

Bulletin de l'Observatoire des politiques économiques en Europe

N° 3

Hiver 2000

Universités Louis Pasteur (Faculté des sciences économiques et de gestion) et Robert Schuman (Institut des Hautes Etudes Européennes) ——— Strasbourg.

Éditorial de Michel Dévoluy et Moïse Sidiropoulos

La construction de l'UEM est articulée sur la présence d'une Banque centrale européenne indépendante : la BCE . On a voulu ainsi suivre

Sommaire

- **Grand angle sur l'année 2000**
Michel Dévoluy 3
- **Entrevue fictive à Francfort**
Gilbert Koenig 7
- Emploi, salaires et formation en Europe**
- 1. **La stratégie européenne pour l'emploi : bilan 2000 et perspectives 2001**
Guy Tchibozo 10
- 2. **L'impact de l'UEM sur le marché du travail**
Moïse Sidiropoulos 13
- 3. **Les entreprises sont-elles favorables à une baisse des salaires ?**
G. Diana et F. de Palma 17
- 4. **Evaluation du programme Léonardo dans son application en France**
Jacques Trautmann 19
- **Les événements marquants (juin – novembre 2000)**
Gérard Lang 23

l'exemple de la vertueuse Bundesbank dont l'indépendance a semblé à beaucoup être une caractéristique déterminante dans la réussite allemande. Mais l'indépendance comme arrangement institutionnel ne suffit pas, à elle seule, à résoudre tous les problèmes de l'UEM et, notamment, ceux qui découlent des imperfections de la coordination des acteurs économiques. Deux autres aspects doivent également être pris en compte : l'organisation du policy-mix (monétaire et budgétaire) et le fonctionnement du marché du travail. L'Allemagne a su accompagner l'indépendance de sa banque centrale d'une maîtrise appropriée de son policy-mix et de négociations salariales fortement centralisées. Qu'en est-il pour l'Europe ? Après deux ans d'expérience nous sommes amenés à constater que la BCE est la seule institution de la zone euro à porter le fardeau de la coordination. L'Europe pratique un policy-mix original dominé par une politique monétaire unique et des politiques budgétaires nationales soumises aux exigences d'équilibre du pacte de

stabilité et de croissance. De ce fait, la BCE pilote seule le policy-mix européen en imposant sa priorité de stabilité des prix.

Pour ce qui concerne le marché du travail, des disparités importantes subsistent entre les pays de la zone euro. Les salaires sont relativement rigides et restent déterminés par des négociations qui dépendent de la spécificité de chaque état. Bref, il n'existe pas à l'heure actuelle un marché du travail européen. La pratique communautaire est ici encore originale. En effet, la coordination passe par la publication annuelle des lignes directrices pour l'emploi mais le traité d'Amsterdam laisse aux États membres l'entière responsabilité des politiques salariales.

Cette situation préoccupe naturellement la BCE. D'ailleurs, elle ne manque pas une occasion de rappeler ses craintes de dérapages des salaires et de préconiser sagesse et flexibilité. La BCE se retrouve ainsi en première ligne. Elle doit compenser par la rigueur monétaire les hausses salariales qui sont de nature asymétrique dans la zone euro. Pour faire face à ce problème, il faudrait soutenir la construction actuelle de l'UEM par le développement des négociations salariales centralisées au niveau européen. Dans ce contexte, la mise en place d'institutions de négociations offrirait un levier efficace pour résoudre la question de la coordination des choix des acteurs économiques. De plus, nous pensons que le développement des institutions syndicales européennes constituerait un vecteur puissant pour la construction de l'identité européenne.

La question du policy-mix européen a été abordée dans les numéros précédents. La plupart des articles de ce numéro traitent du marché du travail, des salaires et de la formation dans la zone euro.

Grand angle sur l'année 2000

Michel Dévoluy

Nous retiendrons de cette année 2000 la décision d'intégrer la Grèce à la zone euro au 1^{er} janvier 2001 et une conjoncture économique marquée par un optimisme tempéré du fait de la baisse continue de l'euro. Cela permet de souligner à la fois un approfondissement de la convergence des économies européennes et les faiblesses de la coordination des politiques économiques des États membres.

Un état qui ne remplit pas les fameux critères de convergence pour passer à l'euro fait l'objet d'un statut dérogatoire. Tous les deux ans au moins est menée une nouvelle procédure d'admission. Lorsque les critères sont satisfaits, l'entrée dans la zone euro devient automatique. Puisque la Grèce et la Suède ont un statut dérogatoire depuis le 1^{er} janvier 1999, un rapport devait être produit sur l'état de la convergence de leurs économies.

La Commission a présenté ses conclusions en mai 2000. Le traité de Maastricht stipule que deux pays ne seront pas soumis à ce mécanisme : le Royaume-Uni et le Danemark.

La Grèce dans l'eurosystème

En 1998, la Grèce ne remplissait aucun des quatre critères de convergence. Depuis, les progrès ont été remarquables, si bien qu'elle les remplit tous en 2000 : (1) stabilité des prix respectée ; (2) taux d'intérêt moyen à long terme conforme à la valeur de référence ; (3) participation au mécanisme de change avec l'euro à travers le MCE II depuis au moins deux ans sans tensions graves (le taux central de la drachme grecque a été réévalué par rapport à l'euro en janvier 2000) ; (4) un déficit public inférieur à 3 % du PIB puisque ramené à 1,6 % en 1999 et un ratio de l'endettement qui passera sous la barre de 100 % en 2001. Une précision ici : comme l'endettement est encore supérieur à la référence des 60 % du PIB, mais qu'il a baissé de façon significative et régulière (il culminait à 111 % en 1996) il est admis que la Grèce satisfait la notion, prévue par le traité, de respect du critère

relatif pour ce qui concerne les finances publiques.

Sur la base de ces enseignements, et après consultation du Parlement européen et discussion au sein du Conseil européen, le Conseil, statuant à la majorité qualifiée, a décidé de mettre fin au statut dérogatoire de la Grèce. Ce pays adoptera donc l'euro au 1^{er} janvier 2001.

La Suède continue à remplir en 2000 les trois critères de convergence qu'elle satisfaisait déjà en 1998 (stabilité des prix, convergence des taux d'intérêt et situation des finances publiques). Mais elle ne respecte toujours pas le critère du taux de change puisqu'elle ne participe pas au MCE II. Le Conseil a donc décidé que la Suède gardera son statut d'état membre faisant l'objet d'une dérogation.

Pour être complet, il faut ajouter que le traité prévoit une autre exigence pour le passage dans la zone euro. Les statuts de la banque centrale nationale concernée doivent clairement faire apparaître son indépendance et la priorité qu'elle accorde à la stabilité des prix. C'est le cas pour la Grèce, mais toujours pas pour la Suède.

Vers plus de convergence

La convergence nominale, représentée par les 4 critères, est une condition pour l'adoption de l'euro. Cette convergence est ensuite entretenue et prolongée par deux vecteurs puissants : les effets de la politique monétaire unique et les contraintes imposées sur les finances publiques par le Pacte de stabilité et de croissance.

La convergence doit être étendue à l'économie réelle. Elle représente en effet un élément déterminant de la cohésion européenne. Les deux principaux indicateurs

sont ici la croissance et le chômage. Dans ces domaines, rechercher des résultats identiques serait illusoire. Il suffit de penser aux diversités régionales qui existent à l'intérieur d'un même état. Néanmoins, des écarts permanents et systématiques entre pays seraient les signes d'une intégration économique insuffisante.

Les deux tableaux ci-dessous présentent les taux de croissance et de chômage en comparant les pays au cours du temps. Des convergences réelles apparaissent sur la moyenne période. Ces résultats sont encourageants. Mais les progrès dépendent beaucoup d'une vision commune des politiques économiques en Europe. Sur ce thème, des avancées importantes restent à faire.

Conjoncture forte mais euro faible

Pour cette année 2000, les résultats de l'Europe en matière de croissance économique et d'emploi sont positifs. D'après les chiffres du mois de novembre d'Eurostat, la croissance annuelle du PIB de la zone euro atteindra 3,5 % en 2000. Les prévisions pour 2001 sont de 3,2 %. Le taux de chômage est de 9% ; il devrait encore baisser jusqu'à 8,5 % en 2001.

Pourtant, l'optimisme est relativisé par les performances insolentes des États-Unis. Il y a un an, les prévisions anticipaient une croissance européenne qui pourrait, dès 2001, dépasser celle des États-Unis. Or, la croissance réelle, mesurée sur une base annuelle, du PIB a atteint outre-atlantique 5,3% au 2^o semestre 2000. Les statistiques sur les investissements confirment cette avance : la FBCF a augmenté de 2 % au cours du premier trimestre 2000 aux États-Unis contre 0,7% dans l'euro 11. Il existe donc un fort décalage au détriment de l'Europe.

L'optimisme de l'année 2000 est également tempéré par la baisse permanente de l'euro face au dollar. En 1999, l'euro avait certes perdu de sa valeur passant, de janvier à décembre, de 1 euro = 1,16 dollar à 1,01 dollar. Mais la barre symbolique de la parité avec 1 dollar n'avait pas été franchie. Ce fut le cas dès le mois de février 2000. L'euro est même passé momentanément en dessous de 0,83 dollar le 26 octobre. Cette faiblesse récurrente de l'euro face au dollar au cours de l'année 2000 doit être expliquée. Elle reflète assez largement les problèmes de la zone euro.

Le rôle des variables économiques dites fondamentales est important dans cette évolution. Nous avons en particulier souligné ci-dessus la présence d'un fort différentiel des conjonctures et du potentiel de croissance entre l'Europe et les États-Unis. Ces décalages participent évidemment à la faiblesse de l'euro. Mais il y a plus. Nous pensons, avec beaucoup d'autres aujourd'hui, que la perception floue de la politique économique menée au niveau de l'UE est également un facteur important. C'est sur ce thème que nous voudrions insister.

Les insuffisances de la coordination

Commençons par observer la politique monétaire de la BCE. Les hausses successives du taux directeur représentent une augmentation de 2,25 % en 12 mois. Ce taux était encore à 2,5 % début novembre 1999. Il a été fixé à 4,75% le 5 octobre 2000, après 6 hausses successives. Naturellement, la BCE justifie cette politique par la présence de tensions inflationnistes croissantes. La gardienne de la stabilité des prix met en avant, pour justifier les dernières augmentations, le rôle de l'envolée des cours du pétrole et le poids de l'inflation importée résultant de la baisse de l'euro.

Ce quasi doublement du taux directeur sur un an est très préoccupant. D'abord, il n'a même pas permis d'enrayer le recul de l'euro, même si ce n'était pas le but officiellement recherché par la BCE. Ensuite, et surtout, les hausses du taux directeur auront à terme des effets dépressifs sur les investissements et sur la demande donc sur la croissance et la conjoncture. Ce n'est pas un bon choix pour rivaliser avec le taux de croissance américain.

