

# Les relations professionnelles européennes sous pression internationale

## Une comparaison de six pays

*Giuglielmo MEARDI*<sup>1</sup>

---

Un paradoxe est apparu en Europe au cours des deux dernières décennies. L'intérêt pour les comparaisons des relations de travail a grandi sous l'effet d'une pression internationale visant à accroître la productivité, les taux d'emploi et la compétitivité, ainsi que pour attirer les investisseurs étrangers et les travailleurs étrangers qualifiés. Les organisations internationales, les gouvernements, les syndicats, les sociétés multinationales et même les salariés recueillent des données comparatives à un niveau sans précédent. Mais ces informations sont souvent isolées de leur contexte car la préoccupation principale est d'identifier les meilleures pratiques et de comparer des indicateurs bruts : peu d'attention est accordée aux liens complexes qu'entretiennent les relations de travail au sein de chaque société. Une des raisons de cette décontextualisation tient au fait qu'au cours des 20 dernières années, les relations professionnelles n'ont plus représenté la même priorité politique que par le passé : les problèmes sociaux se sont déplacés sur des questions liées à la dette publique puis à la dette privée, au lieu d'être réglés par des négociations directes entre patronat et salariés. La crise financière actuelle, qui compromet le caractère durable des politiques fondées sur la dette publique et privée, remet la dimension politique des relations professionnelles sous le feu des projecteurs.

Cet article vise à comparer l'évolution des relations professionnelles dans les six plus grands pays de l'Union européenne (UE) en termes de population (ces six pays représentant 70 % de la population de l'UE) et

1. Professeur de relations professionnelles et directeur de l'Industrial Relations Research Unit (IRRU) de l'Université de Warwick.

de PIB en parité de pouvoir d'achat : l'Allemagne, la France, le Royaume-Uni, l'Italie, l'Espagne et la Pologne. L'analyse met l'accent sur les pressions internationales qui affectent les trois principaux acteurs des relations du travail : les sociétés multinationales (employeurs), les migrations (salariés) et les organisations internationales, notamment en ce qui concerne les États de l'UE. Ces trois forces contribuent à compromettre le potentiel des dispositifs nationaux en matière de relations professionnelles, mais leurs actions présentent-elles un caractère irrésistible ?

Les théoriciens de la mondialisation s'attendent à ce que le monde devienne « plat » et « sans frontières » (Ohmae, 1990), ce qui compromettrait l'État et les associations nationales sans nécessairement engendrer la construction de formes de gouvernance au niveau supranational. D'autres chercheurs, cependant, soulignent le caractère pérenne de la diversité nationale, voire son expansion. La théorie des « *Varieties of Capitalism* » (Crouch, 1993) exerce sur eux une forte influence, opérant une distinction claire entre les institutions des « économies de marché libérales » et les institutions des « économies de marché coordonnées » (Hall, Soskice, 2001). Son application à l'UE est difficile, car les variétés de traditions nationales de relations professionnelles sont plus nombreuses que celles du capitalisme.

Les théoriciens de la mondialisation et l'approche des *Varieties of Capitalism* ont en commun de négliger la dimension politique des relations du travail : les problèmes du travail relèvent certes de l'économie, mais aussi d'enjeux de représentation, d'identités collectives, d'alliances et de négociations, ce dont ils ne semblent pas prendre la mesure. En d'autres termes, les questions liées au travail ne relèvent pas que du « contrat », mais aussi du « statut » (Streeck, 1992 ; Castel, 1995), et pas que de la défection, mais aussi de la prise de parole (Hirschman, 1970). D'une part, la « mondialisation » et les politiques technocratiques de l'UE semblent avoir limité le pouvoir discrétionnaire des États et des acteurs nationaux, eux-mêmes soumis aux impératifs de la compétitivité. D'autre part, l'approche des *Varieties of Capitalism*, issue de la science politique, souligne l'enjeu de la coordination, mais n'inclut pas le politique parmi les cinq institutions principales (relations professionnelles, formation, gouvernement d'entreprise, finance et contrat de travail) ; par ailleurs, son orientation fonctionnaliste laisse bien peu d'espace aux conflits, aux changements et aux « entrepreneurs institutionnels » (Crouch, 2005).

Le plus important ouvrage d'identification des relations professionnelles dans les traditions politiques nationales a été écrit il y a 20 ans par Colin Crouch (1993). Cet ouvrage se concentre sur la façon dont les relations professionnelles ont été forgées par des relations spécifiques au niveau national entre l'État, les corporations, l'Église et le libre-échange au moment clé de l'industrialisation. Cependant, est-ce qu'une approche axée

sur les politiques nationales est toujours de circonstance ? Les études comparées ont mis en avant un processus de dépolitisation et de changements et contradictions dans les institutions nationales (Dufour, Hege, 2011). Les pressions internationales se sont intensifiées. Le processus d'intégration européenne a, depuis le début des années 1990, engendré l'Union économique et monétaire (UEM), le Protocole social de Maastricht, la Stratégie européenne pour l'emploi, de multiples accroissements des investissements directs étrangers (IDE) et des migrations, et l'élargissement à l'Est. Les traditions politiques nationales sont-elles toujours d'actualité alors qu'aujourd'hui, les questions d'ordre transnational dominant : compétitivité, *dumping* social, délocalisations... ? Après tout, Crouch a conclu son ouvrage majeur en 1993 en faisant valoir que la réglementation au niveau européen manquait de réalisme, du fait des différences entre pays.

Les pays que nous avons choisi d'analyser sont affectés par ces pressions transnationales à des degrés divers, en fonction de leur situation géo-économique (tableau 1). Du côté du capital, les investissements étrangers ont un poids variable dans les différents pays : l'influence des employeurs, dont les politiques du personnel dépassent les frontières nationales, soit parce qu'elles sont importées, soit parce qu'elles sont appliquées sur des sites dans des pays aux traditions de relations professionnelles différentes, est plus visible dans un pays comme le Royaume-Uni que dans un pays relativement « fermé » comme l'Italie. Quant au salariat, son internationalisation par les migrations s'opère selon des dynamiques bien différentes, plus anciennes en Allemagne, France et Royaume-Uni : dans les années 2000, le Royaume-Uni, l'Italie et surtout l'Espagne ont plutôt accueilli des salariés étrangers sur leurs marchés du travail, alors que celui de Pologne a décréu sous l'effet d'un mouvement d'émigration. L'Union européenne a aussi une influence variable, car les pays membres de l'UE ont en effet des dispositions différentes envers les règles européennes. Selon l'approche des « cultures de conformité » (« *cultures of compliance* »), les pays membres se partagent entre le « monde de la mise en conformité » (« *world of compliance* »), où les règles européennes sont considérées comme prioritaires et respectées comme telles, le « mondes des politiques intérieures » (« *world of domestic policies* »), où la conformité dépend de l'opportunisme politique du gouvernement, le « monde de la négligence » (« *world of neglect* ») où la transposition des directives est retardée, et le « monde des lettres mortes » (« *world of dead letters* »), où l'observance est purement formelle (Falkner *et al.*, 2008). Toutefois, depuis 2010, les pays de la zone euro en pleine crise budgétaire observent désormais les règles édictées par les institutions européennes de manière bien plus scrupuleuse.

Cet article présente les conclusions d'une étude menée pendant deux ans (2010-2012) dans les six pays précités, à travers 55 entretiens d'acteurs

et experts nationaux et européens, issus des principales organisations patronales et syndicales <sup>2</sup>, politiques et gouvernementales et l'analyse systématique des publications syndicales et de la littérature scientifique des deux dernières décennies, et des articles sur les relations professionnelles publiés dans les principaux quotidiens d'information entre juillet 2010 et juin 2012 <sup>3</sup>.

## I. Influence des multinationales

Le stock d'investissements directs étrangers (IDE) entrants a été multiplié par neuf entre 1990 et 2010, tant au niveau mondial que de l'UE qui, malgré l'essor des économies émergentes, a conservé le même poids dans les investissements mondiaux. La croissance des IDE a été cinq à six fois plus lente en Italie, en Allemagne et au Royaume-Uni, et dix fois plus élevée en France et en Espagne que dans l'ensemble de la zone. La Pologne est une exception : en 1990, les investissements étrangers ont été pratiquement nuls.

