

## **Les relations industrielles européennes sous pression internationale**

### **Une comparaison de six pays**

Guglielmo Meardi

#### **Introduction: l'UE et les relations industrielles nationales**

Un paradoxe est apparu en Europe au cours des deux dernières décennies. L'intérêt pour les comparaisons des relations du travail a grandi sous l'effet d'une pression internationale visant à accroître la productivité, les taux d'emploi et la compétitivité, ainsi que pour attirer les investisseurs étrangers et les travailleurs étrangers qualifiés. Les organisations internationales, les gouvernements, les syndicats, les sociétés multinationales et même les salariés recueillent des données comparatives à un niveau sans précédent. Mais ces informations sont souvent isolées de leur contexte car la préoccupation principale est d'identifier les meilleures pratiques et de comparer des indicateurs bruts mais peu d'attention est accordée aux liens complexes qu'entretiennent les relations du travail au sein de chaque société. Une des raisons de cette décontextualisation tient au fait qu'au cours des vingt dernières années les relations industrielles n'ont plus représenté la même priorité politique que par le passé : les problèmes sociaux ont été mieux maîtrisés, en les déplaçant par le biais de la dette publique et ensuite par celui de la dette privée, plutôt que de les régler par des négociations directes entre patronat et salariés. La crise financière actuelle, qui compromet la durabilité des politiques fondées sur la dette publique et privée, remet la dimension politique des relations industrielles sous le feu des projecteurs.

Dans le but de préciser l'objet des comparaisons des relations industrielles, j'ai, pendant deux ans, effectué des interviews et recueilli des informations et des données sur l'évolution des relations industrielles dans les six plus grands pays de l'UE au niveau de leur population et PIB en parité de pouvoir d'achat (Allemagne, France, Royaume-Uni, Italie, Espagne et Pologne - ces six pays représentent à eux seuls plus de 70% de la population de l'UE). L'analyse a mis l'accent sur les pressions internationales qui affectent les trois principaux acteurs des relations du travail : les sociétés multinationales (employeurs), les migrations (salariés) et les organisations internationales, notamment en ce qui concerne l'UE (États). Ces trois forces contribuent à compromettre le potentiel des dispositifs nationaux en matière de relations industrielles, mais est-ce qu'elles présentent un caractère irrésistible ?

#### **Le rôle durable de l'État, la signification nouvelle des modèles**

Les théoriciens de la mondialisation s'attendent à ce que le monde devienne 'plat' et 'sans frontières'. Cela compromettrait l'État national et les associations nationales, sans nécessairement engendrer la construction de formes de gouvernance au niveau supranational. D'autres chercheurs, cependant, soulignent le caractère perdurant et même l'élargissement de la diversité nationale. La théorie des 'Variétés du Capitalisme' (*Varieties of Capitalism*) exerce pour eux une forte influence, opérant une distinction claire entre les institutions des 'économies de marché libérales' et les institutions des 'économies de marché coordonnées'. Son application aux développements européens est de plus en plus difficile, étant donné que la plupart des pays européens présentent des 'situations mixtes'. Les pays, comme l'Allemagne et le Royaume-Uni, qui devraient correspondre à ces modes,

ont subi eux-mêmes de profonds changements. La théorie des Variétés du Capitalisme néglige la dimension politique des relations du travail.

C'est cette dimension politique qui a été particulièrement négligée au cours des vingt dernières années. D'une part, la 'mondialisation' et les politiques technocratiques de l'UE semblent avoir limité le pouvoir discrétionnaire des États nationaux et des acteurs nationaux, eux-mêmes soumis aux impératifs de la compétitivité. D'autre part, l'inquiétude concernant l'ordre industriel et la paix sociale diminua avec l'accroissement de la dette publique et ensuite de la dette privée, et puis avec la chute du bloc communiste en 1989 qui est considérée comme n'étant ni plus ni moins que 'la fin de l'Histoire'. Le rejet final d'un modèle alternatif déjà discrédité fit disparaître du capitalisme le souci de toute retenue et de compromis social. Depuis les années 90, la réglementation sociale est largement considérée comme une chose du passé et on a donné à cet abandon le nom de 'modernisation'. Le plus important ouvrage d'identification des relations industrielles dans les traditions politiques nationales fut écrit il y a près de vingt ans par Colin Crouch<sup>1</sup>. Cet ouvrage se concentre sur la façon dont les relations industrielles ont été forgées par des relations spécifiques au niveau national entre l'État, les corporations, l'Église et le libre échange au moment clé de l'industrialisation. Cependant, est-ce qu'une approche axée sur les politiques nationales est toujours de circonstance ? En Europe, le processus d'intégration internationale a, depuis le début des années 90, englobé l'UEM, le Protocole Social de Maastricht, la Stratégie européenne pour l'Emploi, de multiples accroissements des investissements directs étrangers et des migrations, et l'élargissement à l'est. Les traditions politiques sont-elles toujours d'actualité alors que les questions sont d'ordre transnational : compétitivité, dumping social, délocalisations... ? Après tout, Crouch a conclu son travail de recherche capital en 1993 en faisant valoir que la réglementation au niveau européen manquait de réalisme, du fait des différences entre pays.

L'analyse des ces pressions transnationales doit commencer par le fait que les différents pays sont affectés par ces pressions à des degrés divers, en fonction de leur situation géoéconomique (Tableau 1).

### **Influence des multinationales sur les relations industrielles**

Le stock d'investissements directs étrangers entrant (IDE) a été multiplié par neuf entre 1990 et 2010, tant au niveau mondial que pour l'UE qui, malgré l'essor des économies émergentes, a conservé sa part des investissements mondiaux. Parmi les six plus grands pays, l'accroissement a été plus lent (cinq à six fois) en Italie, en Allemagne et au Royaume-Uni et plus élevé (dix fois) en France et en Espagne. La Pologne est une exception : en 1990 les investissements étrangers furent pratiquement nuls.

Les multinationales influencent les relations industrielles nationales de trois façons différentes : directement, en généralisant des pratiques spécifiques en matière d'emploi; indirectement, par des menaces explicites ou implicites de 'quitter' les pays, et en suscitant des débats au niveau national sur la manière d'attirer les IDE ; et politiquement, quand elles se transforment en groupes de pression, soit individuellement, soit en groupes ou en associations.

Pour ce qui est des pratiques directes en matière d'emploi, celles-ci sont le plus visibles en Pologne au travers du rôle du capital étranger dans la transition économique récente. Ce rôle est particulièrement évident dans le secteur des services : distribution, banques et télécommunications. Dans l'ensemble, l'espoir plutôt optimiste que les multinationales introduiraient des normes sociales élevées a été déçu. Les employeurs allemands eux-mêmes ont tendance à ne pas mettre en place les éléments sociaux de ce qu'on appelle le 'modèle allemand' : négociation collective associative et participation indirecte des salariés. Au fil du temps, les employeurs étrangers ont influencé les acteurs locaux dans ce qui semble être une ascension hégémonique : chez Fiat et France Télécom le fort militantisme syndical de départ a fait place à une plus grande volonté de collaboration. D'autre part, les sociétés multinationales qui n'avaient pas de représentation syndicale en leur sein ont fait l'objet de tentatives de mise en place d'organisations syndicales par voie conciliatoire dans la plupart des cas. Dans quelques rares cas, comme chez Auchan et Danone, les investisseurs étrangers ont enregistré l'absence de représentation syndicale.

