient caractérisées par un niveau relativement élevé de centralisation des négociations, impliquant des conventions nationales intersectorielles définissant le cadre de référence pour les négociations de niveau inférieur (Visser, 2011 : 41). Dans ces deux pays, les changements induits par l'austérité ont mené à une cessation presque complète des négociations multi-employeurs. En Irlande, le changement a résulté du retrait du gouvernement des négociations sur la réforme du secteur public dans le contexte de détérioration des finances publiques en 2009, qui a entraîné le retour de la négociation d'entreprise après 22 années de détermination des salaires au niveau intersectoriel (O'Kelly, 2010 ; Doherty, 2011). En 2011, la négociation intersectorielle a été, en substance, abolie en Roumanie du fait de l'introduction unilatérale par le gouvernement d'une loi sur le dialogue social (Trif, 2013). D'autres pressions à la décentralisation ont découlé du resserrement par le gouvernement des règles relatives à l'extension et l'application des conventions sectorielles, ainsi que de l'augmentation du seuil de représentativité des syndicats comme condition préalable à la négociation de conventions.

Le deuxième groupe de pays comprend la Grèce, l'Italie, le Portugal et l'Espagne. Ils incarnent le « modèle méditerranéen » de relations sociales, marqué par une longue tradition de structures de négociations sectorielles bien établies (Meardi, 2012a). Tous les pays méditerranéens ont connu des niveaux relativement élevés, de 80 à 90 %, de couverture de la négociation collective, soutenus par une réglementation *erga omnes* et une extension directe – ou indirecte, dans le cas de l'Italie – des conventions collectives (Schulten, 2012c). Bien que les structures de négociation multi-employeurs soient restées formellement intactes, leur portée et leur fonctionnement effectifs ont été de plus en plus compromis par les divers changements juridiques introduits en réponse aux exigences imposées à ces pays par la troïka. La décentralisation la plus radicale a eu lieu en Grèce (Voskeritsian et Kornelakis, 2011 ; Patra, 2012) et en Espagne (Nieto, 2012). Les deux pays ont donné aux accords d'entreprise une priorité générale sur les accords sectoriels, et

4. Pour une liste détaillée des mesures et changements légaux dans les différents pays, voir l'annexe 1.

aboli le « principe de favorabilité », permettant ainsi aux accords d'entreprise de saper les normes sectorielles. Dans le cas de l'Italie (Leonardi, 2012) et du Portugal (Naumann, 2012), la décentralisation de la négociation collective est également encouragée, mais de manière plus organisée puisque les possibilités de dérogation à la baisse au niveau de l'entreprise par rapport aux normes sectorielles restent tributaires de l'accord des interlocuteurs sociaux au niveau sectoriel. Fiat a toutefois montré dans le cas de l'Italie que les entreprises sont en mesure de se retirer du système de négociation sectorielle et de mettre en place leurs propres conventions d'entreprise (Tomassetti, 2013). Par l'adoption de la loi n° 148 du 14 septembre 2011, le gouvernement italien a étendu les possibilités pour les entreprises de déroger aux accords sectoriels et exigences juridiques, bien au-delà de la « décentralisation contrôlée », sans pratiquement aucune restriction. Au Portugal, le système de négociation s'est vu encore affaibli par l'introduction de critères plus restrictifs à l'extension des conventions collectives alors qu'avant la réforme, toutes les grandes conventions collectives étaient déclarées d'obligation générale de manière quasiment automatique. Enfin, la Grèce, le Portugal et l'Espagne ont facilité les conditions de conclusion de conventions collectives par des représentants non syndicaux des employés, en particulier dans les petites entreprises.

Tableau 3 **Décentralisation des systèmes de négociation collective dans les pays sous surveillance de l'UE, de la BCE et/ou du FMI**

Mesures	Pays concernés
Suppression/extinction des conventions collectives nationales	Irlande, Roumanie
Facilitation des dérogations, au niveau de l'entreprise, aux conventions sectorielles ou aux dispositions légales (minimales)	Grèce, Portugal, Hongrie, Italie, Espagne
Priorité générale des conventions d'entreprise/suppression de la clause de favorabilité	Grèce, Italie, Espagne
Restriction des critères en matière d'extension des conventions collectives	Grèce, Portugal, Roumanie
Réduction de la persistance des conventions collectives arrivant à échéance	Grèce, Espagne
Possibilités pour des groupes d'employés non syndiqués de conclure des conventions d'entreprise	Grèce, Hongrie, Portugal, Roumanie, Espagne

Source : construction par les auteurs sur la base de l'annexe 1.

Le troisième groupe de pays touchés par les changements de systèmes nationaux de négociation collective promus par le FMI est constitué de la Hongrie et la Lettonie. Ces deux pays ont – comme c'est le cas dans la majorité des pays d'Europe centrale et de l'Est – un système de négociation plutôt fragmenté, à employeur unique et au niveau de l'entreprise, et un niveau comparativement bas de couverture de la négociation collective.

Restait dès lors peu de marge pour une plus grande décentralisation. Alors qu'en Lettonie, le poids des mesures d'austérité a été porté par le secteur public sous la forme d'importantes baisses de salaires (Kallaste et Woolfson, 2013), les modifications juridiques introduites en Hongrie ont principalement visé à affaiblir le pouvoir de négociation des syndicats, par exemple en réduisant le droit de grève dans les services publics, en supprimant le seul forum tripartite national de discussion des recommandations en matière d'augmentations salariales, et en permettant aux comités d'entreprise de négocier des conventions d'entreprise en l'absence de syndicat dans la firme concernée (Szabó, 2013).

