

Dominique Andolfatto et Sylvie Contrepois (dir.)

SYNDICATS ET DIALOGUE SOCIAL

Les modèles occidentaux à l'épreuve



P.I.E. Peter Lang

Introduction

Comment ont évolué les modes de régulation du travail compte tenu des transformations profondes intervenues dans le monde et dans les entreprises depuis une trentaine d'années ?

Quinze études de cas nationaux – en Europe et en Amérique du Nord – permettent de faire précisément le point et de dépasser des clichés ou des anachronismes qui marquent bien souvent le débat social. Il s'agit d'appréhender clairement les systèmes de relations professionnelles. Comment se sont-ils édifiés ? Quels sont leurs principaux acteurs ? Comment ont-ils évolué ? Les relations professionnelles renvoient en l'occurrence aux rapports collectifs liés au travail, soit dans les entreprises, les branches d'activité, ou aux niveaux multi-professionnels, aux rapports entre les représentants des salariés (habituellement les syndicats) et les employeurs (et leurs organisations), avec pour objectif l'élaboration de procédures qui régissent ces rapports et de règles de contenu, par exemple le niveau des salaires ou le temps de travail (Bevort, Jobert, 2011). On parle aussi de « dialogue social » (voire de « démocratie sociale » ou de « démocratie au travail »), entre les « partenaires sociaux » que constituent donc les syndicats et les employeurs.

En dépit d'histoires économiques qui présentent de nombreuses différences entre les pays observés, ne serait-ce qu'en termes de temporalité, bien des parallèles apparaissent toutefois. De fait, « les relations professionnelles en Europe possèdent un certain nombre de traits fondamentaux » (Slomp, 2000) : prévalence historique de la négociation collective (entre syndicalistes et employeurs) par branche d'activité, participation des travailleurs à l'adaptation des conventions collectives au niveau des entreprises, interventionnisme des gouvernements... L'Amérique du Nord partage également ces caractéristiques mais les sphères professionnelle et politique sont beaucoup plus distinctes, et le niveau local est privilégié, avec de nombreuses formes d'arrangements.

En Europe, trois modèles dominaient à la fin du 20^e siècle : un modèle britannique ou anglo-saxon (plus proche des États-Unis que de l'Europe continentale) qui « laisse une grande liberté de négociation aux acteurs syndicaux et patronaux », un modèle allemand et, plus largement, de l'Europe du Nord-Ouest (ou rhénan) qui privilégie des négociations centralisées par branche (avec un sous-groupe constitué par les pays scandinaves qui a poussé le plus loin l'homogénéisation entre syndicalisme et politique),

un modèle des pays latins dans lequel « l'État joue un rôle prépondérant du fait de l'héritage jacobin et du poids du secteur public » (Slomp, 2000).

Avec la globalisation de l'économie et la révolution technologique, tous les systèmes de relations professionnelles ont connu de fortes tensions depuis le dernier quart du 20^e siècle, ce que soulignent les différentes études réunies dans ce livre. Ces tensions ont remis en cause, plus ou moins fortement, les différents « modèles » qui s'étaient construits. Certains pans de ces systèmes se sont même effondrés, comme cela apparaît clairement dans le cas américain. D'autres sont devenus artificiels parce que, tout en cherchant à préserver un idéal de progrès et d'égalité, ils ont été de plus en plus décalés par rapport à l'économie réelle, comme dans le cas français (Hairault, 2015). Au total, tous tendent à évoluer vers un système dual. D'une part, un (ou des) noyau(x) demeurent relativement stable(s), comme en Allemagne ou dans les pays nordiques (voir les chapitres 1, 5 et 15). D'autre part, les règles existantes sont remises en cause dans des îlots sinon des secteurs, toujours plus nombreux et étendus, où prévalent la libéralisation, l'absence de régulation collective, des droits sociaux *a minima*. Dans ces secteurs, des standards minimums individuels se substituent aux règles collectives (Frege, Kelly, 2013). En France, d'une certaine manière, les projets d'une « déclaration des droits du travail » (Badinter, Lyon-Caen, 2015) et de révisions, nombreuses, du code du travail s'inscrivent dans cette perspective. Dans l'Europe du Nord-Ouest, à l'exemple de l'Allemagne, se développe plus spécifiquement « une société à plusieurs niveaux : les salariés de grandes entreprises, couverts par des conventions collectives et une masse croissante de travailleurs pauvres » (Basilien *et al.*, 2012) et inorganisés : sous-traitants, personnels des services, travailleurs migrants... Enfin, suivant l'exemple américain, le nombre de conventions collectives ne peut que reculer faute de syndicats pour les négocier.

