

# Italie

## Des turbulences sans atterrissage certain : l'évolution récente des relations professionnelles italiennes

Mimmo CARRIERI et Salvo LEONARDI\*

---

Les vicissitudes auxquelles le système italien de relations professionnelles a été soumis ces derniers temps<sup>1</sup> sont en train de modifier rapidement et en profondeur les caractéristiques par lesquelles ce système s'était longtemps distingué (Ales, 2011).

Le contexte dans lequel cette situation s'est développée et accélérée est dans une large mesure mondial et donc, par bien des aspects, commun à d'autres pays, avec une inflexion vers une convergence relative que la crise a fortement accélérée. L'Italie se débat dans une crise économique et sociale extraordinairement aiguë, dont le premier symptôme est une stagnation récessive persistante provoquée par l'effondrement de la production industrielle, de la consommation et de l'épargne; mais elle est aussi aux prises avec une dette souveraine de 123 % (la troisième du monde) et un écart de taux avec les obligations fédérales

allemandes qui s'est maintenu pendant des mois autour des 450 points, à l'exception du début de l'automne 2012, où il est descendu autour des 330 points. Le chômage a atteint les 11 %, soit deux points de plus en seulement deux ans, avec des pics de 35 % chez les jeunes, dans un pays présentant déjà l'un des taux d'activité les plus bas de l'UE 27. La productivité reste faible et, partant, les salaires aussi. Ceux-ci enregistrent en effet depuis dix ans l'une des pires performances de la zone OCDE, alors que l'Italie se classe parmi les quatre pays où les prélèvements obligatoires sont les plus élevés. Le pays est épuisé par des mesures financières qui, en seulement quatre ans, de 2008 à ce jour, ont été de l'ordre de 330 milliards d'euros, dont près de la moitié est le fruit de coupes opérées dans les dépenses, et le reste celui d'un alourdissement supplémentaire de la charge fiscale déjà très importante qui pèse sur les familles. Les

---

\* Respectivement professeur de sociologie économique à l'Université de Teramo et chercheur à l'IRES italien.

1. Des accords séparés entre confédérations de 2009 à l'accord unitaire du 28 juin 2011, des ruptures répétées dans le cas de Fiat et du contrat des métallurgistes à la loi de Finances (*manovra*) d'août 2011, avec ses graves conséquences sur le régime contractuel, jusqu'au nouvel accord séparé sur la productivité du 21 novembre dernier.

données statistiques font apparaître un pays en souffrance, avec plus de 8 millions de pauvres « relatifs » (11 % de la population), 3,5 millions de pauvres « absolus » (5 %) et 28 % (4 points de plus que la moyenne européenne) risquant de tomber dans la pauvreté.

Le nouveau pacte européen de gouvernance (Fiscal Compact) cherche à mettre en place des formes de coordination et de convergence particulièrement rigoureuses, destinées à se répercuter lourdement sur les dépenses sociales, les dynamiques salariales, les systèmes contractuels, le travail et la protection sociale publique (« *welfare* ») des Etats membres, en particulier ceux présentant de fortes positions débitrices comme l'Italie. Le 5 août 2011, la Banque centrale européenne (BCE) a remis au gouvernement italien une lettre lui demandant de réformer au plus vite le système de négociation salariale, avec des accords au niveau de l'entreprise qui adaptent les salaires et les conditions de travail aux exigences spécifiques des entreprises, et en faisant primer ces accords sur ceux conclus à d'autres niveaux. Elle demandait en outre une nouvelle révision du régime de retraite et des lois régissant l'embauche et le licenciement des salariés.

Un an plus tard, chacune de ces prescriptions a été transposée dans les actes législatifs y afférents : d'abord par le gouvernement Berlusconi, puis par celui de Monti. La loi de Finances de la mi-août 2011 (loi n° 148) prévoit des mesures tout à fait inédites en matière de négociation d'entreprise (art. 8). Début décembre, à peine installé, le gouvernement Monti impose une nouvelle réforme du régime de retraite qui relève soudain l'âge de départ à la retraite à 66 ans

dès 2018 pour les hommes et les femmes, puis à 67 ans après 2025, soit l'un des seuils les plus élevés d'Europe. Les travailleurs qui, pendant la crise, avaient accepté des formes de sortie anticipée, n'ont soudainement plus de travail sans pour autant remplir les nouvelles conditions requises en termes d'âge et de durée de cotisations pour pouvoir accéder à la retraite<sup>1</sup>. Au printemps, le Parlement approuve la modification de la Constitution, y insérant l'obligation de l'équilibre budgétaire : c'est le premier pays européen à le faire. En juin, le gouvernement approuve la loi sur la réforme du marché du travail (n° 92/2012), que Monti apporte comme un trophée au sommet européen de Bruxelles du 24 juin 2011. La réforme Fornero, du nom du ministre du Travail, prévoit, en résumé, quelques restrictions à l'utilisation de la flexibilité à l'entrée et à l'utilisation du travail atypique, mais aussi la levée de l'obligation de principe relative au premier contrat et à sa durée d'au moins un an ; mais surtout, cette réforme ne prévoit aucune réduction du nombre très important des travaux entrant dans la catégorie « atypique ». Le public des bénéficiaires de mesures sociales compensatoires s'élargit, avec de légères augmentations des indemnités de chômage, mais avec la suppression de la mobilité et de la caisse spéciale de compensation des revenus, qui couvraient les situations de restructuration plus longues et plus complexes. Le droit à la réintégration en cas de licenciement abusif se voit limité – il s'agit là de l'un des points les plus controversés de la réforme –, faisant augmenter le nombre de cas de personnes qui devront se contenter d'un dédommagement financier.

1. On appelle les « *esodati* », c'est-à-dire les préretraités au chômage et sans revenu (NdT). Les estimations de l'Institut national de sécurité sociale (INPS) parlent bel et bien de 400 000 personnes.

Le gouvernement a donc repris avec diligence les exigences de l'UE. Des réformes sont ainsi lancées tous azimuts sans aucune concertation préalable telle qu'elle avait toujours existé dans la tradition italienne. Dès les tout premiers jours de juillet, Monti déclare qu'il considère la concertation comme étant à «l'origine de bien des maux du pays», en ayant au fil du temps favorisé, selon lui, une expansion incontrôlée de la dette publique et un marché du travail qui reporte sur les fils et les petits-fils la charge des privilèges des pères. Cette thèse est jugée surprenante et infondée, non seulement par les syndicats, évidemment irrités par cette sortie inattendue, mais aussi par certains des principaux commentateurs nationaux. D'un autre côté, les réactions syndicales à cette offensive – sur le fond et sur la forme – ont été, en termes de mobilisation, inférieures à ce à quoi on aurait pu s'attendre. Cela est probablement dû aux fortes incertitudes qui planent, même dans les rangs syndicaux, sur l'évolution de la crise, mais aussi – pour ce qui est notamment de la Confédération italienne du travail (Confederazione Generale Italiana del Lavoro, CGIL) – au souci de ne pas rompre de manière frontale avec le principal parti ami, le Parti démocratique, engagé dans la grande coalition qui soutient le gouvernement Monti.

