

Dominique Andolfatto
Université de Bourgogne Franche-Comté
Domininiqu.Andolfatto@u-bourgogne.fr

**Communication JIST 2016 – Université Panteion – Athènes
11-13 mai 2016**

2^{ème} version provisoire au 9 mai 2016

Les « modèles sociaux » occidentaux à l'épreuve

Toute citation doit se faire à partir du livre sur lequel s'appuie cette communication :

Dominique Andolfatto, Sylvie Contrefois, dir., *Les « modèles sociaux » occidentaux à l'épreuve*, Bruxelles, PIE Peter Lang, 2016.

Résumé :

Cette communication propose de faire un point « comparatif » sur l'impact de la « crise » et des transformations du travail sur la régulation des relations professionnelles et, spécifiquement, l'organisation syndicale.

Avec la globalisation de l'économie, les systèmes de relations professionnelles ont connu en effet de fortes tensions. Celles-ci ont remis en cause différents « modèles » qui s'étaient construits. Certains d'entre eux se sont même effondrés, comme dans le cas des Etats-Unis. D'autres se sont sensiblement fragilisés, tout en cherchant à préserver un idéal de progrès et d'égalité, comme dans le cas français. Au total, tous tendent à évoluer vers un système dual.

D'une part, un (ou des) noyau(x) demeure(nt) relativement stable(s), comme en Allemagne ou dans les pays nordiques. 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.

En France, les projets d'une « déclaration des droits du travail » et de révisions du code du travail paraissent s'inscrire dans cette perspective.

Dans l'Europe du Nord-Ouest, à l'exemple de l'Allemagne, se développe une société salariale à plusieurs niveaux, avec des salariés couverts par des conventions collectives et des travailleurs pauvres et inorganisés.

Enfin, l'Union européenne avec ses normes propres et une dynamique favorable à la libéralisation a produit un effet double et contradictoire : diffusion d'un « modèle social européen » mais mise en cause – également – des conventions collectives nationales voire des formes classiques de l'action collective. L'europanisation est également à l'origine de politiques drastiques justifiées par la lutte contre la « crise », ce qui a conduit à des réformes profondes de l'« Etat social » hérité de 1945.

En prenant appui sur diverses données – syndicalisation, action collective, politiques publiques sociales (en lien avec la préparation du livre mentionné ci-dessus) – je propose d'analyser comment les « modèles sociaux » occidentaux et, spécifiquement, « les » syndicalisme(s) se sont transformés et comment ils résistent à un contexte particulièrement

heurté. La communication prend appui sur une douzaine de monographies nationales couvrant l'Europe et l'Amérique du Nord et tentera de proposer des conclusions générales.

Texte :

Mon propos pourra paraître ambitieux.

Il prend appui sur un recueil de monographies que je viens de publier (avec Sylvie Contrepois) concernant une douzaine de pays européens et d'Amérique du Nord.

Je propose en l'occurrence de faire un point – comparatif – sur quelques aspects de l'impact de la « crise » et des transformations du travail sur la régulation des relations professionnelles et, spécifiquement, l'organisation syndicale.

Mais – de façon moins conjoncturelle – il s'agit aussi de souligner certaines particularités qui peuvent perdurer et éclairent, par exemple, un rapport à la négociation ou au conflit, ou encore des taux de syndicalisation qui peuvent être extrêmement variables d'un pays à l'autre et qu'on ne peut simplement juxtaposer.

Cela dit, avec la globalisation de l'économie, tous les systèmes de relations professionnelles ont connu en effet de fortes tensions.

Celles-ci ont remis en cause différents « modèles » qui s'étaient construits.

Certains de ces systèmes se sont même effondrés, comme dans le cas des Etats-Unis.

D'autres se sont sensiblement fragilisés, tout en cherchant à préserver certains idéaux de progrès et d'égalité, comme dans le cas français.

Plus globalement, il apparaît que tous ces systèmes 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.

D'autre part, les règles existantes sont remises en cause dans des îlots, des secteurs, des populations (jeunes, migrants...) toujours plus nombreux et étendus.

Dans ces îlots, qui ne cessent de s'étendre, prévalent la libéralisation, l'absence de régulation collective, des droits sociaux *a minima*.

En France, les projets d'une « déclaration des droits du travail » (Badinter, Lyon-Caen, 2015) et de réformes récurrentes du code du travail (avec notamment, récemment, la réforme El Khomri, du nom du ministre du travail), s'inscrivent manifestement dans cette perspective.

