

# Italie

## Une modération salariale qui vient de loin

Adelheid HEGE et Udo REHFELDT

Avoir déjoué les pronostics les plus pessimistes, avoir su assainir, contre toutes les attentes, une situation économique en dérive, figurer de plein droit parmi les pays fondateurs de l'euro : ces évolutions concomitantes de l'union monétaire alimentent en Italie un sentiment de fierté partagé par tous les acteurs politiques et sociaux. Après avoir traversé une « période d'ajustement sans précédent » (OCDE 1998), l'économie italienne a réussi à remplir les critères de Maastricht. Son taux d'inflation a été ramené de 4,5 % en 1995 à 1,7 % en 1997 ; à la même date, son déficit budgétaire correspond à 2,7 % du PIB (contre 7,7 % en 1995), son taux de change est durablement stabilisé et les taux d'intérêts ont été révisés à la baisse.

Le consensus social est venu « étayer », de l'avis même de l'OCDE, ces politiques de stabilisation ce qui renforce leur assise. Engagés dès 1992 dans une politique de concertation tripartite, les acteurs ont réécrit les règles du dialogue social et ont consenti à un nouveau code de discipline. Les compromis sociaux récents (augmentation des salaires, évolution des dépenses de retraite) témoignent du souci partagé des acteurs d'intégrer dans leurs stratégies les contraintes liées à un nouveau contexte économique. Pour autant,

les ressorts proprement européens de cet alignement exemplaire sont relativisés. Dans le débat entre les acteurs, l'enjeu européen intervient comme une contrainte utile qui met la dernière touche à un processus mûri bien avant la décennie 1990. Ce dernier témoigne avant tout d'un *aggiornamento* remarquable des confédérations italiennes ; si ces dernières ont su défendre leur statut d'acteur social central et si elles restent l'un des artisans majeurs de la cohésion sociale, elles ont aussi consenti à inscrire de plus en plus explicitement la bataille sur les salaires dans l'horizon des perspectives économiques de la péninsule.

---

### Les syndicats et la question salariale

L'accord interprofessionnel de 1993 qui entérine la disparition définitive du système d'indexation des salaires (échelle mobile) est aujourd'hui considéré comme le fondement d'un système de négociation salariale rénové. Il vient consacrer un parcours long, non dénué de contradictions et de revirements, qui a amené les organisations syndicales à rechercher la bonne articulation entre conflit salarial, protection du monde du travail, et concertation macro-sociale.

**De automne chaud  
au tournant de l'EUR**

L'histoire des politiques salariales récentes porte la marque d'une profonde transformation des syndicats. Peu influentes dans la période d'après-guerre, « pesant peu sur la scène publique » (Accornero 1992), les confédérations syndicales s'imposent, au cours des années « chaudes » et conflictuelles depuis 1969, comme des acteurs puissants et incontournables. Elles conquièrent un pouvoir d'initiative et de blocage prépondérant dans la confrontation salariale et déterminent largement les termes du débat public. L'unification autour d'une approche égalitariste de la question des salaires mène les trois confédérations, séparées par des histoires culturelles et politiques originales, à la proximité de l'unification organisationnelle.

Les stratégies syndicales laissent des traces profondes et durables dans l'évolution et la structure des salaires. Les niveaux réels sont en hausse en même temps que les écarts entre les salaires se réduisent. L'abolition du principe de différenciation géographique des salaires, les augmentations conventionnelles en montant fixe plutôt qu'en pourcentage, l'unification, à l'intérieur du système de l'échelle mobile, de l'indemnité compensant la hausse du coût de la vie, qui vient fortement aplatis l'éventail des salaires en période d'inflation forte, l'unification enfin des grilles des salaires des ouvriers et des employés... : ce sont là autant d'acquis syndicaux de la première moitié des années 1970 (Hege et Sauviat 1992).

