

ETAT DES LIEUX DU DIALOGUE SOCIAL EN EUROPE

Analyse comparée dans 6 pays : Allemagne, France, Grèce, Italie, Pologne, Suède

Synthèse issue du séminaire du 14 janvier 2015



LES ENJEUX

Par leur expérience de l'économie et du marché du travail, les acteurs économiques et sociaux sont a priori les mieux à même d'identifier les solutions les plus adaptées et équilibrées pour répondre aux défis économiques et sociaux complexes auxquels nous sommes confrontés. Il reste que si le **dialogue social avait** dans un premier temps (2008-2010) **aidé à gérer la crise, c'est lui qui a ensuite souffert**, particulièrement dans la dernière période (2012-2014), comme le soulignent les rapports publiés par la Commission européenne sur l'état des relations industrielles en Europe.

Deux groupes de pays se distinguent :

- Ceux où le dialogue social était le plus structuré avaient engagé les réformes avant la crise (Suède, Allemagne...) et ont su préserver un dialogue, gage de compétitivité et de résilience face aux changements accélérés exigés des économies modernes.
- Ceux où le dialogue social était faiblement institutionnalisé (Pologne surtout, Grèce...) l'ont vu encore plus se déliter. Il se trouve que ce sont les pays qui font les réformes à chaud pendant la crise (Italie...).

De plus, **la convergence du dialogue social qui s'opérait depuis 2004 entre Etats-membres est remise en cause avec une divergence croissante entre anciens et nouveaux Etats-membres**. Parmi ces derniers, les pays du pacte de Visegrad (dont la Pologne) conservent néanmoins un dialogue social tripartite bien structuré (entre employeurs/travailleurs/Etat).

En l'absence de consensus sur le bon policy mix et les réformes structurelles à engager, certains Etats Membres n'ont pas hésité face à des situations d'urgence sociale, économique et financière à opter pour des décisions unilatérales, parfois engagées sous l'influence de la troika (Commission européenne, BEI, FMI) dans le cas de pays recevant un soutien financier (Grèce).

Par rapport à la période d'avant-crise, les systèmes de relations industrielles ont changé plus rapidement

et plus fréquemment, en réponse à un environnement économique et social en évolution accélérée, même s'ils demeurent caractérisés par la diversité des systèmes nationaux. Ce sont le plus souvent des tendances déjà engagées avant la crise qui se sont accélérées.

Le déclin du taux moyen de syndicalisation engagé depuis les années 1980 s'est ralenti au niveau européen pour se situer autour d'1/4 (23% en 2013 et 26% en 2000)

- Avant la crise, la baisse du taux de syndicalisation (nombre de syndiqués/nombre d'emplois) était plus forte parce que l'emploi augmentait. Depuis la crise, elle est plus faible parce que l'emploi n'augmente plus, mais la baisse du nombre de syndiqués s'est accélérée.
- Les niveaux et tendances en matière de syndicalisation varient suivant les pays et les secteurs : ils sont très bas en Pologne et surtout en France (autour de 10%), un peu supérieur en Allemagne et en Grèce (20%), touchent un travailleur sur trois en Italie et deux sur trois en Suède (ce qui s'explique notamment par le système de Ghent, les syndicats sont impliqués dans la distribution des indemnités chômage). Par rapport au début des années 2000, la syndicalisation était déjà à la baisse avant la crise en Allemagne, en Suède et en Grèce, elle baisse de nouveau depuis la crise en Pologne, mais est stable en France et remonte légèrement en Italie.
- **Le chômage des jeunes a beaucoup augmenté** et on craint, lorsque les perspectives pour l'emploi des jeunes s'amélioreront, **que la syndicalisation des jeunes soit très faible**.
- Dans le secteur public elle n'est plus un « réflexe ».
- **La stabilité du taux de syndicalisation patronale s'est poursuivie, avec des écarts importants :**

CONFRONTATIONS



20% en Pologne, autour de 50% en Allemagne et Italie, au-delà de 75% en France et en Suède.

La coordination entre différents niveaux (entreprises, secteurs, interprofessionnel, national, européen), et entre entreprises du même niveau devient un paramètre de plus en plus important à renforcer, puisque les structures de négociation multi-niveaux deviennent plus répandues. Elle ne présente pas de tendance de long terme applicable à tous les Etats-membres.

- En **France**, le dialogue social est toujours partagé entre niveaux interprofessionnel, de branche et d'entreprise. Il se caractérise par une **décentralisation peu coordonnée** de la négociation collective associée à une implication des centrales syndicales au sommet dans la mise en œuvre des politiques.
- En **Allemagne**, la **coordination entre négociation centralisée, accords d'entreprises et politiques publiques permet notamment un recours efficace au chômage partiel**. Le modèle de la négociation sociale s'est plutôt consolidé, mais nombre d'**entreprises ne sont pas couvertes par les conventions collectives**. Beaucoup d'emplois ont été sauvegardés, mais les mini-jobs se développent.
- En **Italie**, malgré les interventions du gouvernement en faveur d'une **décentralisation** accentuée, assez peu d'accords dérogatoires ont véritablement été mis en œuvre. Les **4 niveaux de négociations sont maintenus : interprofessionnel, de branche, territoriale, d'entreprise**. L'accord passé par Fiat est caractéristique de ce niveau territorial.
- La **Grèce** a une configuration très spécifique caractérisée par la déstructuration radicale de la négociation. Les procédures elles-mêmes ont été touchées. Le principe de la négociation collective était abrogé.
- En **Suède**, le **système demeure fortement coordonné** (un accord particulier sert de référence pour les accords suivants), en lien avec la forte densité syndicale et la couverture collective.
- En **Pologne**, le **niveau de l'entreprise est le principal niveau de négociation collective qui demeure peu coordonné**.



LES PISTES DE REFLEXION

- **Les systèmes de relations industrielles à l'œuvre aujourd'hui sont confrontés à de profondes mutations du système économique** (compétition mondiale, démographie, énergie, numérique), tous les métiers sont affectés. Ainsi, la transition énergétique conduit à créer de nouveaux emplois, en faire disparaître d'autres et transformer profondément tous les autres, ce qui suppose un dialogue solide. Cependant, dans les nouveaux secteurs (tous les secteurs sont transformés), les nouveaux Etats-membres, les nouvelles formes d'emploi, là où les acteurs sont peu structurés, le dialogue est a minima.
- Le début de dialogue sur le sujet est plutôt axé sur les politiques de formation et de santé au travail et s'intéresse peu aux stratégies globales.
- Trois constats émergent : les attentes sur la création d'emplois induits par les « emplois verts » se sont sensiblement réduites ; le « verdissement des emplois » s'est ralenti avec la crise ; les partenaires sociaux sont particulièrement faibles dans les nouveaux secteurs (« économie verte »), dans les petites entreprises et auprès des indépendants.
- Mesurer l'impact du dialogue social sur la gestion des transitions énergétique et numérique est un défi qu'il est nécessaire de relever dans le but de soutenir la relance d'un dialogue social constructif.