Au vu des changements fondamentaux des systèmes de fixation des salaires connus par de nombreux pays européens, c'est donc précisément dans ce domaine que le nouvel interventionnisme européen s'est avéré le plus important. Contrairement à l'intégration du marché européen, qui n'a pas conduit automatiquement à une convergence des systèmes nationaux de négociation collective, une nouvelle forme de convergence semble être politiquement imposée, dans le sillage de l'interventionnisme de la troïka. Dans la mesure où la feuille de route de l'UE oriente les réformes vers la décentralisation complète des systèmes de négociation collective, l'impact de ce nouvel interventionnisme européen s'avère plus radical dans les pays méditerranéens, qui paraissent poussés à converger avec le système de négociation collective, tel qu'il existe dans de nombreux pays d'Europe de l'Est (Meardi, 2012a).

Cependant, un tel changement de système implique non seulement une décentralisation, mais aussi une dé-collectivisation des relations de travail, puisque la couverture de la négociation collective est généralement beaucoup plus élevée dans les pays à forte négociation multi-employeurs que dans les pays connaissant surtout la négociation d'entreprises. Ainsi, les données espagnoles les plus récentes indiquent que le nombre de conventions collectives et de salariés couverts par des conventions

collectives a fortement diminué en 2012 (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2012 ; Baylos et Trillo, 2013)⁵.

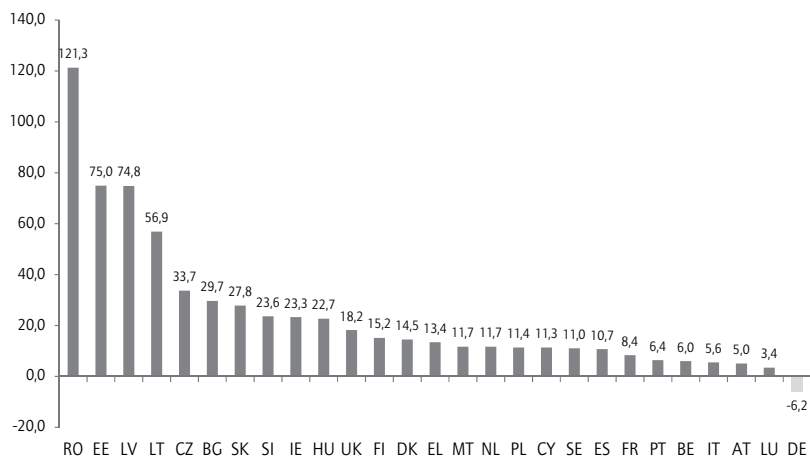
3.4 Changement du schéma général d'évolution des salaires européens

Dans le contexte d'un interventionnisme étatique fort, favorisant les gels et coupes dans les salaires, ainsi que de la révision complète des systèmes de négociation collective dans de nombreux pays européens, le schéma général de l'évolution salariale en Europe a radicalement changé (voir graphiques 2 et 3). Au cours de la décennie allant jusqu'à 2009, presque tous les États de l'UE ont enregistré une progression des salaires réels. Les plus fortes hausses ont eu lieu dans certains pays d'Europe de l'Est. Ensuite viennent des pays comme l'Irlande ou la Grèce où la croissance des salaires a été notable. Des augmentations plus modérées ont eu lieu dans des pays comme l'Italie, l'Espagne ou le Portugal. La seule exception est l'Allemagne, unique pays à avoir connu une forte baisse des salaires réels au cours de cette période.

Depuis 2010, la situation s'est quasiment inversée. Seuls quelques pays ont enregistré une hausse – modeste pour la plupart – des salaires réels, tandis que, dans 18 des 27 pays européens, les salaires réels ont baissé. C'est la Grèce qui a connu, de loin, la plus importante réduction (une baisse de 20 %), suivie par le Portugal (près de 10 %), la Hongrie (près de 7 %) et l'Espagne (6,4 %). Alors que la troïka se réjouit de cette évolution qui marquerait un « processus d'ajustement » nécessaire (par exemple, Commission européenne, 2012d), d'un point de vue plus critique, elle fait plutôt penser à une spirale de baisse des salaires à travers toute l'Europe, qui réduit clairement la demande des consommateurs, favorise des tendances déflationnistes et contribue dès lors à l'approfondissement de la stagnation économique européenne.

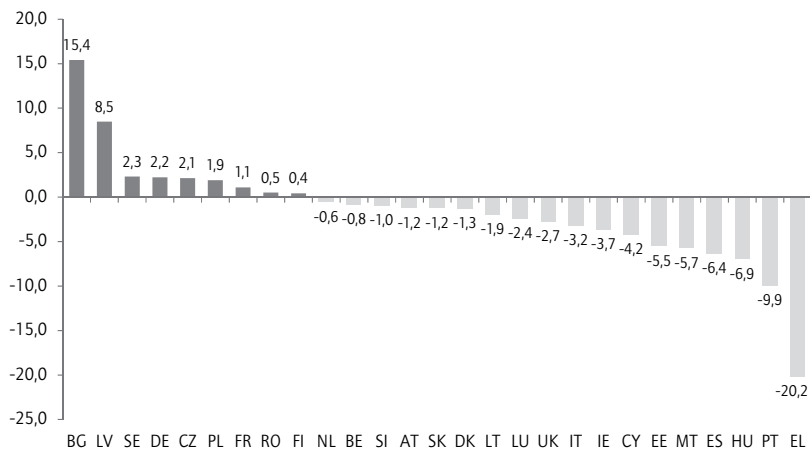
5. Des calculs non publiés de Reinhard Naumann (Bureau de la Fondation Friedrich Ebert à Lisbonne) sur le taux de couverture des négociations collectives au Portugal y indiquent une baisse marquée. Celle-ci résulte partiellement de la diminution radicale du nombre de conventions collectives ayant fait l'objet d'une extension.