Faut-il pour autant interpellier la politique de la BCE sans discernement ? Elle peut toujours répondre qu'elle remplit strictement la mission que lui a confié le traité de Maastricht : maîtriser l'inflation. Et elle y parvient. Rappelons néanmoins que c'est une décision du Conseil des gouverneurs de la BCE du 13 octobre 1998 qui a fixé la limite ambitieuse des 2% de taux d'inflation à ne pas dépasser. Ainsi, est-ce la BCE elle-même qui s'est obligée à une extrême rudesse sur ce chapitre.

Mais il faut dépasser la critique immédiate d'une BCE arc-boutée sur l'inflation et sourde aux conditions de l'économie réelle. Le problème est plus complexe et ne repose qu'indirectement sur cette institution. Dans le contexte actuel, la BCE est amenée à

largement assumer les conséquences du manque de coordination des politiques économiques. Les insuffisances apparaissent à trois niveaux : l'absence de policy-mix, une politique de change mal partagée et des politiques salariales hétérogènes.

Absence de policy mix

En l'absence de policy mix, la BCE compense tout ce qu'elle perçoit comme un relâchement en matière de politique budgétaire. Certaines réactions désordonnées des états ne lui facilitent pas la tâche. Quelques exemples illustrent une grande hétérogénéité dans la gestion des finances publiques.

Le choc pétrolier que nous connaissons est par nature un choc «symétrique» qui frappe tout le monde. Les réactions auraient pu être semblables. Mais les états européens ne se sont pas concertés pour gérer la flambée des prix. En particulier, les compensations des hausses par des réductions fiscales n'ont pas fait l'unanimité.

La variété des mécanismes d'attribution des licences UMTS pour la téléphonie mobile ont également des conséquences différentes sur les budgets des États de l'UE. Une harmonisation n'aurait pas été superflue.

Plus généralement, les marges de manœuvre produites par l'amélioration des recettes publiques issues de la croissance sont affectées différemment selon les pays. Cela va des réductions d'impôts aux diminutions des déficits. Là encore les Européens sont désordonnés.

Ainsi se trouve-t-on en présence de deux groupes d'acteurs qui n'ont pas les moyens de se coordonner. D'un côté, une BCE qui durcit sa politique, en toute indépendance, afin de contrer les «états les plus dépensiers. De l'autre côté, des gouvernements qui se consultent insuffisamment en matière de finances

publiques. Dans ce contexte, le Pacte de stabilité et de croissance fonctionne comme un garde-fou, mais pas du tout comme un vecteur de coordination active.

Flou de la politique de change

La BCE et le Conseil Ecofin se partagent la responsabilité des politiques de change. Le Conseil, s'il le souhaite, donne des grandes orientations. La BCE les met en pratique avec, bien sûr, l'inflation

importée en point de mire. Ce partage imprécis ne contribue pas à la clarté de la politique de change de l'euro.

Hétérogénéité des politiques salariales

Gardiennne des prix, la BCE redoute toute dérive salariale. Face à un marché du travail hétérogène elle est, ici encore, appelée à réagir tôt et fortement aux tensions potentielles ou réelles. Ses diagnostics et sa politique seraient plus aisés dans le contexte d'une politique salariale européenne mieux identifiée. La mise en place des *lignes directrices sur l'emploi*, instaurées par le traité d'Amsterdam, constitue un premier pas dans cette direction. Mais, pour respecter l'autonomie des politiques nationales, ces lignes sont déclinées au niveau de chaque état en fonction des spécificités nationales.

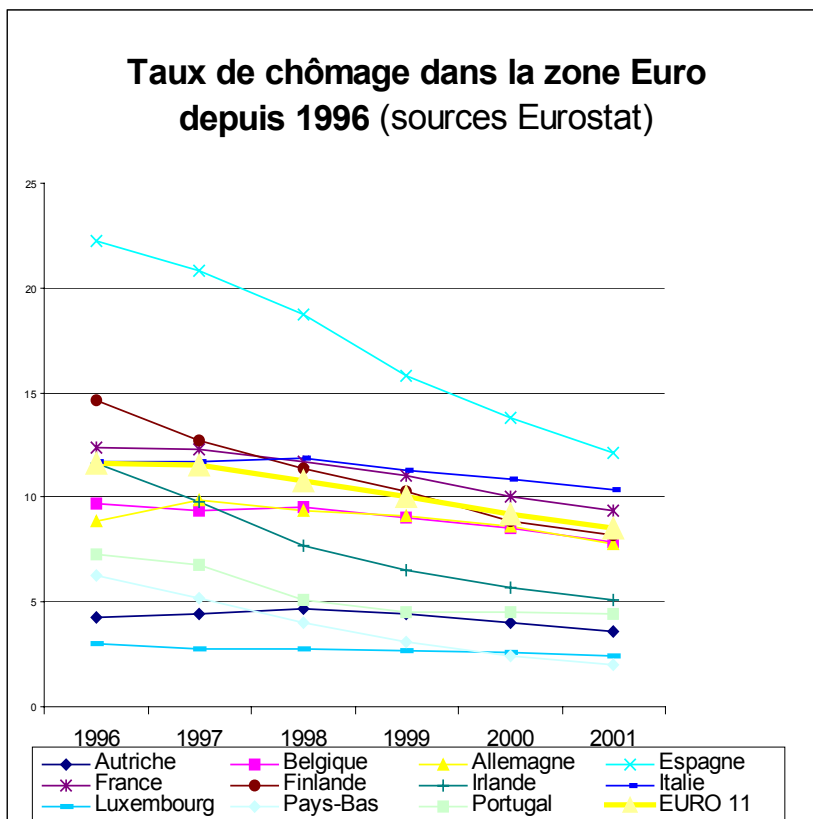
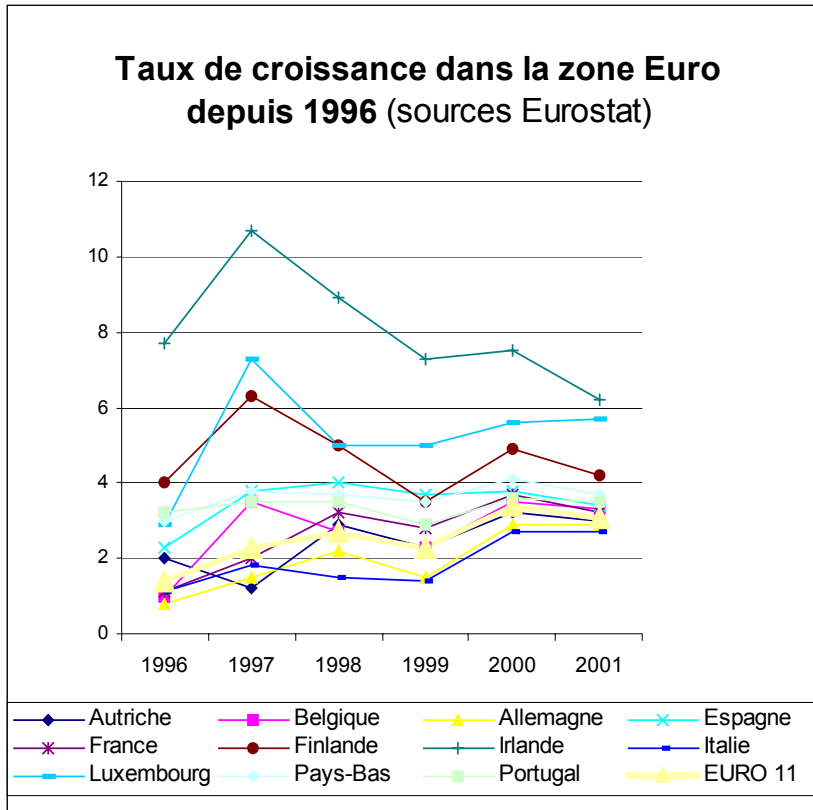
Au total, l'absence de policy-mix et les défaillances dans les coordinations des politiques économiques brouillent l'image de l'économie européenne. A l'intérieur de ce paysage, la BCE et les autorités budgétaires nationales sont conduites à se renvoyer les responsabilités de la fragilité de l'euro et des risques qui pèsent sur le maintien d'une croissance réelle riche en créations d'emplois.

Pour avancer, on retrouve immanquablement la question de l'intégration politique. Le Conseil européen de Nice en décembre 2000 apportera peut-être des débuts de réponse.

Bibliographie

Monnaie et politique monétaire en Europe, Cahiers français n°297, juillet – août 2000, La Documentation française

Questions européennes, Conseil d'analyse économique n° 27, 2000, La Documentation française.



Une entrevue fictive à Francfort

Gilbert Koenig

Voici le compte-rendu d'une entrevue fictive entre le président de la BCE, W. Duisenberg, et un économiste strasbourgeois que l'on désignera par ses initiales G.K.

G.K. : Monsieur le Président, lors d'une table ronde que vous avez animée dans le cadre d'un colloque international organisé par la Banque de France, les intervenants ont souligné que la communication fait partie intégrante des stratégies des Banques centrales (1).

W.D. : J'adhère pleinement à cette idée et j'essaie de la mettre en pratique le plus souvent possible, comme vous pouvez le constater aujourd'hui. Mais, je pense, comme les autres participants à cette table ronde, qu'une stratégie de communication ne consiste pas nécessairement à diffuser toutes les informations. Mon élan récent de franchise sur l'absence d'un risque d'intervention sur le marché des changes et ses conséquences regrettables ont conforté mon opinion sur cette réserve.

G.K. : Ne craignez-vous pas que la rétention d'informations que vous préconisez n'empêche les acteurs économiques et politiques de comprendre l'action de la BCE et qu'elle devienne de ce fait préjudiciable à la crédibilité de l'institution monétaire ?

W.D. : Le débat sur la politique de communication de la BCE s'est essentiellement concentré sur l'absence de publication des détails des votes et des procès-verbaux des réunions du Conseil des gouverneurs et sur le manque d'informations concernant les prévisions d'inflation. La BCE n'a pas considéré comme opportun de diffuser le détail des votes conduisant aux décisions monétaires afin de protéger la liberté d'expression des votants et de renforcer l'engagement de la BCE à prendre des décisions à l'échelle de la zone de l'euro. Quant aux comptes-rendus des réunions du Conseil des gouverneurs, j'estime que mes déclarations au cours des conférences de presse qui suivent ces réunions ne diffèrent pas, sur le fond, de ce que les autres Banques centrales appellent des procès-verbaux (2). Enfin, conformément à la volonté de la BCE d'améliorer la transparence et la prévisibilité de son action, j'ai dévoilé, à la fin de 1999, le taux d'inflation annuel de 1,5 % prévu par la BCE pour 2000 et 2001, en déclarant qu'il correspondait à celui anticipé par la Commission européenne.