Dans un tel scénario – fait de sacrifices et de reculs sans précédent –, la capacité relative des syndicats italiens à s'associer et à négocier, attestée par les statistiques et les analyses comparées, a peut-être pu sembler surprenante. Le taux de syndicalisation est encore supérieur à 30 %, soit plus de 12 millions de personnes (dont la moitié de retraités), l'un des niveaux les plus élevés du monde <sup>1</sup>.

On estime à environ 80 % la couverture contractuelle, en l'absence de procédures administratives d'extension *erga omnes*. La capacité de mobilisation dans le cadre d'un conflit du travail semble encore vive et le *leadership* syndical jouit d'une grande visibilité et d'une forte faculté à participer au débat médiatique et politique. Dès lors, les plus grandes difficultés du syndicalisme italien ne sont pas tant d'ordre quantitatif – contrairement à ce qui se passe dans d'autres pays – mais bien d'ordre qualitatif, et nous pouvons les résumer en quatre points :

- l'écart entre un pouvoir social qui demeure puissant et des résultats généralement modestes obtenus en matière de conditions de travail ;

- l'aggravation des divergences entre organisations syndicales sur la situation italienne et, plus généralement, sur la conception et le modèle de syndicalisme à mettre en place aujourd'hui ;

- la marginalisation plutôt inédite où les relègue le nouveau cadre de la gouvernance euro-nationale ;

- une crise sans précédent du système de relations professionnelles. Nous allons tenter d'approfondir cette question à la lumière des changements rapides et profonds survenus au cours des trois dernières années.

---

### Les réformes du système contractuel

Cela fait des années que le système italien de relations professionnelles vit une phase de transition qui semble loin d'être finie. Le vide législatif découlant de la non-application de l'article 39 de la Constitution de 1948 sur la représentation syndicale et la négociation a été

1. Voir European Commission (2011), Visser (2008). Les estimations confirment également une forte propension à l'adhésion, y compris de la part des entrepreneurs (Feltrin, 2013).

partiellement comblé grâce à des accords au sommet, tels que l'accord tripartite de juillet 1993. Ce qui, au fil du temps, a semblé le caractériser, un mélange de grande autonomie collective et d'une abstention du législateur presque unique en son genre, s'écroule à présent avec l'évanouissement des conditions politiques qui en avaient permis longtemps le fonctionnement. Entre le pluralisme compétitif des organisations syndicales et l'absence de règles légales en matière de représentation et de négociation, le système repose sur des années de protection politique librement consentie par l'Etat et des rapports loyaux et responsables entre les trois principaux syndicats : la CGIL, la CISL et l'UIL<sup>1</sup>. A la règle de la majorité, qui annonçait des ruptures certaines, on a préféré celle de l'unanimité, la seule à même de préserver l'unité d'action entre des organisations différentes de par leur histoire et leur culture. Cela n'a objectivement pas empêché des ruptures, y compris des ruptures graves, comme celles qui ont à différentes époques constellé l'histoire syndicale italienne. Mais c'est au cours de ces dernières années que la succession de ces épisodes a revêtu une fréquence et une gravité telles qu'elle a pu annoncer un tournant et, à notre avis, un changement régressif par rapport aux aménagements actuels (Leonardi, 2010).

Parmi les sujets les plus controversés et les plus débattus, on continue de trouver ceux relatifs à l'aménagement sur deux niveaux (national et de l'entreprise ou territorial) de la négociation et à la primauté de la convention nationale de branche. Le modèle permet théoriquement d'articuler au mieux les exigences universalistes et de coordination au plan

national avec l'attention due aux spécificités relatives qui ressortissent, dans chaque secteur, du niveau de chaque entreprise et territoire. La résistance de la convention nationale a jusqu'ici empêché que les tendances décentralisatrices en matière de négociations collectives puissent éroder de manière significative la couverture contractuelle d'ensemble, qui reste élevée. Pourtant, la diffusion de la négociation décentralisée était et demeure insuffisamment développée. La couverture est en effet estimée entre 30 et 40 % du travail salarié et ne concerne qu'environ 10 % des entreprises, notamment d'innombrables petites entreprises et très peu de travailleurs du Mezzogiorno, si bien que la négociation territoriale ne suffit pas à réaliser les augmentations de productivité et de salaires appropriées.

C'est ce qui fait baisser la dynamique salariale : sur les 34 pays de l'OCDE, l'Italie se classe à la 23<sup>e</sup> place. En 20 ans, la part des salaires et des retraites dans le PIB a perdu huit points au profit des bénéficiaires et des revenus du travail indépendant, ce qui aboutit, selon l'indice Gini, à placer l'Italie au cinquième rang des pays de l'OCDE en matière d'inégalités. Ainsi, les 20 % des familles les plus riches détiennent pratiquement 40 % du revenu total.

#### **Une décentralisation faiblement coordonnée : l'accord séparé du 22 janvier 2009**

L'une des conséquences de cette grave dérive a été la mise en place de l'accord-cadre pour la réforme du système contractuel, conclu sans la CGIL le 22 janvier 2009. Il a été suivi, le 15 avril 2009, de la signature d'un accord entre

1. La Confédération italienne du travail (Confederazione Generale Italiana del Lavoro, CGIL), la Confédération italienne des syndicats de travailleurs (Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, CISL) et l'Union italienne du travail (Unione Italiana del Lavoro, UIL).

confédérations, afin de permettre son application dans le secteur de la Confindustria. On n'avait encore jamais vu auparavant la conclusion d'un accord séparé portant sur les règles générales de fonctionnement des relations professionnelles; cet accord dégradé, rendu possible par un gouvernement tel que celui de Berlusconi, visait clairement à exacerber les dissensions entre syndicats pour isoler et marginaliser la CGIL.

Malgré cela, la quasi-totalité des quelque 400 conventions nationales par secteur a été renouvelée depuis 2009, avec toutefois deux exceptions notables : la convention des métallurgistes et celle du tertiaire, qui concernent à elles deux près de 5 millions de salariés, et ont vu exclure les organisations affiliées à la CGIL. Les conventions nationales unitaires n'ont en règle générale pas reconnu formellement les nouveautés qui avaient provoqué le désaccord de la CGIL : la récupération seulement partielle du pouvoir d'achat, dont il convient de déduire les coûts des énergies importées, et la possibilité de voir adoptées au niveau de l'entreprise des clauses de sortie de la convention nationale faiblement conditionnées par cette dernière.

La réforme du système contractuel lancée par les accords séparés de 2009 visait les objectifs suivants : favoriser la négociation décentralisée et, avec elle, le potentiel de productivité et de compétitivité inhérent à chaque unité de production et encore peu et mal exploité. En effet, la valeur ajoutée réelle par employé(e) dans

le secteur privé est en Italie l'une des plus faibles des pays de l'OCDE.