Graphique 2 Évolution des salaires réels sur la période 2001-2009 en %*



* Rémunération nominale déflatée par l'indice harmonisé des prix à la consommation national
 Source : Banque de données AMECO, calculs par le WSI.

Graphique 3 Évolution des salaires réels sur la période 2010-2012 en %*



* Rémunération nominale déflatée par l'indice harmonisé des prix à la consommation national
 Chiffres 2012 : prévisions de la Commission européenne (automne 2012)
 Source : Banque de données AMECO, calculs par le WSI.

4. Perspectives : quel avenir pour une politique salariale européenne ?

Le nouveau système de gouvernance économique européenne, avec ses mécanismes de surveillance, de sanctions et de renforcement de la coordination a mené à un interventionnisme européen inédit en matière de politique salariale. Il dénote un changement de paradigme marqué par le passage de l'acceptation de la liberté de négociation collective à l'intervention politique directe dans les processus et résultats des négociations collectives nationales.

En ce qui concerne les résultats de la négociation, l'objectif principal de ce nouvel interventionnisme européen consiste à « s'ajuster » afin de combler l'écart de compétitivité (coût) entre les pays en « surplus » et ceux en déficit. Cette focalisation monothématique sur le gel et la réduction des salaires a suscité un accroissement de la concurrence salariale, qui a mené à une spirale de baisse des salaires réels dans la majorité des États membres de l'UE. Cependant, des recherches récentes montrent que cette austérité interventionniste, et sa focalisation étroite sur les salaires comme mécanisme d'ajustement clé, s'avérait non seulement inefficace dans la résolution des problèmes de déséquilibres macroéconomiques, mais qu'elle avait aussi aggravé encore la dette et les difficultés de croissance des pays déficitaires (Holland, 2012 ; Horn *et al.*, 2012). Même le FMI a récemment estimé que les politiques d'austérité étaient peut-être allées trop loin, dans la mesure où elles ont clairement déprimé la croissance et contribué à la forte hausse du chômage (Blanchard et Leigh, 2013 ; FMI, 2012c).

L'approche interventionniste de réduction salariale est discutable à au moins deux égards. Tout d'abord, elle considère principalement les salaires comme coûts et néglige l'importance de leur rôle dans l'établissement ou la stabilisation de la demande intérieure. Ainsi, en particulier dans les pays où la croissance est davantage axée sur la demande intérieure que sur les exportations, les effets positifs potentiels de la baisse des salaires et des coûts salariaux unitaires sur les exportations nettes peuvent se voir plus que compensés par l'impact négatif de la baisse des salaires sur la demande intérieure. D'autre part, la focalisation étroite sur l'amélioration de la compétitivité-coût des pays déficitaires par rapport aux excédentaires ne tient pas compte du fait que, en raison de leur structure industrielle et de la différence de complexité de leurs

paniers d'exportation, les deux groupes de pays ne sont pas en concurrence directe. Ainsi, des réductions de salaire dans les pays méditerranéens ne contribuent guère à améliorer leur position concurrentielle par rapport à des pays comme l'Allemagne, souvent invoquée comme repère principal. Plutôt que de s'attaquer au véritable problème de compétitivité hors-prix dans les pays déficitaires, la stratégie de compétitivité salariale déclenche une course à la baisse précipitant les économies dans un piège déflationniste (Janssen, 2011 : 4).

En ce qui concerne les procédures de négociation, le nouvel interventionnisme européen a conduit à une attaque frontale sur les systèmes existants de négociation multi-employeurs, en particulier dans les pays qui ont reçu une aide financière de la part des institutions supranationales. Comme la plupart de ces pays avaient une tradition de centralisation des négociations et de couverture des négociations relativement fortes, l'interventionnisme induit par l'austérité a abouti à un démantèlement des accords de fixation des salaires existants, soit par la suppression complète des institutions de fixation des salaires intersectoriels (comme en Irlande et en Roumanie), soit par l'évidement continu des systèmes existants de négociation collective sectorielle, comme ce fut le cas en Grèce, au Portugal et en Espagne. Dans une moindre mesure, ce constat s'applique aussi à l'Italie, où, les syndicats ont cependant mieux réussi à repousser (jusqu'à présent) les réformes les plus radicales des procédures traditionnelles de négociation coordonnée.

En conséquence, le groupe des « pays en crise » a connu un processus de convergence des structures de négociations collectives, les pays méditerranéens se rapprochant du modèle fragmenté et décentralisé de négociation collective, qui est caractéristique de la plupart des pays d'Europe centrale et de l'Est (Meardi, 2012a). Le nouvel interventionnisme européen a cependant augmenté l'écart entre les « pays en crise » et les « pays centraux » de l'UE (groupe qui comprend l'Autriche, le Benelux, la France, l'Allemagne et les pays nordiques), où les institutions de négociation collective sont restées relativement stables et où la crise a, tout au plus, renforcé la tendance déjà existante à la décentralisation contrôlée, sans toutefois affaiblir considérablement le rôle dominant de la négociation au niveau sectoriel (Keune, 2011 : 143-144). Toutefois, le fait que, jusqu'à présent, seuls les pays méditerranéens soient touchés par cette tendance à la convergence ne signifie pas que les « pays centraux » soient à l'abri de la pression politique à décentraliser leurs

systèmes de négociation collective. Dans les recommandations spécifiques par pays les plus récentes, la Belgique a, par exemple, été priée de décentraliser son système de négociation en « facilitant l'utilisation de clauses d'exemption aux conventions collectives sectorielles pour mieux aligner la croissance des salaires et de la productivité du travail au niveau local » (Conseil européen, 2012 : 14). En outre, si le système actuellement proposé de pactes de compétitivité européens devient réalité, les expériences faites dans le « laboratoire néolibéral d'Europe du Sud » pourraient se propager dans toute l'UE (Oberndorfer, 2013).