G.K. : La lecture des procès-verbaux des réunions monétaires publiées par les autres Banques centrales, comme celle d'Angleterre, fournit des informations beaucoup plus complètes que les présentations nécessairement sélectives des débats du Conseil des gouverneurs au cours de vos conférences de presse. En comblant ce déficit d'informations, la BCE faciliterait certainement la compréhension de certaines décisions monétaires. Elle pourrait encore améliorer la perception de ses décisions en diffusant des informations sur ses prévisions d'inflation. Dans cette optique, vous avez fait connaître le chiffre de l'inflation qu'elle anticipe. Mais, vous avez affirmé vous-même, en 1998, que la diffusion d'un chiffre unique d'inflation anticipée risquait d'obscurcir la perception de l'action monétaire, parce qu'un tel chiffre ne pouvait pas rendre compte de la complexité de l'analyse dont il est issu et que sa publication donnerait l'impression que la BCE réagit mécaniquement à de telles anticipations (3). C'est pour éviter de tels inconvénients que la Banque d'Angleterre et la Banque fédérale de Nouvelle Zélande accompagnent la diffusion de leurs prévisions d'inflation par les analyses qui les fondent avec les hypothèses retenues et les statistiques utilisées.

La transparence et la prévisibilité de la politique monétaire pourraient également être améliorées par une spécification du rôle des indicateurs dans les décisions monétaires et par la levée de certaines ambiguïtés portant sur les objectifs de la BCE.

W.D. : Il me semble pourtant que la BCE affiche clairement son objectif de stabilité des prix à moyen terme qui lui est d'ailleurs imposé par le traité de Maastricht et qu'elle exprime nettement sa volonté de lutter contre l'inflation en lui fixant une limite supérieure de 2% par an.

G.K. : La BCE ne pourrait-elle pas exprimer également sa volonté de lutter contre une déflation éventuelle en définissant une limite inférieure au taux d'inflation ?

W.D. : Comme tout banquier central, je considère que l'inflation est le mal absolu et je ressens une certaine sympathie pour mon collègue W. Poole, président de la Banque

fédérale de Saint-Louis, qui préconise la poursuite d'un objectif d'inflation nulle (4).

G.K. : Je suis certain que votre sympathie s'adresse plus à la personnalité de W. Poole qu'à sa proposition. En effet, il me semble qu'il vous serait difficile de soutenir un taux moyen d'inflation nulle pour l'Europe, car un tel objectif se traduirait nécessairement par une déflation dans certaines régions compensée par une inflation dans d'autres. Or, la déflation possède des effets au moins aussi néfastes qu'une inflation supérieure à 2 %, comme le montrent les exemples de la Chine et du Japon. La BCE semble d'ailleurs avoir écarté, pour l'instant, l'objectif d'inflation nulle, sans avoir cependant spécifié une limite inférieure positive. Or, une telle spécification permettrait celle d'un objectif ponctuel d'inflation qui faciliterait la formation des anticipations.

W.D. : La BCE n'a pas défini une limite inférieure à son objectif d'inflation à cause des difficultés provenant de l'indice harmonisé des prix européens. Mais elle a considéré que, malgré ces difficultés, elle devait fixer une limite supérieure à cet objectif, afin d'éliminer tout risque d'explosion inflationniste. Je suis d'ailleurs convaincu que les citoyens européens, instruits par les leçons de l'histoire, partagent les préoccupations inflationnistes de la BCE.

G.K. : Il est vrai que certains Européens ont été traumatisés dans le passé par des expériences d'hyperinflation. Mais peut-on utiliser ce phénomène survenu, notamment en Allemagne dans les années 20, pour justifier une crainte viscérale de l'inflation de la population actuelle, dont une bonne partie ne connaît probablement pas cet événement? Ne pourrait-on pas plutôt se référer à l'expérience des trente glorieuses qui s'est réalisée, dans un passé plus récent, avec des taux d'inflation non négligeables pour soutenir que les citoyens ne considèrent pas nécessairement une inflation modérée comme un mal absolu? En fait, les préoccupations inflationnistes des citoyens varient d'une façon importante avec la situation conjoncturelle existante, comme le révèlent des enquêtes effectuées depuis 1950 aux États-Unis (5). On peut donc supposer que, pour les Européens, l'inflation est un phénomène largement contrôlé depuis le début des années 90, mais que le chômage est loin d'avoir trouvé une solution. Une enquête récente sur l'opinion européenne semble d'ailleurs conforter cette idée. Elle montre que la majorité des citoyens interrogés considère l'emploi comme objectif prioritaire (6).

W.D. : L'emploi correspond également à l'une de nos préoccupations. Malheureusement, l'action monétaire n'est pas en

mesure d'y remédier directement. En effet, la baisse du sous-emploi européen nécessite essentiellement des mesures sociales et surtout structurelles, comme l'instauration d'une flexibilité du marché du travail analogue à celle existant aux États-Unis.

G. K. : Des travaux récents ont montré que la rigidité des marchés du travail en Europe est loin d'être aussi importante qu'on le prétend et que la flexibilité de certains d'entre eux est comparable à celle existant aux États-Unis (7). Mais, les nombreuses mesures prises en Europe au cours de ces dix dernières années en faveur de cette flexibilité ne semblent pas avoir eu une incidence sensible sur le taux de chômage européen. Par contre, ce taux a baissé nettement depuis que l'Europe est entrée dans une période de croissance tirée par les progrès de la demande intérieure et extérieure. Il est probable que cette baisse a été favorisée par certaines dispositions structurelles, mais qu'elle ne se serait pas réalisée en l'absence d'une amélioration conjoncturelle. Or, une telle amélioration peut être favorisée par la politique macro-économique.

W.D. : La BCE s'efforce de soutenir la croissance économique actuelle et de favoriser ainsi l'emploi, comme le lui impose son second objectif. C'est pour cela qu'elle s'attache à obtenir une stabilité des prix qui doit assurer celle des anticipations inflationnistes, ce qui permet d'assurer un taux d'intérêt réel à long terme faible et de favoriser ainsi la croissance. C'est dans cette optique qu'elle a été amenée à relever les taux d'intérêt nominaux à court terme depuis le mois d'avril 1999.

G.K. : Le citoyen moyen a probablement beaucoup de difficultés à comprendre comment la politique monétaire restrictive menée actuellement par la BCE est susceptible de combattre une hausse des prix qui est due en grande partie à un accroissement exogène des prix de l'énergie et des matières premières. De plus, il n'a pas l'impression que les anticipations portant sur une hausse des prix, hors énergie et matières premières, justifient des mesures aussi restrictives qu'une hausse de 90 % des taux d'intérêt contrôlés par la BCE depuis le mois d'avril 1999. Par contre, il peut craindre que de telles mesures étouffent une croissance économique encore fragile dans la mesure où elle dépend, au moins en partie, de la croissance américaine, qui semble s'essouffler. Cette crainte est confortée par une enquête récente qui montre que le coût des crédits aux entreprises françaises ont subi une forte augmentation entre les mois d'avril 1999 et 2000. C'est ainsi que les taux d'intérêt de certains découverts et des crédits à moyen et à long terme ont augmenté de 1,5 point, ce qui représente des hausses annuelles comprises entre 25 % et 40 % (8). Les effets néfastes sur

la croissance de telles évolutions, qui se manifestent probablement aussi dans d'autres pays européens, ne risquent-ils pas d'être amplifiés par les exigences adressées par la BCE aux gouvernements pour réduire leurs déficits publics ?

W.D. : En exigeant la rigueur budgétaire, la BCE ne demande que l'application des dispositions du pacte de stabilité et de croissance. Ces dispositions visent à éviter le laxisme des gouvernements qui risque de se traduire à terme par une explosion de la dette publique, ce qui obligera la BCE à créer de la monnaie pour financer des déficits publics croissants et à alimenter ainsi l'inflation.

G.K. : L'argument du laxisme des autorités budgétaires n'est-il pas dépassé à l'heure actuelle, alors que les pays européens s'imposent depuis quelques années des restrictions budgétaires pour réduire leur endettement et pour éviter des effets d'éviction? Si certains gouvernements ne réduisent pas actuellement leurs dépenses au rythme préconisé par le pacte, cela ne provient-il pas de la nécessité de compenser les effets restrictifs de la politique monétaire européenne sur le niveau d'activité ?

W.D. : Cette réaction des gouvernements est regrettable. Elle révèle la persistance de l'influence néfaste des principes anciens de la finance fonctionnelle au détriment de la conception saine d'une discipline financière rigoureuse. En effet, la réalisation d'un équilibre budgétaire, ou mieux d'un excédent, conduit à la stabilisation de la dette publique et à son élimination à terme, ce qui permet de dégager des ressources utilisées pour réduire les impôts et les dépenses publiques. De plus, elle assure aux gouvernements des marges suffisantes pour faire face aux effets néfastes de chocs spécifiques par des mesures budgétaires.

G.K. : Il semble que les Etats-Unis se sont inspirés des principes de la finance fonctionnelle que vous considérez comme dépassés, en ne faisant pas de l'équilibre budgétaire un préalable de la croissance, mais en considérant que cette dernière devait permettre de dégager un tel équilibre. Il est à craindre qu'en imposant la priorité d'une stricte discipline financière, conformément à des conceptions encore plus anciennes encore que celles fondant la finance fonctionnelle, la BCE amplifie les effets néfastes de sa politique de taux d'intérêt sur les fondamentaux de l'économie européenne et qu'elle accroisse ainsi la détérioration du taux de change de l'euro par rapport au dollar.

W.D. : La BCE a décidé de mettre fin à cette détérioration, qui n'est pas due à celle des fondamentaux de l'Europe par rapport à

ceux des Etats-Unis, en intervenant directement sur le marché des changes.

G.K. : Les interventions successives de la BCE sur le marché des changes se placent-elles dans le cadre des orientations de la politique de change que doit formuler le Conseil européen, selon le Traité de Maastricht ?

W.D. : Le Conseil n'a pas formulé explicitement de telles orientations. Mais la BCE considère que le souhait exprimé par l'Eurogroupe d'un euro fort peut être interprété comme la définition d'une orientation générale en matière de taux de change.

G.K. : Il semble que les interventions successives effectuées jusqu'ici par la BCE n'aient pas eu plus d'impact sur le taux de change que la politique de taux d'intérêt pratiquée depuis le début de 1999. N'êtes vous pas découragé par de tels résultats, d'autant plus que certains vous en rendent personnellement responsable ?