A la suite de cet accord, et malgré la détermination de ses partisans, le nouveau système contractuel n'est pas parvenu à atteindre ses objectifs de hausse de la productivité, la négociation décentralisée n'a pas décollé, les représentations syndicales unitaires (RSU), qui sont le pivot de la négociation d'entreprise<sup>1</sup>, n'ont enregistré aucune expansion particulière, et un cadre suffisamment défini, démocratique et contraignant de règles partagées a continué à faire défaut.

Affaiblis par l'adoption des clauses de sortie, la convention nationale et le syndicat de branche sont par ailleurs renforcés par un pouvoir inédit attribué au niveau inter-confédéral. L'accord de 2009 prévoit en fait la constitution d'un comité paritaire doté de nombreuses et puissantes prérogatives qui lui permettront de constater l'« importance » des écarts entre les revenus et le coût de la vie, ou encore de résoudre les conflits qui devraient surgir au niveau sectoriel.

### **Décentralisation totale : le modèle Fiat**

Parmi les événements survenus au cours des deux dernières années, on retiendra sans nul doute la suite de secousses qui a frappé le groupe industriel privé le plus important du pays – la Fiat – et, par contrecoup, le secteur métallurgique et mécanique, au point de conditionner, si ce n'est le résultat, du moins la durée et la teneur des négociations entre les partenaires sociaux (Ichino, Leonardi, 2011 ; Cella, 2011). A l'instar de ce qui s'est

1. Rappelons-nous comment en Italie, depuis les années 1993-1994, la représentation sur les lieux de travail comptant plus de 15 employés est exercée par des organismes unitaires et uniques, les RSU, élus par les travailleurs tant affiliés que non affiliés au syndicat, dotés du pouvoir exclusif d'information et de consultation, ainsi que du pouvoir de négociation conjointement aux structures territoriales des fédérations syndicales. Un tiers des délégués élus est réservé, sur une base proportionnelle, aux organisations qui ont non seulement présenté une liste mais ont signé la convention nationale de branche applicable dans l'entreprise.

déjà produit à d'autres périodes de l'histoire économique et sociale italienne, un conflit du travail à la Fiat – Pomigliano, d'abord, et à présent Mirafiori – est dotée d'une charge symbolique majeure. A titre de rappel, son évolution, comme déjà par le passé, suit la même chronologie que celle des relations professionnelles en Italie, de l'occupation des usines pendant les «Années rouges» (1919-1921) à la «normalisation» fasciste, des grèves insurrectionnelles des années 1943-1945 aux difficultés liées aux persécutions antisyndicales jusqu'à la naissance des conseils d'usine («automne chaud» de 1969), et encore à la restauration des années 1980, avec les changements y afférents sur le terrain socio-technique et de l'organisation du travail; du taylorisme au toyotisme, à la «Total Quality» et à la «*world class manufacturing*»... Ce lien n'est certes pas fortuit, compte tenu du rôle que la Fiat a joué tant dans l'histoire du capitalisme italien que dans celle de son mouvement ouvrier. Dans tous ces cas, l'enjeu a toujours été la domination du patronat et la tentative des ouvriers de résister et de contrecarrer ses projets. Il demeure fondamentalement le même aujourd'hui, avec toutefois quelques éléments nouveaux.

Ces accords signés séparément dans les établissements de Pomigliano et de Mirafiori, sans l'assentiment de la Fiom-CGIL, sont des accords de type *concessif*: en échange d'une vague promesse d'investissements (plan Fabbrica Italia), on exige l'accélération des roulements entre les équipes et des cadences de travail, la réduction des absences pour maladie et l'arrêt du conflit. En matière de représentation d'entreprise, la Fiat ne reconnaît que les syndicats signataires de l'accord, et donc pas la Fiom-CGIL, bien qu'elle soit l'organisation la plus représentative du secteur et qu'elle puisse se prévaloir,

au sein du groupe, d'au moins 11 000 adhérents. La négociation se fait entièrement au niveau de l'entreprise suite à la création de «new companies» (NewCo), en dehors des accords et conventions nationaux signés dans le cadre de l'association patronale du secteur (Federmeccanica). Au prétexte que l'ancien contrat individuel prend fin, certes de manière formelle, et qu'une nouvelle embauche a lieu, les règles de droit relatives au transfert d'une entreprise sont elles aussi contournées. En matière de grève, les syndicats signataires deviennent responsables non seulement des éventuelles violations de la trêve, mais aussi des comportements des travailleurs. Des sanctions sont aussi prévues pour le syndicat et pour le travailleur, pouvant aller jusqu'au licenciement.

Fiat institue donc sa propre convention nationale «de premier niveau», hors de la convention nationale de la métallurgie, et exclut la Fiom de la reconnaissance de la représentation des salariés dans toutes les usines du groupe. S'ensuivent alors des recours en rafale de la Fiom auprès des juges du travail, dans tous les tribunaux où Fiat a des sites et applique son modèle. On compte déjà une vingtaine de jugements dans lesquels sont, d'un côté, admis la légitimité des accords conclus, de l'autre dénoncé le caractère antisyndical de l'exclusion de la Fiom de toute représentation dans les usines. La dernière décision de justice, qui est aussi la plus retentissante, est celle de la Cour d'appel de Rome, en date du 19 octobre 2012, jugeant recevable le recours de la Fiom dans lequel elle dénonçait la discrimination dont étaient victimes ses adhérents. En effet, sur les 2 000 salariés licenciés de Pomigliano et réembauchés à la NewCo, aucun des presque 300 adhérents à la Fiom n'avait été réembauché. Le juge a usé de la

preuve statistique, irréfutable de par son anormalité, et a imposé à l'entreprise de réembaucher immédiatement une quarantaine de travailleurs inscrits à la Fiom. En représailles, Fiat a annoncé le licenciement d'un nombre équivalent d'ouvriers déjà réadmis dans la production. En attendant, plus de 2 000 travailleurs se retrouvent à la Caisse de compensation des revenus (Cassa integrazione) avec un capital de zéro heure, dans l'attente d'être réintégrés, là où le plan Fabbrica Italia a été officiellement abandonné et où l'entreprise historique turinoise semble de plus en plus destinée à devenir la branche européenne de Chrysler.

**La décentralisation coordonnée :  
l'accord unitaire interconfédéral  
du 28 juin 2011**

Le 28 juin 2011, un nouveau cadre de règles générales sur la représentation et la négociation est mis en place par un nouvel accord intersyndical, cette fois-ci unitaire <sup>1</sup>. Avant toute chose, l'accord a le mérite de ramener un peu de sérénité dans les relations entre les partenaires sociaux et au sein du mouvement syndical en général. Pour la CGIL, en particulier, il permet de briser l'isolement auquel – avec la complicité du précédent gouvernement de centre-droit – elle avait été contrainte au cours de ces dernières années.