L'objectif global du nouvel interventionnisme européen est d'obliger les États membres de l'UE à surmonter toutes les « rigidités » qui entravent la flexibilité à la baisse des salaires, y compris le pouvoir de négociation des syndicats. La DG ECFIN n'aurait pas pu être plus claire dans son rapport sur l'évolution du marché du travail en 2012, dans lequel elle désigne « la réduction globale de la puissance de fixation des salaires des syndicats » (Commission européenne, 2012d : 104) comme résultat souhaitable des réformes du marché du travail. Dans ce contexte, il devient de plus en plus clair que ce nouvel interventionnisme doit également être considéré comme un projet politique d'affaiblissement des syndicats européens.

Dans un contexte de chômage de masse accru dans de nombreux pays européens, contrer une telle stratégie s'avère bien sûr assez difficile pour les syndicats. Cependant, trois éléments essentiels, au moins, caractérisent une approche alternative de la politique salariale européenne. Tout d'abord, les syndicats européens (mais également les employeurs⁶) doivent défendre le principe d'autonomie de la négociation collective contre le renforcement de l'interventionnisme étatique au niveau européen et national (Janssen, 2013). Une manière de le faire serait de recourir à la voie judiciaire en déposant des plaintes aux niveaux national, européen et international afin d'insister sur le respect des engagements formels auxquels les pays concernés ont souscrit en ratifiant les conventions sur les droits sociaux fondamentaux. Un exemple

6. Le fait que la défense de la liberté de négociations collectives n'intéresse pas uniquement les syndicats est attesté par une déclaration du Conseil des employeurs européens des industries métallurgiques, d'ingénierie et des technologies, qui « insiste cependant que les institutions de l'UE doivent respecter l'autonomie des partenaires sociaux/employeurs et travailleurs et s'abstenir d'intervenir à un quelconque niveau dans la fixation des salaires (CEEMET, 2012).

en est la plainte déposée à l'OIT par plusieurs syndicats grecs, à propos des mesures d'austérité prises au cours des deux dernières années dans le cadre du *Memorandum of Understanding* conclu avec la troïka. Dans ce cas, le Comité de l'OIT sur la liberté syndicale a constaté que la demande de la troïka de suspendre et/ou de déroger aux conventions collectives et à décentraliser les négociations collectives violait les conventions 87 et 98 de l'OIT (BIT, 2012a). En conséquence, le Comité a souligné la nécessité de respecter les principes de liberté d'association et de négociation collective. Même si l'OIT ne peut pas forcer les gouvernements nationaux à modifier la législation, le verdict du Comité apporte un soutien moral et politique important à la position des syndicats : les décideurs européens ne peuvent continuer à ignorer les signaux politiques forts provenant d'institutions internationales et européennes telles que l'OIT et le Conseil de l'Europe (ETUI, 2013).

Un autre élément central d'une contre-stratégie syndicale consiste à renforcer les tentatives de coordination européenne de la négociation collective émanant des syndicats eux-mêmes. La règle syndicale traditionnelle en matière de coordination salariale, selon laquelle les salaires réels devraient augmenter au moins parallèlement à la croissance de la productivité (Schulten, 2002), demeure essentielle pour éviter la concurrence des salaires à la baisse. En outre, une approche plus offensive pourrait retourner la politique salariale européenne actuellement dominante et renforcer les institutions de négociation collective multi-employeurs pour soutenir un régime de croissance européen plus durable et tiré par les salaires (Stockhammer et Onaran, 2012). L'élaboration d'une « politique de salaire minimum européen » pourrait constituer un autre élément visant à s'assurer que tous les travailleurs d'Europe reçoivent un salaire garantissant un niveau de vie décent (Schulten, 2012b).

Une telle approche alternative de la politique salariale européenne a été défendue récemment, par exemple par l'OIT, dans son « Rapport mondial sur les salaires ». Il souligne que, afin d'éviter les risques d'une récession induite par l'austérité, il est important de stimuler la demande domestique par, entre autres, le renforcement des institutions de fixation des salaires (BIT, 2012b : 62-63). Cette approche bénéficie également de soutien au sein de la Commission européenne, puisque la DG Emploi, au moins, a adopté une approche beaucoup plus nuancée que la DG ECFIN, en reconnaissant explicitement la fonction des salaires dans la

génération de la demande intérieure et le renforcement de l'inclusion sociale (Commission européenne, 2012e et 2012f).

Enfin, il est nécessaire de surmonter le récit actuellement dominant parmi les décideurs politiques européens et les gouvernements nationaux, selon lequel les salaires seraient la variable d'ajustement centrale pour corriger les déséquilibres économiques en Europe. Au lieu de cette focalisation étroite sur les salaires, une approche beaucoup plus large de la coordination alternative des politiques macroéconomiques en Europe devrait prévaloir. La coordination européenne de salaires y aurait comme fonction première d'éviter la concurrence salariale à la baisse et de contribuer à un modèle de développement économique plus durable, tiré par la demande (EuroMemoGroup, 2013 ; Hein *et al.*, 2005 ; Hein *et al.*, 2011).