La période de la conflictualité permanente prend une fin symbolique en 1980 lors de l'échec de la grève contre des projets de licenciements chez Fiat et la réussite d'une contre-manifestation des cadres

et employés organisée par la direction. On entre alors dans une période de turbulences caractérisée par des stratégies syndicales contradictoires et changeantes.

Déjà en 1978, le contexte des difficultés économiques et de la proposition communiste d'un « compromis historique » avait rallié la composante majoritaire de la CGIL à l'idée d'une concertation sociale des politiques publiques. Ce ralliement s'est concrétisé par une offre d'échange politique que les trois confédérations syndicales, réunies en février 1978 à l'EUR (un faubourg de Rome), ont adressé au gouvernement d'« unité nationale ». Avec cette proposition d'échange politique, le syndicat envisageait de renoncer à utiliser pleinement son pouvoir de négociation sur des revendications immédiates (essentiellement salariales) en échange de la satisfaction de revendications à plus long terme qui s'adressent aux pouvoirs politiques (cf. Rehfeldt 1991 et 1994).

La proposition de l'EUR correspondait un tournant stratégique pour la CGIL, puisqu'elle rejetait explicitement la pratique des revendications salariales maximales. Cette dernière conception était fondée sur une théorie qui considérait le salaire comme une « variable indépendante » et dont l'objectif pouvait être aussi bien de faire éclater les contradictions du système capitaliste que de rattraper le retard italien de la consommation de masse. Sous ces deux formes, l'idée de la variable indépendante était fortement ancrée dans la culture de la gauche syndicale aussi bien dans la CGIL que dans la CISL. La stratégie de l'EUR, par contre, introduisait explicitement les contraintes économiques dans l'action syndicale. Derrière cette proposition se profilait la crainte qu'en raison de l'ouverture et de la faiblesse compétitive de l'économie italienne, les augmenta-

## ITALIE

tions salariales risquent de se traduire, à terme, par une augmentation du chômage, lorsqu'elles dépassaient de façon permanente les progrès de la productivité.

Le document adopté à la conférence de l'EUR synthétise les concessions auxquelles les syndicats se déclarent prêts : une modération des augmentations salariales, l'acceptation d'une hausse des tarifs publics (pour contribuer au rétablissement des équilibres budgétaires), une augmentation de la mobilité de la main-d'œuvre. En échange de ces concessions, ils demandent à l'Etat une série d'interventions et de réformes, notamment pour le développement du Mezzogiorno, pour une relance de certains investissements et pour la lutte contre la fraude et l'évasion fiscale. Dans la même période, les syndicats renoncent implicitement à la conception égalitaire de leur politique salariale, en mettant en avant la nécessaire prise en compte de la « professionalité » des différentes catégories de salariés.

### ***De l'accord tripartite de 1983 à l'entente interprofessionnelle de 1993***

L'offre d'échange politique subsiste même après la sortie du PCI du gouvernement en 1979, ce qui confirme une certaine autonomie de la CGIL par rapport à ce parti. Par contre, le pacte proposé tarde à se réaliser. Ceci tient surtout à un durcissement des positions patronales symbolisé par l'affrontement chez Fiat en 1980. Encouragée par ce renversement du rapport des forces, l'association patronale Confindustria engage l'offensive pour l'abolition pure et simple du système d'échelle mobile et dénonce en 1982 l'accord conclu avec les syndicats en 1975. Dans un premier temps, l'intransigeance patronale va revivifier l'esprit de l'EUR et, le 22 janvier 1983, après une laborieuse négocia-

tion, syndicats, patronat et gouvernement signent un pacte social tripartite qui représente la première application de la stratégie d'échange politique. Les syndicats acceptent une réduction de l'automatisme de l'échelle mobile ainsi qu'un gel temporaire de la négociation salariale au niveau des entreprises. En échange, le gouvernement s'engage à mettre en œuvre une série de mesures pour améliorer la justice fiscale.