Dans l'Europe du Nord-Ouest, à l'exemple de l'Allemagne, se développe une société salariale à plusieurs niveaux, avec des salariés couverts par des conventions collectives et des travailleurs pauvres et inorganisés.

Enfin, l'Union européenne avec ses normes propres et une dynamique favorable à la libéralisation a produit un effet double et contradictoire :

- diffusion d'un « modèle social européen », notamment, de cadres pour le dialogue social, qui ont eu un impact, notamment, dans les PECO ou au Royaume-Uni (où ce dialogue était informel)

- mais, par ailleurs, mise en cause des conventions collectives nationales voire des formes classiques de l'action collective (on rappellera que divers arrêts de la CJCE, en 2007-08, ont fixé que la liberté de circulation et d'établissement était un principe supérieur aux législations nationales et aux libertés syndicales ou encore remis en cause le principe dit de l'immunité, le syndicat pouvant désormais être responsable des conséquences économiques de son action même si cette action correspond bien à son objet).

Ajoutons encore que l'europanisation est à l'origine de politiques drastiques justifiées par la lutte contre la « crise » économique (depuis 2008), ce qui a conduit à des réformes et corrections profondes de l'« Etat social » – législation du travail, système de protection sociale, système de retraite – hérité de 1945.

Ces derniers jours, la Grèce, et notamment Athènes, ont d'ailleurs été les foyers de grèves générales, à l'appel des syndicats, contre de telles réformes, touchant notamment les régimes

de retraite et la fiscalité sur les ménages.

Tous ces éléments nous conduisent à réviser les différents modèles sociaux qui dominaient en Europe à la fin du 20^{ème} siècle.

Soit, si l'on reprend une typologie de Slomp (2000) :

- 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'Etat joue un rôle prépondérant du fait de l'héritage jacobin et du poids du secteur public ».

- un modèle britannique ou anglo-saxon (plus proche des Etats-Unis que de l'Europe continentale) qui « laisse une grande liberté de négociation aux acteurs syndicaux et patronaux ».

Cela dit, si les frontières entre ces modèles tendent à devenir plus poreuses, ils sont loin d'avoir disparu et des spécificités nationales perdurent.

Pour autant la libéralisation – voire la tentation de remettre les compteurs à zéro dans de nombreux domaines, autrement dit de faire table rase du passé – gagnent.

Sans être exhaustif, examinons 3 aspects de cette évolution.

- les évolutions de la négociation : le choix de la décentralisation, de la territorialisation... voire de la table rase ?

- la question des évolutions des taux de la syndicalisation dans un contexte de changement économique rapide

- plus globalement (mais aussi plus rapidement car cela est sans doute plus connu, les évolutions / transformations / reconfigurations de l'Etat social

1. Des négociations en panne ou recalibrées :

Si l'on prend appui sur les cas allemand ou français, on observe d'abord que s'est bcp développée une décentralisation de la négociation collective

En Allemagne (comme en France), cela remonte aux années 1980, remettant partiellement en cause un système basé sur des négociations nationales de branche (voire interprofessionnelles dans le cas français).

En Allemagne, on distingue 2 variables à ce processus : la décentralisation « organisée » (encore dite « contrôlée ») et la décentralisation « désorganisée » (ou (« sauvage »)).

Dans le premier cas, les tâches de négociation sont régulièrement déléguées au niveau des entreprises ou des établissements (et prises en charge généralement par les comités d'entreprises).

Ce processus a commencé dans les années 1908, autour de l'adaptation du temps de travail aux entreprises, élargie ensuite à toute autre question, afin d'adapter au mieux le droit aux conditions particulières des entreprises.

C'est dans ce contexte aussi qu'on été négociés des « pacte pour l'emploi et la compétitivité », avec des concessions de part et d'autre, afin de sauvegarder certaines entreprises.

En France, la possibilité de ce type d'accord a été introduit en 2013... mais n'a pas rencontré le succès escompté, très peu d'accords de ce type étant recensé.

Dans le second cas – la décentralisation désorganisée -, il s'agit du choix d'acteurs de la négociation, en l'occurrence, des employeurs, de se retirer des négociations, car ils ne sont

pas satisfaits des résultats de celle-ci, ou parce que les organisations patronales peinent à recruter de nouveaux membres.