---

<sup>1</sup> Crouch, C., *Industrial Relations and European State Traditions*. Oxford: Oxford University Press, 1993.

**Tableau 1 – Poids des forces internationales**

	Multinationales	Migrations	Réglementations de l'UE
Allemagne	Faible: 10% des emplois privés 7% de formation de capital 20% du PIB Quelques investisseurs américains influents, <i>Standortdebatte</i> , Chambre américaine	Élevé: 15% nés à l'étranger 19% des nouveaux emplois 0.5% de travailleurs détachés	Faible: 'monde des politiques intérieures' Peu de recommandations en matière d'emploi
France	Moyen: 20% des emplois privés 13% de formation de capital 39% du PIB Résistance à l'influence américaine Ouverture aux Japonais	Élevé: 12% nés à l'étranger 12% des nouveaux emplois 0.5% de travailleurs détachés	Moyen: 'monde de la négligence' Pression modérée de la BCE Quelques recommandations en matière d'emploi
Royaume-Uni	Élevé: 20% des emplois privés 23% de formation de capital 48% du PIB Ouverture traditionnelle	Élevé: 13% nés à l'étranger 65% des nouveaux emplois 0.2% de travailleurs détachés	Moyen: 'monde des politiques intérieures' Peu de recommandations en matière d'emploi Exemption du Traité de Lisbonne
Italy	Faible: <10% des emplois privés 5% de formation de capital 16% du PIB Récent débat sur les IDE Internationalisation de Fiat	Moyen: 8% nés à l'étranger 22% des nouveaux emplois 0.2% de travailleurs détachés	Moyen: 'monde des lettres mortes' Fortes recommandations en matière d'emploi Forte pression de la BCE
Espagne	Moyen: 10% des emplois privés 12% de formation de capital 44% du PIB Investisseurs influents dans les secteurs d'exportation	Élevé: 15% nés à l'étranger 29% des nouveaux emplois 0.5% de travailleurs détachés	Élevé: 'monde des politiques intérieures' Fortes recommandations en matière d'emploi Forte pression de la BCE
Pologne	Élevé: 20% des emplois privés 18% de formation de capital 41% du PIB Investisseurs influents dans les secteurs d'exportation, allemands en particulier	Moyen: 0.5% nés à l'étranger 1% des nouveaux emplois 0.1% de travailleurs détachés >5% de la main-d'œuvre émigrée depuis 2004	Élevé: 'monde des lettres mortes' Quelques recommandations en matière d'emploi Conditionnalité de l'adhésion

Données: part des entreprises étrangères dans l'emploi: OCDE 2007; part des IDE dans la formation de capital: CNUCED, moyenne 2001-10; part des stocks d'IDE dans le PIB: CNUCED, 2010; part des personnes nées à l'étranger dans la population active: EFT UE, 2007; part des personnes nées à l'étranger dans les nouveaux emplois: EFT UE, 2000-07 (sauf Allemagne: 2000-11); part des travailleurs détachés dans l'emploi: Certificats E101, 2007; monde de conformité: Falkner, G., Treib, O., Holzleithner, E., *Compliance in the Enlarged European Union*, Aldershot: Ashgate (2008); recommandations: Commission Européenne, 1997-2011.

La généralisation de pratiques particulières en matière d'emploi par les compagnies étrangères est également souvent signalée en Espagne et, à un degré moindre, en France. En Espagne, par exemple, le groupe Volkswagen, après un dur conflit en 1994, est parvenu à restructurer les usines de SEAT et à remplacer l'ancienne main-d'œuvre militante par de jeunes salariés adaptés à de nouvelles formes d'organisation. Mais dix ans plus tard, les mêmes jeunes salariés ont été mis en concurrence directe avec le personnel de l'usine de Bratislava. La France est le pays où les investisseurs japonais ont exercé le plus d'influence, en recourant à des formes de participation excluant toute participation syndicale (principalement les cercles de qualité) et en essayant d'instaurer des coalitions

‘productivistes’ avec les syndicats d’entreprise – tentatives qui se sont révélées infructueuses dans leur grande majorité. Les multinationales jouent un rôle moteur dans l’introduction de la rémunération variable, et les sociétés américaines dans l’introduction de la gestion de la diversité. L’impact global des multinationales est donc proportionnel au laxisme et à l’ouverture existant dans le domaine des relations industrielles du pays d’accueil : il est le plus fort en Pologne, suivi par l’Espagne, le Royaume-Uni et la France – et le plus présent en Allemagne et en Italie.

Dans leur ensemble, les multinationales respectent généralement les structures des négociations collectives nationales : leur taux de couverture des négociations collectives est identique, ou même plus élevé (dans le cas du Royaume-Uni) que la moyenne nationale. Cependant, les multinationales modifient l’équilibre des négociations collectives en étant plus actives dans les négociations au niveau de l’entreprise, démarche qui semble mieux adaptée à leurs marchés de produits et aux structures de leur organisation. En France et en Espagne où les conventions collectives sectorielles se limitent principalement à fixer des niveaux minimums de salaires relativement peu élevés, les multinationales peuvent souvent se permettre sans difficulté des niveaux de salaires plus élevés, et trouvent donc que les conventions sectorielles, bien que contraignantes, n’ont que peu d’importance – un point qui remet en cause l’argument politique disant que la structure des négociations collectives serait une entrave aux investissements étrangers.

Le cas le plus désastreux d’impact d’une multinationale sur les relations industrielles nationales eut lieu en Italie lorsque Fiat se retira en 2010-11 du processus de négociations collectives nationales et de la fédération patronale. Fiat est le plus grand groupe industriel italien ; ce groupe a récemment accéléré son internationalisation en choisissant un PDG italo-américain et en prenant le contrôle de Chrysler avec l’intention de fusionner avec cette société. Traditionnellement en Italie (bien que ce ne soit pas une obligation juridique) les conventions collectives ayant force obligatoire étaient à caractère *erga omnes*, la décision de Fiat remet en cause toute la structure des négociations collectives italiennes et même celle de la représentation syndicale qui était elle-même régie par un accord syndical signé en 1993. Cette décision de Fiat (qui est toujours contestée par le plus grand syndicat de la métallurgie, Fiom-Cgil, maintenant exclu des usines) a obligé les syndicats, le patronat et le gouvernement à réagir en juin 2011 par la signature d’un accord tripartite réformant le système.