Les multinationales influencent les relations professionnelles nationales de trois façons différentes : directement, en généralisant des pratiques spécifiques en matière d'emploi (I.1) ; indirectement, par des menaces explicites ou implicites de « quitter » les pays, et en suscitant des débats au niveau national sur la manière d'attirer les IDE (I.2) ; et politiquement, quand elles se transforment en groupes de pression, soit individuellement, soit en se constituant en groupes ou en associations (I.3).

### I.1. Des effets directs

Pour ce qui est des pratiques directes en matière d'emploi, c'est en Pologne qu'elles sont le plus visibles, au travers du rôle du capital étranger dans la transition économique récente. Ce rôle est particulièrement évident dans le secteur des services, notamment dans la distribution, les banques et les télécommunications. Dans l'ensemble, l'espoir que les multinationales introduiraient des normes sociales élevées a été déçu. Les employeurs allemands eux-mêmes ont tendance, hors de leur territoire, à ne pas mettre en place les normes du dit « modèle allemand » : négociation collective et participation indirecte des salariés (Meardi *et al.*, 2009). Au fil du temps, les employeurs étrangers ont influencé les acteurs locaux : chez Fiat et France Télécom, le fort militantisme syndical de départ a fait place à une plus grande volonté de collaboration. Par ailleurs, les sociétés multinationales

2. Allemagne : DGB, Ver-di, IG Metall, IG Bau, BDA, American Chamber of Commerce ; Royaume-Uni : TUC, Unison, Unite, UCATT, CBI, EEF, ECEA ; France : CGT, CFDT, Medef ; Italie : CGIL, Fiom, Cisl, Confindustria, Assolombarda, American Chamber of Commerce ; Espagne : CCOO, UGT, CEOE, Foment, American Chamber of Commerce ; Pologne : Solidarność, OPZZ, PKPP, American Chamber of Commerce ; EU : Etuc, Business Europe.

3. *Frankfurter Rundschau* ; *The Guardian* ; *Le Monde* ; *La Repubblica* ; *El País* ; *Gazeta Wyborcza* (sélectionnés sur la base de la diffusion et de l'attention portées aux questions syndicales).

Tableau 1. Poids des forces internationales

	Multinationales *	Migrations **	Réglementations de l'UE ***
<b>Allemagne</b>	Faible : 10 % des emplois privés 20 % du PIB 7 % de formation de capital Sortie d'IDE : 13 % de formation de capital Investisseurs américains influents	Elevé : 15 % nés à l'étranger 19 % des nouveaux emplois 0,5 % de travailleurs détachés	Faible : « Monde des politiques intérieures » Peu de recommandations en matière d'emploi
<b>France</b>	Moyen : 20 % des emplois privés 39 % du PIB 13 % de formation de capital Sortie d'IDE : 22 % de formation de capital Investisseurs japonais influents	Elevé : 12 % nés à l'étranger 12 % des nouveaux emplois 0,5 % de travailleurs détachés	Moyen : « Monde de la négligence » Pression modérée de la BCE Quelques recommandations en matière d'emploi
<b>Royaume-Uni</b>	Elevé : 20 % des emplois privés 48 % du PIB 23 % de formation de capital Sortie d'IDE : 24 % de formation de capital Ouverture traditionnelle	Elevé : 13 % nés à l'étranger 65 % des nouveaux emplois 0,2 % de travailleurs détachés	Moyen : « Monde des politiques intérieures » Peu de recommandations en matière d'emploi Exemption du traité de Lisbonne
<b>Italie</b>	Faible : < 10 % des emplois privés 16 % du PIB 5 % de formation de capital Sortie d'IDE : 9 % de formation de capital Influence du cas Fiat	Moyen : 8 % nés à l'étranger 22 % des nouveaux emplois 0,2 % de travailleurs détachés	Moyen : « Monde des lettres mortes » Fortes recommandations en matière d'emploi Forte pression de la BCE
<b>Espagne</b>	Moyen : 10 % des emplois privés 44 % du PIB 12 % de formation de capital Sortie d'IDE : 17 % de formation de capital Investisseurs influents dans les secteurs d'exportation	Elevé : 15 % nés à l'étranger 29 % des nouveaux emplois 0,5 % de travailleurs détachés Solde migratoire légèrement négatif depuis 2010 (90 % des émigrants sont étrangers)	Elevé : « Monde des politiques intérieures » Fortes recommandations en matière d'emploi Forte pression de la BCE
<b>Pologne</b>	Elevé : 20 % des emplois privés 41 % du PIB 18 % de formation de capital Sortie d'IDE : 4 % de formation de capital Investisseurs allemands influents	Moyen : 0,5 % nés à l'étranger 1 % des nouveaux emplois 0,1 % de travailleurs détachés > 5 % de la main-d'œuvre émigration depuis 2004	Elevé : « Monde des lettres mortes » Quelques recommandations en matière d'emploi Conditionnalité de l'adhésion

\* Part des entreprises étrangères dans l'emploi privé : OECD (2007/2008). Part des stocks d'IDE dans le PIB (2010) : UNCTAD (2012). Part des IDE dans la formation de capital (moyenne 2001-2010) : UNCTAD (2012).

\*\* Pourcentage de personnes nées à l'étranger dans la population active : Enquête des forces de travail de l'UE de 2007. Pourcentage des personnes nées à l'étranger dans les nouveaux emplois créés : EFT UE, 2000-2007, sauf pour l'Allemagne : 2000-2011. Pourcentage de salariés détachés : certificats d'assurance sociale E101, 2007.

\*\*\* Selon l'évaluation de Falkner *et al.* (2008 ; voir *supra*, dans l'introduction, pour les définitions) et Recommandations de la Commission européenne, 1997-2011.

qui n'avaient pas de représentation syndicale en leur sein ont fait l'objet de tentatives de mise en place d'organisations syndicales, par voie conciliatoire dans la plupart des cas. Dans quelques rares cas, comme chez Auchan et Danone, les investisseurs étrangers ont enregistré l'absence de représentation syndicale.

La généralisation de pratiques particulières en matière d'emploi par les compagnies étrangères est également souvent signalée en Espagne et, à un degré moindre, en France. En Espagne, par exemple, le groupe Volkswagen, après un dur conflit en 1994, est parvenu à restructurer les usines de Seat et à remplacer l'ancienne main-d'œuvre militante par de jeunes salariés adaptés à de nouvelles formes d'organisation. Mais dix ans plus tard, les mêmes jeunes salariés ont été mis en concurrence directe avec le personnel de l'usine de Bratislava. La France est le pays où les investisseurs japonais ont exercé le plus d'influence, en recourant à des formes de collaboration excluant toute participation syndicale (principalement dans le cadre des cercles de qualité) et en essayant d'instaurer des accords de compétitivité avec les syndicats d'entreprise – tentatives qui se sont révélées infructueuses dans leur grande majorité. Les multinationales ont joué un rôle moteur dans l'introduction de la rémunération variable, et les sociétés américaines dans l'introduction de la gestion de la diversité. L'impact global des multinationales est donc proportionnel aux brèches et ouvertures que leur laissent les systèmes de relations professionnelles des pays d'accueil : c'est en Pologne, puis en Espagne, au Royaume-Uni et en France qu'il est le plus marqué – et en Allemagne et en Italie qu'il est le plus faible.

Dans leur ensemble, les multinationales respectent généralement les structures de négociations collectives nationales : leur taux de couverture est identique, voire plus élevé (dans le cas du Royaume-Uni) que la moyenne nationale (Marginson, Meardi, 2009). Cependant, les multinationales modifient l'équilibre des négociations collectives en étant plus actives dans les négociations au niveau de l'entreprise, démarche qui semble mieux adaptée à leurs marchés et à leurs structures. En France et en Espagne, où les conventions collectives de branche se limitent principalement à fixer des niveaux minimums de salaires relativement peu élevés, les multinationales peuvent souvent se permettre sans difficulté des niveaux de salaires plus élevés : les conventions de branche, bien que contraignantes, n'ont pour elles que peu d'importance – un point qui remet en cause l'argument politique selon lequel la structure des négociations collectives serait une entrave aux investissements étrangers.