Cela explique que le taux de couverture des salariés allemands par des accords collectifs régresse.

Il est passé, depuis 1995, de plus de 70% des salariés couverts, à un peu plus de 50% en 2013, dans la partie occidentale de l'Allemagne.

Et d'environ 56% à 35% dans la partie orientale.

En Allemagne, on voit en effet se développer au sein des organisations d'employeurs un statut de membre dit « OT » (soit de membres qui ont fait le choix de ne pas participer à la négociation collective et, donc dispensé de l'application des conventions collectives, alors que les procédures d'extension de celles-ci sont moins systématiques qu'en France).

Mais ces membres « OT » bénéficient toujours des nombreux services – notamment juridiques – que prodiguent les associations patronales.

Au sein du patronat de la métallurgie, ce sont près d'un employeur sur 2 qui aurait choisi ce statut... Cela montre les limites d'un modèle social souvent présenté comme exemplaire.

En France, il n'est pas (encore) possible de s'exempter de la négociation – à quel que niveau que ce soit – mais il existe beaucoup de tensions entre des organisations syndicales diverses... et de critiques de la part d'employeurs à l'égard d'organisations censés représenter leurs intérêts.

Une analyse fine montrerait l'éclatement de fait de l'organisation patronale (d'une certaine manière Michel Offerlé le montre déjà dans son livre *Les patrons des patrons*). Celle-ci d'ailleurs envisage sérieusement de pratiquer la politique de la chaise vide concernant la nouvelle négociation en cours sur l'assurance chômage

En France, on pointera aussi, plus précisément, la pauvreté des négociations d'après les analyses ou rapports divers – sur le sujet – les plus récents.

Beaucoup – je pense notamment aux notes de conjonctures sociales d'Entreprise & Personnel – dénoncent une négociation sous contrôle étroit de l'Etat et des juges, et une négociation sans qualité.

A l'automne dernier, le rapport Combrexelle mentionnait aussi que « Les accords porteurs d'innovation sociale restent peu nombreux ».

Et de souligner encore que la négociation « a tendance à accentuer la dualité du marché du travail ».

E. & P. déplorent encore certains effets pervers de la réforme des règles de représentativité car, désormais, « on ne signe plus d'accords dès 6 mois avant les élections » (Basilien).

Il faut évoquer – parallèlement à la décentralisation – le phénomène de l'eupéanisation qui, concrètement, a abouti à la mise en place de CEE (comité d'entreprise européen). On observe – selon les entreprises – une grande diversité de situations.

Ceux-ci permettent de coordonner la négociation au niveau européen.

Mais les situations sont très diverses selon les entreprises et les fédérations de syndicats concernés.

Mais l'eupéanisation c'est aussi la définition d'un cadre politique et économique commun (via notamment les préconisations du Conseil de l'Union européenne).

Ainsi, elle « se traduit par une réduction de la marge de manœuvre des interlocuteurs sociaux nationaux en matière de salaires du fait des contraintes budgétaires sur l'Etat, mais aussi par un agenda politique qui pèse sur les termes de la négociation : c'est ainsi que des

notions telles que « l'activation des chômeurs » (soit encourager ces derniers à accroître leurs efforts pour trouver un emploi ou à améliorer leur « employabilité ») a été imposé comme un sujet de préoccupation aux partenaires sociaux (Léonard, Pichault, 2016).

Il faudrait revenir enfin sur plusieurs arrêts de la CJUE qui poussent à une plus grande libéralisation, limitant l'action collective (arrêts Laval et Viking), voire les normes en matière de droit du travail (arrêt Ruffert), dès lors que celles-ci heurtent les « quatre libertés » de l'UE : libre circulation des marchandises, des capitaux, des services et des personnes.

Superposé (ou parallèlement) à l'eupéanisation, il convient aussi d'évoquer la transnationalisation des relations industrielles.

En l'occurrence, « les entreprises transnationales influent fortement sur les relations collectives du travail : elles favorisent la diffusion de pratiques de gestion similaires d'un pays à l'autre, notamment en matière de réduction des coûts et de flexibilité ; elles formulent des objectifs de gestion, utilisent des outils de mesure et de contrôle similaires conduisant à des « comparaisons coercitives » et tout cela pèse sur les négociations locales » (Léonard, Pichault, 2016).