Durant ces trente dernières années, une dimension supplémentaire est apparue : l'affirmation de l'Union européenne avec ses normes propres mais aussi une dynamique favorable à la libéralisation. Cette européanisation a produit un effet double et contradictoire, assurant la diffusion d'un certain « modèle social européen », avec des institutions d'information et de consultation des travailleurs, mises en place notamment dans les « nouveaux pays » d'Europe centrale et orientale (comme les études de cas de la Bulgarie et de la Roumanie le montrent), et même une transnationalisation de ce dialogue, à travers les comités d'entreprise européen (voir les chapitres 4 et 13). Cependant, elle a également permis la remise en cause des conventions collectives nationales, à travers des détachements de salariés entre pays européens, ce qui a favorisé le dumping social et déstabilisé les systèmes sociaux, pour ne pas parler de la limitation des formes classiques d'action collective (Andolfatto, Labbé, 2009).

L'eupéanisation est également à l'origine de politiques drastiques de lutte contre la crise économique et, en lien avec la politique de l'euro, contre la crise de la dette. Cela a conduit à des réformes sociales en profondeur, remettant en cause l'État social hérité de 1945 ou obligeant des États fragiles à se restructurer. L'exemple le plus emblématique est celui de la Grèce (voir le chapitre 9). Mais le Portugal, l'Espagne, l'Italie, le Royaume-Uni (voir les chapitres 6, 10 et 14) ont également lancé dans les années 2010 des réformes d'ampleur, révisant les règles de la négociation collective, imposant la flexibilité du travail, la modération voire la réduction des salaires et des retraites... Cela a soulevé d'importants mouvements de contestation. Mais ceux-ci n'ont pas renversé, ni vraiment réussi à avoir un impact sur le cours des évolutions. Ces changements se sont donc produits dans un contexte de « marginalisation temporaire ou durable des partenaires sociaux » (Vielle, 2012). Au fond, cela renvoie au déclin des organisations syndicales – en tant que mouvements sociaux – entamé dans le dernier quart du 20^e siècle, même si celui-ci a été plus ou moins accentué selon les pays et si des syndicats ont assez bien résisté, voire consolidé leurs positions, dans certains pays, comme l'Italie ou la Belgique (voir le chapitre 3). Ce déclin pourrait être vu comme une sorte de point aveugle de la sociologie des relations professionnelles. Ce sont d'abord les efforts faits par les syndicats pour « affronter la mondialisation, les nouvelles organisations ou la perte d'adhérents » qui ont monopolisé l'attention et la recherche (Slomp, 2000 ; Frege, Kelly, 2006). En revanche, le décrochage syndical, sinon de la forme syndicale, n'ont guère été interrogés, sauf à insister sur certains effets de contexte.

Enfin, la révolution technologique et numérique, la digitalisation, conduisent à multiplier les modes de communication et interfaces dématérialisées et horizontales dans et hors des entreprises. Cela remet en cause les cadres hiérarchiques traditionnels, rend plus floues les frontières de l'entreprise avec le monde extérieur, voire les frontières du salariat, compte tenu du développement du travail à distance, accélérant la circulation de l'information, favorisant les nouvelles collaborations et une transformation des métiers, ce qui oblige – notamment – à revoir les modèles de relations sociales traditionnels et de dialogue collectif (Mettling, 2015).