L’influence indirecte des capitaux étrangers, qui prend la forme d’une concurrence pour attirer les projets d’investissement, devient de plus en plus envahissante. Elle est la plus forte en Pologne, un pays manquant de capitaux intérieurs et qui, de ce fait, dépend de sources étrangères pour les investissements et la modernisation technologique. En Europe centrale et orientale, les grosses multinationales organisent des genres de ‘concours de beauté’ entre les différents sites, exerçant ainsi une très forte pression sur les pays d’accueil potentiels

pour qu’ils utilisent les relations du travail comme instruments de compétitivité. Lorsque la Pologne perdit en 2004, au profit de la Slovaquie, l’investissement prévu par Hyundai, la raison publiquement invoquée en fut des salaires prétendument plus élevés et des syndicats plus forts en Pologne, même si cela est en fait discutable. En Pologne ainsi qu’au Royaume-Uni, les investissements étrangers sont subordonnés à l’acceptation d’accords excluant la grève. La concurrence entre les sites est de plus en plus endémique dans les grandes entreprises de fabrication et, dans certains cas comme chez General Motors, cette concurrence fait entrer en jeu non seulement le personnel mais aussi les gouvernements nationaux. En Italie, le nouvel accord Fiat, qui comprend une clause excluant la grève (très inhabituel en Italie) et des concessions en matière de temps de travail, fut approuvé par un vote de l’usine après que l’entreprise ait menacé de délocaliser en Pologne et en Serbie.

À certains moments décisifs, la concurrence pour les investissements directs étrangers devient un enjeu au plan des politiques nationales. Dans les années 80 il y eut le ‘*Standortdebatte*’ allemand (débat sur les localisations) qui prit la forme d’un débat particulièrement pressant au début des années 2000, et prépara le terrain pour des concessions syndicales et des réformes politiques. Le peu d’intérêt manifesté par les investisseurs étrangers a été l’un des arguments majeurs pour les réformes italiennes des négociations collectives en 2011-12. Les délocalisations ont été l’un des thèmes les plus importants de la campagne présidentielle française de 2012. Il y a cependant extrêmement peu de données systématiques sur le poids du facteur relations industrielles sur les décisions de délocalisation des multinationales.

La pratique du lobbying varie énormément de pays à pays. Des associations d'investisseurs américains sont actives dans les six pays, mais leur activité de lobbying est intense en Allemagne, modérée en Pologne, Italie et Espagne, et de moindre importance en France et au Royaume-Uni. Actuellement, la plus importante chambre de commerce américaine est certainement le Conseil Européen des Chambres de Commerce Américaines situé à Bruxelles, qui se concentre sur les affaires européennes. Dans les endroits où ils sont actifs, les investisseurs américains représentent un groupe radical agissant pour les intérêts des employeurs et contre les réglementations nationales, touchant en particulier aux relations industrielles. Leur action est particulièrement visible en Allemagne, mais se cantonne principalement au niveau du discours. Malgré ses positions fermes contre la codétermination, dans la pratique, la Chambre de Commerce Américaine se consacre surtout à aider ses membres à s'adapter à la réglementation allemande (ou à la contourner) plutôt que d'essayer de la changer : ses experts ne croient pas que ce soit réaliste d'envisager que le gouvernement allemand suive leurs recommandations, qui furent par exemple rejetées à l'occasion de la réforme de la loi sur les comités d'entreprise de 2001.

En Italie et en Espagne, bien que les investissements étrangers soient souvent mentionnés dans les débats publics sur les réformes du marché du travail, au vu des interviews que j'ai effectuées, les multinationales sont en fait plutôt silencieuses sur ces questions et ne les mentionnent jamais comme des priorités. Dans le cas de l'Espagne, la Chambre de Commerce Américaine parle plus de questions non-stratégiques relatives au travail, comme la nécessité de raccourcir la bien trop longue heure du déjeuner espagnol. En Pologne, selon une récente enquête effectuée par la Chambre de Commerce Américaine et KPMG, les investisseurs se plaignent d'une part de la législation du travail polonaise, et d'autre part la considèrent comme l'élément des ressources humaines le moins important lorsqu'il s'agit de prendre une décision d'investissement. En France, la Chambre de Commerce Américaine est absente des débats publics, étant donné le fort anti-américanisme de la culture politique française.

L'influence des multinationales est visible dans les confédérations nationales du patronat. La Confindustria italienne fut sévèrement affectée par la sortie de Fiat et elle est à la recherche d'une nouvelle voie. En France, les compagnies étrangères comme BASF et IBM sont particulièrement influentes dans les associations sectorielles et patronales nationales. Lorsque la confédération nationale, le MEDEF, a procédé à sa réforme en 1998, elle a délibérément choisi de s'appeler 'Mouvement des *Entreprises de France*' plutôt que 'Mouvement des *Entreprises Françaises*'. En Pologne, les compagnies étrangères ont joué un rôle moteur en 1998 dans la création de la nouvelle confédération du patronat privé, le PKPP, et les compagnies automobiles étrangères ont pris l'initiative pour demander au gouvernement un paquet de mesures anticrise s'inspirant largement des solutions allemandes : la flexibilisation du temps de travail s'est ouvertement inspirée du modèle Volkswagen.

### **Immigration**

La mobilité de la main d'œuvre dans l'économie moderne est naturellement plus faible que la mobilité du capital, et elle a été longtemps négligée dans les études sur les relations industrielles. Dans l'ancienne UE, moins de 2% des ressortissants de l'UE travaillaient dans un pays différent du leur, alors que les étrangers ne représentent pas moins de 10% du nombre total des salariés de l'UE. Les salariés peuvent rarement menacer de 'se retirer' avec la même force de conviction que les employeurs. Les travailleurs migrants ont cependant un très fort impact social et politique : travaillant souvent en marge du système de l'emploi, et connaissant moins bien les réglementations sociales existantes, ils font potentiellement reculer les limites de ces systèmes d'emploi.

La mobilité de la main d'œuvre a augmenté dans l'UE au cours des vingt dernières années, et en particulier la mobilité à court-terme depuis l'élargissement de l'UE de 2004-07. L'augmentation de la main d'œuvre par le biais de l'immigration est souvent perçue comme une concurrence accrue pour les emplois et donc comme un affaiblissement des travailleurs sur le marché du travail. En fait, dans la plupart des cas, l'immigration joue un rôle complémentaire et a des effets induits positifs sur le marché du travail en augmentant aussi le nombre d'emplois pour les nationaux : c'est ce qui s'est passé pendant la plus grande partie des deux dernières décennies dans les cinq pays occidentaux couverts par cette étude. En Espagne, en Allemagne et au Royaume-Uni, les travailleurs étrangers sont aussi (depuis 2009) des contributeurs nets à l'État-providence, bien que ce ne soit pas le cas en France (pas de données pour l'Italie et la Pologne), et, de son côté, l'immigration féminine a renfloué

les caisses de la protection sociale en Europe. Les menaces posées aux droits du travail ne proviennent pas des migrants eux-mêmes, mais plutôt des formes spécifiques de leur emploi.

Dans tous les pays couverts par cette analyse, il y a un fort pourcentage de travailleurs étrangers dans les plus mauvais emplois, en termes de salaires et de compétences. Les récents immigrants, en particulier, se caractérisent par une précarité du travail élevée, bien que les formes spécifiques de leur précarité varient en fonction des différentes réglementations nationales (au Royaume-Uni, par exemple, cela prend la forme du travail intérimaire, et en Espagne du travail temporaire). Cette précarité est devenue particulièrement évidente lors de la dernière crise, lorsque le chômage des travailleurs étrangers a augmenté plus vite que celui des travailleurs nationaux (mais à un degré moindre au Royaume-Uni). La question est de savoir si cette absence de sécurité correspond aux préférences réelles des travailleurs mobiles, mais dans tous les pays le sentiment qui domine dans les réseaux et associations de travailleurs étrangers est que cette ségrégation dans des emplois précaires est subie plutôt que choisie.