Malgré sa nouveauté, l'accord s'est vite révélé insuffisant pour juguler l'inflation. C'est pourquoi le gouvernement incite, un an après, à une renégociation dont il attend surtout des concessions syndicales supplémentaires. Syndicats, patronat et gouvernement signent alors, le 14 février 1984, un deuxième accord tripartite qui prolonge les concessions syndicales sur l'échelle mobile en programmant une limitation des hausses salariales pendant un an. La contrepartie gouvernementale comporte cette fois-ci des engagements pour la politique de l'emploi. Une fois de plus, la logique de l'échange politique semblait fonctionner. Mais c'était sans compter avec le mécontentement d'une majorité des militants de la CGIL qui estimaient que le gouvernement n'avait pas réalisé ses promesses de l'accord précédent et que ce n'était donc pas le moment de lui donner un autre chèque en blanc. Devant l'alternative de risquer une scission à l'intérieur de sa propre organisation ou de détériorer l'unité syndicale, la direction de la CGIL a alors préféré retirer sa signature et donner son appui à un mouvement de protestation initié en Italie du Nord par un grand nombre de conseils d'usine. La détermination du gouvernement à transformer le contenu de l'accord en décret-loi déclenchait la riposte du parti communiste qui partait en

## UNE MODERATION SALARIALE QUI VIENT DE LOIN

bataille pour faire abroger le décret par voie de référendum.

L'échec du référendum, en juin 1985, laissait les syndicats dans un état de grande désolation. L'unité syndicale avait volé en éclats et le syndicalisme italien dans son ensemble s'était affaibli, aussi bien en termes de syndicalisation que dans ses relations avec le gouvernement et le patronat. La CGIL avait, quant à elle, fait l'expérience amère que la stratégie de l'affrontement avait mené à une impasse. Elle était donc prête à renouer le dialogue avec le gouvernement et le patronat sur la base de plates-formes syndicales de revendications communes. Les années 1985-90 étaient alors caractérisées par une reprise du dialogue entre syndicats et confédérations patronales, d'un côté, entre syndicats et gouvernement, de l'autre, mais surtout par une décentralisation de la négociation au niveau des branches et des entreprises.

L'interlocuteur patronal était resté remarquablement silencieux lors de la négociation des pactes sociaux de 1983-84, préférant laisser la compensation financière à la charge de l'Etat. Cette attitude n'a pas profondément changé au début des années 90. Au contraire, la Confindustria était devenue de plus en plus intransigeante, exigeant l'abolition pure et simple (et non plus un simple aménagement) de l'échelle mobile, puis un gel total des augmentations salariales, une plus grande liberté des embauches et des licenciements, tout en refusant la moindre réduction des horaires. Les seules contreparties qu'elle était disposée à accepter portaient sur des terrains supposés d'intérêt commun : participation des salariés aux mutations techniques et du travail, formation, intéressement, procédures de résolution des conflits, etc. Dans ce contexte difficile, une négociation tripartite a été reprise en

1991. Elle a été menée, avec des interruptions, pendant deux années et a abouti à la signature de deux grands accords, le 31 juillet 1992 et le 23 juillet 1993. A plusieurs reprises, des ruptures entre syndicats et patronat, voire à l'intérieur des syndicats n'ont pu être évitées que grâce à la médiation du gouvernement et à la modération de la CGIL. Ces accords ont donné satisfaction à la plupart des revendications patronales.

Par l'accord du 31 juillet 1992, les syndicats acceptent l'abolition définitive de l'échelle mobile. L'accord du 23 juillet 1993 lui substitue un système articulé de concertation tripartite et de négociation collective à deux niveaux. Une politique concertée des revenus est instaurée dans laquelle les syndicats s'engagent à tenir compte aussi bien des contraintes macro-économiques que de la compétitivité des entreprises. Au niveau national (interconfédéral) une concertation régulière (avec des sessions en mai et en septembre) est établie entre gouvernement, syndicats et patronat pour la définition des politiques des revenus et de l'emploi. Concernant la politique des revenus, celle-ci a comme objectif d'aligner le taux d'inflation à la moyenne des pays de la Communauté européenne et de réduire l'endettement et les déficits publics.