Au total, le lecteur verra que les systèmes de relations professionnelles et leurs acteurs, syndicats et employeurs, sont souvent éloignés des images d'Épinal qui peuvent perdurer parfois. La globalisation et son cortège de restructurations et de recompositions économiques, l'eupéanisation et ses ambivalences, les nouvelles technologies de l'information et de la communication, le contexte de la crise de la dette, sans omettre les mutations des acteurs ont engendré un désordre important ainsi que l'émergence de zones grises, non régulées sinon sans véritables droits sociaux, même si

certaines modèles nationaux, en raison des cultures socio-politiques qui les soutiennent, résistent mieux que d'autres.

Après la mort du compromis fordiste, serait-ce celle du « modèle social européen » pour reprendre une formule qui est un peu une auberge espagnole ? C'est ce qu'affirmait Mario Draghi, nouvellement nommé à la tête de la Banque centrale européenne, dans une interview au *Wall Street Journal* le 24 février 2012. Mais de ces changements, souvent profonds, on peut avoir deux lectures : soit « la régression sociale », soit « l'urgence de trouver des réponses pragmatiques » à des transformations accélérées (Basilien *et al.*, 2012). La première lecture insiste sur la réduction sinon la destruction du *Welfare State* et le retour à une sorte d'« année zéro » des relations sociales. La seconde souligne plutôt la persistance de l'État social et des relations professionnelles mais, l'un comme l'autre, sévèrement adaptés et renouvelés.

En prenant appui sur des études de cas nationaux diverses, qui empruntent des problématiques plurielles, ce livre cherche à saisir ces évolutions, à les remettre en perspective, à préciser des données souvent floues, ou parfois embellies, concernant les systèmes de relations professionnelles et leurs protagonistes. L'acteur syndical, dans ses diversités, est privilégié. En dépit de différences qui renvoient à la variété des « modèles » sociaux déjà évoqués, la sociologie du syndicalisme présente des traits communs, avec l'affirmation notamment de syndicats de « professionnels » (voire de toute une économie autour d'eux), devenus relativement autonomes des salariés « représentés ». Cela explique la nécessité d'inventer des formes de participation pour ces derniers afin d'éviter que les biais politiques et professionnels, caractéristiques des organisations syndicales, ne réduisent à néant la « démocratie sociale ». Ce processus de « professionnalisation » commence très tôt comme le montre l'étude consacrée à la Suède, qui privilégie une approche historique. Dès les années 1930, l'appareil syndical s'arroe un droit de veto par rapport aux choix auxquels procèdent ses composantes locales (voir le chapitre 15). Après la chute du mur de Berlin, c'est également ce « modèle » qui sera importé, via l'européanisation, dans les nouvelles démocraties de l'Est. Mais c'est sans doute en France que ce « modèle » sera poussé le plus loin avec la création, en 2014, d'un impôt assis sur les salaires afin de financer les organisations tant syndicales que patronales (Andolfatto, Labbé, 2015). Certains pays ont néanmoins réussi à préserver un syndicalisme d'adhérents – ou de services aux adhérents – assez dynamique. Le cas belge est assez exemplaire de ce point de vue. Cela dit, l'exemple américain souligne l'importance du déclin industriel, plus encore la segmentation de l'emploi en deux pôles opposés, les difficultés pour les syndicats de s'implanter dans les nouveaux secteurs en développement, mais aussi l'hostilité croissante des employeurs. Ces facteurs ont conduit

à un affaiblissement historique des organisations syndicales américaines et, de fait, à une déstructuration du système de relations professionnelles (voir le chapitre 7). Les tentatives de revitalisation, les innovations, en lien notamment avec différents mouvements sociaux, restent fragiles mais, en dépit de temps difficiles, en particulier du regain de la « crise » à compter de 2010, elles existent et cherchent à se consolider (Gumbrell-McCormick, Hyman, 2013). Mais le syndicalisme institutionnel se heurte également à des formes de démocratie plus directe ou participative, voire à des mouvements néo-radicaux, qui tendent à se développer face à la crise, par exemple en Espagne (voir le chapitre 6).