W.D. : Je répondrai à votre question en reprenant la déclaration suivante que j'ai faite avant mon arrivée à la tête de la BCE : les banquiers centraux, c'est comme la crème, plus vous les frappez, plus ils durcissent (9).

(1) Banque de France, « Indépendance et responsabilité : évolution du métier de banquier central », *Bulletin de la Banque de France*, octobre 2000, n°82, p 95-105.

(2) Déclaration à la Conférence Per Jacobson du 26 septembre 1999, *Bulletin du FMI*, 1^{er} novembre 1999, n°20, p 346

(3) W.D., « ECB : Flexible Strategy Set for EMU », *Financial Times*, 14-10-1998 et discours de W.D. à Dublin, novembre 1998.

(4) W. Poole, « Is Inflation Too Low ? », *Federal Reserve Bank of St. Louis Review*, juillet-août 1999, n° 4, p 3-10.

(5) W. Poole, « Monetary Policy Rules ? », *Federal Reserve Bank of St. Louis Review*, mars-avril 1999, n° 2, p 5-6.

(6) B. Cautrès, D. Reynié (edit), *L'opinion européenne*, Presses de Sciences Po, 2000.

(7) Marché du travail : comparaison internationale, *Economie et statistiques*, n° 2-3, 2000.

(8) Banque de France, « Le coût du crédit aux entreprises », *Bulletin*, n°79, juillet 2000, p 93-95.

(9) Cité dans *Libération*, 20 octobre 2000, p 26.

La stratégie européenne pour l'emploi : bilan 2000 et perspectives 2001

Guy Tchibozo

Définie lors du Sommet de Luxembourg en 1997, la *Stratégie européenne pour l'emploi* s'organise chaque année autour de deux périodes clés : au printemps, les rapports des États membres sur la mise en œuvre nationale des lignes directrices pour l'emploi ; à l'automne, le *Rapport conjoint* de la Commission sur les politiques nationales d'emploi, et la formulation des lignes directrices pour l'année suivante.

Le rapport conjoint de la Commission publié en septembre 2000 permet de faire le point sur la situation de l'emploi dans l'Union, et analyse l'application par les états des recommandations communautaires. Avec les décisions du Sommet de Lisbonne, il sert de base à l'actualisation des lignes directrices pour 2001.

La situation de l'emploi dans l'Union européenne en 2000

Trois tendances dominent la conjoncture de l'emploi dans l'Union.

La première est celle du *reflux du chômage*. Pour la quatrième année consécutive, le taux de chômage global de l'Union a baissé, passant de 9,2 % en 1999 à 8,3 % en août 2000. Le nombre de chômeurs dans l'Union européenne s'établit donc à 14,9 millions en mars 2000, contre un maximum de 18,7 millions en février 1994. Cependant, le rapport mentionne l'inégale répartition des créations d'emploi selon les pays (l'Irlande vient en tête, l'Allemagne en queue), les branches (forte hausse de l'emploi dans l'informatique) et les catégories professionnelles (forte hausse des emplois de cadres, techniciens et vendeurs ; diminution des emplois manuels et des emplois de bureau). En outre, chômage de longue durée et chômage des jeunes persistent.

La deuxième tendance concerne la *décélération de l'emploi à temps partiel et de l'emploi à durée déterminée*. La Commission note que pour la première fois depuis dix ans, les emplois créés l'ont été plus souvent à plein temps qu'à temps partiel. La Commission relève de même qu'en 1999, l'économie européenne a

créé davantage d'emplois à durée indéterminée qu'à durée déterminée.

Enfin, le phénomène de *pénurie de main d'œuvre et de qualifications* se généralise à l'ensemble des marchés du travail de l'Union. D'où un regain d'intérêt pour la hausse sensible du taux d'emploi (proportion des 15-64 ans occupant un emploi) dans l'Union : 62,2 % en 1999 contre 61,3 % en 1998. Le rapport souligne cependant que malgré la pénurie, les tendances inflationnistes demeurent modérées.

L'évaluation des politiques nationales d'emploi

Le rapport évalue ensuite les efforts accomplis par les États membres pour intégrer et mettre en œuvre les lignes directrices et les recommandations communautaires dans leurs politiques nationales. L'évaluation s'effectue par ligne et par pays. Plusieurs observations s'en dégagent.

En premier lieu, les directives européennes exercent clairement un effet de stimulation de l'innovation en matière d'ingénierie des politiques d'emploi. D'où un renouvellement sensible de la gamme des dispositifs, dans un domaine pourtant déjà largement exploré depuis une trentaine d'années. Dans le cadre du premier pilier tout d'abord, l'intervention précoce des pouvoirs publics avant l'entrée en chômage de longue durée (lignes directrices 1 et 2) a ainsi conduit à mettre en place le suivi socio-psychologique (Luxembourg) ou le nouveau départ (France). La particularité de cette dernière formule consiste en ce qu'elle ajoute à la série traditionnelle des fonctions remplies par le service public de l'emploi (remobilisation, bilan professionnel, orientation, formation et placement), une activité d'accompagnement social et personnalisé. En Finlande, les

recommandations sur l'apprentissage tout au long de la vie (ligne directrice 6) se traduisent par une stratégie globale combinant apprentissage individualisé, actualisation des connaissances des formateurs et reconnaissance publique des connaissances acquises. En matière de lutte contre l'abandon scolaire prématuré (ligne directrice 7), la bonne pratique distinguée est le dispositif français des zones d'éducation prioritaires et des classes relais. Autre exemple encore, l'Irlande a connecté 95 % de ses écoles primaires et secondaires à Internet, ce qui concourt à l'adaptation des jeunes aux mutations technologiques (ligne directrice 8).

Dans le cadre du deuxième pilier ensuite, l'Italie met en place un outil destiné à analyser l'effet des nouvelles réglementations, afin de réduire les obstacles au démarrage et à la gestion des entreprises (lignes directrices 10 et-11). L'Allemagne développe des programmes spécialement adaptés au financement des micro-entreprises. En Finlande, l'enseignement de l'entrepreneuriat devient systématique dans tous les cursus professionnalisés.

Le quatrième pilier, destiné à favoriser l'égalité des chances entre hommes et femmes, comporte également plusieurs mesures nouvelles. La Grèce étudie la mise en place de quotas, tandis que l'Espagne se distingue par une réduction supplémentaire de cotisations sociales au profit des employeurs qui embauchent des femmes en chômage de longue durée ou âgées de plus de quarante-cinq ans, ou dans les secteurs où les femmes sont sous représentées. Enfin, pour permettre de concilier vie professionnelle et familiale (ligne directrice 21), le Royaume-Uni lance une campagne nationale de recrutement et de formation de personnel de garderie.

La deuxième observation porte sur le paradoxe français. Le plus souvent, l'évaluation de la commission est qualitative. Soit parce que les indicateurs communautaires ne permettent pas de prendre en compte la diversité des mesures mise en œuvre dans le cadre des plans d'action nationaux, soit parce que les «états ne fournissent pas toujours les données nécessaires, le rapport s'abstient, pour plus de la moitié des lignes directrices, d'établir un classement des performances nationales. Des éléments de classement

sont cependant fournis pour 10 lignes directrices, ce qui permet d'identifier « les meilleurs élèves de la classe Europe ».

La Suède, le Danemark et la Finlande se distinguent particulièrement. L'Allemagne, l'Autriche, l'Italie, le Luxembourg et les Pays-Bas occupent une position moyenne, juste avant l'Espagne, la Grèce, l'Irlande et le Royaume-Uni. La France figure, avec la Belgique et le Portugal, parmi les pays les moins performants au regard des objectifs communautaires en matière de politique d'emploi. Dans le cas de la France, on ne peut manquer d'être frappé par le paradoxe d'un pays qui, avec l'expérience la plus précoce en matière de politique d'emploi (les premiers dispositifs d'insertion professionnelle remontent en France au milieu des années soixante-dix), et la gamme de dispositifs la plus complète et la plus diversifiée, apparaît à ce point éloigné des objectifs communautaires. Les limites des indicateurs de performance ne masquent pas, toutefois, les points sur lesquels les efforts nationaux demeurent insuffisants. Le rapport relève notamment l'insuffisante prise en compte des nécessités d'alléger la fiscalité de l'emploi (LD 14-15), d'adapter l'organisation et les législations du travail (LD 16-18), de réduire la ségrégation professionnelle et les inégalités de revenus entre hommes et femmes (LD 20), et de faciliter l'accueil des personnes à charge (LD 21). L'ensemble de cette évaluation générale se prolonge par une évaluation plus précise de chacune des politiques nationales des pays membres.

Au total, le rapport considère que « les performances en matière d'emploi démontrent qu'un cercle vertueux a été créé » (p. 86). La Commission décerne ainsi un satisfecit à la stratégie européenne pour l'emploi, telle qu'elle se présente à mi-parcours. On peut observer en tous cas que se mettent en place des modalités et des caractéristiques communes (prévention et activation notamment) qui rapprochent les politiques nationales et préfigurent la future politique commune de l'emploi.

MEILLEURES PERFORMANCES NATIONALES PAR LIGNE DIRECTRICE

	PILIER I						PILIER II		PILIER IV	
	1	2	3	6	7	8	10	11	20	21
ALLEMAGNE						●	●	●		
AUTRICHE	●	●				●				
BELGIQUE										●
DANEMARK			●	●	●	●	●	●	●	
ESPAGNE									●	●
FINLANDE	●	●			●	●	●	●	●	
FRANCE									●	
GRECE									●	●
IRLANDE						●			●	
ITALIE							●	●	●	
LUXEMBOURG	●	●	●							
PAYS-BAS				●		●			●	
PORTUGAL										
ROYAUME-UNI	●	●								
SUEDE	●	●	●		●	●	●	●	●	

En 2001, les lignes directrices évoluent

Fidèle à la doctrine exposée les années précédentes, la Commission ne bouleverse pas en profondeur, cette année non plus, la philosophie d'ensemble des LDE pour l'année suivante. L'architecture en quatre piliers est maintenue, de même que la référence récurrente au rôle central de la formation dans la politique d'emploi. Des compléments sont cependant apportés.

D'une part, tirant les conséquences du Sommet de Lisbonne, la Commission replace la stratégie pour l'emploi dans une perspective large et ambitieuse, dont l'objectif est de doter l'Union de l'économie « la plus compétitive et la plus dynamique du monde », et simultanément « capable (...) d'une plus grande cohésion sociale ».

