

Inventer à gauche
2èmes Rencontres nationales

« La France, l'Allemagne et la crise européenne »
Strasbourg, le 22 janvier 2011

Contribution de Marc DELUZET

Un agenda social pour le couple franco-allemand

La crise de la Social-démocratie européenne est pour une bonne part liée à son incapacité à fournir une perspective crédible et cohérente sur la place de l'Europe dans la mondialisation. Le déplacement économique et géopolitique vers la zone Asie-Pacifique percute une vision euro-péo-centrée du monde et remet en cause le modèle de développement économique et social suivi en Europe depuis la seconde guerre mondiale.

Ces évolutions et le développement des pays émergents bousculent les équilibres financiers de l'Etat Providence. La concurrence internationale impose des exigences en matière de compétences et d'organisation productive qui modifient la nature et les dynamiques du développement social. Les citoyens ont peur que leur modèle social disparaisse. Ce sentiment est maximum en France.

Repenser ce que doit être le développement social et humain, concevoir la nouvelle articulation que le social peut entretenir avec la compétitivité sur les marchés mondiaux, dans le cadre de stratégies de développement durable, sont des préalables incontournables pour espérer un redémarrage de la construction européenne et reconstruire une réponse social-démocrate.

La nécessité de rebâtir un agenda social européen est d'autant plus urgente que l'actuelle crise économique et sociale a mis en évidence la divergence de trajectoire des pays européens, dans les réponses qu'ils apportent au développement de la mondialisation.

Des divergences socio-économiques franco-allemandes

Avec la crise grecque, les différences de politiques économiques et sociales menées par les Etats membres sont apparues au grand jour. Entre la France et l'Allemagne, elles ont fait l'objet de critiques réciproques. Les expressions gouvernementales se sont même situées sur le terrain de la caricature.

Les critiques du « modèle d'exportation » allemand partent de l'idée que la compétitivité-coût de l'économie allemande est obtenue par une pression excessive sur les salaires, couplée avec une politique budgétaire restrictive qui bride le dynamisme de son marché intérieur. Ses partenaires européens seraient doublement pénalisés, par un différentiel de compétitivité

acquis par un dumping salarial et par un marché intérieur atone qui freinerait leurs exportations sur le marché allemand.

Comme le notent Henrik UTERWEDDE et Pascal KAUFFMANN¹, le modèle allemand est un modèle essentiellement industriel, dans lequel l'industrie pèse 23% du PIB (deux fois plus qu'en France) et dont les débouchés se trouvent essentiellement à l'étranger. Cette tendance s'est renforcée depuis 20 ans : le taux d'exportation est passé de 24% en 1995 à 47% en 2008, tandis que le taux français oscille autour de 26%.

Toutefois, les auteurs soulignent qu'un grand nombre de travaux² montrent que la compétitivité allemande repose peu sur des avantages en terme de coûts, mais plus largement sur des avantages structurels « hors coûts » : priorités aux produits « haut de gamme », spécialisation sectorielle et géographique, capacité d'innovation et de réaction aux changements des marchés, tissu industriel diversifié, PME performantes, etc.

Surtout, ils rappellent que ce mode de croissance économique n'est pas conjoncturel mais qu'il s'agit d'une donnée structurelle qui s'inscrit dans une trajectoire historique et qui est porté par des choix collectifs qui se sont dégagés depuis plusieurs décennies et sont partagés par les acteurs politiques, économiques et sociaux. Outre les aspects mentionnés plus haut, les entreprises ont recouru à une organisation productive faisant appel à des délocalisations de certaines parties de la production vers des pays voisins (essentiellement PECO), davantage que cela ne fut le cas en France. Les syndicats ont négocié des pactes de compétitivité échangeant une plus grande flexibilité interne du travail et une modération salariale contre la garantie des sites productifs et des emplois. La crise 2008-2009 a été l'occasion de pactes tripartites dans lesquels Etats et partenaires sociaux se sont accordés pour éviter des plans sociaux.