Au total, ce livre rassemble 13 études de cas concernant les pays européens :

- une étude est relative aux évolutions du « modèle » anglo-saxon (Royaume-Uni) ;
- six études concernent le « modèle » de l'Europe du Nord-Ouest dans ses différentes variétés (Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Pays-Bas et Suède) ;
- quatre études se rapportent à l'Europe latine (Espagne, France, Grèce et Italie) ;
- deux études sont consacrées à des pays d'Europe de l'Est (Bulgarie et Roumanie).

En contrepoint, deux études ont trait à l'Amérique du Nord (États-Unis et Québec), soit deux cas aux évolutions contrastées mais pas nécessairement opposées. Le premier éclaire et anticipe certains changements qui caractérisent au moins partiellement la plupart des pays européens dans un sens d'une plus grande libéralisation. Le second, focalisé sur l'une des provinces du Canada, caractérisé également par la déréglementation, montre une meilleure résistance de l'acteur syndical mais au prix d'importantes concessions.

Les études auraient pu être rangées par grands « modèles » mais les épreuves que connaissent ces derniers, la porosité croissante de leurs frontières, les rendant donc moins pertinents, mais aussi un souci de didacticisme et d'accès simple aux chapitres successifs, ont conduit à choisir un classement alphabétique¹.

¹ Ce projet a bénéficié du soutien de la région Bourgogne (programme Faber) et de l'infrastructure du Credespo, laboratoire de droit et science politique de l'Université de Bourgogne Franche-Comté : Patrick Charlot, son directeur, Juliette Olivier, ingénieure de recherche et Martina Perreau, secrétaire, doivent être tout particulièrement remerciés pour leur intérêt et leur implication dans ce projet.

Bibliographie

- Andolfatto D., Labbé D., 2009, *Toujours moins ! Déclin du syndicalisme à la française*, Paris, Gallimard.
- Andolfatto D., Labbé D., 2015, « L'impôt syndical et patronal », *Droit social*, Dalloz, n° 7-8, p. 616-624.
- Badinter R., Lyon-Caen A., 2015, *Le travail et la loi*, Paris, Fayard.
- Basilen J.-P., Rescourio-Gilabert M., Lopez M.-N., 2012, « Le modèle social européen en crise ? », *Note d'actualité sociale*, Entreprise & Personnel, n° 304.
- Bevort A., Jobert A., 2011, *Sociologie du travail : les relations professionnelles*, Paris, Armand Colin.
- Frege C., Kelly J. (eds.), 2006, *Varieties of Unionism. Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*, Oxford, Oxford Press University.
- Frege C., Kelly J. (eds.), 2013, *Comparative Employment Relations in the Global Economy*, Londres, New York, Routledge.
- Gumbrell-McCormick R., Hyman R., 2013, *Trade Unions in Western Europe. Hard Times, Hard Choices*, Oxford, Oxford University Press.
- Hairault J.-O., 2015, *Ce modèle social que le monde ne nous envie plus*, Paris, Albin Michel.
- Dufour C., Hege A., 2010, *Évolutions et perspectives des systèmes de négociation collective et de leurs acteurs : six cas européens. Allemagne, Espagne, France, Grande-Bretagne, Italie, Suède*, IRES, 2010 [rapport de recherche].
- IRES, 1992, *Syndicalismes. Dynamiques des relations professionnelles : Grande-Bretagne, États-Unis, Allemagne, Italie, France*, Paris, Dunod.
- Mettling B., 2015, *Transformation numérique et vie au travail*, rapport au ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social.
- Millot M., Roulleau J.-P., 2005, *Les relations sociales en Europe*, Rueil-Malmaison, Éditions Liaisons.
- Slopp H., 2000, *Les relations professionnelles en Europe*, Paris, Éditions de l'Atelier.
- Vielle P., 2012, « La légitimité des mesures de droit social en temps de crise », *Liaisons sociales Europe*, n° 2983.