La ségrégation des migrants peut sembler favoriser les travailleurs nationaux, qui peuvent conserver les emplois les plus sûrs. En fait, les syndicats peuvent, dans une certaine mesure, être quelquefois tenus coresponsables de l'acceptation de cette situation. En Allemagne, les travailleurs temporaires, qui ont une surreprésentation de travailleurs étrangers, ont souffert le plus des pertes d'emplois de 2009, et les syndicats ne sont pas parvenus à améliorer leurs conditions dans la nouvelle convention de la métallurgie de 2012. Cependant, dans tous les pays, les syndicats n'ont pas défendu les nationaux au détriment des nouveaux venus. Même les rares fois où il semblerait qu'il ait eu une mobilisation hostile, comme dans le cas du chantier de la raffinerie de Lindsey, l'enjeu concernait plus le respect des négociations collectives que la présence de travailleurs étrangers. Les syndicats allemands ont tacitement soutenu entre 2004 et 2011 les dispositions transitoires pour limiter l'emploi des travailleurs des États membres de l'UE, ce qui eut comme effet négatif d'orienter les travailleurs étrangers vers des formes de travail encore plus précaires (telles que les faux indépendants), mais ils sont quand même parvenus à souligner que l'objectif était l'égalité des droits et cela, au fil du temps, fut même accepté par les syndicalistes polonais.

Les syndicats ont, dans les cinq pays, renforcé leur engagement pour organiser et défendre les travailleurs étrangers, et le taux de syndicalisation des immigrants est relativement élevé et quelquefois plus élevé même que pour les nationaux (comme en Italie). Les formes spécifiques de cet engagement varient profondément d'un pays à l'autre en fonction des formes de syndicalisme et des régimes en matière de migrations. En France, la CGT et, dans une moindre mesure, d'autres syndicats ont organisé des grèves d'occupation dans la région parisienne afin d'obtenir des permis de séjour et des permis de travail pour des travailleurs sans papiers. En Espagne et en Italie aussi, les syndicats ont agi en faveur des travailleurs sans papiers mais de façon différente : par des manifestations, par la pression politique en faveur de la régularisation et par le service. En Allemagne, au Royaume-Uni et en Pologne, les syndicats ne se sont pas officiellement engagés en faveur de la régularisation, bien qu'ils aient initié un certain nombre d'autres campagnes, campagnes pour l'organisation des citoyens et pour le salaire de subsistance à Londres. Quoique le problème structurel d'ensemble soit le même dans tous les pays, ce que les syndicats peuvent faire varie énormément d'un pays à l'autre. En France, la protection constitutionnelle du droit de grève, l'importance du permis de séjour, l'espace politique (couverture médiatique favorable par exemple) et le recours des syndicats à des ressources institutionnelles autres que leurs propres membres, rendent les grèves d'occupation des travailleurs sans papiers possibles et utiles même s'il est difficile d'en généraliser les résultats positifs. Aucun autre pays n'offre les mêmes conditions, et au Royaume-Uni, en particulier, les syndicats doivent beaucoup plus s'appuyer sur leurs membres, et donc sur l'organisation, ce qui n'est le cas sur le continent. Malgré une européanisation croissante des politiques de migration, les formes que revêtent ces politiques varient encore assez profondément, se caractérisant par un élément corporatiste en Allemagne (la commission Süßmuth en 2000-02 par exemple), une définition plus politique en France, une orientation business au Royaume-Uni et un mélange en Italie et en Espagne. Le lien existant entre politiques de migration et systèmes économiques et industriels nationaux particuliers explique la façon dont l'immigration contribue positivement à ces mêmes systèmes économiques et industriels nationaux plutôt qu'à leur démantèlement, par exemple en stimulant le secteur des services au Royaume-Uni, et celui du bâtiment et de l'agriculture en Espagne et en Italie du sud.

L'éventail des réponses apportées à la question des migrations indique assez clairement qu'il existe des différences au niveau des traditions constitutionnelles, des cultures politiques et des concepts de citoyenneté, différences particulièrement marquées entre le Royaume-Uni, la France et l'Allemagne. Bien qu'une certaine orientation vers le multiculturalisme soit perceptible dans tous les pays, les débats sur l'immigration y sont encore très différents. Les syndicats font partie de ce processus, engageant également leurs propres identités<sup>2</sup>; leurs réponses aux questions de gestion de la diversité, d'immigrants sans papiers et d'organisation des citoyens reflètent cette situation.

Un cas particulièrement critique est celui de la circulation des services dans l'UE qui a conduit à des conflits dans les secteurs du bâtiment et des transports, et à des décisions de justice de la Cour Européenne de Justice (affaires Laval, Viking, Ruffert et Luxembourg) qui mettent en péril les réglementations nationales en matière de négociations collectives et de droit de grève.

De graves abus des droits des travailleurs détachés ont été signalés en Allemagne, au Royaume-Uni, en Espagne et en France, quoique plus rarement en Italie (dans les chantiers navals par exemple). En Pologne, les syndicats du bâtiment ont signalé de nombreux abus commis par les entrepreneurs au niveau des salaires. Là aussi, les réponses apportées varient assez d'un pays à l'autre, avec la négociation de salaires minimums sectoriels en Allemagne, et une réglementation juridique et des inspections plus strictes en Espagne (elles furent cependant abandonnées par le nouveau gouvernement).

### **Les politiques de l'emploi et les réformes structurelles de l'UE**

Les universitaires soulignent depuis longtemps que les organisations internationales peuvent avoir un effet 'négatif' de 'tenue de marché' sur les relations industrielles, mais rarement un effet 'positif' de 'correction du marché'. Dans le cas de l'UE, la confirmation provient du très modeste transfert de la réglementation sociale après 2004 aux nouveaux États membres. Aux yeux des critiques, les organisations économiques intergouvernementales sont surtout un moyen, conformément à la pensée de Hayek, de retirer la gouvernance économique du niveau démocratique national et de la renfermer dans des traités internationaux et au sein d'une gouvernance technocratique.

Les quinze dernières années offrent deux exemples intéressants de l'impact de l'UE sur les relations du travail. Le premier est la soi-disant 'politique douce' de la Stratégie Européenne pour l'Emploi, lancée en 1997, et qui fut particulièrement à l'ordre du jour avec le lancement, au milieu des années 2000, de la 'flexicurité'. Le deuxième est l'obligation, pour les pays qui ont besoin de soutien financier, de procéder à des réformes structurelles.