## **1.2. La concurrence aux investissements directs étrangers**

Le cas le plus désastreux de l'impact d'une multinationale sur les relations professionnelles nationales s'est produit en Italie lorsque Fiat s'est

retiré en 2010-2011 du processus de négociations collectives nationales et de la fédération patronale (Cella, 2011). Fiat est le plus grand groupe industriel italien ; il a récemment accéléré son internationalisation en choisissant un PDG italo-américain et en prenant le contrôle de Chrysler, avec l'intention de fusionner avec cette société. Traditionnellement, en Italie (bien que ce ne soit pas une obligation juridique), les conventions collectives ayant force obligatoire sont à caractère *erga omnes* : la décision de Fiat remet donc en cause toute la structure des négociations collectives italiennes, et même celle de la représentation syndicale, réglementée par un accord signé en 1993. Cette décision de Fiat, contestée par le plus grand syndicat de la métallurgie, Fiom-CGIL, maintenant exclu des usines du groupe, a obligé les syndicats, le patronat et le gouvernement à réagir en juin 2011 par la signature d'un accord tripartite réformant le système.

L'influence indirecte des capitaux étrangers, qui prend la forme d'une concurrence pour attirer les projets d'investissement, devient de plus en plus envahissante. Elle est particulièrement prégnante en Pologne, qui, manquant de capitaux intérieurs, dépend de sources étrangères pour les investissements et la modernisation technologique. En Europe centrale et orientale, les grosses multinationales organisent des genres de « concours de beauté » entre les différents sites, exerçant ainsi une très forte pression sur les pays d'accueil potentiels pour qu'ils utilisent les relations du travail comme instruments de compétitivité (Meardi, 2012a). Lorsque la Pologne a perdu en 2004 l'investissement prévu par Hyundai au profit de la Slovaquie, l'entreprise a publiquement invoqué des salaires plus élevés et des syndicats plus forts en Pologne, même si cela est en fait discutable. En Pologne ainsi qu'au Royaume-Uni, les investissements étrangers sont subordonnés à la signature d'accords excluant la grève. La concurrence entre les sites est de plus en plus forte dans les grandes industries et, dans certains cas, comme dans celui de General Motors, cette concurrence fait entrer en jeu non seulement le personnel mais aussi les gouvernements nationaux. En Italie, le nouvel accord Fiat, qui comprend une clause excluant la grève (très inhabituel en Italie) et des concessions en matière de temps de travail, a été approuvé par un vote organisé dans l'usine, après que l'entreprise a menacé de délocaliser en Pologne et en Serbie. Des formes de résistance, syndicales aussi bien qu'informelles, ont toutefois permis d'empêcher la mise en œuvre des plans les plus radicaux de flexibilisation du travail par les employeurs américains (Meardi, 2012a).

A certains moments décisifs, la concurrence pour les investissements directs étrangers devient un enjeu au plan des politiques nationales. Dans les années 1980, un *Standortdebatte* (débat sur la localisation) a commencé en Allemagne, qui est devenu particulièrement pressant au début des années 2000, et a préparé le terrain à des concessions syndicales et des



réformes politiques. Le peu d'intérêt manifesté par les investisseurs étrangers a été l'un des arguments majeurs des réformes italiennes des négociations collectives en 2011-2012. Les délocalisations ont été l'un des thèmes les plus importants de la campagne présidentielle française de 2012. Il y a cependant très peu de données systématiques sur le poids du facteur relations professionnelles dans les décisions de délocalisation des multinationales.

### **1.3. Des pratiques de lobbying variées d'un pays à l'autre**

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

En Italie et en Espagne, les investissements étrangers sont souvent mentionnés dans les débats publics sur les réformes du marché du travail ; pourtant, d'après les entretiens que nous avons menés, les multinationales sont en fait plutôt silencieuses sur ces questions et ne les mentionnent jamais comme des priorités. Dans le cas de l'Espagne, la Chambre de commerce américaine se préoccupe davantage de questions non stratégiques relatives au travail, comme la nécessité de raccourcir la bien trop longue pause déjeuner. En Pologne, selon une récente enquête effectuée par la Chambre de commerce américaine et KPMG, les investisseurs se plaignent, d'une part, de la législation du travail, et d'autre part la considèrent comme l'élément de ressources humaines le moins important lorsqu'il s'agit de prendre une décision d'investissement. En France, la Chambre de commerce américaine est absente des débats publics, étant donné le fort anti-américanisme de la culture politique française ; cela n'empêche toutefois pas la prise de parole de certaines entreprises américaines, comme Titan International, à propos du cas Goodyear, en février 2013.



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

## **II. Influence des migrations**

La mobilité de la main-d'œuvre dans l'économie moderne est naturellement plus faible que la mobilité du capital, et elle a été longtemps négligée dans les études sur les relations professionnelles. Dans les pays membres les plus anciens, en 2008, moins de 2 % des ressortissants de l'UE travaillaient dans un pays différent du leur, alors que les étrangers ne représentaient pas moins de 10 % du nombre total des salariés de l'UE. Les salariés peuvent rarement menacer de « se retirer » avec la même force de conviction que les employeurs. Les travailleurs migrants ont cependant un très fort impact social et politique : travaillant souvent en marge du système de l'emploi, et connaissant moins bien les réglementations sociales existantes, ils font potentiellement reculer les limites de ces systèmes d'emploi.

### **II.1. Un rôle complémentaire à celui des travailleurs nationaux et une situation plus précaire**

La mobilité de la main-d'œuvre a augmenté dans l'UE au cours des 20 dernières années, et en particulier la mobilité à court terme (jusqu'à un an) depuis l'élargissement de l'UE de 2004-2007. L'augmentation de la main-d'œuvre par le biais de l'immigration est souvent perçue comme une concurrence accrue sur le marché du travail et donc comme un affaiblissement des travailleurs. En fait, dans la plupart des cas, les travailleurs migrants jouent un rôle complémentaire de celui des nationaux ; en d'autres termes, l'immigration a des effets positifs sur le marché du travail en augmentant aussi le nombre d'emplois pour les nationaux : c'est ce qui s'est passé pendant la plus grande partie des deux dernières décennies dans les cinq pays occidentaux couverts par cette étude. En Espagne, en Allemagne et au Royaume-Uni, les travailleurs étrangers sont par ailleurs (depuis 2009)

des contributeurs nets à l'Etat-providence ; ce n'est pas le cas en France, et il n'existe pas de données pour l'Italie et la Pologne. Enfin, l'immigration féminine a renfloué les caisses de la protection sociale en Europe. Les menaces posées aux droits du travail ne proviennent donc pas des migrants eux-mêmes, mais plutôt des formes spécifiques de leur emploi.

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

## **II.2. Travailleurs migrants et organisations syndicales**

La ségrégation des migrants peut sembler favoriser les travailleurs nationaux, qui conservent les emplois les plus sûrs. En fait, les syndicats peuvent, dans une certaine mesure, être tenus pour partiellement responsables de cette situation. En Allemagne, les travailleurs temporaires, parmi lesquels les travailleurs étrangers sont surreprésentés, ont souffert le plus des pertes d'emplois subies en 2009, et les syndicats ne sont pas parvenus à améliorer leur sort au moment de la conclusion de la nouvelle convention de la métallurgie de 2012. Cependant, dans tous les pays, les syndicats n'ont pas défendu les nationaux au détriment des nouveaux venus. Même les rares fois où il semblerait qu'il y ait eu une mobilisation hostile, comme dans le cas du chantier de la raffinerie de Lindsey <sup>4</sup>, l'enjeu concernait plus le respect des négociations collectives que la présence de travailleurs étrangers. Les syndicats allemands ont tacitement soutenu entre 2004 et 2011 les dispositions transitoires pour limiter l'emploi des travailleurs des Etats membres de l'UE, ce qui a eu pour effet négatif d'orienter les travailleurs étrangers vers des formes de travail encore plus précaires (telles que le « salariat déguisé », qui cache une relation salariale sous une relation commerciale entre entreprise et travailleur indépendant), mais ils sont quand

4. En janvier 2009, les ouvriers de la raffinerie de Lindsey, en Grande-Bretagne (groupe Total), ont fait une grève d'une semaine pour protester contre le recours à de la main-d'œuvre portugaise et italienne employée par un sous-traitant de Total ayant obtenu le contrat pour des travaux à la raffinerie.

même parvenus à souligner que l'objectif était l'égalité des droits et cela, au fil du temps, a même été accepté par les syndicalistes polonais.