Annexe 1 Changements majeurs dans les systèmes de négociation collective des pays de l'UE sous surveillance de l'UE, de la BCE et/ou du FMI

<p>Espagne</p>	<p>Décret royal 10/2010 : Élargissement des options permettant de faire valoir des clauses de force majeure au niveau de l'entreprise pour permettre une déviation temporaire par rapport aux conventions sectorielles. Si un accord ne peut être atteint, il est fait recours à un Conseil d'arbitrage.</p> <p>Décret royal 7/2011 du 10 juin 2011 : Extension des possibilités de recours à des clauses d'ouverture au niveau de l'entreprise pour déroger aux conventions sectorielles.</p> <p>Loi n° 3/2012 du 6 juillet 2012 (approuvant le Décret royal 3/2012 du 10 février 2012) :</p> <ul style="list-style-type: none"> – Introduction d'une priorité générale des conventions d'entreprise sur les conventions sectorielles. – Possibilité de déroger aux conventions sectorielles via des conventions d'entreprise. Les options permises au niveau de l'entreprise touchent presque toutes les conditions de travail et d'emploi (notamment les salaires et la structure des rémunérations, le temps de travail, les prestations sociales, etc.). – Dans les entreprises sans représentation syndicale, les accords d'entreprise peuvent être conclus par des groupes de travailleurs non syndiqués. – Limitation à un an de la persistance des conventions collectives venant à expiration (alors qu'elle était illimitée auparavant).
<p>Grèce</p>	<p>Loi n° 3899/2010 du 17 décembre 2010 : Introduction d'un nouveau type de « convention collective liée à l'entreprise » au sein des entreprises connaissant d'importantes difficultés financières. Ces nouvelles conventions permettent l'instauration de salaires et autres conditions de travail moins favorables que ceux prévus par les conventions collectives sectorielles respectives, mais pas moins que les conditions minimales prévues par les conventions collectives nationales. Ces nouvelles conventions d'entreprise peuvent être signées soit par les syndicats au sein de l'entreprise, soit – là où ils sont absents – par les organisations syndicales sectorielles. Introduction de critères plus stricts en matière d'extension des conventions sectorielles : l'extension n'est permise que dans les cas où les employeurs couverts par la convention représentent au moins 51% de la force de travail dans leurs secteurs respectifs.</p> <p>Loi n° 4024/2011 du 27 octobre 2011 : Introduction d'une priorité générale des conventions d'entreprise sur les conventions sectorielles et suppression générale du principe de favorabilité. Dans les entreprises sans syndicats ou comptant moins de 50 employés, les conventions d'entreprise peuvent également être négociées par d'autres associations d'employés » représentant au moins trois cinquièmes des travailleurs.</p> <p>Loi n° 4046/2012 du 14 février 2012 : Réduction à trois mois de la persistance des conventions collectives arrivées à expiration</p>
<p>Hongrie</p>	<p>Révision du Code du Travail du 26 octobre 2011 : Introduction du droit pour les comités d'entreprise de conclure des conventions collectives pour autant qu'il n'existe pas de syndicats représentant plus de 10% des employés au sein de l'entreprise. La révision du Code du Travail permet en outre que les conventions collectives et les contrats de travail individuels règlementent les conditions de travail de manière différente de ce qui est stipulé par la loi – y inclue la possibilité de conventions dérogeant à la loi au bénéfice de l'employeur.</p>

Irlande	<p>Décembre 2009 : Fin du système de négociation des salaires qui existait depuis 22 ans, suite au départ des employeurs de la convention de partenariat social national.</p> <p>2010-2013 : Réforme des « Conventions de l'emploi enregistré » et des « Ordres de régulation de l'emploi » qui déterminent les salaires minimum dans un nombre limité de secteurs (tels que l'agriculture, la construction et l'électricité).</p>
Italie	<p>Convention collective nationale du 22 janvier 2009 : Introduction d'une clause générale d'ouverture pour des règles salariales au niveau de l'entreprise, qui dérogent aux conventions sectorielles (la convention n'a pas été signée par la plus importante fédération syndicale italienne, la CGIL)</p> <p>Convention collective nationale du 28 juin 2011 : Toutes les conventions sectorielles devront contenir des clauses d'ouverture permettant aux conventions d'entreprise de diverger des standards sectoriels à certaines conditions (difficultés économiques, restructuration, nouvel investissement de taille). Ces dérogations doivent faire l'objet d'un accord au sein d'une convention d'entreprise signée par la majorité des « Rappresentanze Sindacale Unitarie » (RSU – Structures syndicales unitaires sur le lieu de travail). Les travailleurs doivent confirmer la convention d'entreprise « divergente » si l'un des syndicats signataires ou au moins 30% des employés le demandent.</p> <p>Loi n° 148 du 14 septembre 2011 : Les conventions collectives d'entreprise peuvent déroger à la baisse aux accords sectoriels et à certaines normes légales. Les possibilités de dérogation aux conventions sectorielles concernent presque tous les aspects des conditions de travail et d'emploi (notamment les salaires et les structures de rémunération, le temps de travail, l'emploi atypique et la protection de l'emploi). La convention d'entreprise doit être signée par une majorité des syndicats représentatifs présents dans l'entreprise.</p>
Portugal	<p>Loi n° 23/2012 du 25 juin 2012 (Projet de loi approuvé n° 46/XII du 2 février 2012) : Dans les entreprises de 150 employés ou plus, les conventions collectives peuvent être négociées par les comités d'entreprise si les syndicats l'ont accepté.</p> <p>Résolution du Conseil des ministres n° 90/2012 du 10 octobre 2012 : Introduction de critères plus stricts en matière d'extension des conventions collectives, qui prévoient que les employeurs couverts par ces conventions doivent représenter plus de 50% des employés d'un secteur donné.</p>
Roumanie	<p>Loi n° 62/2011 du 10 mai 2011 :</p> <ul style="list-style-type: none"> – Suppression des conventions collectives nationales. – Suppression de l'extension automatique (<i>erga omnes</i>) des conventions sectorielles. L'extension n'est possible que si 50% de tous les employés du secteur travaillent pour des employeurs qui sont membres des organisations d'employeurs signataires. – Un syndicat ne peut négocier une convention d'entreprise que s'il représente plus de 50% des travailleurs de l'entreprise. – En absence de syndicat dans l'entreprise, des conventions basées sur la négociation peuvent être conclues avec d'autres représentants des employés.