Tous ces éléments impactent évidemment la négociation collective, tant son agenda que ses objectifs, et produisent des « convergences » ou des « similitudes directionnelles », notamment en matière de modération salariale ((Léonard, Pichault, 2016).

Mais au total - et paradoxalement – territorialisation, eupéanisation, transnationalisation (et internationalisation) produisent des effets assez similaires et sont destructeurs – plus ou moins rapidement – de modèles sociaux nationaux patiemment édifiés et davantage protecteurs des salariés.

2. Des taux de syndicalisation en reflux mais toujours très variable selon les pays

En Allemagne, par exemple, ce taux s'élevait à 18% au début des années 2010.

Cela traduit un lent reflux depuis des années.

Ce reflux s'explique d'abord par le déclin de la syndicalisation dans les lander de l'est (contre près de 100 % après la réunification), la moyennisation de la taille des entreprises et l'« accroissement du secteur privé des services » où la syndicalisation demeure faible (Behrens, 2016).

Par contre, « certains facteurs habituellement soupçonnés d'être à l'œuvre, telle l'évolution du profil des salariés (travail à plein temps ou à temps partiel, âge, compétences) expliquent mal le recul de l'adhésion syndicale » (cité par Behrens, 2016).

On observe également un certain éclatement du paysage syndical.

Si, globalement, via le DGB, s'est imposée une organisation unique et faisant masse dans les relations professionnelles, subsistent et même ont assez bien prospéré depuis quelques années des organisations plus petites et plus sectorielle.

Ces dernières présentent même une réelle efficacité dans leur secteur respectif ou pour certaines catégories de personnel plus ou moins étroites.

Citons par exemple : le syndicat des contrôleurs aériens allemands (GFL), le syndicat des pilotes (Cockpit), l'union des conducteurs de train (GDL).

Cette situation a conduit récemment à un projet de réforme cherchant à limiter la reconnaissance de ces organisations en vertu du principe « une entreprise, un syndicat, une convention collective » [projet de 2015 ; est-il acté ?]

... ce qui n'est pas sans rappeler la réforme assez comparable en France des règles de représentativité syndicale en 2008.

Je ne reviens pas – plus globalement – sur l'évolution de la syndicalisation française.

On la connaît faible. Mais, contrairement aux idées reçues, il n'en a pas toujours été ainsi.

J'ai eu l'occasion – avec Dominique Labbé – lors de travaux antérieurs de montrer que cette évolution de la syndicalisation était liée notamment à la question des ressources du syndicalisme et à sa professionnalisation... sans que cela épuise d'autres raisons de fond.

Mais – sur un autre aspect – je voudrais rapprocher aussi la situation syndicale française de la situation autrichienne : dans les 2 cas – mais aussi dans d'autres pays – le syndicalisme est confronté à une montée d'un extrémisme de droite.

C'est le problème du développement du FN (ou de ses idées ou thématiques) dans le salariat (et notamment dans le monde ouvrier mais, finalement, pas de façon beaucoup plus exceptionnelle que dans d'autres catégories) et, par ricochet, dans les rangs des syndicats.

En Autriche, l'OGB se trouve également particulièrement affectée, compte tenu de la montée du FPÖ, en lien notamment avec l'afflux de réfugiés en Autriche... mais pas seulement.

« L'augmentation très rapide du nombre des réfugiés, demandeurs d'asile et migrants économiques » arrivés depuis 2015 en Autriche par la route des Balkans pose question à tout le pays et, singulièrement, à ses institutions (Moreau, 2016).

Ainsi, « à côté d'un discours humanitaire classique très discret, l'ÖGB reste quasiment muette sur le sujet. Nombre de salariés s'attendent en effet à des répercussions négatives sur l'emploi, une concurrence entre les travailleurs nationaux et les réfugiés, une crise financière de l'Autriche et une remise en cause des acquis sociaux. L'extrême droite, qui a fait du problème des réfugiés son cheval de bataille, nourrit ces craintes et l'ÖGB connaît les risques d'une association au pouvoir du FPÖ à l'automne 2018 » (Moreau, 2016).

Existe aussi une critique plus ou moins sourde à l'égard de la grande coalition qui se partage le pouvoir et face à laquelle il n'y aurait que le FPÖ comme alternative.

Cette situation n'est pas sans impact sur les syndicats (dont certaines organisations se sentent déjà proches du FPÖ).