Les syndicats ont, dans les cinq pays de l'Ouest de l'UE, renforcé leur engagement pour organiser et défendre les travailleurs étrangers ; d'ailleurs, le taux de syndicalisation des immigrants y est relativement élevé, quelquefois plus élevé même que celui des nationaux (comme en Italie). Les formes spécifiques de cet engagement varient profondément d'un pays à l'autre en fonction des formes de syndicalisme et des politiques migratoires de chaque Etat national. En France, la CGT et, dans une moindre mesure, d'autres syndicats ont organisé des grèves d'occupation dans la région parisienne afin d'obtenir des permis de séjour et de travail pour des travailleurs sans papiers (Barron *et al.*, 2011). En Espagne et en Italie aussi, les syndicats ont agi en faveur des travailleurs sans papiers, mais de façon différente : par des manifestations, par une pression politique en faveur de la régularisation et par des services d'information et d'assistance. En Allemagne, au Royaume-Uni et en Pologne, les syndicats ne se sont pas officiellement engagés en faveur de la régularisation, bien qu'ils aient initié un certain nombre d'autres campagnes, notamment en liaison avec des organisations de communautés d'étrangers, par exemple pour le salaire de subsistance à Londres.

Quoique le problème structurel d'ensemble soit le même dans tous les pays, ce que les syndicats peuvent faire varie énormément d'un pays à l'autre. En France, la protection constitutionnelle du droit de grève, l'importance du permis de séjour, l'espace politique (couverture médiatique favorable par exemple) et le recours des syndicats à des ressources institutionnelles autres que leurs propres membres, rendent les grèves d'occupation des travailleurs sans papiers possibles et utiles, même s'il est difficile d'en généraliser les résultats positifs. Aucun autre pays n'offre les mêmes conditions, et au Royaume-Uni, en particulier, les syndicats doivent davantage s'appuyer sur leurs membres, et donc sur l'organisation, ce qui n'est pas le cas sur le continent. Malgré une européanisation croissante des politiques de migration, les formes qu'elles revêtent varient encore considérablement : elles se caractérisent par un élément néo-corporatiste en Allemagne (la commission Süßmuth sur la réforme du droit d'immigration en 2000-2002 réunissait syndicats et employeurs), une définition plus politique en France, une orientation *business* au Royaume-Uni et un mélange de ces éléments en Italie et en Espagne. Le lien existant entre politiques de migration et systèmes économiques et industriels nationaux explique la façon dont l'immigration contribue positivement à ces systèmes plutôt qu'à leur démantèlement, par exemple en stimulant le secteur des services au Royaume-Uni, celui du bâtiment et de l'agriculture en Espagne et en Italie du sud.

### **II.3. Des différences d'approche liées aux traditions nationales**

L'éventail des réponses apportées à la question migratoire souligne clairement les différences qui existent au niveau des traditions constitutionnelles, des cultures politiques et des concepts de citoyenneté, différences particulièrement marquées entre le Royaume-Uni, la France et l'Allemagne (Schnapper, 1992). Bien qu'une tendance au multiculturalisme soit perceptible dans tous les pays, les débats sur l'immigration y sont encore très différents, et l'acceptation du multiculturalisme est plus forte au Royaume-Uni que sur le continent. Les syndicats s'inscrivent dans ce processus, engageant également leurs propres identités (Hyman, 2001). Leurs réponses aux questions de gestion de la diversité, d'immigrants sans papiers et de participation des citoyens reflètent cette situation et on peut y déceler des contrastes nationaux.

« Il y a des syndicats qui ne veulent pas vraiment de tels adhérents. Ils ne veulent pas d'adhérents qui s'inscrivent seulement pour résoudre leurs problèmes légaux, ce qui coûte cher. Pour être défendus sur le plan juridique, il faut payer les frais pendant trois/six mois. Il y a des syndicats qui disent : "Tu sais quoi ? Il paie ses 50, 60 euros, et nous devons investir notre travail, qui en vaut au moins 700 ou 800... Cela n'en vaut pas la peine. Et nous savons qu'il va rentrer dans son pays, donc nous n'en retirons que des coûts et des problèmes » (syndicaliste DGB, 2010).

« Lorsque la Fédération européenne des métallurgistes a essayé de créer un groupe de travail sur l'immigration, à la première réunion il y a eu peu de participation : aucun Français, aucun Britannique, un suppléant de l'IG Metall qui ne savait rien, et puis les Scandinaves qui ont une approche complètement différente, et un Espagnol de CCOO<sup>5</sup>, le seul avec qui nous pouvions nous entendre. Et à la réunion suivante, on n'était que moi et lui » (syndicaliste Fiom-CGIL, 2012).

« A la CGT, je crois que c'est vrai pour les autres syndicats français, on ne regarde pas la nationalité, c'est pas comme dans d'autres pays. Peu importe qu'ils soient migrants, pas migrants, hommes, femmes, on s'en fout quoi ! Bon, premièrement, il y a ça : on n'est pas obligé d'être adhérent pour être défendu. Voyez, j'étais en Belgique il y a pas longtemps et les copains me disaient qu'ils voulaient défendre une femme qui était migrante, mais ils disaient qu'il fallait d'abord six mois de cotisation pour la défendre. C'est aberrant, c'est de la folie, ici c'est impensable. [...] Nous, on ne demande même pas d'être adhérent. T'es salarié et bien on te défend. On est peut-être un peu fou ! Mais c'est comme ça » (syndicaliste CGT, 2011).

---

5. Confederación Sindical de Comisiones Obreras (Confédération syndicale des commissions ouvrières).

Un cas particulièrement critique est celui de la circulation des services dans l'UE, qui a conduit à des conflits dans les secteurs du bâtiment et des transports, et à des décisions de justice de la Cour de justice de l'Union européenne (arrêts Laval, Viking, Ruffert et Luxembourg de 2007-2008) qui mettent en péril les réglementations nationales en matière de négociations collectives et de droit de grève en les subordonnant aux libertés économiques des entreprises étrangères <sup>6</sup>.

De graves abus en matière de droits des travailleurs détachés ont été signalés en Allemagne, au Royaume-Uni, en Espagne et en France, plus rarement en Italie (dans les chantiers navals par exemple). En Pologne, les syndicats du bâtiment ont signalé de nombreux abus commis par les entrepreneurs au niveau des salaires. Là aussi, les réponses apportées varient d'un pays à l'autre, avec la négociation de salaires minimums sectoriels en Allemagne, et une réglementation et des inspections plus strictes en Espagne, qui ont cependant été abandonnées par le gouvernement Rajoy en 2012.

### III. Influence des politiques de l'emploi supranationales

Streeck (1998), parmi d'autres, a souligné depuis longtemps que les organisations internationales peuvent avoir un effet « négatif » en termes de « construction du marché » sur les relations professionnelles, mais rarement un effet « positif » de « correction du marché ». Dans le cas de l'UE, la confirmation provient de la très modeste importation de la réglementation sociale après 2004 aux nouveaux Etats membres (Meardi, 2012a). Aux yeux des critiques, les organisations économiques intergouvernementales sont surtout un moyen de retirer la gouvernance économique du niveau démocratique national et de la renfermer dans des traités internationaux et au sein d'une gouvernance technocratique, comme proposé par Hayek (1937).

Les 15 dernières années offrent deux exemples intéressants de l'impact de l'UE sur les relations du travail. Le premier est le soi-disant « *soft power* » mis en œuvre dans le cadre de la Stratégie européenne pour l'emploi (SEE) lancée en 1997, et qui fut particulièrement à l'ordre du jour avec le lancement, au milieu des années 2000, de la « flexicurité ». Le deuxième est l'obligation, pour les pays qui ont besoin de soutien financier, de procéder à des réformes structurelles.