La négociation collective proprement dite s'effectue à deux niveaux : celui de la branche et celui de l'entreprise. La convention collective de branche aura une durée de quatre ans. Les augmentations salariales doivent tenir compte du taux d'inflation programmé par le gouvernement (après concertation avec les acteurs sociaux). A mi-parcours, après deux ans, une occasion est offerte aux signataires de la convention d'ajuster ces augmentations en fonction du différentiel entre le taux

## ITALIE

d'inflation constaté et celui programmé. Les augmentations salariales négociées au niveau de l'entreprise <sup>1</sup> ne peuvent dépasser celles de la branche qu'en fonction des objectifs « programmés, d'un commun accord entre les parties, d'augmentation de la productivité, de la qualité ou d'autres éléments de la compétitivité ».

L'accord du 23 juillet 1993 comporte finalement quelques contreparties substantielles en échange des concessions syndicales sur le plan salarial. Celles-ci consistent d'abord en un certain nombre de promesses gouvernementales pour la politique de l'emploi. D'autre part, la réforme du système des relations professionnelles ne comporte pas seulement l'introduction d'une négociation collective articulée, mais aussi une réforme du système de représentation dans l'entreprise. De nouvelles « représentations syndicales unitaires » (RSU) élues par l'ensemble des salariés, ont le pouvoir de négocier les conventions d'entreprises <sup>2</sup>.

### La concertation consolidée

A travers l'accord du 23 juillet 1993 la concertation, initialement élément de division, est devenue un facteur de cohésion intersyndicale, dès lors qu'elle préserve les prérogatives de la négociation collective. En effet, malgré la discipline salariale consentie, l'accord de 1993 renforce le pouvoir d'acteur des syndicats, car il advient dans un moment de crise ouverte et profonde du système politique. Les confédérations syndicales se sont, dans cette

situation, imposées comme l'un des rares acteurs dont la légitimité d'action ne pouvait être mise en cause. Elles agissent comme garant, en quelque sorte, de la moralité démocratique et de la cohésion sociale. Le succès sans précédent des manifestations syndicales organisées en 1994 contre les projets de démantèlement du système de retraite du gouvernement Berlusconi confirme la légitimité reconquise des trois confédérations. Même si elles continuent à avoir des difficultés pour enrayer l'érosion du taux de syndicalisation de la population active, elles enregistrent une hausse des effectifs syndiqués, notamment parmi les retraités (Rehfeldt 1998) <sup>3</sup>.

Fortes de leur capacité de mobilisation attestée, les trois confédérations sont restées fidèles à l'engagement de discipline et de rigueur concertée pris avec l'accord de 1993. Menant les négociations salariales de branche dans le droit fil des paramètres concertés, elles ont répondu favorablement à l'appel du gouvernement Dini de procéder à une réforme négociée du système des retraites. Cette réforme en profondeur dont le patronat est resté absent, devait introduire de nouveaux modes de calcul des retraites et réduire considérablement le coût du système. Les confédérations ont activement mené le débat avec leurs propres bases pour les convaincre de la nécessité d'une révision de protections acquises auparavant de haute lutte. Malgré la persistance d'une résistance interne, la réforme a été entérinée par un référendum

1. Pour les petites entreprises, le second niveau peut être régional ou local, mais toujours dans le cadre de la branche professionnelle.
2. Dans la métallurgie, la convention de branche de juillet 1999 stipule que dorénavant, les RSU doivent partager cette responsabilité avec l'organisation syndicale externe.
3. En 1999, aussi bien la CGIL que la CISL annoncent pour la première fois une progression de la syndicalisation des salariés actifs.

syndical auprès des salariés (Reynaud et Hege 1995, Hege 1997, 1998).