« De son côté, l'ÖGB n'a jamais caché son antipathie vis-à-vis du FPÖ et a été acteur de nombreuses manifestations antifascistes »... mais une partie de plus en plus large des soutiens de l'OGB sont tentés par un vote FPÖ.

Et, comme les syndicats français, l'OGB peine à affirmer une contre-stratégie face à cette montée d'un radicalisme de droite, et à rallier tous ceux qui « souffrent » ou s'estiment les « oubliés » des modèles sociaux qui sont défendus.

Plus au fond, on rappellera que les travailleurs continuent à adhérer plus massivement au syndicalisme dans les pays qui connaissent le système dit « de Gand » (soit un syndicalisme

gestionnaire direct du système de protection sociale et de services et l'addition à ce syndicalisme conditionne l'obtention de prestations sociales ; tel est le cas, par exemple, en Belgique où les prestations chômage sont versées directement par les syndicats gestionnaires du « système »).

Cela dit, on observe là aussi des évolutions qui – à terme – pourraient miner l'ensemble de ce système.

Ainsi, au Danemark, depuis le début des années 2000, est autorisé le développement de fonds de chômage interprofessionnels (et plus nécessairement liés à des syndicats de branche).

Et cela pèse sur la capacité à recruter des syndicats.

J. Lind (2016) observe en l'occurrence que, quand les lignes de démarcation pour les adhérents des syndicats ne suivent pas des divisions similaires parmi les fonds de chômage, la relation étroite entre l'adhésion syndicale et l'adhésion à un fonds de chômage s'étiolé.

Les fonds de chômage – du fait de la possibilité de fonds interprofessionnels – sont désormais conçus pour entrer en concurrence entre eux pour la recherche d'adhérents.

Cela a conduit à un certain déclin des fonds de chômage gérés par LO, le grand syndicat danois... tandis qu'on émerge de nouveaux types d'organisations gestionnaires des nouveaux fonds autorisés par la loi et qualifiés parfois syndicats « jaunes ».

Certes, cela ouvre les possibilités de choix syndicaux des salariés danois mais ces choix renvoient moins à des raisons idéologiques que simplement économiques, soit la quête de cotisations sociales bon marché et, éventuellement, d'un soutien juridique (bref un simple syndicalisme de services, sans dimension idéologique).

Ce contexte nouveau est à l'origine de difficultés nouvelles pour LO et, plus spécifiquement, pour les caisses sociales gérées par LO.

Mais, comme dans les autres pays industriels, les raisons du déclin syndical sont diverses. On rappellera (avec J. Lind, 2016), dans le cas danois (mais cela vaudrait aussi pour bien d'autres pays) :

- le déclin de l'emploi industriel
- un changement de contexte idéologique, soit l'affaiblissement de la « démocratie sociale » et des notions fondant un Etat-providence collectiviste et solidaire et, par ailleurs, un renouveau des idées libérales
- le contexte de « post-fordisme et de spécialisation flexible accompagnés d'un recentrage sur l'individu et ses capacités » ; ainsi la GRH (gestion des ressources humaines) s'est peu à peu substitué aux relations professionnelles (entre partenaires sociaux) (Lind, 2016).

La GRH est devenue le *modus vivendi* en termes de politique du personnel au lieu des relations entre partenaires sociaux.

Certes, les syndicats ont cherché des nouvelles formules pour attirer des adhérents avec de nouveaux services et de nouvelles stratégies, mais sans pouvoir inverser la tendance (J. Lind).

Cette dernière remarque vaut d'ailleurs, tout particulièrement, pour les Etats-Unis.

Après avoir tenté de privilégier un modèle axé sur la promotion de la coopération patronale-syndicale (qui faisait suite à des relations plus conflictuelles), afin de défendre l'emploi de leurs membres et d'influencer les entreprises dans mise en œuvre et la conception de la réorganisation du travail, il est apparu que cette « coopération » ne freinait pas le déclin syndical (Dupuis, Rioux, 2016).

Les syndicats tentent, depuis lors, de se revitaliser par des stratégies d'*organizing* : recruter de nouveaux adhérents de nouveaux secteurs : des services à la personne, des

recrutements via des *organizers* en lien avec des mouvements sociaux, voire des formes renouvelées...

Cependant, les résultats restent mitigés...

Au fond, il importe de revenir sur : pourquoi l'adhésion syndicale ?