#### III.1. Le rôle normatif de l'Union européenne : modèles et recommandations

Bien que la Commission européenne ait récemment accepté qu'il y ait plusieurs « voies » vers la flexicurité, convenant aux différents scénarios

6. La jurisprudence introduite entre décembre 2007 et avril 2008 par les arrêts Viking, Laval et Ruffert subordonne le droit à l'action collective des syndicats au respect de la libre prestation de service et de la liberté d'établissement.

nationaux, l'objectif général est unique : mettre en œuvre des politiques actives du marché du travail et de généreuses mais conditionnelles assurances chômage, toutes inspirées de l'expérience danoise. L'idée de flexicurité s'est essoufflée après 2008, du fait des résultats décevants du modèle danois et, plus généralement, des marchés du travail ayant le plus utilisé la flexibilité pendant la crise. Elle avait cependant été régulièrement soutenue pendant plusieurs années, par le biais des lignes directrices et des recommandations régulières du Conseil européen : ainsi, son influence avait été déterminante en France entre 2005 et 2006 <sup>7</sup> et en Italie de 2004 jusqu'à aujourd'hui. En Espagne, le patronat apprécie le fait que, grâce au débat sur la flexicurité à Bruxelles (auquel les syndicats ont en partie participé), les syndicats espagnols aient fini par accepter ce concept, ce qu'ils n'auraient jamais fait dans le cadre d'un débat national. En France, le terme a bientôt été abandonné, surtout du fait de l'opposition des syndicats, et a été remplacé, comme en Allemagne, par le concept de « sécurisation des transitions sur le marché du travail ». En Pologne, la flexicurité est fortement soutenue par le patronat, qui, cependant, exclut expressément les prestations de chômage les plus élevées, jugées trop coûteuses.

Bien que la mise en œuvre de la Stratégie européenne pour l'emploi ait coïncidé avec un certain processus de convergence des réglementations du marché du travail au niveau des trois axes flexibilité – sécurité – politiques actives (Van Rie, Marx, 2011), elle n'a eu d'incidence significative que sur le facteur flexibilité <sup>8</sup>. En matière de protection sociale (dépenses pour les politiques actives du marché du travail et taux de remplacement des prestations de chômage), il n'y a pas eu de changement important. En Italie, la flexibilité s'est toutefois énormément accrue à la suite des réformes de 1997 et de 2003, alors que des progrès minimes avaient été réalisés au niveau du système (embryonnaire) d'assurance chômage et des politiques actives du marché du travail. C'est ainsi que, plutôt que de mettre en œuvre une flexibilité à la danoise, l'Italie a convergé vers le pire scénario possible, du type Europe centrale et orientale, alliant la précarité à une flexibilité modérée.

La réforme du marché du travail la mieux accueillie pendant la période de la SEE fut la réforme Hartz en Allemagne. Elle connut un succès indéniable en faisant croître l'emploi dans le temps, bien que ce soit au prix d'une précarité grandissante et de l'apparition d'un secteur à faibles revenus, qui a fait place au travail non rémunéré des femmes, dans une période où l'emploi féminin augmentait rapidement. Bien qu'elle ait été influencée par les comparaisons internationales, cette réforme a été considérée par tous les initiés comme « typiquement allemande » (Hassel, Schiller, 2010)

7. La réforme du marché du travail de 2008 a été qualifiée par le gouvernement et le patronat de « flexicurité à la française ».

8. Dans l'UE 15, la moyenne de l'indice relatif à la législation pour la protection de l'emploi est tombé de 2,25 à 2,05 au cours des dix premiers mois de mise en œuvre de la Stratégie.

du fait du caractère corporatiste de son élaboration. Les recommandations européennes ont très peu retenu l'attention en Allemagne : en revanche, c'est l'article Blair-Schröder de 1999 sur la « Troisième Voie » (Blair, Schröder, 1999) qui a le plus influencé cette réforme, et les débats et politiques communautaires. L'influence s'exerce donc plus des politiques nationales vers l'UE que l'inverse.

### **III.2. Crise de la zone euro et réformes structurelles**

Alors que les politiques traditionnelles de l'UE dans le domaine de l'emploi (soit « dures » sous la forme de directives, soit « souples » sous la forme de coordination) n'ont peut-être eu que peu d'effets, la récente crise de la dette souveraine a fortement accru l'ingérence des institutions supranationales dans les négociations nationales des pays qui avaient besoin d'un sauvetage, ou d'une intervention de la Banque centrale européenne (BCE) sur le marché secondaire des obligations souveraines. Dans le cas de l'Italie et de l'Espagne, la pression a été exercée par la Commission européenne et la Banque centrale européenne, parce que ces pays (à l'heure où le présent article est écrit) n'ont pas fait l'objet d'un sauvetage de la part du FMI. En quelques mois, ces deux pays ont effectué de plus profondes réformes qu'au cours des 20 dernières années, et ce avec très peu de débats et de négociations sociales. Si ces réformes sont pleinement mises en œuvre (ce qui est loin d'être certain), et aboutissent à la décentralisation des négociations collectives, à la libéralisation du marché du travail et au recul de l'âge de la retraite, elles engendreront un changement systémique du modèle social « méditerranéen ».

#### **Mise en place d'outils de gouvernance économique, abandon du projet d'Europe sociale**

De plus, l'UE, et plus particulièrement la zone euro, a introduit de puissants outils de gouvernance économique, qui, depuis le début de la crise, ont eu des incidences sur les relations professionnelles : le « semestre européen » consistant à examiner les budgets nationaux, le Six Pack qui concerne le coût unitaire du travail et les réformes de fixation des salaires dans le cas de « déséquilibres macroéconomiques », et le Pacte fiscal européen (Erne, 2012). Les réformes structurelles et le Six Pack signifient un triple abandon des traditions européennes. Premièrement, elles s'écartent des traités de l'UE dans la mesure où elles excluent expressément la fixation des salaires et les négociations collectives du champ des politiques de l'UE (article 153 du traité de Lisbonne). Deuxièmement, elles se démarquent de la volonté de construire une « Europe sociale » et ne maintiennent qu'un socle de droits minimums : en effet, la nouvelle vague de réformes implique la subordination des droits sociaux aux priorités de la compétitivité. Selon des informations parues dans *der Spiegel*, le gouvernement allemand



aurait aussi travaillé à des plans visant à créer en Europe du Sud des « zones économiques spéciales » (dont feraient partie les pays en crise) qui n'auraient pas à se plier à certaines réglementations de l'UE, ce qui n'est pas sans rappeler les solutions adoptées en Asie. Et en dernier lieu, alors que les grandes orientations de la politique européenne et les lignes directrices européennes en matière d'emploi peuvent être considérées comme relevant du *soft power*, le Six Pack prévoit la possibilité de placer certains pays sous une « procédure de surveillance multilatérale » de la part de l'UE et de leur infliger des amendes, tandis que les réformes structurelles exigées des pays ayant des problèmes de financement de leur dette, même si elles n'ont aucune valeur juridique, n'offrent pas d'alternative à la faillite de l'Etat.

Deux propositions politiques jouent un rôle important depuis 2010 pour l'UE et la BCE. D'une part, la décentralisation de la négociation collective : « Assurer un lien plus étroit entre les négociations collectives et l'entreprise et les facteurs touchant à la productivité “des nouveaux mécanismes salariaux pour aligner salaires et productivité au niveau du secteur et de l'entreprise” » (European Commission, 2012). D'autre part, la libéralisation de la protection de l'emploi par le biais d'un « contrat unique à durée indéterminée et de nature flexible qui permettrait de surmonter la segmentation du marché du travail » (Commission européenne, 2010). Rien ou presque ne permet d'affirmer que ces propositions aideraient l'économie, les finances publiques ou le marché du travail, surtout en période de récession (même les réformes Hartz ont sur le court terme engendré une augmentation du chômage). De plus, elles contredisent de nombreux points élaborés par la direction générale Emploi et Affaires sociales de la Commission précédente qui reconnaissait certains des avantages de la législation sur la protection de l'emploi et de la coordination des négociations collectives (Commission européenne, 2006). Le transfert du pouvoir de décision de la DG Emploi et Affaires Sociales au Conseil Ecofin et à la BCE a coïncidé avec la perte d'expertise touchant à l'aspect social du marché du travail, et l'adoption simpliste d'objectifs de flexibilité et de décentralisation.

### **Une très forte pression sur l'Italie et l'Espagne**

Le 5 août 2011, en pleine tourmente financière, les gouvernements italien et espagnol ont reçu une lettre de la BCE, exigeant des mesures budgétaires d'austérité et des réformes constitutionnelles. Ces exigences étaient des conditions implicites à son intervention dès la semaine suivante sur les marchés secondaires et à l'achat d'obligations italiennes et espagnoles. Les lettres n'ont été divulguées à la presse que fin septembre, et la rumeur persiste qu'un accord a eu lieu avec une faction du gouvernement italien. Les deux exigences fondamentales concernaient la réforme des négociations

collectives, « pour adapter les salaires et les conditions de travail aux besoins individuels des entreprises », et une révision de la protection en matière de licenciement. En fait, les deux pays avaient déjà adopté des réformes sur les négociations collectives, et la fixation des salaires avait assez bien fonctionné pendant la crise. Les deux gouvernements ont néanmoins adopté des réformes urgentes au cours de l'été, et début 2012 ils ont introduit de nouvelles mesures (particulièrement radicales en Espagne) qui, quelques années auparavant, avaient été rejetées par les syndicats.