Pour rester sur les questions spécifiquement sociales, notamment salariales, plusieurs points méritent d'être retenus. C'est l'envolée des salaires qui avait suivi la réunification et l'entrée de l'Allemagne dans l'union monétaire avec un mark surévalué, qui ont motivé le récent souci de maîtrise salariale, la politique de baisse des charges sociales pesant sur le travail et certains accords entre partenaires sociaux.

Concrètement, le très sérieux Office fédéral allemand des statistiques (DESTATIS) vient de publier sa dernière série statistique sur l'évolution européenne des salaires et des coûts du travail. Elle confirme qu'entre 2000 et 2010, l'Allemagne est bien la championne européenne de la modération salariale, avec une progression moyenne des salaires de 21,8% et des coûts du travail de 18,9%, contre respectivement 30,5% et 33,1% pour la France et 35,5% et 36,1% pour l'ensemble de l'Union européenne. Mais l'Institut pour l'Economie de Cologne replace ces statistiques dans une perspective de plus long terme en soulignant que l'économie allemande partait de niveaux très élevés de salaires et de coût du travail atteints au cours des années 90 et qu'en 2009, ceux-ci restent supérieurs de 2,9% en moyenne à celui des grandes économies européennes : le coût horaire est aujourd'hui de 36,05 € en Allemagne contre 33,31 € en France³.

¹ La France et l'Allemagne face à la crise de l'euro, à la recherche de la convergence perdue. IFRI, Visions franco-allemandes n°17, Juillet 2010

² FONTAGNÉ L. et GAULIER G. Performance à l'exportation de la France et de l'Allemagne, Conseil d'Analyse Economique, n°81 Décembre 2008

³ PLANET LABOR : Dépêche n°100661, www.planetlabor.com

De la même façon, la forte croissance des contrats à bas salaires suite aux réformes du marché du travail du gouvernement SCHRÖDER a donné lieu à des revendications politiques qui ont conduit à l'instauration de salaires minima dans de nombreux secteurs.

Il est par conséquent assez injuste de considérer que la compétitivité allemande résulte d'un dumping salarial et social. S'il est opportun de demander à l'Allemagne d'intégrer le besoin d'une plus grande coordination des politiques économiques pour favoriser le développement de la demande en Europe, il est assez illusoire d'imaginer qu'elle se détourne radicalement de son modèle, d'autant qu'elle réalise une part de ses excédents vis-à-vis des pays non européens et que le renforcement de sa compétitivité ne s'est pas produit spécifiquement vis-à-vis des autres Etats membres.

Dès lors, il s'agit de se mettre autour de la table et de définir les points sur lesquels Français et Allemands pourraient s'accorder sur le terrain social pour donner des perspectives de progrès à l'Europe sociale et pour contribuer à faire émerger un nouveau modèle de croissance européen.

Dialogue franco-allemand pour définir un agenda social commun

Les blocages en matière d'Europe sociale tiennent à la diversité et à la cohérence interne des systèmes nationaux - modes de relations professionnelles, services publics, protection sociale, fiscalité sociale, etc. - qui empêchent une dynamique de convergence et d'harmonisation par le niveau européen.

En revanche, la crise a mis en évidence les terrains nouveaux du social qui émergent et qui vont devenir fondamentaux pour la performance dans les échanges internationaux : le bien-être au travail, l'accroissement des compétences, l'osmose entre l'entreprise et les territoires dans lesquels elle évolue, les politiques de cohésion sociale.

Dans ces domaines émergents, les institutions nationales ne sont pas les seuls acteurs, les régulations sont en réflexion et en devenir, donc plus souples et plus modulables. Les entreprises sont en revanche en première ligne et prennent des initiatives de plus en plus à l'échelle européenne et mondiale. C'est sur ce terrain de l'entreprise, central pour le développement d'un modèle de croissance commun, qu'un agenda social franco-allemand pourrait se fixer des priorités.