D'autre part, trois principaux objectifs communs aux quatre piliers (*objectifs horizontaux*) sont mis en exergue :

- *l'augmentation du taux d'emploi.* L'objectif est d'élever de près de dix points le taux d'emploi global dans l'Union européenne au cours de la prochaine décennie (70 % contre un peu plus de 62 % actuellement) ;
- *la réalisation d'une économie et d'une société fondées sur la connaissance,*

notamment en systématisant le principe de *formation tout au long de la vie* ;

- le renforcement de l'intervention des *partenaires sociaux* dans la mise en œuvre et le contrôle des politiques d'emploi.

Les états devront présenter au printemps 2001 leurs rapports nationaux sur la prise en compte des lignes directrices et des recommandations contenues dans le Rapport conjoint. L'ensemble de l'expérience de stratégie européenne pour l'emploi mise en œuvre depuis 1997 fera l'objet d'une évaluation complète en 2002.

L impact de l'UEM sur les marchés du travail en Europe

Moïse Sidiropoulos

L'Union Monétaire Européenne (UEM), mise en pratique depuis le 1^{er} janvier 1999, est considérée par les économistes et par les décideurs politiques européens comme un changement majeur de la politique économique en Europe. Ceci nous amène à anticiper des changements considérables dans les comportements des différents agents économiques de la zone euro sur le marché du travail.

Selon la théorie des zones monétaires optimales du prix Nobel Robert Mundell, la perte de flexibilité du taux de change au sein d'une zone monétaire comme la zone euro sera d'autant plus coûteuse que la flexibilité des salaires et la mobilité de la main-d'œuvre seront faibles. Dans cet esprit, certains auteurs préconisent un accroissement de la flexibilité des salaires, d'autant que les marges de manœuvre des politiques monétaire et budgétaire sont relativement étroites à cause de l'instauration d'une Banque Centrale Européenne (BCE) indépendante.

Les questions qui se posent sont les suivantes :

- Dans quelle mesure l'UEM influencera la flexibilité des salaires ?
- Est-ce qu'accroître la flexibilité des salaires est une solution ?
- Est-ce que l'UEM aura un impact sur l'organisation des négociations salariales dans les pays européens ?
- Quelle sera l'impact de l'UEM sur le salaire réel d'équilibre des économies européennes ou encore sur le chômage d'équilibre en Europe ?
- Enfin, quelle sera la relation entre la politique monétaire menée par une BCE et la réforme des marchés du travail ?

L'ambition de cet article est d'apporter des éléments de réponse aux questions précédentes. Avant de répondre à ces questions, il est utile de préciser deux aspects distincts du débat, souvent confondus : l'impact de l'UEM sur la flexibilité des salaires nominaux qui concerne la *sensibilité cyclique* de l'emploi et de la production ; et l'impact de l'UEM sur le

niveau du salaire réel d'équilibre qui concerne le *chômage d'équilibre*. Ces deux aspects du même problème doivent être examinés séparément car leurs mécanismes sont différents.

La flexibilité des salaires et les négociations salariales

L'UEM est susceptible d'influencer les salaires nominaux soit directement en modifiant les incitations des salariés étant donné l'organisation du marché de travail, soit indirectement en modifiant les institutions des négociations.

L'impact de l'UEM sur la flexibilité des salaires nominaux

Nous pouvons distinguer deux approches théoriques opposées :

- La première approche (théorie des zones monétaires optimales) postule que l'UEM accroîtra la flexibilité des salaires nominaux car, en l'absence de politiques monétaires nationales dans la zone euro, cette flexibilité facilitera l'ajustement des économies européennes face aux chocs macroéconomiques. Cet argument est justifié soit par le risque des chocs asymétriques du côté de la demande, soit par le risque d'une politique monétaire européenne qui est transmise sur les pays de la zone euro de manière asymétrique.
- La seconde approche postule que la perte irrévocable de la flexibilité du taux de change dans la zone euro n'entraînera pas une plus grande flexibilité des salaires car les variations du taux de change provoquées par les chocs monétaires et financières représentent la source la plus importante d'instabilité macroéconomique dans les pays de la zone euro.

En effet, la question de l'impact de l'UEM sur la flexibilité des salaires nominaux dans la zone euro est étroitement liée à la question de la substantialité entre la flexibilité du taux de change et la flexibilité des salaires nominaux. L'état non satisfaisant à l'heure actuelle de nos connaissances sur les explications des causes de la rigidité des salaires nominaux rend plus difficile notre réponse à la question.

Au niveau empirique, lorsqu'on observe les expériences des pays européens comme l'Autriche, la Belgique, la France et les Pays Bas, qui ont utilisé une politique de «monnaie forte» par rapport au deutschemark au sein du SME durant les années 80 et 90, nous n'arrivons pas à trouver des cas de réductions des salaires nominaux même pendant des années de chômage élevé. En outre, il n'a pas été démontré empiriquement encore que les chocs du côté de la demande conduisent à une flexibilité plus importante des salaires et des prix.

En conclusion, l'analyse théorique et empirique précédente nous incite à être moins catégoriques que la théorie de zones monétaires optimales quant à l'impact positif de l'UEM sur la flexibilité des salaires nominaux dans la zone euro. Selon certains auteurs, il est même probable que les diminutions récentes des taux d'inflation dans la zone euro fassent que les salaires nominaux deviennent encore plus rigides.

L'impact de l'UEM sur les négociations salariales

Dans l'analyse précédente, nous avons implicitement supposé que les institutions des négociations salariales n'étaient pas influencées par l'UEM. Cependant, l'un des aspects les plus intéressants de l'UEM est qu'elle peut exercer des effets importants sur la structure des négociations salariales des marchés du travail européens.

Selon certains auteurs, l'UEM est susceptible de promouvoir dans un horizon de dix à quinze ans la coordination nationale des négociations salariales. La justification d'une telle prévision est fondée sur le fait que les acteurs économiques des pays de la zone euro prouveront le besoin d'une plus grande flexibilité des salaires nominaux comme substitut à leurs politiques monétaires nationales. Dans ce

contexte, la coordination nationale des négociations salariales peut être perçue par les acteurs économiques nationaux comme le moyen approprié pour obtenir l'objectif de la flexibilité des salaires.

Il existe un certain nombre d'arguments théoriques selon lesquels les négociations salariales coordonnées au niveau national peuvent promouvoir la flexibilité des salaires nominaux :

- La version moderne de l'analyse de Keynes, élaborée par les « nouveaux économistes keynésiens », préconise que la *coordination des négociations salariales* est un moyen approprié pour faire face à la « multiplicité d'équilibres » dans une économie et d'assurer le retour de cette économie vers un équilibre stable où les salaires seront parfaitement ajustés suite à une perturbation.
- Les délais désynchronisés des négociations salariales et des paiements peuvent être à l'origine d'une explication simple de la rigidité d'ajustement des salaires nominaux dans un système décentralisé. En revanche, la *synchronisation des négociations salariales* et des paiements peut rendre les ajustements des salaires plus rapides.
- La rigidité des salaires préconisée par la théorie « *insiders-outsiders* » peut être diminuée dans le cas d'une coordination des négociations salariales au niveau de l'ensemble de l'économie. Puisque les syndicats ont une plus large vision de l'économie, cela permet la prise en compte des intérêts aussi des « outsiders » ayant une faible affiliation au marché du travail. Ceci rend les salaires plus flexibles à la baisse.

En effet, si les négociations salariales coordonnées sont perçues selon l'analyse précédente comme un facteur d'accroissement de la flexibilité des salaires nominaux au niveau d'une économie nationale, l'UEM ne peut que renforcer ce phénomène. Cependant, les développements récents ont tendance à contredire cette intuition car on observe depuis quelques années une tendance dans les pays européens à la décentralisation des négociations. En effet, les réformes des marchés du travail des pays européens visant toujours à la baisse du chômage ont été importantes au cours des quinze dernières années. En règle générale, ces réformes ont cherché à déréglementer les marchés du travail en permettant la

décentralisation des négociations salariales et l'utilisation des contrats de travail plus flexibles. Lorsqu'on compare les décennies 70 et 90, la majorité des pays européens semble être engagé dans une direction de décentralisation des négociations salariales.

Cependant, parallèlement à cette décentralisation *formelle* des négociations, nous observons aussi une tendance nette ces dernières années en faveur d'une coordination *informelle* dans plusieurs pays européens. Cette coordination est exprimée dans différents pays européens par l'établissement des normes consensuelles prenant des différentes formes des « *pactes sociaux* » de modération des salaires.

Le chômage d'équilibre et la réforme des institutions de négociation

L'impact de l'UEM sur la flexibilité des salaires nominaux que l'on vient de présenter est susceptible d'influencer l'ampleur des fluctuations cycliques de l'emploi et de la production. Cependant, une autre question qui se pose ici est dans quelle mesure l'UEM pourrait aussi influencer le niveau du salaire réel d'équilibre et par conséquent le niveau du chômage d'équilibre de la zone euro.

L'impact de l'UEM sur le chômage d'équilibre

Deux mécanismes importants sont privilégiés dans la littérature quant à l'impact de l'UEM sur le salaire réel et le chômage d'équilibre dans la zone euro .

Le premier mécanisme est fondé sur *l'intégration des marchés des biens*. En effet, l'unification monétaire est sensée accroître l'intégration des biens et par voie de conséquence leur concurrence. Dans ce contexte, la demande de biens devient plus élastique par rapport aux prix, ce qui influencera le marché du travail dans deux directions :

- En premier lieu, une demande des biens plus élastique par rapport aux prix signifie une demande de travail plus élastique par rapport au salaire ce qui poussera le salaire réel à la baisse et par conséquent l'emploi à la hausse.
- En deuxième lieu, une demande de biens plus élastique par rapport aux prix signifie que les firmes seront

incitées à réduire leur taux de marges bénéficiaires (mark-up) par rapport à leur coût marginal.

L'effet global sur le niveau du salaire réel reste ambigu, tandis que l'effet positif sur le niveau d'emploi d'équilibre est incontestable.

Le deuxième mécanisme susceptible d'expliquer l'impact de l'UEM sur le chômage d'équilibre dans la zone euro est fondé sur l'interaction entre *la politique monétaire et la négociation salariale*. Le point de départ de cette analyse est la constatation que les syndicats coordonnés agissent stratégiquement en prenant en compte la réaction anticipée de la banque centrale en matière de politique monétaire. Le mécanisme qui est mis en avant ici est celui du *biais inflationniste* de la politique monétaire, développé par Barro et Gordon (1983). En effet, ce biais inflationniste peut être influencé par l'action coordonnée des syndicats. Plus précisément, lorsque le chômage d'équilibre (naturel) est supérieur à l'objectif du chômage visé par la banque centrale, cette dernière sera incitée à faire recours à des biais inflationnistes afin de réduire le chômage à un niveau inférieur au niveau naturel. Plus cet écart entre le chômage d'équilibre et l'objectif de chômage est important, plus le biais inflationniste de la politique monétaire accroit.