Bien que la Commission Européenne ait récemment accepté qu'il y a plusieurs 'voies' vers la flexicurité, convenant aux différents scénarios nationaux, l'objectif général de son soutien à la flexicurité se rapporte à un seul objectif : des politiques actives du marché du travail et de généreuses mais conditionnelles assurance-chômage, toutes inspirées de l'expérience danoise. L'idée de flexicurité s'est essoufflée après 2008, du fait des résultats décevants du modèle danois et, plus généralement, des marchés du travail ayant démontré le plus de flexibilité pendant la crise. Elle avait cependant été régulièrement soutenue pendant plusieurs années, par le biais des lignes directrices et des recommandations régulières du Conseil Européen. Elle avait été particulièrement déterminante en France entre 2005 et 2006 (la réforme du marché du travail de 2008 fut définie par le gouvernement et le patronat comme la '*flexicurité à la française*') et en Italie de 2004 jusqu'à aujourd'hui. En Espagne, le patronat apprécie le fait que, grâce au débat sur la flexicurité à Bruxelles (auquel les syndicats ont en partie participé), les syndicats espagnols ont fini par accepter le concept de flexicurité qu'ils n'auraient jamais accepté dans le cadre d'un débat espagnol. En France, le terme fut bientôt abandonné, surtout du fait de l'opposition des syndicats, et fut remplacé, comme en Allemagne, par le concept de 'sécurisation des transitions sur le marché du travail'. En Pologne, la flexicurité est fortement soutenue par le patronat, qui, cependant, exclut expressément les prestations de chômage les plus élevées, jugées trop coûteuses.

Bien que la mise en œuvre de la Stratégie Européenne pour l'Emploi ait coïncidé avec un ralentissement du processus de convergence des réglementations du marché du travail au niveau des trois axes, cela n'a eu d'incidence significative que sur le facteur flexibilité (dans l'UE des 15, la moyenne de l'Indice de la Législation pour la Protection de l'Emploi est tombé de 2,25 à 2,05 au

---

<sup>2</sup> R. Hyman, *Understanding European Trade Unions*. London: Sage, 2001.

cours des dix premiers mois de la Stratégie pour l'Emploi, cet indice est politiquement déterminant mais problématique au niveau conceptuel et empirique). En matière de protection sociale (dépenses pour les politiques actives du marché du travail et taux de remplacement des prestations de chômage) il n'y a pas eu de changement important. Au niveau des pays, la tendance la plus perceptible fut le changement en Italie, où la flexibilité s'est énormément accrue à la suite des réformes de 1997 et de 2003, alors que des progrès seulement minimes furent réalisés au niveau du système embryonnaire de l'assurance chômage et des politiques actives du marché du travail. C'est ainsi que, plutôt que de faire preuve d'une flexibilité à la danoise, l'Italie a convergé vers le pire scénario possible, du type Europe centrale et orientale, alliant la précarité à une flexibilité modérée.

La réforme du marché du travail la mieux accueillie pendant la période de la SEE fut la réforme appelée réforme Hartz en Allemagne. Cette réforme connut un succès indéniable en faisant croître l'emploi dans le temps, bien que ce soit au prix d'une précarité grandissante et de l'apparition d'un secteur à faibles revenus, qui fit place au travail non rémunéré des femmes, à une période de croissance rapide de l'emploi féminin. Quoique influencée par les comparaisons internationales, cette réforme fut considérée par tous les initiés comme 'typiquement allemande' du fait du caractère corporatiste de son élaboration (bien illustré par la personne de Peter Hartz lui-même). Les recommandations européennes retinrent très peu l'attention en Allemagne; par contre, l'article le plus influent fut l'Article Blair-Schröder sur l'activation de la flexibilité en 1999, qui, à son tour, influença les débats et les politiques de l'UE. L'influence s'exerce donc plus des politiques nationales vers l'UE que l'inverse.

Alors que les politiques traditionnelles de l'UE dans le domaine de l'emploi (soit 'dures' sous la forme de Directives, ou 'douces' sous la forme de coordination) n'ont peut-être eu que peu d'effet, la récente crise de la dette souveraine a fortement accru l'ingérence des institutions supranationales dans les négociations industrielles nationales pour les pays qui avaient besoin d'un sauvetage, ou d'une intervention de la Banque Centrale Européenne sur le marché secondaire des obligations souveraines. Dans le cas de l'Italie et de l'Espagne, la pression fut exercée par la Commission Européenne et la Banque Centrale Européenne parce que ces pays (à l'heure où le présent article est écrit) n'ont pas fait l'objet d'un sauvetage de la part du FMI. En quelques mois, ces deux pays ont effectué de plus profondes réformes qu'au cours des vingt dernières années, et cela avec très peu de débats et de négociations sociales. Si ces réformes sont pleinement mises en œuvre (ce qui est loin d'être certain), en décentralisant les négociations collectives, en libéralisant l'emploi et en élevant l'âge de la retraite, elles engendreraient un changement systémique de ce modèle social et de l'emploi, appelé modèle 'méditerranéen'.

De plus, l'UE, et plus particulièrement la zone euro, a introduit de puissants outils de gouvernance économique, qui, depuis le début de la crise, ont eu des incidences sur les relations industrielles : le 'semestre européen' consistant à examiner les budgets nationaux, le 'paquet de six mesures' législatives qui concernent le coût unitaire du travail et les réformes de fixation des salaires dans le cas de 'déséquilibres macroéconomiques' et le Pacte Fiscal Européen. Les réformes structurelles et le 'paquet de six mesures' signifient un triple abandon des traditions européennes. Premièrement, elles s'écartent des Traités de l'UE dans la mesure où elles excluent expressément la fixation des salaires et les négociations collectives du champ des politiques de l'UE (Article 153 du Traité de Lisbonne). Deuxièmement, elles se démarquent de la volonté d'une 'Europe sociale' et ne maintiennent qu'un socle de droits minimums : la nouvelle vague de réformes implique plutôt la subordination des droits sociaux aux priorités de la compétitivité. Selon des informations parues dans *der Spiegel*, le gouvernement allemand a aussi travaillé à des plans visant à créer en Europe du sud des 'zones économiques spéciales' dont feraient partie les pays en crise, zones qui n'auront pas à se plier à certaines réglementations de l'UE, ce qui n'est pas sans rappeler les solutions adoptées en Asie. Et en dernier lieu, alors que les grandes orientations de la politique européenne et également les lignes directrices européennes en matière d'emploi peuvent être considérées comme un genre de 'lois douces', le 'paquet de six mesures' prévoit la possibilité de placer certains pays sous une 'procédure de surveillance multilatérale' de l'UE et de leur infliger des amendes, tandis que les réformes structurelles exigées des pays ayant des problèmes de financement de leur dette, même si n'ayant pas de valeur juridique, n'offrent pas d'autre alternative que la faillite de l'État.

Deux propositions politiques jouent un rôle important depuis 2010 pour l'UE et la BCE : d'une part, assurer un lien plus étroit entre les négociations collectives et l'entreprise et les facteurs touchant



à la productivité, et, d'autre part, la libéralisation de la protection de l'emploi par le biais d'un 'contrat unique à durée indéterminée' et de nature flexible qui permettrait de surmonter la segmentation du marché du travail. Rien ou presque ne permet d'affirmer que ces propositions aideraient l'économie, les finances publiques ou le marché du travail, surtout en période de récession (même les réformes Hartz ont sur le court-terme engendré une augmentation du chômage). De plus elles contredisent de nombreux points élaborés par la DG Emploi et Affaires Sociales de la Commission précédente qui reconnaissait certains des avantages de la législation sur la protection de l'emploi et de la coordination des négociations collectives. Le transfert du pouvoir de décision de la DG Emploi et Affaires Sociales au Conseil Écofin et à la BCE a coïncidé avec la perte d'expertise touchant à l'aspect social du marché du travail, et l'adoption simpliste d'objectifs de flexibilité et de décentralisation.