La raison principale – expliquée au Danemark par J. Lind (2016) – de l'adhésion à un syndicat est une meilleure protection contre la concurrence existante sur le marché du travail, soit savoir vendre sa main d'œuvre au meilleur prix tout en obtenant les meilleures conditions de travail possibles.

A contrario, ce ne sont pas les services offerts par les syndicats qui expliquent l'adhésion.

C'est donc le mode de régulation du marché du travail qui affecte en priorité la propension à adhérer à un syndicat.

Lorsque celui-ci dépend d'abord de l'Etat, l'adhésion au syndicat ne présente guère d'utilité.

Mais tel n'est pas le cas, lorsque le syndicat est un acteur essentiel de cette régulation... encore faut-il que l'édifice des négociations sur lequel repose le système ne soit pas cassé, entièrement décentralisé, ou abandonné.

3. La réformes de l'Etat social

Tous les Etats européens ont engagé des réformes plus ou moins importantes de l'Etat social.

Par exemple, en Allemagne, si l'Etat n'a qu'un rôle indirect dans les relations professionnelles, il joue par contre un rôle dominant concernant l'Etat-providence structuré en quatre piliers : l'assurance chômage, les pensions de retraite, l'assurance santé et l'assurance protection sociale (pour les plus démunis).

Comme on le sait, au début des années 2000, celui-ci a fait l'objet d'importantes réformes.

Le marché du travail a été assoupli.

Le recours à des agences d'intérim a été facilité ;

Les allocations chômage ont été réduites.

Plus d'efforts ont été demandés aux chômeurs pour qu'ils retrouvent plus rapidement un travail.

Au bout d'un an, les personnes sans emploi sont prises en charge par un second régime, dit Hartz IV et ne perçoivent plus qu'une allocation minimale (environ 400 euros).

Par ailleurs l'âge de la retraite a été allongé (67 ans).

Bien des réformes assez comparables ont été engagés dans les autres pays européens.

Le parlement grec, malgré la pression de la rue et des syndicats – entre Omonia et la place Syntagma –, a adopté samedi dernier – 7 mai – également de reporter à 67 l'âge de départ à la retraite.

En France, cet âge a été repoussé de fait à 65 ans... après un accord entre les partenaires sociaux fin 2015.

Ces changements renvoient plus globalement au processus d'eupéanisation déjà évoqué, soit la définition d'un cadre politique et économique commun (via notamment les préconisations du Conseil de l'Union européenne).

Pour conclure brièvement :

Les transformations en cours sont en fait assez lentes.

Elles renvoient aux « variétés du capitalisme ».

Elles n'ont pas conduit – à proprement parler – au démantèlement des systèmes (ou modèles) sociaux existants.

Ceux-ci tendent en réalité à une dualité : une partie du système demeure conforme à une certaine régulation qui ne s'adapte que marginalement ; une autre partie est plus carrément dérégulée.

Et ce double processus semble avoir aussi un effet émergent, en l'occurrence favoriser un 3^e secteur, plus informel, et d'autant plus important qu'il n'y avait pas de tradition sociale particulièrement marquée et que la dérégulation a été forte. Cette évolution semble particulièrement marquée – sinon sauter aux yeux – dans un pays comme la Grèce.

Annexe :

« Introduction » à *Syndicats et dialogue social. Les modèles occidentaux à l'épreuve* (D. Andolfatto, S. Contrepois, dir.), Bruxelles, Peter Lang, 2016.

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^{ème} siècle : un modèle britannique ou anglo-saxon (plus proche des Etats-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'Etat 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^{ème} 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 trans-nationalisation 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'européanisation 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'Etat social hérité de 1945 ou obligeant des Etats 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^{ème} 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 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'Epinal qui peuvent perdurer parfois. La globalisation, et son cortège de restructurations et 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 certains 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'Etat 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'arroge 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'eupéanisation, 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 (Etats-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 didactisme et d'accès simple aux chapitres successifs, ont conduit à choisir un classement alphabétique¹.

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.

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.

- 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, *Evolutions 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, Etats-Unis, Allemagne, Italie, France*, Paris, Dunod.
- Metting, 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, Editions Liaisons.
- Slomp H., 2000, *Les relations professionnelles en Europe*, Paris, Editions de l'Atelier.
- Vielle P., 2012, « La légitimité des mesures de droit social en temps de crise », *Liaisons sociales Europe*, n° 2983.