La pertinence d'un double niveau de négociation collective a donné lieu à controverses. Les organisations syndicales ont dû affronter un projet, avancé notamment par l'association patronale de la métallurgie Federmeccanica, de réserver la négociation pour le maintien du pouvoir d'achat au seul niveau de l'entreprise et de fixer dans les conventions nationales des salaires minima, différenciés selon les régions. Lors des négociations de branche de 1996/97 et 1998/99, la Federmeccanica a fini par céder aux mobilisations syndicales et à se résigner à la signature d'une convention nationale conforme à l'accord de 1993.

Entre-temps, le double niveau de négociation a été confirmé par un nouveau « pacte social pour le développement et l'emploi », signé le 22 décembre 1998 par le gouvernement et 32 organisations patronales et syndicales, qui a donné des gages aux syndicats sans clore le débat<sup>1</sup>. En effet, ce « pacte de Noël » reprend formellement le double système de négociation collective tel qu'il a été inscrit dans l'accord du 23 juillet 1993. Le « pacte de Noël » réaffirme avec force le principe de concertation entre les acteurs. Cette dernière s'étendra désormais à la transposition des directives communautaires et revêtira un caractère plus systématique en ce qui concerne la préparation du document annuel de prévision économique du gouvernement ainsi que l'évaluation des para-

mètres macro-économiques (investissements, emploi, salaires, compétitivité nationale ...). La fixation du taux d'inflation programmé tiendra compte non seulement de la situation nationale, mais aussi de la situation européenne. Par ailleurs, ce pacte a comme objectif de favoriser la création d'emplois par la relance des investissements et de la consommation des ménages (Rehfeldt 1999).

---

#### Bilan de la négociation salariale

Un examen du premier cycle contractuel, quatre ans après l'accord de juillet 1993, montre que 92 % de salariés environ ont vu se renouveler leurs conventions de branche entre 1993 et 1997 conformément aux règles et procédures prévues (D'Aiola et Zabatta 1998). Si les négociations se sont déroulées sans conflits ou presque pendant la première phase, elles ont été moins pacifiques pendant les deux années suivantes. Les syndicats de la métallurgie notamment ont dû résister à une forte pression patronale pour limiter l'impact de la négociation nationale (Telljohann 1998). Le pouvoir d'achat s'est dans l'ensemble maintenu ou a (plutôt faiblement) progressé, sans provoquer de nouvelles poussées inflationnistes. Une diminution des salaires réels sur la période 1993-1995 a souvent, mais pas toujours, été compensée par les négociations « de rattrapage » 1995-1997<sup>2</sup>. L'augmentation des salaires bruts s'est sensiblement ralentie par rapport aux années antérieures à 1993 et se situe de deux points environ en moyenne en des-

---

1. En juin 1999, le président de la Confindustria a réclamé pour les entreprises la liberté de choisir entre plusieurs niveaux de négociation, par exemple en introduisant des clauses d'ouverture dans la convention de branche.

2. Les évolutions des salaires réels sur la période 1993-1997 ont été de +0,3 % pour la métallurgie, de +1,8 % pour la chimie, de -2,7 % pour le bâtiment et de -0,4 % pour la fonction publique (D'Aioloa et Zabatta 1998).

## ITALIE

sous des gains de productivité (D'Aiola et Zabatta 1998). Sur la période 1993-1997 les salaires nets ont aussi pâti d'une forte progression de l'imposition sur les revenus salariés (tableau ci-dessous élaboré par la CGIL sur la base des données officielles). La modération salariale a eu un impact faible sur la politique d'investissement des entreprises et a freiné la demande intérieure ce qui, en 1999, suscite des inquiétudes quant aux perspectives pour la croissance et pour l'emploi.