Le 5 août 2011, en pleine turbulence financière, les gouvernements italiens et espagnols ont reçu une lettre de la Banque Centrale Européenne, exigeant des mesures budgétaires d'austérité et des réformes constitutionnelles. Ces exigences étaient des conditions implicites, dès la semaine suivante, à l'intervention sur les marchés secondaires et à l'achat d'obligations italiennes et espagnoles. Les lettres furent divulguées à la presse seulement fin septembre, et la rumeur persiste qu'un accord avait eu lieu avec une faction du gouvernement italien. Les deux exigences fondamentales concernaient la réforme des négociations collectives 'pour adapter les salaires et les conditions de travail aux besoins individuels des entreprises' et une révision de la protection en matière de licenciement. En fait, les deux pays avaient déjà adopté des réformes sur les négociations collectives, et la fixation des salaires avait assez bien fonctionné pendant la crise. Les deux gouvernements avaient néanmoins adopté des réformes urgentes au cours de l'été, et début 2012 ils introduisirent de nouvelles mesures (particulièrement radicales en Espagne) qui, quelques années auparavant, avaient été rejetées par la résistance des syndicats.

Les deux réformes principales soutenues par les institutions de l'UE (décentralisation des négociations collectives et libéralisation du licenciement des salariés) vont, à certains égards, au-delà des demandes du patronat. Le patronat italien s'était mis d'accord avec les syndicats en septembre 2011 pour ne pas recourir à certaines dérogations introduites par le gouvernement. En Italie et en Espagne, aussi bien qu'en France, le patronat s'opposa au projet d'un 'contrat unique' visant à surmonter la dualisation entre contrat permanent et contrat temporaire. Ces deux changements déstabilisent certaines parties des systèmes de production italien, espagnol (et français dans une certaine mesure). La décentralisation fait courir le risque d'une augmentation des coûts d'opération, en particulier pour les PME où les patrons sont actuellement très hostiles à la négociation collective et préfèrent allier conventions salariales sectorielles et gestion interne unilatérale au style paternaliste : le président du patronat espagnol, Juan Rosell, a déclaré que 'les syndicats voulaient s'immiscer dans les entreprises et c'est une chose que nous ne pouvons pas permettre' (*El País* du 4 juin

2011). En France également, la loi Fillon de 2004, qui permettait aux conventions négociées au niveau de l'entreprise de déroger aux conventions sectorielles, ne fut que très peu appliquée. Et plusieurs années plus tard lorsque Sarkozy proposa des changements supplémentaires, le président du patronat de la métallurgie, Denis Gautier-Sauvagnac, a soi-disant débuté des négociations en disant : 'est-ce qu'au moins nous sommes tous d'accord autour de cette table pour dire qu'il faut changer les choses le moins possible?'<sup>3</sup>

Il se peut que l'idée d'un contrat unique soit populaire parmi les économistes du marché du travail et jouisse d'une influence à Bruxelles et à Francfort, et, à ce propos, durant une de mes interviews, un fonctionnaire de la Commission Européenne exprima sa déception et sa perplexité quant au manque d'enthousiasme des Européens du sud pour leur proposition. Il s'avère qu'elle met en péril la segmentation classique des marchés du travail et bouleverse le mode habituel de gestion des ressources humaines, caractérisé par une loyauté culturelle envers la main d'œuvre de base et une menace despotique envers la couche flexible. Un représentant d'Assolombarda (l'association patronale régionale la plus influente en Italie) décrivit la situation ainsi: 'ce n'est pas à cause de la protection en matière de licenciement que les patrons italiens ne recrutent pas, mais parce les petits patrons sont très individualistes, très *padroni*, ils ne sont pas ouverts, ils sont réticents à recruter un inconnu'. Un rejet similaire à celui de l'Espagne et de l'Italie eut lieu en France en 2007-08 lorsque le contrat unique fut proposé par Sarkozy. Un négociateur du MEDEF expliqua alors: 'J'ai toujours

---

<sup>3</sup> Verhaeghe, E., *Au Cœur du MEDEF*. Paris: Jacob-Duvernet, 2011, p.103.

pensé que la théorie du contrat était une invention de crâne d'œuf goinfre d'idéologie libérale pour les nuls; l'idée que le chômage existe parce que licencié est compliqué est une pure vue de l'esprit'.<sup>4</sup> Il est intéressant de constater que le gouvernement britannique avait formulé des théories similaires au printemps 2012, bien que les licenciements soient déjà plus faciles au Royaume-Uni que sur le continent.

### Réponses transnationales?

L'analyse des développements dans six pays met en évidence le fossé existant entre la similarité et l'interconnexion des questions d'une part, et la fragilité de l'action transnationale d'autre part. On a assisté à une augmentation rapide des contacts et des échanges d'informations entre pays, et l'argumentation comparative est devenue courante, mais les débats suivent des traditions politiques principalement nationales et l'action transnationale demeure généralement une 'fonction' spécialisée qui ne s'étend pas tellement au-delà des frontières. C'est particulièrement évident au niveau des migrations qui, bien qu'étant un phénomène mondial, s'expriment encore en termes de concepts nationaux de citoyenneté. En matière d'emploi, malgré des pressions communes, les plus fortes différences touchent à la situation des PME et du secteur public qui sont davantage ancrés dans des systèmes nationaux. L'emploi féminin, lui, est conditionné par des traditions nationales relatives à la famille et à la protection sociale. Le degré de soutien à une gouvernance fédérale européenne varie énormément : il est le plus élevé chez les syndicats espagnols et italiens et les patrons français, et le plus faible chez les patrons polonais et britanniques et les syndicats nordiques, mais, d'après les enquêtes d'Eurostat, dans aucun pays de l'UE il n'y a de majorité en faveur d'un gouvernement économique européen. Les organisations les plus transnationales sont les sociétés multinationales, mais, même dans ce cas, les relations du travail sont principalement influencées par les systèmes nationaux, et les développements transnationaux, quant à eux, sont caractérisés par des facteurs nationaux. Les comités d'entreprise européens furent créés sur le modèle des *comités d'entreprise* français, et ils se sont surtout développés dans les entreprises françaises dont les directions préfèrent toutefois avoir des représentants du personnel étrangers et limitent le nombre des représentants français. C'est également dans les multinationales établies en France que les conventions transnationales avec des fédérations syndicales européennes ont le plus souvent été signées, une pratique à laquelle s'opposent généralement les syndicats allemands et en particulier les multinationales britanniques.

Si, au lieu d'une réponse transnationale institutionnelle et organisée, nous recherchons des formes plus douces de réseaux transnationaux, capables de produire des effets directs et indirects, alors la situation change. Même si les CEE n'ont pas tellement d'effets directs, malgré un nombre croissant d'accords transnationaux qu'ils arrivent à signer, ils ont souvent une incidence sur les comportements secondaires en accroissant le partage d'informations et en limitant la concurrence. De façon similaire, alors même que les stratégies de la CES semblent inefficaces pour la mise en place d'une politique commune sur les migrations, des réseaux se développent dans les régions transfrontalières ainsi qu'au Royaume-Uni et ils font entrer en jeu d'autres acteurs sociaux. Le degré de réussite est fonction du problème et des possibilités de réseautage : les effets des CEE varient selon la taille, la géographie et l'organisation de l'entreprise, et les migrations, quant à elles, présentent plus d'opportunités que la circulation morcelée des services et le détachement des travailleurs.