L'accord établit finalement un lien entre le système de négociation et le système de représentation, jamais encore vraiment réglementé en Italie (sauf pour le secteur public). Il est basé sur la reconnaissance de la représentativité des personnes ayant compétence pour

négoier. Le critère de représentativité est le résultat de la pondération de l'élément syndical par l'élément électif, dont la moyenne devra être supérieure à 5 %. Le principe d'auto-certification disparaît et des tierces personnes faisant autorité – l'Institut national de sécurité sociale (Istituto Nazionale Previdenza Sociale, INPS) côté syndical et le Conseil national de l'économie et du travail (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro, CNEL) côté électif – se voient assigner la tâche d'obtenir et de certifier les données sur la représentativité effective des organisations syndicales qui ambitionnent de participer au processus de négociation du secteur.

L'accord ne dit pas grand-chose de la convention nationale (CCNL) <sup>2</sup>. Il confirme toutefois un principe important : il existe un double niveau contractuel, et la primauté hiérarchique revient au niveau sectoriel national, afin de garantir la « certitude de traitements économiques et réglementaires communs pour tous les travailleurs du secteur sur le territoire national ». Le problème de l'extension *erga omnes* des conventions collectives nationales, qui conservent le caractère du contrat de droit commun, demeure donc inchangé et non résolu. Rien n'est dit concernant la clôture des négociations nationales, ce qui renvoie à l'interprétation selon laquelle elles devront être réalisées au niveau de chaque branche. Avec ce type de lacune, les incertitudes et les contradictions qui ont déjà vu le jour dans le passé ne peuvent que se représenter, y compris la possibilité que soient conclues des conventions

1. Voir L. Bellardi, « L'Accordo del 28 giugno: cambia ancora la struttura della contrattazione? », 28 luglio, [www.nelmerito.it](http://www.nelmerito.it), G. Orlandini, « L'accordo interconfederale del 28 giugno 2011: molti dubbi e poche certezze », [www.dirittisocialiecittadinanza.org](http://www.dirittisocialiecittadinanza.org); P. Alleva, « Merito e prospettive dell'accordo interconfederale 28/06/2011 », [www.dirittisocialiecittadinanza.org](http://www.dirittisocialiecittadinanza.org); Rehfeldt (2012).

2. Contrat collectif national de travail (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, CCNL).

nationales séparées, même avec des syndicats minoritaires.

Les contrats collectifs d'entreprise constituent le cœur de l'accord. Ils sont «en vigueur pour tout le personnel en place» et «lient toutes les organisations syndicales signataires du présent accord interconfédéral qui opèrent dans l'entreprise». Un contrat d'entreprise est efficace s'il est approuvé par la majorité des éléments constitutifs des représentations syndicales sur les lieux de travail (RSU).

Parmi les sujets les plus sensibles et en fin de compte significatifs du nouvel accord figure sans nul doute la relation entre négociation nationale et d'entreprise. L'accord d'entreprise «s'exerce sur les objets délégués, en totalité ou en partie, par le CCNL ou par la loi». Les possibilités que des accords d'entreprises qui modifient le CCNL soient conclus, même si elles sont admises, sont soumises à des restrictions auxquelles doivent se conformer les personnes compétentes, sur les questions qui relèvent des parties à la négociation dans l'entreprise – délimitées par la convention du secteur. Ces accords peuvent être passés *a posteriori* au crible des syndicats ayant signé l'accord entre confédérations. Ce qui nous placera donc dans une perspective de «décentralisation contrôlée» (Crouch, Traxler, 1995).

Certains risques existent toutefois, comme nous l'avons déjà souligné : l'accord unitaire ne fixe aucun règlement uniforme concernant les critères de validation des conventions nationales. Cela pourrait fragiliser le système en cas d'échec, dans le cadre d'un CCNL dûment majoritaire – quand bien même il n'aurait pas été signé par l'ensemble des organisations syndicales –, mais qui pourrait laisser se profiler des possibilités

importantes et imprévues de dérogations *via* la négociation d'entreprise.

Une autre préoccupation naît de l'octroi aux représentations syndicales d'entreprise (RSU) – dont le pouvoir de négociation est souvent faible, et qui sont susceptibles d'être fortement soumises aux pressions des employeurs, tout particulièrement dans une phase critique telle que celle que nous traversons actuellement – d'une possibilité de déroger au CCNL. En effet, dans la crise, le contenu des accords est un peu partout de nature concessive.

Un autre paragraphe sur lequel s'est polarisée l'attention des commentateurs – syndicaux et universitaires – est celui qui porte sur les clauses relatives à la trêve syndicale, «conclue de manière à garantir l'exigibilité des engagements pris dans le cadre de la négociation collective». On a eu l'impression que l'affaire de la Fiat avait pesé sur la négociation entre les confédérations. La disposition contenue dans l'accord est pourtant très éloignée de celle adoptée par Sergio Marchionne<sup>1</sup>. Comme l'explique expressément l'accord, l'obligation lie «exclusivement» les parties signataires de l'accord avec les confédérations, de même que les représentations syndicales opérant dans l'entreprise.

Pour résumer, le fondement de l'accord réside dans le principe selon lequel il doit y avoir engagement réciproque entre les parties qui passent un contrat afin que – une fois la procédure à suivre définie et mise en commun – le résultat soit respecté. La minorité ne se verra dès lors ni exclue ni marginalisée de l'entreprise et des pouvoirs que lui confère le Statut des travailleurs de 1970, comme l'a fait la Fiat, mais elle ne pourra jouir d'aucun pouvoir inconditionnel de blocage une fois que la

---

1. PDG du groupe Fiat depuis 2004.



majorité se sera exprimée dans un sens contraire au sien.

**La décentralisation totale : l'article 8 de la loi de Finances de l'été 2011**

Un obstacle d'ampleur est survenu à peine plus d'un mois après la signature unitaire de l'accord. Il est lié à la loi de Finances de la mi-août visée à l'article 8 de la loi n° 148. La méthode et la finalité de l'accord unitaire de juin sont ainsi apparues fortement vidées de leur substance et bouleversées. En effet, la règle mise en place par la loi de Finances, intitulée *Soutien à la négociation collective de proximité*, prévoit :

- la possibilité que des conventions signées au niveau de l'entreprise ou au niveau territorial par des syndicats de travailleurs comparativement les plus représentatives sur le plan national ou territorial, ou des représentants syndicaux d'entreprise (RSA) opérant dans une entreprise en vertu de la réglementation légale et des accords entre confédérations en vigueur, y compris celui du 28 juin, concluent des accords spécifiques destinés à répondre à divers objectifs (emploi ; qualité des contrats de travail ; amélioration de la compétitivité et hausse des salaires, gestion des crises de l'entreprise et de l'emploi ; investissements et démarrage de nouvelles activités) ;

- que ces accords puissent porter sur des objets tels que les tâches et l'encadrement, les contrats de travail atypiques et à durée déterminée, l'utilisation d'équipements audiovisuels, les horaires de travail, l'embauche et la résiliation du contrat de travail, y compris en dérogeant – et il s'agit là du point central – aux dispositions de la loi.