Par conséquent, les syndicats coordonnés peuvent influencer le chômage d'équilibre à travers leurs décisions en matière du salaire réel, ce qui les amène aussi à influencer le niveau du biais inflationniste de la politique monétaire de la banque centrale. Si nous considérons que les syndicats sont guidés dans la prise de leurs décisions aussi par l'inflation (en plus du salaire réel et de l'emploi), ces derniers seront incités à compromettre leur objectif du salaire réel afin de réduire le chômage d'équilibre. Un tel comportement des syndicats incite aussi la banque centrale à conduire une politique monétaire moins inflationniste qu'auparavant, ce qui réduit le biais inflation de sa politique monétaire.

Lorsqu'on essaie d'expliquer l'interaction entre la Banque Centrale Européenne (BCE) et les syndicats européens en se plaçant dans le cadre d'analyse théorique précédent, les résultats obtenus ne sont pas les mêmes. En effet, les syndicats nationaux pris séparément paraissent négligeables et dispersés dans la zone euro pour pouvoir influencer séparément le comportement de la BCE en

matière de biais inflationniste même si leurs actions sont coordonnées sur un plan national. Par conséquent la décentralisation des négociations salariales dans la zone euro peut conduire à des salaires réels élevés et un chômage d'équilibre aussi élevé.

La BCE et la réforme des institutions de négociation

La réponse à cette dernière question dépendra de la relation qui existe entre l'indépendance de la Banque Centrale Européenne et la centralisation des négociations salariales. En effet, le projet de l'UEM a été fondé sur le postulat théorique conventionnel de l'indépendance de la Banque Centrale Européenne (BCE), conçue à l'image de la Bundesbank allemande qui est considérée comme l'une des banques centrales les plus indépendantes du monde. Cependant, la création de l'UEM a généré un certain nombre des nouveaux problèmes de coordination qui ne peuvent pas être automatiquement résolus par la seule présence d'une banque centrale (BCE) relativement indépendante.

Un réexamen du cas allemand nous suggère que l'indépendance de la Bundesbank ne constitue pas l'unique caractéristique institutionnelle de l'économie allemande. L'organisation institutionnelle des négociations salariales semble aussi avoir contribué à la capacité de

l'économie allemande à obtenir de faibles niveaux d'inflation et du chômage. En conclusion, la combinaison d'une banque centrale indépendante et d'une centralisation coordonnée des négociations salariales est le secret de la réussite allemande.

Cette analyse peut avoir aussi des implications intéressantes pour la zone euro. Cependant, l'exemple allemand est peu susceptible d'être reproduit au cas européen à cause des négociations salariales fortement décentralisées au niveau européen, ce qui risque d'entraîner des salaires réels élevés et un chômage européen fort. Par ailleurs, les fortes disparités quant à l'organisation des syndicats des salariés et les organisations patronales dans la zone euro signifient que les négociations salariales ne pourront pas être coordonnées sans effectuer au préalable une réorganisation importante des marchés du travail.

En conclusion, la création de l'UEM ne constitue certainement que la première étape d'un processus plus étendu de construction des institutions concernant d'une part la coordination des politiques monétaires et budgétaires au niveau européen et d'autre part le caractère des négociations collectives telles que les négociations sur les marchés du travail. La résolution des problèmes dans la zone euro dépendra largement du développement d'un système important d'arrangements institutionnels.

Les entreprises sont elles favorables à une baisse des salaires ?

Francesco De Palma et Giuseppe Diana

Le chômage constitue le déséquilibre majeur des économies européennes. Dans la logique libérale qui a présidé à la construction européenne, la solution à ce fléau tient en un mot : flexibilité. En flexibilisant le marché du travail, on permettrait aux salaires de s'ajuster à la baisse pour résorber ce chômage . On associe souvent la rigidité à la baisse des salaires aux seuls comportements des salariés. Or, les nouvelles théories du chômage attribuent également le manque de flexibilité des salaires aux entrepreneurs. Cette réticence des employeurs à la baisse des salaires pourrait s'expliquer par la perte d'efficacité du travail qui en résulterait. Pour une entreprise, offrir une rémunération importante peut être un gage de bonne qualité du travail.

Flexibiliser le marché du travail ! Tel semble être le credo des promoteurs de la construction européenne. Cette idée repose notamment sur le fait que la rigidité à la baisse des salaires est à l'origine du chômage massif que connaît l'Europe. Les nouvelles approches du marché du travail ont précisément pour objectif d'expliquer de telles rigidités. Généralement, on considère que le manque de flexibilité des salaires résulte exclusivement du comportement des salariés, essentiellement au travers des syndicats. C'est oublier que le processus de détermination des salaires n'est pas le seul fait des salariés, mais également celui des employeurs. Or ces derniers pourraient eux aussi, et contrairement aux idées reçues, s'opposer à la baisse des salaires. Ce point, s'appuyant sur la théorie dite du « salaire d'efficience », constitue un des enseignements majeurs des nouvelles approches du marché du travail.

Le salaire d'efficience ou la prise en compte de l'efficacité

On assigne généralement à l'employeur la volonté de verser les rémunérations les plus faibles possibles afin de minimiser ses coûts. On ignore de ce fait une composante importante des profits : l'efficacité du travail. Si l'on admet que l'efficacité ou la qualité du travail est d'autant plus importante que le salaire versé est élevé, la décision de l'employeur résulte alors d'un arbitrage entre coût et productivité.

En intégrant ces deux aspects antagonistes du salaire sur les profits, on peut montrer que l'employeur propose un salaire supérieur au salaire concurrentiel. Ce

salaire est appelé salaire d'efficience. Dans cette logique, c'est l'employeur qui est à l'origine de la rigidité à la baisse des salaires. En effet, une telle baisse réduit son profit et ce, malgré la réduction des coûts salariaux, car elle diminue l'efficacité du travail de manière importante.

En d'autres termes, la notion de salaire d'efficience repose sur l'existence d'une relation croissante entre le salaire et la productivité du travailleur. Comment peut-on soutenir l'existence d'une telle relation ? Les nouvelles approches du marché du travail proposent quatre justifications.

Attirer les meilleurs

Du point de vue des compétences, les salariés constituent une population relativement hétérogène. On peut par ailleurs admettre que les travailleurs fixent leurs prétentions salariales en fonction de leurs compétences. Lorsque l'employeur cherche à pourvoir un poste vacant, la rémunération qu'il va proposer influencera évidemment la qualité des candidats qui s'adresseront à lui. En proposant une rémunération faible, l'employeur sait qu'il n'attirera que les travailleurs caractérisés par des compétences médiocres. C'est pourquoi, il est dans son intérêt de proposer des salaires relativement élevés de manière à attirer les meilleurs candidats. On désigne traditionnellement cette approche sous le nom de « modèle d'antisélection ».

Un prêté pour un rendu : le don-contre-don

Une autre justification du salaire d'efficience repose sur le fait que la relation salariale ne se borne pas à une simple notion économique, mais intègre également une dimension sociologique. En effet, selon cette

théorie, la salarié est sensible au caractère équitable de son salaire. Dans cette logique anthropologique, l'employeur est incité à rémunérer de manière relativement importante, c'est-à-dire plus qu'équitable, son employé. Ce dernier perçoit cette sur-rémunération comme un don auquel il répond par un accroissement de son efficacité, accroissement qui constitue le contre-don.

Conserver ses travailleurs

L'employeur peut être incité à verser des salaires élevés à ses employés afin de s'attacher leurs services de manière durable. En d'autres termes, l'employeur tente de réduire la rotation de la main-d'œuvre dans son entreprise. En effet, dans bien des cas, celle-ci constitue une opération coûteuse et est, par ailleurs, source de perte d'efficacité. On peut penser notamment aux coûts des licenciements et aux dépenses nécessaires à la recherche, à la sélection et à la formation du nouvel employé. Pour éviter d'engager ces divers frais, l'entreprise offre des salaires relativement élevés de manière à retenir ses employés.

Eviter le resquillage

Il existe un grand nombre d'emplois, et notamment dans les services, pour lesquels il est extrêmement difficile de

vérifier parfaitement l'ardeur au travail. En effet, un contrôle parfait de la productivité du travailleur nécessiterait des coûts prohibitifs pour la firme. Le contrôle des travailleurs étant imparfait, l'entreprise s'expose alors à du resquillage de la part de ses employés. Afin d'éviter ce resquillage, l'employeur utilise le salaire comme mécanisme incitatif. La logique qui sous-tend ce raisonnement est la suivante : un salaire élevé induit davantage de discipline de travail car, en cas de licenciement pour resquillage, le salarié s'expose à une perte importante mesurée par le salaire qu'il ne perçoit plus.

Il est communément admis que les syndicats sont une source importante de la rigidité à la baisse des salaires. Cependant, les nouvelles approches du marché du travail soulignent que les employeurs peuvent également se montrer défavorables à une réduction des salaires. Ce résultat ne relève pas d'un comportement altruiste de la part des employeurs, mais bien d'un raisonnement économique rationnel s'appuyant sur l'efficacité du travail.

Ces nouvelles approches présentent aussi l'avantage de considérer l'employeur comme un agent moins naïf que dans les théories standards, dans la mesure où celui-ci n'associe plus mécaniquement « baisse des salaires et hausse des profits ».

Évaluation du programme Leonardo dans son application en France

Jacques Trautmann

Parmi les programmes d'action communautaire, celui consacré à la formation professionnelle a été placé sous la figure éponyme de Leonardo da Vinci, pour souligner que les instances européennes en attendent une contribution aux innovations qui dynamisent l'économie. Mis en route en 1995, il a été renouvelé pour 7 ans à partir de cette année 2000. Il bénéficiera de 1,15 milliard d'euros, après les 750 millions engagés pendant les 5 années de Leonardo I. Avec l'achèvement de la première phase du programme devait être effectuée une évaluation de son application dans chaque pays de l'Union. Ce sont les conclusions du rapport français qui vont être présentées ici.

Les projets financés se répartissent pour l'essentiel en deux catégories : d'une part des projets de placements et d'échanges qui permettent à des jeunes, scolaires, apprentis, demandeurs d'emploi ou étudiants, d'effectuer un séjour à l'étranger, de quelques semaines à quelques mois, dans un établissement de formation ou en stage chez un employeur, et qui accessoirement offrent l'occasion à des formateurs de découvrir les conditions d'exercice de leurs collègues européens in situ ; d'autre part des projets pilotes réunissant des partenaires de plusieurs pays pour expérimenter de nouvelles pratiques de formation, d'évaluation des compétences, d'orientation – ils sont censés déboucher sur des programmes ou des modules de formation professionnelle transnationaux, sur la définition de profils professionnels communs dans plusieurs États membres ou sur la détermination de besoins de formation, etc. S'y ajoute une catégorie plus modeste de projets d'enquêtes et analyses donnant lieu à des rapports sur divers sujets relatifs à la formation professionnelle.