La crise a exacerbé à la fois la nécessité et la difficulté d'une coopération transnationale. En Europe du sud, certains ont interprété les nouvelles tendances comme une nouvelle forme de 'dépendance': les pays européens riches imposeraient des mesures d'austérité et des réformes du marché du travail aux pays secondaires, en dépit de l'apparente inutilité et même nocivité économique de ces derniers, pour s'en approprier la main d'œuvre qualifiée et réduire ces concurrents potentiels au rôle de producteurs secondaires peu qualifiés et à faible valeur ajoutée. Vu que les médias recourent souvent à un imaginaire national ou même nationaliste pour dépeindre la crise, la coopération transnationale se heurtera à davantage d'obstacles - à moins qu'une analyse plus détaillée des relations sociales existant entre acteurs précis (multinationales, organisations financières internationales, etc), plutôt qu'entre pays, ne soit effectuée.

---

<sup>4</sup> *Ibidem*, p.88.

### **Conclusion : Vivre avec la diversité**

Dans le domaine des relations industrielles, la comparaison des réponses des vingt dernières années en matière d'internationalisation indique qu'il n'existe toujours pas de Modèle Social Européen unique, sauf, dans une certaine mesure, en Europe de l'ouest, où le compromis social au sens large du terme perdure, cela prend des formes différentes suivant les pays (droit, négociations collectives, État-providence). Si nous comparons la situation actuelle à celle qui fut analysée par Crouch il y a vingt ans, il y a eu quelques changements allant dans le sens d'un affaiblissement des syndicats, et, à un niveau moindre, dans les relations entre associations et entre ces dernières et l'État (Tableau 2 et 3<sup>5</sup>). Même dans les pays où le taux de syndicalisation est demeuré relativement stable (Royaume-Uni et Italie), l'individualisation des relations du travail et des droits en matière d'emploi ainsi que l'affaiblissement des liens parti-syndicat ont entraîné une baisse de l'influence des syndicats. Les deux axes qui furent identifiés par Crouch (degré de corporatisme et niveau du pouvoir de la main d'œuvre) sont encore même plus différenciés. Au cours du temps, l'équilibre du pouvoir entre main d'œuvre et patrons change plus facilement que l'espace entre associations et État. Dans ce sens, le rôle des traditions propres à chaque État confirme son importance, et ce qui perdure dans les relations industrielles, ce sont plus les formes que les résultats. Les seuls cas notables d'un changement évident sur l'axe du corporatisme sont les systèmes qui n'étaient pas encore institutionnalisés en 1992 : la Pologne nouvellement démocratisée et le système émergent de l'UE qui, à l'inverse de ce que Crouch espérait intuitivement, à savoir un développement de type corporatiste avec une main d'œuvre faible, se sont en fait orientés vers des schémas plus libéraux et décentralisés. De fortes pressions pour un changement s'exercent en Italie, mais il est encore trop tôt pour dire si, en fait, il y aura une réorganisation radicale de la façon dont les relations industrielles y sont structurées.

Malgré la pérennité des relations industrielles, la convergence vers la position du système émergent de l'UE demeure très lente: une main d'œuvre affaiblie avec des structures corporatistes très fragiles. D'une part, la France a davantage structuré ses négociations collectives et son dialogue social (lois Aubry, lois Fillon, loi sur la concertation et le changement des critères de représentativité), d'autre part, l'Allemagne et l'Italie ont décentralisé les négociations collectives et l'Allemagne tente même l'expérience du salaire minimum. Ce n'est donc pas une situation qui favorise la sécurité au niveau social, la stabilité, la participation démocratique ou même de bons résultats sur le plan économique. Paradoxalement, l'Allemagne, qui s'est distinguée comme étant particulièrement compétitive au cours des dernières années, apparaît maintenant de plus en plus isolée.

Récemment (notamment pendant la campagne présidentielle française, et lors des réformes italiennes et espagnoles), l'Allemagne a été qualifiée de 'modèle' – le plus récent d'une longue série de pays qui, au cours des trente dernières années, ont reçu ce vocable : le Japon, les USA, les Pays-Bas et le Danemark. Cependant, une recherche croisée dans le temps démontre qu'il n'y a pas de modèles fixes et cohérents : dans le cas allemand, par exemple, un fossé profond se creuse rapidement entre les secteurs industriels centraux, les secteurs industriels périphériques et les services. De récentes comparaisons des relations industrielles (institutionnalisées par le 'paquet de six mesures' législatives de l'UE) ont mis l'accent sur la compétitivité et, en particulier, sur le coût unitaire du travail, ces deux facteurs pourraient avoir de sérieuses incidences dans les pays de l'UEM qui ne suivent pas la voie allemande (Figure 1). Ces comparaisons cachent cependant des a priori normatifs et empiriques, mis en évidence par une recherche historique comparative plus approfondie. Premièrement, en régime de faible inflation, les changements importants du coût unitaire du travail sont fonction des tendances économiques (y compris de la demande et de l'investissement), et non de la fixation des salaires. Ce fut particulièrement évident lors la récente crise économique, et également lors de la réduction du temps de travail en France en 1998-2000 où les coûts unitaires du travail n'augmentèrent pas, et lorsque la performance italienne baissa en dépit de salaires modérés. La décentralisation britannique n'indique pas non plus que la décentralisation soit la solution. Les recherches au niveau de la performance des relations industrielles indiquent de plus en plus que, dans le cadre d'institutions stables, des négociations collectives et des droits du travail musclés, n'entravent pas l'économie mais qu'ils ont un impact positif sur la société. Deuxièmement, l'idée que

---

<sup>5</sup> C. Crouch, *op. cit.*; C. Crouch, 'Revised Diversity: From the Neo-liberal decade to Beyond Maastricht', in J. Visser and J. Van Ruysseveldt (eds) *Industrial Relations in Europe: traditions and Transitions*. London: Sage, 2005, pp. 358-375.

les coûts unitaires du travail devraient diminuer est, d'un point de vue normatif, contraire, aux objectifs sociaux visant à augmenter le taux d'emploi, en particulier pour ce qui est des nouveaux groupes de travailleurs qui, lorsqu'ils sont nouvellement employés, peuvent avoir une productivité plus faible : selon cette approche des coûts unitaires du travail, l'Allemagne aurait 'dû' licencier des travailleurs pendant la crise de 2009, ce qui est socialement et économiquement absurde. De plus, la plus rapide augmentation des coûts unitaires du travail en Italie et en Espagne eut lieu au début des années 2000 à la suite de la régularisation d'un grand nombre d'immigrants sans papiers : en augmentant soudainement le nombre officiel de salariés (beaucoup de travailleurs sans papiers n'avaient pas été recensés par les enquêtes sur la population active), tout en maintenant le PNB à un niveau constant, la diminution du coût unitaire du travail tient, dans une certaine mesure, de l'illusion statistique. Finalement, les moyennes nationales en matière de coûts unitaires du travail cachent d'énormes différences sectorielles, et ce sont elles qui importent dans le cadre de la compétitivité économique internationale.