Les deux réformes principales soutenues par les institutions de l'UE (décentralisation des négociations collectives et libéralisation du licenciement des salariés) vont, à certains égards, au-delà des demandes du patronat. Le patronat italien s'était en effet mis d'accord avec les syndicats en septembre 2011 pour ne pas recourir à certaines dérogations introduites par le gouvernement. En Italie et en Espagne, aussi bien qu'en France, le patronat s'est opposé au projet de « contrat unique » visant à surmonter la dichotomie entre contrat permanent et temporaire. Ces deux changements ont déstabilisé certaines parties des systèmes de production italien et espagnol (et français dans une certaine mesure). En effet, la décentralisation fait courir le risque d'une augmentation des coûts d'opération, en particulier pour les petites et moyennes entreprises (PME), où les patrons sont actuellement très hostiles à la négociation collective d'entreprise et préfèrent allier conventions salariales de branche et gestion interne unilatérale de style paternaliste. Le président du patronat espagnol, Juan Rosell, a d'ailleurs déclaré : « Les syndicats veulent s'immiscer dans les entreprises, et c'est une chose que nous ne pouvons pas permettre » (*El País*, 4 juin 2011). En France également, la loi Fillon de 2004, qui permettait aux conventions négociées au niveau de l'entreprise de déroger aux conventions de branche, n'a été que très peu appliquée. Et, plusieurs années plus tard, lorsque Nicolas Sarkozy a proposé des changements supplémentaires, le président du patronat de la métallurgie, Denis Gautier-Sauvagnac, aurait débuté des négociations en disant : « Est-ce qu'au moins nous sommes tous d'accord autour de cette table pour dire qu'il faut changer les choses le moins possible ? » (Verhaeghe 2011:103).

Il se peut que l'idée d'un contrat unique soit populaire parmi les économistes du marché du travail et jouisse d'une influence à Bruxelles et à Francfort. A ce propos, un fonctionnaire de la Commission européenne a exprimé sa déception et sa perplexité quant au manque d'enthousiasme des Européens du Sud vis-à-vis de leur proposition <sup>9</sup>. Il s'avère que cette proposition met en péril la segmentation classique des marchés du travail et bouleverse le mode habituel de gestion des ressources humaines, caractérisé par une loyauté paternaliste envers la main-d'œuvre de base et une menace

9. Entretien avec l'auteur, 16 février 2012.

despotique envers la couche flexible. Un représentant d'Assolombarda (l'association patronale régionale la plus influente en Italie) décrit la situation ainsi : « Ce n'est pas à cause de la protection en matière de licenciement que les patrons italiens ne recrutent pas, mais parce que les petits patrons sont très individualistes, très *padroni*, ils ne sont pas ouverts, ils sont réticents à recruter un inconnu. » Un rejet similaire à celui de l'Espagne et de l'Italie a eu lieu en France en 2007-2008, lorsque le contrat unique a été proposé par Nicolas Sarkozy. Un négociateur du Medef a alors expliqué la chose suivante : « J'ai toujours pensé que la théorie du contrat était une invention de crâne d'œuf goinfre d'idéologie libérale pour les nuls ; l'idée que le chômage existe parce que licencier est compliqué est une pure vue de l'esprit » (Verhaege, 2011:88). Il est intéressant de constater que le gouvernement britannique avait formulé des théories similaires au printemps 2012, bien que les licenciements soient déjà plus faciles au Royaume-Uni que sur le continent.

#### IV. Réponses transnationales

L'analyse des évolutions des relations professionnelles en Allemagne, Grande-Bretagne, Italie, Espagne, France et Pologne met en évidence le fossé existant entre la similitude et l'interdépendance des questions d'une part, et la fragilité de l'action transnationale d'autre part. On a assisté à une augmentation rapide des contacts et des échanges d'informations entre pays, et l'argumentation comparative est devenue courante, mais les traditions politiques nationales priment toujours, et l'action transnationale demeure généralement une « fonction » spécialisée qui ne s'étend pas tellement au-delà des frontières. C'est particulièrement évident au niveau des migrations qui, bien qu'étant un phénomène mondial, s'expriment encore en termes de concepts nationaux de citoyenneté. En matière d'emploi, malgré des pressions communes, les plus fortes différences se retrouvent dans les PME et le secteur public, qui sont davantage ancrés dans des systèmes nationaux. L'emploi féminin, lui, est conditionné par des traditions nationales relatives à la famille et à la protection sociale. Le degré de soutien à une gouvernance fédérale européenne varie énormément : il est élevé chez les syndicats espagnols et italiens et le patronat français, et faible chez les patronats polonais et britannique et les syndicats nordiques ; d'après les enquêtes d'Eurostat, il n'existe toutefois de majorité en faveur d'un gouvernement économique européen dans aucun pays de l'UE. Les organisations les plus transnationales sont les sociétés multinationales, mais, même dans ce cas, les relations de travail sont principalement influencées par les systèmes nationaux, et les développements transnationaux, quant à eux, sont caractérisés par des facteurs nationaux.

Les comités d'entreprise européens (CEE) ont été créés sur le modèle des comités d'entreprise français, et ils se sont surtout développés dans les entreprises françaises, dont les directions préfèrent avoir des représentants du personnel étrangers et limitent le nombre de représentants français. C'est également dans les multinationales établies en France que les conventions transnationales avec des fédérations syndicales européennes (FSE) ont le plus souvent été signées par les CEE, alors que les syndicats allemands préfèrent que l'initiative soit syndicale ; en revanche, les multinationales britanniques se montrent réticentes envers les conventions transnationales.

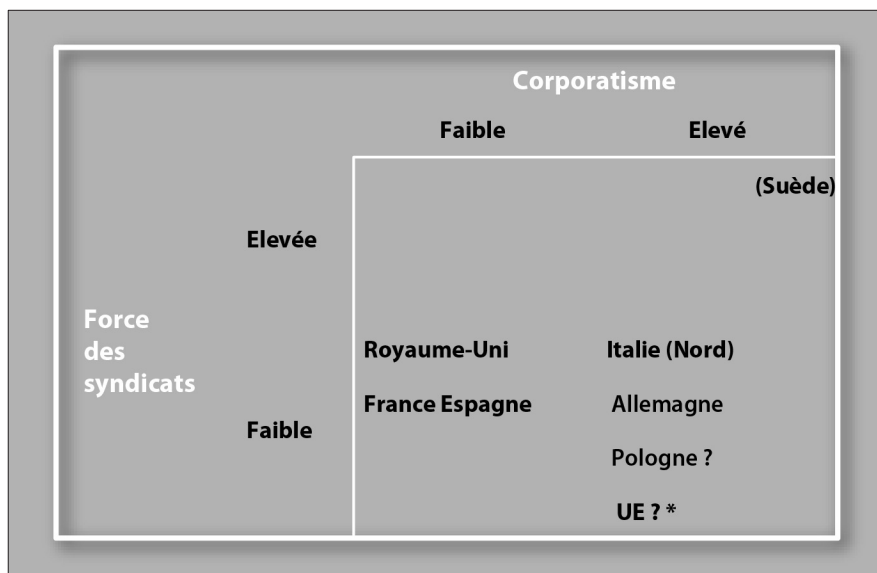
Si, au lieu d'une réponse transnationale institutionnelle et organisée, ce sont des formes plus souples de réseaux transnationaux qui sont recherchées, capables de produire des effets directs et indirects, alors la situation change. Malgré le nombre croissant d'accords transnationaux que les CEE arrivent à signer (da Costa, Rehfeldt, 2011), leur action produit rarement des effets directs, mais ils ont bien souvent une incidence sur les comportements en accroissant le partage d'informations et en limitant la concurrence. De façon similaire, alors même que les stratégies de la Confédération européenne des syndicats (CES) semblent échouer à mettre en place une politique commune sur les migrations, des réseaux se développent dans les régions transfrontalières ainsi qu'au Royaume-Uni, et ils font entrer en jeu d'autres acteurs sociaux. Le degré de réussite est fonction du problème et des possibilités de réseautage : les effets des CEE varient selon leur taille, leur situation géographique et l'organisation de l'entreprise, et les migrations présentent plus d'opportunités de collaboration que la circulation morcelée des services et le détachement des travailleurs, parce qu'elles permettent la rencontre entre les salariés plutôt que la compétition à distance (Meardi, 2012b).