Le bilan est bien plus fragmenté pour le deuxième niveau de négociation instauré par l'accord de juillet 1993, celui de l'entreprise. Un tiers des entreprises seulement est couvert par ce type de négociations, selon les sources syndicales. La négociation décentralisée n'atteint guère les petites entreprises ni les implantations dans le Sud de la péninsule<sup>1</sup>. Dans le Sud, seulement 3 % des salariés des entreprises non rattachées aux grands groupes septen-

trionaux sont concernés par la négociation décentralisée (Damiano 1998). Dans le secteur de la métallurgie, à la tradition de négociation d'entreprise plus développée, 55 % seulement des salariés avaient bénéficié fin 1997 du deuxième round de la négociation salariale. Or celle-ci apporte aux salariés un plus incontestable : 25 % environ du salaire mensuel brut moyen d'un salarié de la métallurgie sont imputables à la négociation d'entreprise (Telljohann 1998). Pour l'instant, la négociation décentralisée ne semble guère avoir élargi son emprise. Cet échec semble directement lié à un autre, à savoir l'implantation déficiente des nouvelles représentations syndicales unitaires, chargées de la négociation d'entreprise, au-delà des établissements traditionnellement dotés d'un conseil d'usine (cf. Rehfeldt 1998).

### Concertation sur les salaires : quelle place pour l'Europe ?

#### Inflation, salaires, impôts, bénéfices des entreprises 1993-97 1993 = 100

	1993	1994	1995	1996	1997
Inflation	100	103,9	109,5	113,8	115,7
Bénéfices bruts	100	111,4	125,1	131,3	133,5
Salaires bruts	100	101,7	105,1	110,5	114,2
Charges sociales	100	100,8	106,5	115,1	124,2
Impôt indirect sur les produits et les importations	100	103,1	111,7	117,9	125,4
Coût unitaire du travail	100	97,9	98,7	103,7	105,8
Impôt sur les salaires	100		110,0	119,0	130,0
Salaires nets	100		104,0	108,0	110,0

Source : *Rassegna Sindacale* 9, 23.3.1999.

1. Il faut rappeler ici la place prépondérante des petites entreprises dans le tissu productif italien. Près de 46 % des salariés travaillent dans les entreprises de moins de 10 salariés, auxquels s'ajoutent 11 % de salariés employés dans les unités de 10 à moins de 20 salariés (*La Repubblica*, 28.1.1999).

Si l'influence de l'Europe sur les politiques économiques et sociales italiennes est très visible, son incidence sur les relations professionnelles soulève des questions. On peut s'interroger sur les raisons précises qui ont amené les acteurs à procéder à une réforme du dialogue social et à l'institutionnalisation des politiques de concertation : souci de compatibilité européenne – ou « nécessité » nationale ? Si elle a renforcé, accéléré et légitimé le processus, la dynamique européenne ne semble guère à l'origine de l'adhésion des acteurs italiens à la discipline monétaire et budgétaire. Les syndicats – résolument pro-européens, rappelant volontiers à la mémoire d'employeurs plus hésitants leur adhésion sans faille à l'union monétaire – estiment qu'il s'agit là d'un processus mûri bien avant 1993, comme le confirme d'ailleurs l'antériorité de la « stratégie de l'EUR » et des pactes tripartites de 1983 et 1984.

Une prise de conscience s'était fait jour progressivement dans la société italienne sur un certain nombre de dysfonctionnements tels que les effets néfastes des cercles vicieux inflationnistes et de la dévaluation facile. Les automatismes de l'échelle mobile s'étaient avérés néfaste pour l'économie italienne et risquaient en retour de mettre en danger le pouvoir de négociation des syndicats. Le système des retraites, fortement protecteur pour certaines catégories de salariés vieillissants, avait posé des problèmes de financement qui risquaient de pénaliser les jeunes générations. Ces interrogations ont provoqué un *aggiornamento* syndical qui a été favorisé, dans la dernière période par des facteurs politiques. En effet, la crise du système politique avait promu les acteurs syndicaux sur le devant de la scène politique pour mettre en œuvre des réformes ju-

gées inéluctables, en association avec des gouvernements « techniques » (Ciampi et Dini), puis de centre-gauche (Prodi et D'Alema), tous soucieux de consolider ce nouveau rôle des syndicats.