En voulant offrir un cadre fédérateur aux initiatives en matière de formation professionnelle initiale et continue, Leonardo s'était donné des ambitions très vastes mais quelque peu confuses. Son Cadre Commun d'Objectifs comportait 19 items, et il a été nécessaire de les compléter en fixant cinq priorités : favoriser l'acquisition de compétences nouvelles, rapprocher des entreprises les établissements d'enseignement et de formation, lutter contre l'exclusion,

promouvoir l'investissement dans les ressources humaines et généraliser l'accès aux connaissances par les outils de la société de l'information. Ces orientations sont bien celles qui ressortent du Livre blanc *Enseigner et apprendre - Vers la société cognitive*, dont la clé est l'établissement d'un rapport nouveau à l'emploi, tenu désormais pour être de plus en plus changeant et incertain.

La décision créant Leonardo I a prévu que chaque État membre produise un rapport sur la mise en œuvre et l'impact du programme fin 1999¹. Sa période d'élaboration, la fin de l'année 1999, correspond à la fin du programme mais non à l'achèvement des projets qu'il a permis de financer. Il porte donc à la fois sur des projets terminés (qui ont démarré en général en 1995 et 1996) et sur des projets encore en cours fin 1999. Le manque de recul temporel qui en résulte souligne une ambiguïté quant à la finalité de l'évaluation demandée. S'agit-il d'estimer si l'exécution du programme a permis de répondre aux objectifs qui lui avait été fixés ou seulement d'en identifier les difficultés de fonctionnement pour améliorer sa mise en œuvre ultérieure ? L'absence de délai entre le terme administratif du programme et la production de son évaluation incite à privilégier la seconde hypothèse qui évite de s'interroger sur le bien fondé des orientations initiales de Leonardo.

¹ Les deux ministères français concernés, chargés respectivement de l'éducation et de la formation professionnelle ont confié aux deux centres associés au Céreq de Strasbourg et de Besançon, ce travail d'évaluation : N. Gartiser, A. Larceneux, J. Trautmann, E. Triby, *Évaluation du programme Leonardo da Vinci I en France de 1995 à 1998*, mars 2000.

Flou dans l'articulation des projets aux objectifs du programme

Si l'on s'en tient à un critère quantitatif, on constate que le nombre de projets financés chaque année, dont les promoteurs étaient français, a été élevé, comparativement aux autres pays. Mais si l'on s'interroge sur l'adéquation entre les objectifs communautaires et ceux des porteurs de projets, on constate que beaucoup d'entre eux ont eu des difficultés, d'abord pour traduire leur projet dans des termes acceptables par la Commission, puis pour appliquer concrètement ce qu'ils avaient affiché. Il est significatif que dans les rapports finaux examinés, la plupart n'explicitent pas la relation existant entre l'exécution du projet et le Cadre Commun d'Objectifs, comme cela leur était demandé.

En revanche l'effet de labellisation assuré par la sélection d'un projet et d'un organisme au titre de Leonardo est indéniablement valorisé et recherché, davantage que l'ambition de participer, par une démarche innovante, à la transformation des pratiques et des systèmes de formation. Ce programme apparaît donc d'abord comme une opportunité offerte à des acteurs de la formation de faire ainsi financer leurs propres projets.

Des résultats en forme d'esquisses

Par rapport à leurs ambitions initiales, les porteurs de projets expriment très majoritairement un jugement positif sur le bilan, final ou provisoire, de leur action, dans une proportion de 4 réponses sur 5. Les commentaires qui accompagnent ces réponses mettent en évidence des appréciations plus nuancées, qui mêlent les sujets de satisfaction et de désappointement. Concernant les résultats proprement dits, certains insistent sur les difficultés à valoriser ce qui a été produit. Pour cela, il faudrait que les autorités compétentes, pouvoirs publics et partenaires sociaux, acceptent de s'intéresser au travail fourni. Parfois sont exprimés des regrets que la phase de diffusion ait dû être réduite voire supprimée en raison des limites budgétaires imposées dès la contractualisation (une réduction de la subvention demandée, parfois d'un tiers, paraît avoir été systématiquement appliquée). La même idée se traduit souvent par l'intention de déposer un nouveau projet Leonardo ayant spécifiquement pour objet la valorisation et la

diffusion des produits et des outils réalisés mais qui n'existent encore que comme prototypes.

L'examen des types de produits mentionnés pour les projets achevés ou en cours montre, sans surprise, que ce sont les modules de formation qui apparaissent les plus nombreux. Les produits relevant de méthodologies d'analyse ou d'anticipation de besoins en formation, et de description de profils professionnels représentent ensemble une part équivalente. Les outils d'évaluation de compétences sont aussi relativement nombreux, alors que les dispositifs de certification occupent une place marginale. On peut également estimer trop modeste la place prise par la constitution de réseaux de formation, comme celle de la production de matériels d'enseignement ouvert et à distance.

Quant aux projets de placements et d'échanges, les réponses sur leurs résultats paraissent très convenues et s'avèrent très semblables entre les différents porteurs de projets. Ainsi les placements favorisent-ils en général un triple apprentissage : "celui de l'exercice de leur futur métier dans une entreprise, celui de la découverte du travail dans un contexte européen, celui enfin de la pratique d'une langue étrangère en situation professionnelle". Dans la mesure où la plupart de ces projets font état de procédures d'évaluation et de reconnaissance des acquis, on aurait pu s'attendre à ce que les responsables de projets soient invités à rendre compte de la synthèse des résultats ainsi obtenus, mais tel n'est pas le cas.

Des résultats réifiés en objets-produits

La tentation du formalisme administratif qui pèse sur les relations entre la Commission et les porteurs de projets se traduit notamment dans la valorisation d'une matérialité des résultats obtenus à l'achèvement des projets. Ainsi, les rapports d'activité fournissent-ils des inventaires de produits identifiés par leur type et leur support, présentés sans hiérarchie, et parmi lesquels il n'est en général pas possible de distinguer entre les outils essentiels sur lesquels reposent la réalisation de l'objectif qui était visé, et des réalisations annexes, qui peuvent avoir une utilité pratique, mais dont la mention n'apporte aucun élément supplémentaire pour la compréhension de ce qui représente l'acquis principal au terme du projet entrepris.

En outre, l'absence générale de diffusion des résultats produits par les projets oblige à s'interroger sur la pertinence d'une logique qui attend d'un hypothétique marché de la formation qu'il assure par lui-même la promotion d'innovations susceptibles d'entraîner des changements dans les pratiques et dans le fonctionnement des systèmes de formation. Cette confiance faite au marché, qui induit une valorisation discutable des objets-produits, entraîne a contrario une sous-estimation de l'intérêt qu'offrent les processus expérimentés. Bien des projets en effet ont engagé une démarche qui, pour déboucher réellement sur une innovation, a encore besoin d'être poursuivie (pas forcément dans le cadre de Leonardo), et éventuellement testée par d'autres acteurs.

Quels « impacts » du programme lui-même ?

Sur les conséquences pour la qualité des systèmes de formation, les réponses recueillies sont toujours formulées au futur ou au conditionnel et ne fournissent qu'exceptionnellement de descriptions d'effets constatés, quand elle ne prend pas une forme emphatique qui ne laisse pas présager une application réelle.

L'articulation de la formation à l'emploi est traitée sous des angles bien spécifiques. Le premier s'intéresse à l'amélioration des conditions d'employabilité que procure une expérience de mobilité européenne. Le deuxième s'attache à développer les modes de formation en alternance, et plus particulièrement l'apprentissage. Le troisième, le plus fréquent, est construit autour d'un métier pour lequel on cherche à définir ou à préciser un profil professionnel dont on déduit un programme, ou tout au moins des modules de formation. Enfin le quatrième se veut aussi promotion d'un métier mais, cette fois, c'est le propre métier des acteurs du projet qu'il s'agit de défendre et de faire reconnaître.

Enfin, l'articulation formation - emploi est traitée dans certains projets à partir de publics déterminés rencontrant des difficultés particulières sur le marché du travail (jeunes de bas niveau scolaire, handicapés). Le constat global est qu'ils visent d'abord, voire exclusivement, les formateurs intervenant au bénéfice de ces publics. Les projets traitant des possibilités d'emplois pour les personnes en quête

d'insertion ou de réinsertion restent l'exception.

En matière d'incitation à se déplacer dans l'espace européen, quelques projets se sont donné comme objectifs d'élaborer des outils susceptibles de favoriser la mobilité, notamment à l'intention des établissements qui souhaitent trouver des lieux de stages à l'étranger (sans bénéficier forcément d'un programme de placements), ou pour inciter des jeunes à tenter de chercher un travail à l'étranger. Mais ces démarches restent marginales, la logique dominante semble être de considérer que la mobilité européenne se confond avec la possibilité de bénéficier de bourses Leonardo. On ne peut alors que s'interroger sur les dispositions que prennent les structures qui ont bénéficié du financement d'un, voire de plusieurs projets successifs de mobilité, pour poursuivre l'expérience après le terme du financement européen. Il faut aussi relever que rares sont les porteurs de projets de mobilité à se préoccuper aussi de favoriser l'accueil en retour de jeunes des autres pays de l'Union en France.

Parce que le nombre de jeunes qui peuvent espérer en bénéficier dans le cadre de Leonardo restera toujours dérisoire par rapport à la demande, ne faudrait-il pas que le premier résultat des projets de placements se situe sur le plan des possibilités de démultiplication en matière de mobilité ? Or l'attention de la Commission se porte surtout sur la variété, bien normale au demeurant, des formes et des contenus pris par ces placements ; mais la seule expérimentation de cette diversité ne saurait permettre de trouver les solutions qui rendraient accessible la mobilité intra européenne à tous les jeunes en formation professionnelle.

Partenaires d'occasion par nécessité

Trop souvent, la constitution des partenariats semble avoir été traitée comme une contrainte imposée par le programme pour que le projet soit éligible au financement européen, même lorsque le porteur de projet ne s'est pas contenté de s'associer des partenaires sur le mode de la sous-traitance et qu'il a établi avec eux des relations d'échanges réciproques jugées enrichissantes. Que ce soit pour les projets mobilité ou pour les projets pilotes ou enquêtes et analyses, la volonté d'établir des relations durables avec des partenaires européens

est rarement manifeste. Le programme lui-même, en valorisant peu cette dimension du

partenariat en tant que résultat possible du projet tend à renforcer cette réduction instrumentale des partenariats.