L'accord de second niveau se voit dorénavant assorti d'un blanc-seing. Le renversement de la hiérarchie des normes, qui va jusqu'à affecter la primauté et l'*indérogeabilité in pejus* de la loi, ruine aussi par conséquent la convention nationale, en lui ôtant tout rôle d'orientation. On assiste à présent à une *décentralisation* et une *balkanisation* du système contractuel presque totales, avec des possibilités de dérogations qui ne trouveront pour seule limite, pléonastique, que le respect de la Constitution et des obligations découlant de la réglementation communautaire et des conventions internationales du travail. Cette architecture semble donc à même de déboulonner les principes constitutionnels d'égalité par un éclatement particulariste des régimes réglementaires qui – sans aucune justification objective – pourront varier d'une entreprise à l'autre du même secteur d'activité et/ou du même territoire <sup>1</sup>.

Les différences entre l'accord unitaire et le caractère normatif de la loi, minimes selon certains, sont en réalité profondes. Le premier ne prévoit en fait aucune possibilité de déroger à la loi en vigueur en matière de négociation et réaffirme la primauté hiérarchique de la CCNL sur le second niveau de négociation. Le 21 septembre 2011, les parties qui avaient conclu l'accord du 28 juin ont signé un nouvel accord dans lequel elles « s'engagent à se conformer à l'accord conclu par les confédérations le 28 juin, en appliquant intégralement les règles, et à veiller à ce que les structures appropriées, à tous les niveaux, s'en tiennent à ce qui a été convenu dans l'accord entre confédérations susmentionné ».

Par son intervention, le législateur a aggravé le degré de confusion déjà élevé

1. U. Romagnoli, « Dalla cancellazione dell'art. 8 alla ricostruzione del diritto del lavoro », [www.diritti-socialiecittadinanza.org](http://www.diritti-socialiecittadinanza.org).

du système. Alors que les secteurs et les entreprises affiliées à la Confindustria peuvent s'appuyer sur le modèle du 28 juin, tous les autres – et ils constituent la majorité – se retrouvent placés sous le régime de la nouvelle réglementation. Celle-ci exerce un *dumping* formidable au détriment de tout le système. A ce stade, la tentation d'abandonner l'affiliation patronale et de poursuivre librement le chemin de la décentralisation des relations professionnelles pourrait être forte. C'est par exemple ce qu'a d'ores et déjà fait la Fiat. Pouvant choisir entre la décentralisation contrôlée du 28 juin et celle, sans limites, de l'article 8, de nombreuses entreprises – y compris parmi celles aujourd'hui affiliées à la Confindustria – pourront être incitées à choisir la seconde option et à s'affranchir du lien syndical.

---

#### **Le dernier accord (séparé) sur la productivité**

Le 21 novembre dernier, en présence du gouvernement, les partenaires sociaux (à l'exception de la CGIL) ont signé un nouvel accord pour relancer la productivité, considérée comme le problème principal et non résolu du système de production italien et de ses graves retards. Mario Monti s'était engagé personnellement auprès des instances européennes à promouvoir un accord qui, dans le sillage du Fiscal Compact, éviterait toute augmentation automatique des salaires et donnerait un plus grand essor à la négociation d'entreprise.

Le texte opère un autre glissement décisif du point d'équilibre contractuel en direction du niveau de l'entreprise, vers lequel pourront être orientés des quotas d'augmentations actuellement destinés à la récupération (d'ores et déjà

partielle) du pouvoir d'achat. Il pourra en outre intervenir en dérogation de la loi sur des questions telles que celle des tâches, comme le laissait déjà à penser le controversé article 8 dont nous avons déjà parlé. Le gouvernement affecte près de 2 milliards d'euros pour détaxer les augmentations de salaire variable, à l'avantage des entreprises qui sauront faire la preuve qu'elles ont adopté des solutions fonctionnelles en vue d'augmenter leur productivité. L'effondrement de la productivité serait en effet à rechercher dans la prédominance du tissu économique constitué de microentreprises ayant une faible propension à innover, dans la faible productivité des services, dans le manque d'infrastructures et d'efficacité de l'administration publique. Dans le même temps, le fait que la négociation s'étende, en pratique, dans le cadre décentralisé demeure problématique, car elle reste actuellement inexistante dans plus des trois quarts des entreprises italiennes (à l'exception du secteur public). Le renforcement de la négociation décentralisée par ce biais reste plus un pari qu'une certitude.

Dans les faits, l'accord paraît décevant, et il ne semble pas destiné à accroître la productivité. Cet objectif semble purement « cosmétique » : les véritables problèmes sont esquivés dans la mesure où l'on rejette une fois de plus sur le travail des responsabilités et des coûts qui ne lui sont pas imputables. La CGIL, qui craignait déjà toutes ces difficultés, a décidé de ne pas signer l'accord. Ce dernier prépare en fait un écroulement définitif de la convention nationale, ainsi qu'une nouvelle baisse du pouvoir d'achat des travailleurs italiens. Les allègements fiscaux portant sur la productivité existent déjà depuis 2007 et elles n'ont pas donné de résultats notables. Seule une fraction limitée d'entreprises pourrait en

bénéficiaire, pendant qu'une autre année de restructurations et de coupes budgétaires se profile pour de nombreuses autres, auxquelles il aurait été plus utile d'affecter des ressources pour atténuer les effets sur l'emploi.

Ces circonstances mettent également en lumière certaines des limites qui ont conditionné le développement et la dynamique des relations entre les acteurs collectifs. Comme cela s'est déjà vérifié plusieurs fois au cours de la dernière décennie, en cette occasion aussi, la division entre les principales confédérations a bien eu lieu, selon un scénario conforme aux rôles d'ores et déjà endossés dans le passé. Ainsi, la CISL et l'UIL ont choisi de signer, avec un enthousiasme variable <sup>1</sup>, et la CGIL a opté, malgré quelques voix dissidentes en interne <sup>2</sup>, pour une position de franche contestation. Les organisations patronales ont elles aussi fait face à un débat en leur sein, entre les représentants des grandes entreprises (Confindustria et Association bancaire) et les petites entreprises, plus préoccupées par un affaiblissement excessif de la convention nationale, jusqu'alors en mesure de contenir les effets les plus désintégrateurs d'une compétition entre entreprises. Pour finir, les contradictions ont été surmontées, avec la signature de l'ensemble de l'immense galaxie que forme en Italie la représentation du patronat. Le gouvernement est intervenu en faveur de l'obtention d'un accord, mais sans assumer clairement la responsabilité des mesures qui lui incombait, et qui pouvaient renforcer le caractère concret et impératif du texte signé par les parties. Les relations

entre les organisations syndicales s'en sont trouvées une nouvelle fois lézardées.