**Tableau 2 – Relations industrielles européennes vers 1992**

		Corporatisme	
		Faible	Élevé
Force des syndicats	Élevée		(Suède)
	Faible	<b>Royaume-Uni</b> <b>France Espagne</b>	<b>Italie (Nord)</b> <b>Allemagne</b> <b>Pologne ?</b> <b>UE ?</b>

**Tableau 3 – Relations industrielles européennes vers 2012**

		Corporatisme	
		Faible	Élevé
Force des syndicats	Élevée		(Suède)
	Faible	<b>Royaume-Uni</b> <b>France</b> <b>Pologne Espagne</b>	<b>Italie (Nord)</b> <b>Allemagne</b> <b>UE</b>

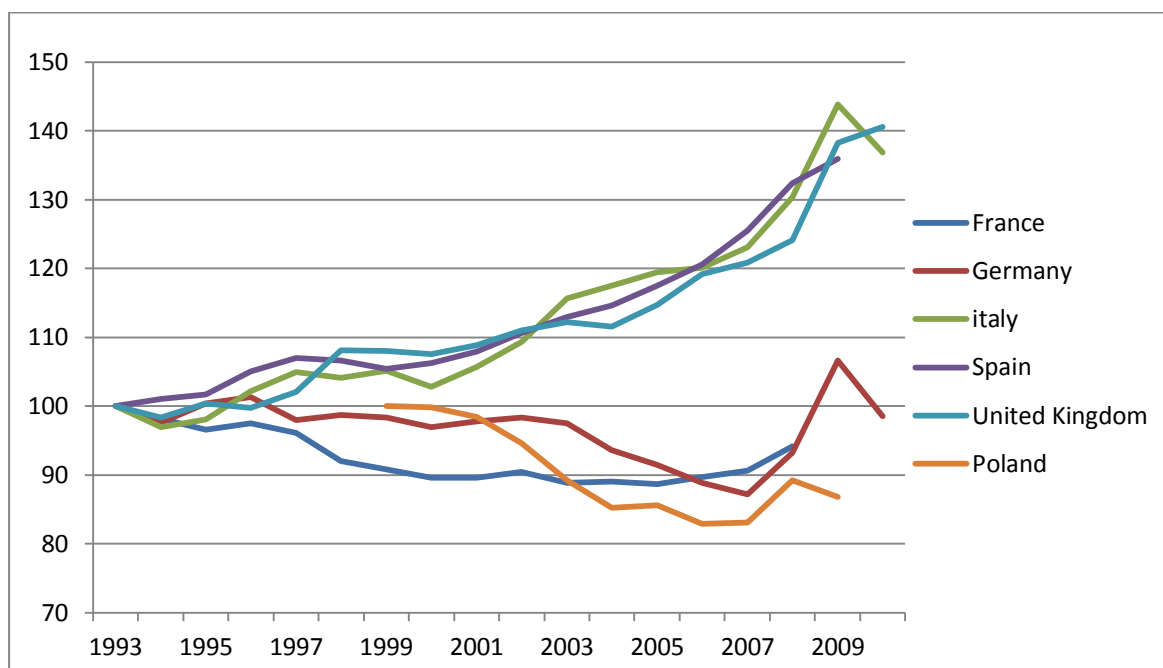
La pérennité des structures en matière de relations industrielles nous suggèrent deux scénarios pour la défense des droits du travail. Le premier scénario, apparent au travers des actions récentes pour la défense de négociations collectives, en Allemagne et en Italie, mais également dans une moindre mesure dans tous les autres pays, s'appuie sur des alliances avec les institutions locales qui craignent des changements perturbateurs : associations patronales, partis modérés, pôles industriels, collectivités locales, et, dans certains cas, des institutions non-économiques comme l'Église qui, là où elle est influente, joue un rôle moteur dans la critique de la flexibilité. La crise et la perte de légitimité démocratique font de la restauration de la cohésion sociale une priorité politique et sociale qui repose sur le recours au partenariat social : le cas allemand en est un exemple. Dans les pays les plus en crise comme l'Espagne et l'Italie, un tel scénario pourrait signifier la non-application tacite de réformes qui sont exigées par les forces extérieures et le maintien de la dissociation traditionnelle entre les niveaux de relations industrielles formels et informels.

Un frein à ce premier scénario est que ce partenariat social risque d'être progressivement muselé par les pressions extérieures et qu'il perde sa légitimité démocratique s'il ne tient pas compte des exclus du marché du travail. Le deuxième scénario consiste en de nouveaux espaces de résistance. A l'heure actuelle, ces espaces sont plutôt restreints et de nature disparate : allant des mouvements sociaux des exclus du marché du travail (par exemple les *indignados*) à des éléments informels comme la déloyauté organisationnelle et le turnover, particulièrement visibles dans les nouveaux États

membres de l'UE. Ils opèrent en général à l'intérieur du cadre national mais sont de plus en plus connectés dans les zones transfrontalières.

Que ce soit l'un ou l'autre scénario, l'expérience des vingt dernières années visant à dépolitiser les relations industrielles (pour 'les adapter aux conditions du marché des entreprises' - dicit la Commission Européenne et la Banque Centrale Européenne) a échoué pour deux raisons. Premièrement, les institutions, même si elles sont affaiblies et marginalisées, résistent aux solutions de marché extrêmes comme les 'contrats uniques' : les relations du travail demeurent trop complexes pour être facilement réformées et individualisées. Deuxièmement, malgré vingt ans de discours technocratiques et patronaux, la nature politique des relations industrielles est de nouveau d'actualité. Les gouvernements et les patrons regretteront peut-être d'avoir porté atteinte à ces institutions d'autant plus qu'ils pourraient avoir besoin de leur soutien.

**Figure 1 – Tendances des coûts unitaires du travail (1992=100, sauf pour la Pologne: 1998=100) (données: Eurostat)**



### Références et informations bibliographiques complémentaires

- G. Meardi, *Social Failures of EU Enlargement. A Case of Workers Voting with their Feet*, Routledge, 2012.
- L. Burroni, M. Keune, G. Meardi (dir.) *Economy and Society in Europe. A Relationship in Crisis*, Elgar, 2012.
- G. Meardi, *Comparative Employment Relations in Europe: Work and Democracy under Pressure*, Routledge, 2013 (à paraître)
- G. Meardi, 'Flexicurity Meets State Traditions', *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 27:3, 255-70, 2011
- G. Meardi, 'Union Immobility? Trade Unions and the Freedoms of Movement in the Enlarged EU', *British Journal of Industrial Relations*, 50:1, 99-120, 2012
- G. Meardi, A. Martín and M. Lozano Riera, 'Constructing Uncertainty: Unions and Migrant Labour in Construction in UK and Spain', *Journal of Industrial Relations*, 54:1, 5-21, 2012
- B. Bechter, B. Brandl and G. Meardi, 'Sectors or Countries? Typologies and Levels of Analysis in Comparative Industrial Relations', *European Journal of Industrial Relations*, 18:3, 2012 (à paraître)

### Remerciements

Recherche financée par une bourse de recherche du CRES et soutenue par Freie Universität Berlin, Universidad Complutense de Madrid, Universitat Autònoma de Barcelona, Szkoła Główna Handlowa, École Normale Supérieure de Cachan et Università degli Studi di Milano.

Warwick, Juin 2012