Envisager les partenariats comme une finalité et non pas simplement comme une condition d'éligibilité des projets engagerait à montrer davantage d'exigence, tant lors de l'examen initial des projets que lors des évaluations intermédiaires et finales, quant à l'équilibre des relations entre partenaires, et notamment à l'absence de partenaires « dormants ». Si le bénéfice qu'ils retirent du projet n'a pas à être nécessairement de même nature (par exemple lorsqu'il y a transfert de compétences), il doit cependant avoir une réalité suffisante pour justifier une contribution active de chacun d'eux. C'est pourtant l'établissement de relations durables entre partenaires qui constitue la première manifestation de la dimension européenne des projets Leonardo.

Logique de projet ou de programme

L'interrogation initiale sur le sens attendu de l'évaluation posait une alternative : veut-on savoir si les projets financés ont permis l'expérimentation d'innovations en matière de formation et des changements dans les systèmes d'enseignement et de formation professionnels, ou si dans une perspective simplement fonctionnaliste, des aménagements devraient être apportés pour augmenter le nombre de projets de qualité et éviter des complications et des défauts de transparence dans les procédures appliquées ?

D'aucuns estimeront que les deux approches sont nécessaires et complémentaires, ce qui peut s'entendre jusqu'à un certain point. Mais on ne saurait éluder la tension inévitable entre elles : la logique de projet suppose la volonté de réaliser une idée et la mobilisation de ressources pour ce faire ; la logique de programme traduit une

préoccupation première de justification en référence à des critères prédéterminés, la validité d'un projet étant admise dès lors que l'utilisation des moyens qui lui ont été alloués s'est faite dans le respect des règles fixées. Dans la logique de projet, l'idée de départ doit être mise à l'épreuve de sa pertinence au regard du problème qu'elle est censée résoudre, au besoin qu'elle prétend satisfaire. Mais une fois la sélection opérée, c'est la volonté de créer les conditions de la réussite qui devient prioritaire. Dans la logique de programme, l'exigence de conformité est permanente : conformité aux conditions d'éligibilité des projets au départ, conformité aux règles de leur exécution ensuite.

Or, si Leonardo est fondé sur la promotion de l'initiative, celle d'une structure ou celle de personnes, il multiplie pourtant les obstacles d'ordre administratif ne permettant pas l'exercice par ces acteurs d'une rationalité bien informée, il impose une pesanteur des consignes et des contrôles empêchant parfois la bonne réalisation du projet, il contraint à respecter des conditions d'exécution budgétaires qui condamnent le porteur de projet à consacrer un temps considérable à composer avec sa structure et ses partenaires.

Par ailleurs, ce programme est construit sur le modèle du marché, appliqué à la formation, mais c'est une logique surtout bureaucratique qui semble à l'œuvre dans les relations de la Commission avec les porteurs de projets, eux-mêmes appelés à démultiplier vers leurs partenaires les contraintes propres à cette logique. Enfin, Leonardo préconise une logique de production clairement finalisée alors que, par ailleurs, les restrictions budgétaires imposées dès la signature des conventions limitent les chances d'aboutissement d'une telle issue.

Sites Internet

BCE : <http://www.ecb.int>

Union européenne : <http://www.europa.eu.int>

Parlement européen : <http://www.europa.eu.int>

Eurostat : <http://www.europa.eu.int/eurostat.html>

LES ÉVÉNEMENTS MARQUANTS (JUIN – SEPTEMBRE 2000)

Gérard Lang

8 juin :

La Banque Centrale Européenne (B.C.E.) relève son taux directeur de 3,75 à 4,25 %.

19–20 juin :

Conseil européen à Feira (Portugal).

23 juin

Signature à Cotonou d'un Accord entre l'Union Européenne (U.E.) et les Etats A.C.P. (Afrique, Caraïbes, Pacifique) qui succède à la Convention de Lomé et qui engage pour vingt ans les relations entre les signataires.

27 juin

Devant le Bundestag à Berlin, Jacques Chirac propose que dès le 1^{er} janvier 2001 un *groupe pionnier* d'Etats européens élabore une *Constitution européenne*. Il contribue ainsi au débat suscité par le ministre des Affaires Etrangères allemand, Joschka Fischer.

1^{er} juillet

Début de la présidence française de l'Union européenne.

6 juillet

Marché unique. Le Tribunal de Première Instance de l'U.E. condamne le groupe Volkswagen à une amende record de 90 millions d'Euros pour non respect des règles de la concurrence.

11 août

Japon. La Banque centrale du Japon met fin à sa politique du taux zéro : elle porte à 0,25 % le taux au jour le jour, estimant que « *les craintes déflationnistes se sont dissipées* ».

17 août

Allemagne. La vente aux enchères des licences de téléphonie mobile rapporte 50,519 milliards d'euros.

31 août

La B.C.E. relève son taux directeur de 4,25 % à 4,50 %. L'euro, qui était tombé à son plus bas niveau historique (0,8844 \$) le 30 août, remonte à 0,9003 \$.

6 septembre

L'euro atteint un nouveau plancher historique avec 0,8812 \$ et 93,11 yens. Depuis le 1^{er} janvier 1999, il s'est déprécié de plus de 25 % par rapport au dollar (de 14% depuis le 1^{er} janvier 2000).

5–10 septembre

La hausse du prix du pétrole (35 \$ le baril de brut, soit 159 litres) provoque des manifestations des transporteurs routiers en Europe, notamment en France où ils bloquent les raffineries. Les Etats de l'U.E. réagissent à la crise en ordre dispersé.

8–10 septembre

Réuni à Versailles, le Conseil Ecofin est consacré à la faiblesse de l'Euro. L'absence du Président de la B.C.E. est critiquée.

11 septembre :

La B.C.E. intervient sur les marchés des changes en achetant 25 milliards d'Euros. Malgré cela, l'Euro atteint un nouveau plancher historique à 0,8525 \$ le 15 septembre.

L'Union Européenne lève les sanctions contre l'Autriche.

22 septembre

A la surprise générale, et pour la première fois, achats concertés d'Euros sur les marchés des changes par la B.C.E., la Réserve Fédérale américaine et les banques centrales du Japon, d'Angleterre et du Canada, qui font remonter l'euro à 0,8765 \$. La B.C.E. déclare dans un communiqué que cette intervention concertée avait été décidée par les Banques centrales « *en raison de leur inquiétude commune concernant les implications potentielles pour l'économie mondiale des récents mouvements du taux de change de l'Euro* ».

Le même jour, le Président des Etats-Unis, Bill Clinton, décide de puiser 30 millions de barils de pétrole dans les réserves stratégiques américaines sur une période de 30 jours. Cette annonce fait baisser le prix du baril de 35 à 32,68 \$.

28 septembre

Appelés à se prononcer par référendum, les électeurs danois rejettent à une majorité de 53,1 % l'adhésion de leur pays à l'Union monétaire européenne.

LES ÉVÉNEMENTS MARQUANTS (JUIN – SEPTEMBRE 2000)

5 octobre

La B.C.E. relève son taux directeur de 4,50 % à 4,75 % (soit une hausse de 2,25 points en 11 mois ; c'est la septième hausse depuis novembre 1999).

14 octobre

Marché unique. La Commission donne son accord à la fusion Vivendi - Seagram (qui devient ainsi le numéro deux mondial de la communication).

16 octobre

Dans une déclaration au *Times*, le Président de la B.C.E., Wim Duisenberg, laisse entendre qu'une intervention sur les marchés des changes ne serait pas opportune compte tenu de la crise au Proche-Orient. Ces propos suscitent de nombreuses critiques.

27 octobre

Pour la première fois, le taux de change entre l'euro et le dollar réagit à une donnée économique négative pour les États-Unis: à l'annonce d'une hausse nettement moins forte que prévue du P.I.B. américain au 3^e trimestre (+2,7% contre +5,6% au 2^e trimestre), l'Euro passe de 0,8290 \$ à 0,8410 \$.

3 novembre

La B.C.E. intervient de nouveau — et seule — sur les marchés des changes « *étant donné son inquiétude concernant les répercussions internes et externes du taux de l'Euro, y compris son impact sur la stabilité des prix* ». (Le taux d'inflation dans la zone Euro pour septembre 2000 atteint 2,8% par an).

5 novembre

Nouvelle intervention de la B.C.E. sur les marchés des changes - suivie d'une autre le 9 novembre - : elle achète pour 1 milliard d'euros (Ses réserves de change s'élèvent à 276,8 milliards d'euros). Après un bond à 0,8730\$, l'euro retombe à 0,8569\$.

Le Président de la Bundesbank, Ernst Welteke, affirme le 9 que l'euro est sous-évalué d'environ 25 %. Le 10, le Commissaire européen chargé des questions économiques et monétaires, Pedro Solbes, déclare que « *l'euro devrait se redresser en raison du ralentissement de l'économie américaine* ».

11 novembre :

La Commission recommande au Conseil des Ministres des Finances d'adopter les programmes de stabilité réactualisés de l'Allemagne (qui prévoit l'équilibre budgétaire pour 2004 avec un ratio de la dette publique passant de 60% à 54,5% du P.I.B.), des Pays-Bas (ratio de la dette publique ramené à 50 % du P.I.B.) et de la Finlande (ratio de 32% en 2004).

OBSERVATOIRE DES POLITIQUES ÉCONOMIQUES EN EUROPE

Pôle économique de gestion et d'économie (PEGE) – 61, avenue de la Forêt Noire —67085
Strasbourg Cedex – Email : opee@cournot.u-strasbg.fr

Directeur de la publication : Michel Dévoluy, Chaire Jean Monnet

Coordination rédactionnelle : Francesco De Palma, Giuseppe Diana

Imprimé dans le cadre des Universités Louis Pasteur (ULP) et Robert Schuman (URS).

Numéro ISSN en cours.

Co-responsabilité de l'OPEE : Michel Dévoluy et Moïse Sidiropoulos.

Ont participé à la rédaction de ce bulletin : - Francesco De Palma, Maître de Conférences, URS (GRICE - TIPEE) - Michel Dévoluy, Professeur, URS (GRICE – TIPEE) – Giuseppe Diana, Maître de Conférences, URS (GRICE - TIPEE) – Gilbert Koenig, Professeur, ULP (BETA) - Gérard Lang, ULP (BETA) - Moïse Sidiropoulos, Maître de Conférences, ULP (BETA) - Guy Tchibozo, Maître de Conférences ULP (CEREQ) – Jacques Trautmann, ULP (CEREQ).

Conception graphique : Pierre Roesch, Strasbourg, - Mise en page : Thierry Stollé.

Ce Bulletin est disponible aux adresses postales et électroniques de l'Observatoire. – Chaque auteur peut y être contacté.