---

**Le nœud des règles relatives  
à la représentation, la démocratie  
et la négociation**

En Italie, les relations professionnelles traversent donc une phase de turbulences et de changements à l'arraché, sans aboutir à un résultat suffisamment stable et bien défini. Au cours des dix dernières années, les syndicats italiens ont posé les jalons du passage d'un pluralisme contrôlé et dans l'ensemble cohérent à un pluralisme plus éclaté et centrifuge. Cela s'est traduit par un pouvoir de négociation réduit, à partir du moment où la polémique «entre» les syndicats l'a emporté sur la capacité de négocier avec les parties adverses. L'unité syndicale, autrefois considérée comme une «fin» par toutes les confédérations, n'est vue aujourd'hui que comme une possibilité, si les circonstances le permettent. Elle a même perdu, au moins en partie, la charge symbolique qu'elle revêtait auprès de la base syndicale. Les divisions de la dernière décennie sont en train de prendre le pas sur les relations conflictuelles des organisations syndicales avec les gouvernements de droite : si la CGIL s'est toujours montrée nettement critique à leur encontre, la CISL et l'UIL ont quant à elles fait montre d'attitudes plus souples, s'avérant ouvertes à la négociation même avec les gouvernements en question. Mais si, par le passé, ce sont les partis qui conditionnaient les choix syndicaux dans la sphère politique, il n'en va plus de même aujourd'hui, et ce

---

1. L'UIL après quelques atermoiements ; les hésitations ont été plus faibles à la CISL, de tout temps favorable à une décentralisation importante de la négociation.

2. Par exemple celles des secrétaires généraux de certaines fédérations de branches telles que le bâtiment et la banque.

depuis un certain temps. Les syndicats sont plus forts face aux partis, qui ont perdu ces 20 dernières années leur caractère de masse. Les syndicats n'ont donc plus besoin d'eux et ne subissent dès lors que faiblement leur influence. La notion même d'«autonomie syndicale», utilisée jusqu'aux années 1990 pour expliquer la nécessité des organisations syndicales de faire des choix soustraits à l'ingérence des partis, apparaît actuellement dépassée. Les syndicats se distinguent donc par leurs conceptions différentes de la fonction de «sujet politique», et ces différences modèlent leur identité organisationnelle.

Les points les plus problématiques et controversés sont donc celui de la représentativité et de la démocratie sur les lieux de travail et dans la négociation, du rôle que la concertation peut encore jouer dans l'élaboration des décisions politiques, et de la structure de la négociation.

Un premier aspect concerne la définition de la représentativité des syndicats et la détermination de critères permettant de donner une validité générale aux accords. Près de 20 ans après la mise en place des RSU, leur implantation dans le secteur privé demeure insatisfaisante et, partant, inégale. La recommandation présentée dans le Protocole de juillet 1993 concernant une intervention législative visant à généraliser l'efficacité des accords est restée lettre morte. Les intentions et les projets de loi n'ont pourtant pas manqué. Même les spécialistes de ces questions ont cessé d'enquêter sur le fonctionnement effectif de ces organismes. On en sait de moins en moins sur ces derniers mais on a toutefois l'impression diffuse que – à l'instar

de ce qui est arrivé aux conseils d'usine dans les années 1980 – les RSU ont elles aussi fait l'objet d'un brouillage de leurs fonctions les plus vitales. Et ce pour essentiellement trois motifs : la majorité des travailleurs italiens est employée dans des entreprises de moins de 15 salariés ; des parts croissantes de nouveaux emplois sont placées dans le cadre de contrats d'externalisation coordonnée et continue <sup>1</sup> et d'autres formes atypiques de travail non salarié, sans qu'ils puissent donc jouir des avantages, droits et prérogatives syndicales énoncés dans la loi 300/70 ; et près de 30 % exercent des activités souterraines ou illégales. Cela devrait démontrer clairement l'absence de viabilité d'une solution découlant de la seule autonomie collective, à plus forte raison si l'on fait la comparaison avec ce qui existe dans l'administration publique.

De nombreuses branches ont d'ores et déjà entrepris le parcours des renouvellements des conventions parvenues à échéance pour plus de 4 millions de travailleurs. Dès le départ, ce renouvellement s'est révélé difficile. Le recueil et la certification des données sur la représentativité, prévus dans l'accord de 2011, n'ont pas beaucoup avancé. Quelques renouvellements importants, comme celui de la convention de la chimie, ont été marqués par une forte prise de distance de la part de la CGIL vis-à-vis de la direction de sa fédération de secteur. Même si elle a fini par signer, elle a tenu à souligner son désaccord au sujet des éléments du CCNL qui faisaient une place d'après elle trop importante à la négociation décentralisée. Mais le cas le plus retentissant a concerné le secteur de la métallurgie et de la mécanique, où l'organisation

1. Les *co.co.co* (*collaboratori coordinati e continuativi*, appelés aussi *parasubordinati*) sont des contrats de travail à projet. Ces formes atypiques correspondent formellement à un travail indépendant mais en réalité un vrai travail subordonné (Persano, 2011, NdT).

de loin la plus représentative de par son nombre de voix et d'adhérents, la Fiom-CGIL, a été exclue de la table des négociations, et ce sans aucun égard pour les règles convenues dans l'accord du 28 juin. Le seuil de 5 % minimum que chaque organisation syndicale doit atteindre pour être considérée comme représentative et participer à la négociation collective semble largement à la portée de la Fiom-CGIL, qui rassemble à elle seule plus d'adhérents (360 000) que tous les autres syndicats réunis. L'accord séparé pour le secteur a été signé début décembre.

L'affaire Fiat, le décrochage entre le recueil des données pour la certification et la représentation réelle, mais surtout l'exclusion de la Fiom-CGIL de la négociation sectorielle de renouvellement, révèlent de manière éclatante toutes les tares du système. L'unique norme existante – l'ancien article 19 du Statut des travailleurs de 1970, maladroitement modifié par le référendum de 1995 – accepte de reconnaître comme représentatifs les syndicats qui ont signé les accords, sans tenir compte de leur poids effectif chez les travailleurs. De cette façon, les employeurs peuvent choisir les syndicats avec qui traiter : ils peuvent obtenir la reconnaissance de syndicats n'ayant aucun succès et, à l'inverse, exclure des syndicats plus populaires mais moins accommodants quand il s'agit de négocier.

Face à ces graves critiques, la nécessité se fait sentir de remédier à l'anomie dans laquelle l'ensemble du système de relations professionnelles italiennes risque de sombrer. Dans l'accord séparé du 21 novembre dernier, on trouve une fois encore un engagement de la part de l'Etat d'intervenir en matière de régulation de la représentativité. Une intervention réglementaire réaffirmant la primauté du droit et de la démocratie syndicale

est inévitable. C'est le chemin suivi par la CGIL, alors que les autres syndicats semblent vouloir garder les mains libres, comme ils l'ont du reste fait jusqu'à présent. L'accord de 2011 peut servir de base, au moment où le Parti démocratique a l'intention de rétablir la règle antérieure au référendum de 1995, selon laquelle la plus grande représentativité se calcule à l'aide de paramètres objectifs et nationaux. Sur le plan de la représentation, de la négociation et de l'efficacité, il s'agit de rendre plus transparent et plus sûr le système dans son ensemble, en posant clairement que les accords valables sont ceux qui bénéficient d'un consensus.