Préciser une conception commune de l'entreprise

En matière d'entreprise, les pays européens ont une tradition commune : la participation des salariés aux bénéficiaires et à la stratégie de l'entreprise. Elle s'exerce à des degrés divers suivant les législations mais elle est un trait commun. Par ailleurs, les stratégies de développement durable appliquées à l'entreprise à travers les politiques de responsabilité sociale et sociétale des entreprises reposent d'une manière nouvelle les enjeux de gouvernance des entreprises. Elles amènent à repenser la conception de l'entreprise et de ses liens avec le reste de la société, sa contribution à la construction de l'intérêt général.

Le modèle de codétermination allemand, comme les systèmes de relations professionnelles français seront amenés à évoluer pour prendre en compte les évolutions. A partir de la base que constitue le statut de Société Européenne, il est urgent de définir un cadre franco-allemand commun pour établir une politique commune en matière de Responsabilité Sociale

des Entreprises (RSE) à proposer à l'Union européenne : obligation de reporting, mise en place d'une notation extra financière labélisée qui oriente les investisseurs et se traduise par une fiscalisation favorable aux entreprises responsables, incitation à la négociation collective sur ce sujet. Ce cadre commun en matière de RSE favoriserait l'émergence d'indicateurs et de critères de gestion intégrant les performances sociales et environnementales. La réflexion et les propositions franco-allemandes au reste de l'Union pourraient aussi concerner la composition des instances de gestion.

Ces différents éléments permettent de dessiner une conception européenne de l'entreprise et des standards minimum favorisant les politiques d'excellence qui donneraient un sens à l'Europe sociale. Ces standards donneraient à l'Europe un poids plus important parce qu'unifié, pour les faire valoir sur la scène internationale et promouvoir un développement social et humain plus affirmé.

Développer le dialogue social transnational

Les grandes entreprises européennes concluent de plus en plus avec les partenaires syndicaux des accords transnationaux, la plupart européens. Depuis plusieurs années, les partenaires sociaux réclament de la part de l'Union européenne un cadre juridique européen permettant construire un droit européen de la négociation collective, qui assurerait que les accords conclus soient réellement appliqués de part et d'autre ou qui fixerait un cadre de négociation clair. Un cadre optionnel est en réflexion au sein de la Commission et la Fédération Européenne de la Métallurgie a défini une procédure interne avec ses affiliés.

Des différences d'approche existent entre certains acteurs nationaux qui préfèrent que ces accords soient conclus dans le cadre des comités d'entreprise européens, qui n'ont pas formellement une vocation à négocier et d'autres qui souhaitent que ces accords soient le résultat de véritables négociations entre les entreprises et les fédérations syndicales de la Confédération Européenne des Syndicats.

Une proposition franco-allemande dans ce domaine permettrait à l'Union européenne de faire un pas considérable dans le développement du dialogue social européen.

Favoriser la mobilité des salariés entre les Etats membres

Un frein important à la construction d'un marché du travail européen et d'un espace social commun réside dans la très grande difficulté pour les salariés qui circulent d'un pays membres à l'autre au cours de leur vie professionnelle, à changer de système fiscal ou de système de protection sociale (retraite, prévoyance, assurance maladie). Il y a 27 statuts salariés différents de ce point de vue.

Au sein de la commission, le rêve est d'élaborer un 28^{ème} statut qui permettrait aux salariés européens mobiles de s'affranchir de ces difficultés, ce statut permettant de traduire leurs droits dans le pays de leur choix à l'issue de leur vie professionnelle. Il s'agit d'un sujet dont le couple franco allemand pourrait se saisir prioritairement. Il permettrait de permettre une réelle mobilité pour les salariés des deux pays, favorisant leurs entreprises et le dispositif retenu pourrait ensuite faire tâche d'huile en Europe. Par ailleurs, ce statut pourrait être attaché à celui du statut de Société Européenne et ainsi inciter les entreprises à la retenir.