La force des pactes sociaux italiens de la décennie 1990 réside dans l'arbitrage réalisé sur le terrain de l'institution et de la réécriture des règles du dialogue social tant au niveau national qu'à celui des branches et des entreprises. Ces règles renforcent en retour la légitimité des acteurs en place. Tout se passe comme si ces acquis faisaient passer au second plan l'interrogation sur les autres produits de la concertation, notamment la création d'emplois. Les syndicats semblent se contenter de se voir rassurés sur la pérennité de leur rôle comme interlocuteur politique et sur le statut de la négociation collective. Mais le rôle dynamique dans les arbitrages sociaux occulte des problèmes qui peuvent résulter d'une représentation des salariés qui est resté inchangée. La fragmentation croissante du monde du travail, avec le développement récent mais rapide des contrats atypiques et précaires, les phénomènes endémiques d'exclusion, confrontent les confédérations au problème de la conquête du « nouveau sujet de représentation » et des protections qu'il convient de lui offrir. Si la question est posée (Damiano 1998), une réponse quelque peu offensive n'est guère en vue.

---

#### Sous l'euro, une dynamique nationale

Dans quelles perspectives les acteurs inscrivent-ils leurs stratégies de négociation et d'échange actuelles : recherche d'un horizon d'action européen – ou validation d'instruments nationaux pertinents ? Une observation plus fine fait entrevoir derrière un débat très favorable aux



## ITALIE

enjeux européens le rôle actif des dynamiques nationales.

Le premier ministre Massimo D'Alema a récemment exprimé un certain scepticisme quant à la pérennité de la négociation nationale de branche (Rehfeldt 1999). Il a estimé que l'Union monétaire et la prégnance croissante du niveau européen dans l'élaboration des normes sociales voueront, à terme, à l'obsolescence les conventions nationales. Cette analyse est récusee par les trois confédérations qui voient dans la convention nationale une référence forte, de « solidarité générale », dont la capacité protectrice reste élevée. Cet instrument continue dans leur analyse de jouer plutôt efficacement son rôle de redistribution, fonction qu'il n'y a pas lieu d'affaiblir par une fragmentation du paysage contractuel, résultat inéluctable d'une décentralisation sans contrepoids.

Les acteurs syndicaux italiens ne considèrent pas non plus la convergence, ni même la coordination des structures et pratiques de la négociation collective comme une perspective réaliste à court terme. Ils voient actuellement un clivage fort dans les évaluations nationales des niveaux pertinents de la négociation collective, notamment entre syndicats italiens et allemands. Alors que les Italiens reconnaissent eux-mêmes une réelle autonomie à la négociation d'entreprise et sont fortement attachés au système à deux niveaux de la négociation collective, ils savent leurs homologues allemands méfiants à l'égard de la négociation décentralisée et du risque que se développent des « égoïsmes d'entreprise ». Un second clivage tient aux choix stratégiques dans des situations concrètes. Les acteurs italiens de la négociation de branche alignent leur stratégies revendicatives sur les paramètres du taux d'inflation programmé et s'inter-

disent, à ce niveau, toute velléité de récupération des gains de productivité, réservée à la négociation d'entreprise. Au même moment, leurs collègues allemands annoncent la « fin de la modestie salariale » et intègrent dans leur cahier revendicatif le double paramètre de l'inflation et de la productivité.

Dans ce contexte, les acteurs syndicaux se déclarent peu convaincus de l'existence d'un lien direct entre les enjeux nationaux et européens de la négociation collective. Certes, les questions européennes jouent un rôle de contrainte utile dans la formation du consensus interne concernant la discipline budgétaire autant que salariale (Dyson et Featherstone 1996). Mais une fois ce consensus acquis, force est de constater que l'Europe reste une question déconnectée des enjeux de négociation actuels. Tant les arbitrages réalisés dans la dernière période entre les acteurs politiques et sociaux que la reconstruction du système de la négociation collective semblent répondre, tout d'abord, à des enjeux profondément nationaux. L'Europe, amie, fournit des arguments, mais reste sur l'autre rive.