La crise a exacerbé la nécessité d'une coopération transnationale, tout en mettant en avant les difficultés que celle-ci soulève. En Europe du Sud, certains ont interprété les tendances à l'œuvre comme une nouvelle forme de « dépendance » : les pays européens riches imposeraient des mesures d'austérité et des réformes du marché du travail aux pays secondaires, en dépit de l'apparente inutilité, voire nocivité économique de ces derniers, pour s'en approprier la main-d'œuvre qualifiée et réduire ces concurrents potentiels au rôle de producteurs secondaires peu qualifiés et à faible valeur ajoutée. Vu que les médias recourent souvent à un imaginaire national ou même nationaliste pour dépendre la crise, la coopération transnationale risque de continuer à se heurter à de multiples obstacles – à moins qu'une analyse plus détaillée des relations sociales existant entre acteurs transnationaux (multinationales, organisations financières internationales, etc.), plutôt qu'entre pays ne soit effectuée.

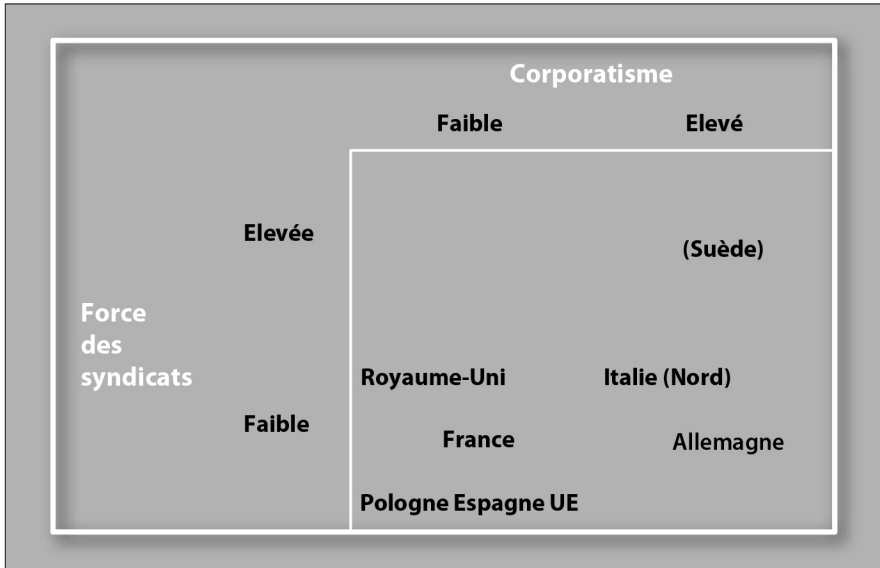
## V. Nuances des modèles

Dans le domaine des relations professionnelles, la comparaison des politiques mise en œuvre ces 20 dernières années en matière d'internationalisation indique qu'il n'existe toujours pas de modèle social européen unique, sauf, dans une certaine mesure, en Europe de l'Ouest, où le compromis social au sens large du terme perdure. Ce compromis prend des formes différentes suivant les pays (droit, négociations collectives, Etat-providence...). Crouch (1993, 1996) avait représenté sous forme de graphique la diversité des relations professionnelles européennes en distinguant deux axes, la force des syndicats et le niveau de corporatisme du système (figure 1). Si nous comparons la situation actuelle en utilisant les mêmes axes, il y a eu quelques changements allant dans le sens d'un affaiblissement des syndicats, et, à un niveau moindre, dans les relations entre organisations syndicales et entre ces dernières et l'Etat (figure 2). Même dans les pays où le taux de syndicalisation est demeuré relativement stable (Royaume-Uni et Italie), l'individualisation des relations du travail et des droits en matière d'emploi, ainsi que l'affaiblissement des liens partis-syndicats ont entraîné une baisse de l'influence des syndicats. Les deux axes qui ont été identifiés par Crouch sont encore davantage différenciés. Au cours du temps, l'équilibre du pouvoir entre main-d'œuvre et patronat change plus facilement que l'espace entre syndicats et Etat. Dans ce sens, le rôle des

**Figure 1. Relations professionnelles européennes vers 1992**



\* La figure d'origine de Crouch ne comprenait pas la Pologne et l'UE, mais leurs positions sont déductibles de ses écrits.

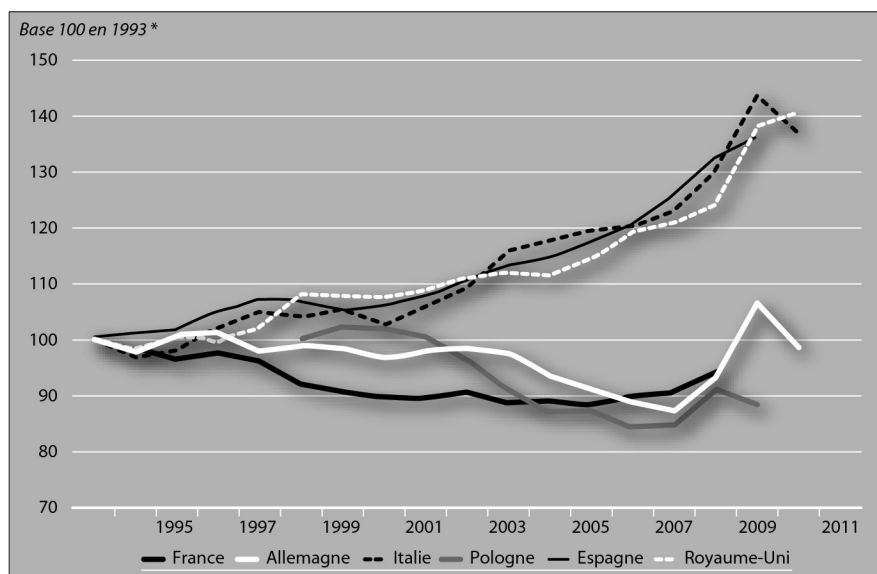
**Figure 2. Relations professionnelles européennes vers 2012**

traditions propres à chaque Etat confirme son importance, et ce qui perdure en matière de relations professionnelles, ce sont plus les formes que les résultats. Les seuls cas notables de changement évident sur l'axe du corporatisme sont les systèmes qui n'étaient pas encore institutionnalisés en 1992 : la Pologne nouvellement démocratisée et le système émergent de l'UE qui, à l'inverse de ce que Crouch espérait intuitivement, à savoir un développement de type corporatiste avec une main-d'œuvre faible, se sont en fait orientés vers des schémas plus libéraux et décentralisés. De fortes pressions au changement s'exercent en Italie, mais il est encore trop tôt pour dire s'il y aura effectivement une réorganisation radicale de la façon dont les relations professionnelles y sont structurées.

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

Récemment (notamment pendant la campagne présidentielle française, et lors des réformes italiennes et espagnoles), l'Allemagne a été qualifiée de « modèle » – le plus récent d'une longue série de pays qui, au cours des 30 dernières années, ont reçu ce vocable : le Japon, les Etats-Unis, les Pays-Bas et le Danemark. Cependant, une recherche comparative dans le temps démontre qu'il n'existe pas de modèles fixes et cohérents : dans le cas allemand, par exemple, un fossé profond s'est rapidement creusé entre les secteurs industriels centraux, les secteurs industriels périphériques et les services. De récentes comparaisons des relations professionnelles (institutionnalisées par le Six Pack adopté par l'UE) ont mis l'accent sur la compétitivité et, en particulier, sur le coût unitaire du travail, ces deux facteurs pouvant avoir de sérieuses incidences dans les pays de l'UEM qui ne suivent pas la voie allemande (graphique 1).

**Graphique 1. Coûts unitaires du travail (1993-2011)**



\* Sauf pour la Pologne : base 100 en 1998.  
 Source : base de données OCDE.