---

### Le système contractuel

L'interrogation porte ici sur le degré de décentralisation compatible avec la capacité de mobilisation des syndicats et avec la large couverture qu'ont procurée jusqu'à présent les conventions signées par branche au niveau national. Une décentralisation plus importante de la négociation est partout mise en œuvre, et elle semble à bien des égards nécessaire. Si elle est correctement gérée et coordonnée à partir du centre, elle peut constituer une chance pour tous, y compris pour les syndicats eux-mêmes. Toutefois, deux aspects au moins se révèlent problématiques. Le premier concerne la couverture effective de la négociation décentralisée dans un système de production tel que le système italien, où la dimension moyenne des unités de production est de huit salariés alors qu'il en faut 15 pour élire une représentation syndicale. Le deuxième est que ce processus place les syndicats en position de transférer au niveau décentralisé – sans subir de préjudices – une part des ressources d'organisation et de représentation découlant

des conventions nationales, qui en ont jusqu'ici garanti l'optimisation.

De nouveaux instruments arrivent dans les entreprises pour renforcer les pouvoirs de participation des travailleurs. Jusqu'ici, ces mécanismes, institués sur des bases exclusivement contractuelles, ont donné naissance à des expériences globalement fragiles et insuffisantes. Aujourd'hui, l'adoption par voie légale d'instruments forts de codécision, présents dans certains pays d'Europe du Nord, ne semble pas à la portée des syndicats italiens à cause de l'opposition intransigeante du patronat, de la prévalence des rapports de force qui ne favorisent pas le monde du travail, ainsi que des divergences internes au monde syndical. Il serait préférable de prévoir la mise en place d'un filet minimum de droits de codécision dont on pourrait bénéficier même dans les plus petites entreprises. On pourrait peut-être envisager un système dual de représentation – représentants de base dotés de pouvoirs contractuels dans les moyennes et grandes entreprises et uniquement de pouvoirs participatifs dans les petites –, ce qui constituerait un changement significatif par rapport au système italien actuel.

Nous avons signalé tous les domaines d'intervention qui exigent un renforcement des règles pour combler le déficit du système italien de ces dernières années par rapport à des dispositifs plus codifiés et structurés. Le cadre très informel qui a régi le système pendant des décennies ne s'est montré à même de résoudre de manière satisfaisante ni les nouveaux problèmes (la productivité) ni les questions majeures et récurrentes (la

représentation). La voie de l'autonomie collective ne semble plus pouvoir être empruntée avec succès, même si elle a permis dans le passé de faire évoluer les relations professionnelles italiennes. De ce fait, l'exigence de changement se fait plus pressante.

A ce stade, les stratégies d'amélioration peuvent être de deux sortes. L'une se conçoit en termes d'interventions politiques dirigistes, venant d'en haut, et aurait pour effet d'orienter et de brider la volonté des acteurs sociaux. C'est sans nul doute l'approche qui a été suivie par le gouvernement Berlusconi, avec l'intention de prendre des décisions sans tenir compte des orientations de l'ensemble des principaux partenaires sociaux, voire même d'en isoler une partie importante<sup>1</sup>.

Une autre option consiste à envisager une sorte de «régulation légère», capable d'intégrer dans quelques lois ciblées les décisions prises par les parties, par exemple en matière de représentation. Cette option semble plus raisonnable, plus proche de la sensibilité des acteurs sociaux et plus à même d'obtenir des résultats (Carrieri, Treu, 2013). Il faut toutefois noter qu'elle exige elle aussi un rôle plus interventionniste des pouvoirs publics: il leur incomberait désormais non pas d'orienter la volonté des parties, mais de les inciter à adopter des comportements plus cohérents et plus vertueux. L'autonomie collective, par son absence d'incitations spécifiques, ne penche pas spontanément dans cette direction plus consensuelle et plus opérationnelle.

Les prochains mois nous diront sur quelle voie s'engagera le système de relations professionnelles italien, qui a

1. Une position voisine, même si elle est plus respectueuse des partenaires sociaux, est celle d'une forte régulation législative par le haut, sur la base de l'interventionnisme des pouvoirs publics, exprimée par un spécialiste et parlementaire influent tel que Ichino. Voir en particulier son manifeste (Ichino, 2011).

représenté par tant d'aspects un exemple de politique syndicale original, longtemps capable de conjuguer presque miraculeusement pluralisme compétitif, non-interventionnisme du législateur, degré élevé de représentativité sociale et de négociation des organisations.

### Le rôle de la concertation

Après avoir été un pilier majeur du système de relations professionnelles italiennes dans les années 1990, la concertation est à présent fortement remise en cause. Le point culminant de signification des accords tripartites coïncide, dans l'opinion générale, avec l'accord sur la politique des revenus de 1993, considéré comme un pacte de portée quasi constitutionnelle. Par la suite, à partir des années 2000, l'utilité et l'efficacité de la concertation se sont vu contestées, sur la base d'une orientation visant à réévaluer le rôle de décideurs des syndicats et à privilégier le marché et le « décret », présentés comme plus rapides et en phase avec les dynamiques de l'économie globale. Ainsi que nous l'avons rappelé au début, Monti en a réfuté – en théorie et en pratique – l'utilité et la place, avec pour intention de limiter le caractère « envahissant » des syndicats et de les confiner à la fonction de groupes de pression catégoriels. C'est sur ce terrain que s'étaient déjà avancés les gouvernements Berlusconi. Déclassant la concertation en la renommant *dialogue social*, l'exécutif a en somme rejeté l'idée d'avoir à codécider avec les partenaires sociaux, et a manifesté sa préférence pour une simple procédure d'information-consultation avant décision unilatérale. La loi de Finances d'août 2011 est emblématique de cette orientation : le législateur y est intervenu, pour la première fois sans le moindre aval syndical,

sur une question comme celle de la négociation. Cela fait du reste des années que, même parmi les chercheurs en sciences sociales, on a considérablement modéré l'enthousiasme qui entourait ce type d'accords, longtemps considérés comme un précieux instrument de régulation et de cohésion sociale (Pizzorno, 1978 ; Maraffi, 1981 ; Rusconi, 1984). Aujourd'hui, sous la pression des chefs d'entreprise, même les gouvernements de pays étrangers semblent préférer d'autres méthodes, abandonnant la voie des « pactes sociaux » qui avaient fait l'objet d'un certain « revival » dans les années 1990 (Schmitter, Grote, 1997 ; Pochet, Faiertag, 1997 ; Crouch, 1998). Selon cette approche, la concertation aurait le défaut d'être lente et d'accorder une trop grande place aux différents points de vue, tels que ceux des salariés, que le nouveau *decision making* (processus décisionnel) préfère mettre sur la touche. Cette position rencontre aujourd'hui un large soutien médiatique, et est relayée par d'éminents intellectuels, notamment économistes.