Source : construction par les auteurs sur la base de Busch *et al.* (2013), Clauwaert et Schömann (2012), European Labour Law Network (<http://www.labourlawnetwork.eu/>).

Références

- Aeberhardt R., Givord P. et Marbot C. (2012) Spillover Effect of the Minimum Wage in France: An Unconditional Quantile Regression Approach, INSEE Direction des Études et Synthèses Économiques G 2012/07 (http://www.insee.fr/fr/publications-et-services/docs_doc_travail/G2012-07.pdf).
- Aidt T.S. et Tzannatos Z. (2008) Trade unions, collective bargaining and macro-economic performance: a review, *Industrial Relations Journal*, 39 (4), 258-295.
- Armingeon K. et Baccaro L. (2012) Political economy of the sovereign debt crisis: The limits of internal devaluation, *Industrial Law Journal*, 41 (3), 254-275.
- Baylos A. et Trillo F. (2013) Europe in Crisis - Social dimension of European Union and the situation of the labour law in the Member States: the Spanish case, Paper presented at a Seminar of the Ministry for Federal Affairs, Europe and Media of North Rhine Westphalia in Düsseldorf, 25-26 janvier 2013.
- BCE (2012) Euro area labour markets and the crisis, Report of the Task Force of the Monetary Policy Committee of the European System of Central Banks, ECB Occasional Paper Series 138, Frankfurt, Banque centrale européenne.
- BIT (2012a) Case No.2820 (Greece), in: 365th Report of the Committee on Freedom of Association, Governing Body 316th Session, Genève, Bureau international du travail, 1-16 novembre 2012.
- BIT (2012b) Global Wage Report 2012/13, Genève, Bureau international du travail.
- BIT (2013), Global Employment Trends 2013 – Recovering from a second jobs dip, Genève, Bureau international du travail.
- Blanchard O. et Leigh D. (2013) Growth Forecast Errors and Fiscal Multipliers, Working Paper WP/13/1, Washington, Fonds monétaire international (<http://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2013/wp1301.pdf>).
- Busch K., Hermann C., Hinrichs K. et Schulten T. (2013) Euro crisis, austerity policy and the European Social Model. How crisis policies in Southern Europe threaten the EU's Social Dimension, Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin.
- CEEMET (2012) New European economic governance is important – however EU must not intervene with national wage setting, Position paper, 19 octobre 2012.
- Clauwaert S. et Schömann I. (2012) The crisis and national labour law reforms: a mapping exercise, ETUI Working Paper 2012.04, Bruxelles, plus Annex 'County by county analysis' (<http://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/The-crisis-and-national-labour-law-reforms-a-mapping-exercise>).
- Commission européenne (2011) Assessing the links between wage setting, competitiveness and imbalances, Note for the Economic Policy Committee, Document No. Ares (2011)666366, Bruxelles (<http://gesd.free.fr/epc666.pdf>).

- Commission européenne (2012a) Scoreboard for the surveillance of macroeconomic imbalances, European Economy, Occasional Papers 92.
- Commission européenne (2012b) Spain – Memorandum of Understanding on Financial Sector Policy Conditionality, 20 juillet 2012 (http://ec.europa.eu/economy_finance/eu_borrower/mou/2012-07-20-spain-mou_en.pdf).
- Commission européenne (2012c) Projet détaillé pour une Union économique et monétaire véritable et approfondie Lancer un débat européen, COM (2012) 777 final du 28 novembre 2012.
- Commission européenne (2012d) Labour Market Developments in Europe 2012, European Economy, 5.
- Commission européenne (2012e) Discussion note: tripartite exchange of views on wage developments, DG Emploi, Affaires sociales et Inclusion, Bruxelles, 20 décembre 2012 (http://www.epsu.org/IMG/pdf/EMCO_Signed.pdf).
- Commission européenne (2012f) Employment and Social Developments 2012, Luxembourg, Office des Publications de l'Union européenne, Luxembourg.
- Conseil européen (1999) Conclusions de la Présidence – Conseil européen de Cologne, 3 et 4 juin 1999 (http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/publication14550_en.pdf).
- Conseil européen (2011) The Euro Plus Pact: stronger economic policy coordination for competitiveness and convergence, Conclusions, EUCO 10/1/11, 20 avril 2011 (http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/ec/120296.pdf).
- Conseil européen (2012) Recommandation du Conseil concernant le programme national de réforme de la Belgique pour 2012 et portant avis du Conseil sur le programme de stabilité de la Belgique pour la période 2012-2015, 11244/12, Bruxelles, 6 juillet 2012 (<http://register.consilium.europa.eu/pdf/fr/12/st11/st11244.fr12.pdf>).
- De Grauwe P. (2012) In search of symmetry in the eurozone, CEPS Policy Briefs 268, mai 2012.
- Degryse C. (2012) The new European economic governance, Working Paper 2012.14, Bruxelles, ETUI.
- Doherty M. (2011) It must have been love ... but it's over now: the crisis and collapse of social partnership in Ireland, *Transfer*, 17 (3), 371-385.
- Draghi M. et Trichet J.-C. (2011) Letter to the Italian Prime Minister Silvio Berlusconi of 5 August 2011, *Corriere della Sera*, 29 septembre 2011.
- ETUI (2013) Benchmarking Working Europe 2013, Chapter 7, Bruxelles ETUI.
- EuroMemoGroup (European Economists for an Alternative Economic Policy in Europe) (2013) The deepening crisis in the European Union: The need for a fundamental change – EuroMemorandum 2013 (http://www2.euromemorandum.eu/uploads/euromemorandum_2013.pdf).