Ces comparaisons cachent cependant des *a priori* normatifs et empiriques, mis en évidence par une recherche historique comparative plus approfondie. Premièrement, en régime de faible inflation, les changements importants du coût unitaire du travail sont fonction des tendances économiques (y compris de la demande et de l'investissement), et non de la fixation des salaires. Cette tendance a été particulièrement flagrante lors la récente crise économique, et lors de la réduction du temps de travail en



France en 1998-2000 : les coûts unitaires du travail n'ont pas augmenté, et la performance italienne a décliné, bien que les salaires soient restés modérés. Si l'on observe le cas britannique, on s'aperçoit que la décentralisation n'est pas non plus nécessairement la solution. Les recherches sur la performance des relations professionnelles (Esping-Andersen, Regini, 2000 ; Traxler *et al.*, 2001) indiquent que, dans le cadre d'institutions stables, des négociations collectives et des droits du travail musclés n'entravent pas l'économie, mais qu'ils ont un impact positif sur la société. Deuxièmement, l'idée que les coûts unitaires du travail devraient diminuer est, d'un point de vue normatif, contraire aux objectifs sociaux visant à augmenter le taux d'emploi, en particulier pour ce qui est des nouveaux groupes de travailleurs qui, lorsqu'ils sont nouvellement employés, peuvent avoir une productivité plus faible : selon cette approche des coûts unitaires du travail, l'Allemagne aurait « dû » licencier des travailleurs pendant la crise de 2009, ce qui est socialement et économiquement absurde.

De plus, l'augmentation relativement plus rapide des coûts unitaires du travail en Italie et en Espagne que dans d'autres pays s'est produite au début des années 2000 à la suite de la régularisation d'un grand nombre d'immigrants sans papiers : en augmentant soudainement le nombre officiel de salariés (beaucoup de travailleurs sans papiers n'avaient pas été recensés par les enquêtes sur la population active) tout en maintenant le PNB à un niveau constant, la diminution du coût unitaire du travail tient, dans une certaine mesure, de l'illusion statistique. Finalement, les moyennes nationales en matière de coûts unitaires du travail cachent d'énormes différences sectorielles, et ce sont elles qui importent dans le cadre de la compétitivité économique internationale.

## Conclusion

Les pressions internationales apparaissent aujourd'hui bien plus fortes qu'avant la création du marché unique européen, et produisent parfois des effets de rupture. Elles sont quand même toujours traduites dans des mécanismes qui dérivent des dimensions politiques. Même dans les cas d'influence plus forte (les multinationales en Pologne, Fiat en Italie, les institutions européennes en Espagne et Italie pendant la crise), les sociétés nationales réagissent, soit de façon défensive ou informelle, soit par la protestation. L'expérience des 20 dernières années visant à dépolitiser les relations professionnelles (pour « les adapter aux conditions du marché des entreprises », dicit la Commission européenne et la BCE) a échoué pour deux raisons. Premièrement, les institutions, même si elles sont affaiblies et marginalisées, résistent aux solutions de marché extrêmes comme les « contrats uniques » : les relations du travail demeurent trop complexes

pour être facilement réformées et individualisées. Deuxièmement, malgré 20 ans de discours technocratiques et patronaux, la nature politique des relations industrielles est de nouveau d'actualité. Les gouvernements et les patrons regretteront peut-être d'avoir porté atteinte à ces institutions, d'autant plus qu'ils pourraient avoir besoin de leur soutien.

## Références bibliographiques

- Barron P., Bory A., Chauvin S., Jounin N., Tourette L. (2011), *On bosse ici, on reste ici ! La grève des sans-papiers : une aventure inédite*, Paris, La Découverte.
- Blair T., Schroeder G. (1999) « Europe: the Third Way/Die Neue Mitte », London, Labour Party.
- Castel R. (1995), *Les métamorphoses de la question sociale : une chronique du salariat*, Paris, Fayard.
- Cella G.P. (2011), « L'accord de Fiat Pomigliano et les relations professionnelles italiennes », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 128, janvier, p. 25-34.
- Commission européenne (2006), *Emploi en Europe*, Bruxelles.
- Commission européenne (2010), *Une stratégie pour des compétences nouvelles et des emplois*, Communication de la Commission européenne, Strasbourg.
- Crouch C. (1993), *Industrial Relations and European State Traditions*, Oxford, Oxford University Press.
- Crouch C. (1996), « Revised Diversity: From the Neo-liberal Decade to Beyond Maastricht », in Visser J., Van Ruysseveldt J. (ed.), *Industrial Relations in Europe: Traditions and Transitions*, London, Sage, p. 358-375.
- Crouch C. (2005), *Capitalist Diversity and Change: Recombinant Governance and Institutional Entrepreneurs*, Oxford, Oxford University Press.
- da Costa I., Rehfeldt U. (2011), « Les négociations collectives transnationales : dynamiques des accords-cadres européens et mondiaux », *La Revue de l'IRES*, n° 71, p. 115-146.
- Dufour C., Hege A. (2011), « L'évolution de la négociation collective et de ses acteurs dans six pays européens », *Relations professionnelles/Industrial Relations*, vol. 66, n° 4, automne, p. 535-561.
- Erne R. (2012), « European Industrial Relations after the Crisis. A Postscript », in Smismans S. (ed.), *The European Union and Industrial Relations – New Procedures, New Context*, Manchester, Manchester University Press, p. 225-235.
- Esping-Andersen G., Regini M. (dir.) (2000), *Why Deregulate Labour Markets?*, Oxford, Oxford University Press.
- European Commission (2012), *Wage Setting Systems and Wage Developments*, Brussels, [http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/wage\\_settings.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/wage_settings.pdf).
- Falkner G., Treib O., Holzleithner E. (2008), *Compliance in the Enlarged European Union. Living Rights or Dead Letters?*, Aldershot, Ashgate.
- Hall P.A., Soskice D. (ed.) (2001), *Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford, Oxford University Press.
- Hassel A., Schiller C. (2010), *Der Fall Hartz IV. Wie es zur Agenda 2010 kam und wie es weitergeht*, Frankfurt, Campus Verlag.
- Hayek F.A. (1937), *Monetary Nationalism and International Stability*, London, Longmans.
- Hirschman A. (1970), *Exit, Voice and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations, And States*, Cambridge, Harvard University Press.
- Hyman R. (2001), *Understanding European Trade Unionism*, London, Sage.

- Marginson P., Meardi G. (2009), « Multinational Companies and Collective Bargaining », Dublin, European Industrial Relations Observatory, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0904049s/>.
- Meardi G. (2012a), *Social Failures of EU Enlargement. A Case of Workers Voting with their Feet*, London, Routledge.
- Meardi G. (2012b), « Union Immobility? Trade Unions and the Freedoms of Movement in the Enlarged EU », *British Journal of Industrial Relations*, vol. 50, n° 1, March, p. 99-120.
- Meardi G., Marginson P., Fichter M., Frybes M., Stanojević M., Tóth A. (2009), « Varieties of Multinationals: Adapting Employment Practices in Central Eastern Europe », *Industrial Relations*, vol. 48, n° 3, July, p. 489-512.
- OECD (2007/2008), *Measuring Globalisation: Activities of Multinationals*, Paris.
- Ohmae K. (1990), *The Borderless World. Power and Strategy in the Interlinked Economy*, New York, Harper.
- Schnapper D. (1992), *L'Europe des immigrés : essai sur les politiques d'immigration*, Paris, François Bourin.
- Streeck W. (1992), *Social Institutions and Economic Performance: Studies of Industrial Relations in Advanced Capitalist Economies*, London, Sage.
- Streeck W. (1998), « The Internationalization of Industrial Relations in Europe: Prospects and Problems », *Working Paper Series in European Studies*, vol. 1, n° 1, Cologne, Max Planck Institute for the Study of Societies.
- Traxler F., Blaschke S., Kittel B. (2001), *National Labour Relations in Internationalized Markets. A Comparative Studies of Institutions, Change and Performance*, Oxford, Oxford University Press.
- UNCTAD (2012), *World Investment Report 2012*, New York/Geneva, UN.
- Van Rie T., Marx I. (2011), « The European Union at Work? The European Employment Strategy from Crisis to Crisis », *Journal of Common Market Studies*, vol. 50, n° 2, March, p. 335-356.
- Verhaeghe E. (2011), *Au Cœur du Medef. Chronique d'une fin annoncée*, Paris, Jacob-Duvernoy.