Les racines de cette thèse sont donc profondes, et elle est assez répandue ; mais est-elle pour autant fondée ? Une partie du gouvernement Monti, que nous pouvons qualifier de vétéro- ou néolibérale, considère avec agacement l'idée de devoir partager avec les organisations représentatives une partie des décisions, plus ou moins importante, sur les questions d'ordre économique et social. Cette mouvance vise à restaurer un espace politique « pur », à l'abri de l'influence des partenaires sociaux et de la méthode néo-corporatiste. Une autre partie du milieu intellectuel et médiatique souligne au contraire l'importance de la concertation pour parvenir à des fins partagées, évoquant le Protocole de 1993 : dans des circonstances critiques pour l'Italie,

cet accord avait démontré une grande capacité des acteurs à faire système autour d'objectifs vertueux. Il s'agit d'une autre voie possible, longtemps suivie par les capitalismes européens avec des résultats positifs non seulement pour les grandes organisations mais aussi pour le bien public.

Les difficultés à poursuivre dans la voie de la concertation, à l'instar de ce qui s'est passé en Europe dans les années 1990 – avec l'ère des pactes sociaux tripartites –, ne sont pas uniquement le fait de l'Italie. Lorsque la crise a éclaté, tous les syndicats ont adopté une position responsable, coopérant pour rechercher des solutions relativement partagées et socialement viables. Le mouvement vers l'abandon de la concertation s'est toutefois accéléré en 2009, lorsque l'Union européenne et les gouvernements ont pris la crise comme prétexte pour prendre unilatéralement des décisions, modifiant ainsi les équilibres qui avaient jusqu'alors régi la protection sociale et les relations professionnelles. Les marges de manœuvre à l'origine des pactes sociaux nationaux ne se sont pas restreintes à ce moment-là, mais au moment de la constitution de l'UEM. Leur nombre s'effondre partout : en Grèce comme en Espagne, en Irlande comme au Portugal. Difficile de dire si, et dans quelle mesure, le retour au conflit et à la polarisation observé ces dernières années dans les pays les plus durement touchés par la crise ne représente qu'une phase transitoire ou marque plutôt un changement d'époque brusque et durable, que ce soit en Italie ou ailleurs.

---

### Conclusion

La supériorité proclamée de la décision « par décret » a produit des résultats décevants, voire totalement négatifs, tant

du point de vue de la prise de décision en tant que telle que de celui de la cohésion sociale et de l'équité des mesures adoptées. Au lieu de favoriser des comportements centripètes (typiques des convergences issues de concertations), elle a donné naissance à des tendances centrifuges et à l'opposition de tous contre tous. L'absence d'issue opportunément partagée a poussé de nombreux acteurs à se différencier et à se démarquer. Il en a résulté une plus grande place laissée à la médiation de partis au Parlement (ce qui n'est pas en soi une chose négative), le tout dans un cadre de confusion croissante et de coopération plus incertaine. Pouvons-nous en définitive considérer la concertation comme un instrument encore valable et potentiellement supérieur aux autres ? Oui, à condition d'éviter la sanctification excessive de cette méthode et d'y apporter certains correctifs, à la lumière de l'expérience italienne et internationale.

La concertation permet en effet de développer la précieuse fonction d'ouverture de l'espace politique aux acteurs sociaux, en enrichissant la procédure délibérative du point de vue démocratique, afin de limiter la suprématie exclusive des logiques du marché. C'est d'ailleurs la principale raison pour laquelle elle représente une chance irremplaçable pour les syndicats : celle d'être reconnus comme sujets politiques, porteurs de demandes suffisamment générales, parfaitement à même de contribuer à la régulation politique du marché. Les grands intérêts organisés sont qualitativement, plus encore que quantitativement, distincts de ceux des corporations exerçant leurs droits de veto : taxis, professions libérales, etc. Ils sont d'autant plus proches, dans nos sociétés, de la représentation et de la synthèse d'intérêts importants et partagés, à partir de ceux du travail salarié. Et si les



syndicats sont incités à se positionner, ils œuvrent à la recherche du bien public, qui va bien au-delà des intérêts restreints de leurs représentants.

En conclusion, le modèle des accords concertés, bien qu'il soit considéré avec hauteur par les adeptes du marché sans contraintes (et on comprend pourquoi), reste à notre avis vital pour concilier l'efficacité économique et une plus grande justice sociale. Comme on l'a dit pour la démocratie, cet instrument, certes imparfait, semble encore préférable aux autres options existantes.

### Sources :

Ales E. (2011), « Dal caso Fiat al "caso Italia". Il diritto del lavoro "di prossimità", le scue scaturigini e i suoi limiti costituzionali », *Diritto delle relazioni industriali*, vol. 21, n° 4, p. 1061-1094.

Carrieri M., Treu T. (eds.) (2013), *Verso nuove relazioni industriali*, Bologna, Il Mulino, à paraître.

Cella G.P. (2011), « Italie: L'accord de Fiat Pomigliano et les relations professionnelles italiennes », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 128, janvier, p. 25-34.

Crouch C. (1998), « Non amato ma inevitabile il ritorno al neocorporativismo », *Diritto delle relazioni industriali*, vol. 77, n° 1, p. 55.

Crouch C., Traxler F. (eds.) (1995), *Organized Industrial Relations in Europe: What Future?*, Aldershot, Avebury, 1995.

European Commission (2011), *Industrial Relations in Europe 2010*, Brussels.

Feltrin P. (2013), « La misurazione della rappresentatività delle associazioni datoriali: problemi

e metodi », in Carrieri M., Treu T. (eds.), *Verso nuove relazioni industriali*, Bologna, Il Mulino, à paraître.

Ichino P. (2011), *Le nuove relazioni industriali*, Roma, 26 Ottobre.

Ichino P., Leonardi S. (2011), « Dritto del lavoro, relazioni industriali e flexsecurity dopo l'accordo separato di Pomigliano: Il dibattito Ichino/Leonardi », *Economia & Lavoro*, n° 2, p. 35-42.

Leonardi S. (2010), « Gli accordi separati: un vulnus letale per le relazioni industriali », *Quaderni di Rassegna Sindacale*, n° 3, p. 355-369.

Maraffi M. (1981), *La società neo-corporativa*, Bologna, Il Mulino.

Persano E. (2011), « Italie: Le prix à payer. Carences étatiques et solidarités familiales », *Chronique internationale de l'IRES*, n° spécial, « Les jeunes dans la crise », n° 133, novembre, p. 85-96.

Pizzorno A. (1978), « Political Exchange and Collective Identity in Industrial Conflict », in Crouch C., Pizzorno A. (eds.), *The Resurgence of Class Conflict in Western Europe Since 1968*, New York, Holmes & Meier, p. 277-298.

Pochet P., Faiertag G. (1997), *Social Pacts in Europe*, ETUI, Brussels.

Rehfeldt U. (2012), « Italie: Accord sur les règles de la négociation collective et retour à l'unité syndicale », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 134, janvier, p. 29-37

Rusconi G.E. (1984), *Scambio, minaccia, decisione*, Bologna, Il Mulino.

Schmitter P., Grote J. (1997), « Sisifo corporatista: passato, presente e future », *Stato e Mercato*, n° 50, p. 183-215.

Visser J. (2008), « L'iscrizione al sindacato in 24 paesi », *Economia & Lavoro*, n° 3, p. 17-38.