- FMI (2012a) Ireland, Staff Report for the 2012 Article IV Consultation, Washington, Fonds monétaire international, 21 août 2012 (<http://www.imf.org/external/pubs/ft/scr/2012/cr12264.pdf>).
- FMI (2012b) 'Greece'. First and second reviews under the extended arrangement under the extended fund facility, request for waiver of applicability, modification of performance criteria, and reshaping of access, Fonds monétaire international, 21 décembre 2012 (<http://www.imf.org/external/pubs/ft/scr/2013/cr1320.pdf>).
- FMI (2012c) Fiscal Monitor. Balancing Fiscal Policy Risks, Washington, Fonds monétaire international, avril 2012.
- Glassner V. (2010) The public sector in the crisis, Working Paper 2010.07, Bruxelles, ETUI (<http://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/The-public-sector-in-the-crisis>).
- Glassner V. et Keune M. (2012), The crisis and social policy: the role of collective agreements, *International Labour Review*, 151 (4), 351-375.
- Glassner V., Keune M. et Marginson P. (2011) Collective bargaining in a time of crisis: developments in the private sector in Europe, *Transfer*, 17 (3), 303-321.
- Grimshaw D., Rubery J. et Marino S. (2012), Public sector pay and procurement in Europe during the crisis: the challenges facing local government and the prospects for segmentation, inequalities and social dialogue, novembre 2012 (<https://research.mbs.ac.uk/european-employment/Portals/0/docs/Comparative%20report%20final.pdf>).
- Hein E., Niechoj T., Schulten T. et Truger A. (eds.) (2005) Macroeconomic policy coordination in Europe and the role of the trade unions, Bruxelles, ETUI.
- Hein E., Truger A. et van Treeck T. (2011) The European Financial and Economic Crisis: Alternative Solutions from a (Post-) Keynesian Perspective, IMK Working Paper 9, Düsseldorf, Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (http://www.boeckler.de/pdf/p_imk_wp_9_2011.pdf).
- Hein E. et Niechoj T. (2007) Guidelines for Sustained Growth in the EU? The Concept and Consequences of the Broad Economic Policy Guidelines, in McCombie J. et Rodriguez C. (eds.) *The European Union. Current Problems and Prospects*, Basingstoke, Palgrave Macmillan, 5-25.
- Hermann C. et Hinrichs K. (2012) Die Finanzkrise und ihre Auswirkungen auf Sozialstaaten und Arbeitsbeziehungen – ein europäischer Rundblick, Study on behalf of the Vienna Workers Chamber (http://wien.arbeiterkammer.at/bilder/d184/Forba-Studie_Finanzkrise_2012.pdf).
- Holland D. (2012) Less Austerity, More Growth?, NIESR Discussion Paper 400, Londres, National Institute of Economic and Social Research (http://www.niesr.ac.uk/pdf/301012_110656.pdf).

- Horn G., Gechert S., Herzog-Stein A.; Rietzler K., Stephan S., Tober S. et Watt A. (2013) Inmitten der Krise des Euroraums – Herausforderungen für die Wirtschaftspolitik 2013, IMK Report 79, Düsseldorf, Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung.
- Janssen R. (2011) Why Europe needs a fairness pact and not a competitiveness pact, Economic Discussion Paper 2011/04, Bruxelles, Confédération européenne des syndicats.
- Janssen R. (2013) The Autonomy of Collective Bargaining Matters, Social Europe Column, 25 janvier 2013 (<http://www.social-europe.eu/2013/01/the-autonomy-of-collective-bargaining-matters/>).
- Kallaste E. et Woolfson C. (2013) Negotiated responses to the crisis in the Baltic countries, Transfer: European Review of Labour and Research, 19 (2), mai 2013, 253-266.
- Keune M. (2011) Wage flexibilisation and the minimum wage, in Commission européenne (ed.) Industrial Relations in Europe 2010, Luxembourg, Office des Publications de l'Union européenne, 127-147.
- Konecny M. (2012) Die Herausbildung einer neuen Economic Governance als Strategie zur autoritären Krisenbearbeitung in Europa – gesellschaftliche Akteure und ihre Strategien, Prokla, 42 (168), 377-394.
- Leonardi S. (2012) Labour Law Deregulation and the Erosion of Collective Bargaining in Italy, Presentation for the Annual TURI Conference 2012 on 7 and 8 June in Paris (<http://www.turi-network.eu/About-TURI/News/Annual-TURI-conference-7-8-June-2012-Paris>).
- LRD (2012) The wrong target – how governments are making public sector workers pay for the crisis, Report commissioned by the European Federation of Public Service Unions (EPSU), Londres, Labour Research Department (http://www.epsu.org/IMG/pdf/The_wrong_target-2.pdf).
- Malliaropulos D. et Zarkos V. (2013) Euro area rebalancing: a symmetric response and easier monetary policy could facilitate the process, Eurobank Research Global Economic & Market Outlook, 13 janvier 2013 (<http://www.eurobank.gr/Uploads/Reports/EA%20rebalancing1712013.pdf>).
- Meardi G. (2012a) Employment relations under external pressure: Italian and Spanish reforms in 2010-12, Paper presented at the International Labour Process Conference, Stockholm, 27-29 mars 2012.
- Meardi G. (2012b) Labour market reforms in Italy and Spain: diversity and convergence, International Union Rights, 19 (2), 3-5.
- Merkel A. (2013) Speech at the World Economic Forum 2013 in Davos, 24 janvier 2013 (<http://www.bundeskanzlerin.de/Content/DE/Rede/2013/01/2013-01-24-merkel-davos.html>).

- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2012) Estadística de convenios colectivos de trabajo - Avance Mensual 2012, Madrid (<http://www.empleo.gob.es/estadisticas/cct/CCT12dicAv/ANE/CCTp.htm>).
- Mongourdin-Denoix S. et Wolf F. (2010) Wage indexation in the European Union, Eurofound Background Paper, Dublin (<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/22/en/1/EF1022EN.pdf>).
- Naumann R. (2012) Portugal 2011-13: Deregulation of the Labour Market under the Diktat of the Troika, Presentation for the Annual TURI Conference 2012 on 7/8 June in Paris (<http://www.turi-network.eu/About-TURI/News/Annual-TURI-conference-7-8-June-2012-Paris>).
- Nieto F.N. (2012) Collective bargaining in Spain: the reform of the regulatory framework, *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, 1 (3-4), 27-45.
- Oberndorfer L. (2013) Pakt(e) für Wettbewerbsfähigkeit als nächste Etappe in der Entdemokratisierung der Wirtschaftspolitik?, *Arbeiterkammer Wien Infobrief EU & International* 1, 19-26.
- O'Kelly K. (2010) The end of social partnership in Ireland, *Transfer*, 16 (3), 425-429.
- Patra E. (2012) Social Dialogue and Collective Bargaining in Times of Crisis: The Case of Greece, Industrial and Employment Relations Department Working Paper 38, Genève, OIT.
- Schulten T. (2002) A European Solidaristic Wage Policy?, *European Journal of Industrial Relations*, 8 (2), 173-196.
- Schulten T. (2003) Europeanisation of Collective Bargaining: Trade Union Initiatives for the Transnational Coordination of Collective Bargaining, in Platzer H.-W. et Keller B (eds.) *Industrial Relations and European Integration. Trans- and Supranational Developments and Prospects*, Aldershot/Hampshire, 112-136.
- Schulten T. (2012a) Minimum Wages in Europe under Austerity – WSI Minimum Wage Report 2012, ETUI Policy Brief 5 (<http://www.etui.org/Publications2/Policy-Briefs/European-Economic-Employment-and-Social-Policy/Minimum-wages-in-Europe-under-austerity>).
- Schulten T. (2012b) European minimum wage policy: A concept for wage-led growth and fair wages in Europe, *International Journal of Labour Research*, 4 (1), 85-104.
- Schulten T. (2012c) Stellenwert der Allgemeinverbindlicherklärung für die Tarifvertragssysteme in Europa, *WSI-Mitteilungen*, 65 (7), 485-495.
- Schulten T. (2013) WSI-Mindestlohnbericht 2013 – Anhaltend schwache Mindestlohnentwicklung in Europa, *WSI-Mitteilungen*, 66 (2), 126-132.

- Stockhammer E. et Onaran Ö. (2012) Rethinking wage policy in the face of the Euro crisis. Implications of the wage-led demand regime, *International Review of Applied Economics*, 26 (2), 191-203.
- Szabó I. (2013) Between polarization and statism – effects of the crisis on collective bargaining processes and outcomes in Hungary', *Transfer: European Review of Labour and Research*, 19 (2), mai 2013, 205-215.
- Tomassetti P. (2013) The Shift towards Single-employer Bargaining in the Italian Car Sector: Determinants and Prospects at FIAT, in *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, 2 (1), 93-111.
- Traxler F. et Brandl B. (2011) The economic impact of collective bargaining coverage, in Hayter S. (ed.), *The role of collective bargaining in the global economy*, Cheltenham, Edward Elgar, 205-226.
- Trif A. (2013) Romania: Collective bargaining institutions under attack, *Transfer: European Review of Labour and Research*, 19 (2), mai 2013, 227-237.
- Visser J. (2011) Variations and trends in European industrial relations in the 21st century's first decade, in Commission européenne (ed.), *Industrial Relations in Europe 2010*, Luxembourg, Office des Publications de l'Union européenne, 17-53.
- Voskeritsian H. et Kornelakis A. (2011) Institutional Change in Greek Industrial Relations in an Era of Fiscal Crisis, *Hellenic Observatory Papers on Greece and Southeast Europe*, GreeSE Paper 52.