Malgré leurs convictions européennes, les syndicats italiens ne sont donc pas prêts à sacrifier la pièce centrale et très identitaire de leur action à un système de normes salariales supranationales contrebalancé par un dispositif de négociation locale. Le regard que portent, dans un contexte d'europanisation croissante du débat social, les confédérations italiennes sur la négociation centralisée est révélateur d'une approche fondamentalement « universaliste » de la représentation, héritage commun des organisations syndicales malgré les différences proclamées (Accornero 1992). Le tournant de l'accord du 23 juillet 1993 ne peut donc pas simplement

## UNE MODERATION SALARIALE QUI VIENT DE LOIN

être interprété comme un premier pas vers le dépérissement de la convention de branche nationale, lecture que mettent en avant les associations patronales. La substitution de la dynamique négociatrice traditionnelle (revendication et conflit) par une approche en apparence plus technique (inscription dans les conventions collectives de paramètres concertés avec les pouvoirs publics), ne met pas fin au conflit salarial, ni aux identités de branche. L'élaboration des cahiers revendicatifs, les choix concernant les modes de récupération des gains de productivité, la détermination du coefficient salarial qui servira de base de calcul pour le taux d'inflation programmé... : ce sont là autant d'éléments de confrontation qui valorisent les frontières historiques des branches professionnelles.

### Sources :

Accornero Aris (1992), *La parabola del sindacato : ascesa e declino di una cultura*, Bologna, Il Mulino.

D'Aiola Giuseppe et Zabatta Lucia, « Italy », pp.209-240, in Giuseppe Fajertag (ed.), *Collective bargaining in Western Europe 1997-1996*, Bruxelles, Institut Syndical Européen, 1998.

Damiano Cesare, « Il Protocollo del 23 luglio alla prova del futuro », *Economia & Lavoro*, 2, pp.93-105, 1998.

Dyson Kennet et Featherstone Kevin, « Italy and EMU as a 'Vincolo Esterno' : Empowering the Technocrats, Transforming the State »,

*South European Society & Politics*, vol.1, n°2, pp.272-299, 1996.

Hege Adelheid, « Italie : une réforme historique et sa difficile mise en œuvre », in *L'avenir des retraites en débat*, numéro spécial, *Chronique Internationale de l'IRES*, 48, septembre, pp.31-38, 1997.

Hege Adelheid, « Italie : La nouvelle réforme du système des retraites », *Chronique Internationale de l'IRES*, 50, janvier, pp.14-19, 1998.

Hege Adelheid et Sauviat Catherine. « Italie », pp. 249-317, in IRES (ed.), *Syndicalismes, dynamiques des relations professionnelles : Grande-Bretagne, Etats-Unis, Allemagne, Italie, France*, Paris, Dunod, 1992.

OCDE, *Italie, Etudes économiques de l'OCDE 1998-99*, Paris, OCDE, 1998.

Rehfeldt Udo, « L'échange politique difficile. Les stratégies syndicales en Italie 1975-1990 », *Sociologie du Travail* 3/1991, 1991.

Rehfeldt Udo, « Italie : Le pacte social toujours recommencé », *Chronique Internationale de l'IRES*, 30, Septembre, 1994.

Rehfeldt Udo, « Italie : lumières et ombres de la syndicalisation », *Chronique Internationale de l'IRES*, 52, mai, pp.20-28, 1998.

Rehfeldt Udo, « Un nouveau pacte social », *Chronique Internationale de l'IRES*, 57, mars, pp.5-12, 1999.

Reynaud, Emmanuel et Hege, Adelheid (1995), « Réformes des retraites : une transformation fondamentale du système », *IRES Chronique Internationale*, 37, novembre, pp.14-20.

Telljohann, Volker (1998b), « Collective Bargaining in the Italian Metal Industry in the Shadow of the European Monetary Union », *WSI-Discussion Paper* 63, december.