



Chronique Internationale de l'IRES

n° 177 ■ mars 2022

Italie

La lutte des ouvriers de GKN à Florence,
entre auto-organisation ouvrière
et mobilisation sociale

Vietnam

Le nouveau Code du travail :
vers une représentation collective indépendante ?

Belgique

Une sortie de pandémie
sans modification du carcan salarial

Autriche

Les négociations salariales de l'automne 2021,
entre offensive syndicale et affaiblissement
de la coordination entre branches

Royaume-Uni

Les syndicats face au défi de la « révolution verte »

Chronique internationale de l'IRES

Publication trimestrielle

Directeur de la publication : Éric PÉRÈS, *Président de l'IRES*

Rédactrice en chef de la *Chronique internationale de l'IRES* : Catherine SAUVIAT

Secrétariat de rédaction : Julie BAUDRILLARD

Maquette et réalisation : Lyubica CURICH

Comité de lecture

Équipe de recherche

Lucy apROBERTS • Odile CHAGNY • Pierre CONCIALDI • Noélie DELAHAIE
Jeanne FAGNANI • Anne FRETTEL • Jacques FREYSSINET • Renaud GAY
Solveig GRIMAUULT • Kevin GUILLAS-CAVAN • Odile JOIN-LAMBERT • Annie JOLIVET
Marcus KAHMANN • Yves LOCHARD • Axel MAGNAN • Antoine MATH
Christèle MEILLAND • Virginia MELLADO • Cristina NIZZOLI • Jean-Marie PERNOT
Udo REHFELDT • Catherine SAUVIAT • Claude SERFATI • Michèle TALLARD
Arnaud TRENTA • Catherine VINCENT

Conseillers techniques

Philippe ANTOINE (CFDT) • Louis DELBOS (CFE-CGC) • Paul FOUQUART (CFTC)
Philippe GUIMARD (CGT-FO) • Benoît KERMOAL (UNSA-Éducation) • Fabrice PRUVOST (CGT)

Directeur général de l'IRES : Frédéric LERAIS

Directeur adjoint, documentation et communication : Benoît ROBIN

Directeur adjoint, administration et finances : Bruno ROUQUET

Administration : Caroline AUJOLET, Nadège MOUSSET

Documentation : Guillaume HEINTZ

Les numéros de la *Chronique internationale de l'IRES* sont en accès libre sur le site de l'IRES (www.ires.fr).
Les numéros depuis 2016 sont en accès libre sur le portail www.cairn.info.

© IRES, Noisy-le-Grand, 2022 • Tactic Impressions - Gonesse • Dépôt légal : avril 2022 -
n° ISSN 1285-087X • Prix du numéro : 13 €

La loi du 11 mars 1957 n'autorisant, aux termes des alinéas 2 et 3 de l'article 41, d'une part, que les « copies ou reproductions strictement réservées à l'usage privé du copiste et non destinées à utilisation collective » et, d'autre part, que les analyses et les courtes citations dans un but d'exemple et d'illustration, « toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle faite sans le consentement de l'auteur ou de ses ayants droit ou ayants cause est illicite » (alinéa 1^{er} de l'article 40).

Cette représentation ou reproduction, par quelque procédé que ce soit, constituerait donc une contrefaçon sanctionnée par les articles 425 et suivants du Code pénal.

Chronique internationale de l'IRES

n° 177 • mars 2022

Italie

La lutte des ouvriers de GKN à Florence, entre auto-organisation ouvrière et mobilisation sociale 3
Lorenzo CINI, Francesca GABBRIELLINI, Giacomo GABBUTI, Angelo MORO, Benedetta RIZZO, Arianna TASSINARI

Vietnam

Le nouveau Code du travail : vers une représentation collective indépendante ? 18
Anne Ngoc COX et Stéphane LE QUEUX

Belgique

Une sortie de pandémie sans modification du carcan salarial 27
Bernard CONTER et Jean FANIEL

Autriche

Les négociations salariales de l'automne 2021, entre offensive syndicale et affaiblissement de la coordination entre branches 36
Kevin GUILLAS-CAVAN

Royaume-Uni

Les syndicats face au défi de la « révolution verte » 54
Jacques FREYSSINET

Résumés des articles - English Abstracts 69

Italie

La lutte des ouvriers de GKN à Florence, entre auto-organisation ouvrière et mobilisation sociale

Lorenzo CINI, Francesca GABBRIELLINI, Giacomo GABBUTI,
Angelo MORO, Benedetta RIZZO, Arianna TASSINARI¹

Au cours de l'été 2021, l'usine de composants automobiles Driveline GKN, située dans la banlieue de Florence, est devenue le champ de bataille d'un conflit industriel passionné, qui a impliqué toute une communauté locale et qui a atteint une importance et une visibilité nationales².

Le cas GKN a remis au centre de l'attention certaines des questions cruciales qui affectent le monde du travail, en Italie comme ailleurs : la détérioration progressive des droits du travail au cours des deux dernières décennies (Hege, 2002 ; Rehfeldt, 2016), l'absence totale de politique industrielle face à une stagnation économique persistante (Cresti *et al.*, 2020), le risque de déqualification

et d'intensification du travail inhérent à la mise en œuvre des nouvelles technologies numériques (Fontana, 2021 ; Moro, 2022), la menace de licenciements massifs et de restructurations, notamment liée à la crise du secteur automobile italien (Moretti, Zirpoli, 2021).

Une mobilisation de cette ampleur dans le monde du travail n'a pas été observée en Italie depuis longtemps. Ses spécificités sont sans doute à chercher tant dans l'organisation syndicale interne à l'usine et dans sa capacité à renforcer les ressources militantes autonomes des travailleurs que dans l'habileté de ces derniers à mobiliser le tissu social environnant. Les travailleurs ont ainsi formé des alliances avec d'autres mouvements

1. Lorenzo Cini, University College Dublin ; Francesca Gabriellini, Università di Bologna ; Giacomo Gabbuti, Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa ; Angelo Moro, Université de Bourgogne, Artes 4.0 ; Benedetta Rizzo, Scuola Normale Superiore di Pisa ; Arianna Tassinari, Max Planck Institute for the Study of Societies, Cologne.

2. Cette chronique reprend des analyses publiées dans trois articles différents : L. Cini, A. Tassinari, « Insorgiamo. The GKN Struggle and the Resurgence of Working Class Militancy in Italy », *Notes from Below*, 25 Settembre 2021, <https://notesfrombelow.org/article/insorgiamo> ; F. Gabriellini, G. Gabbuti, « La classe dirigente », *Jacobin Italia*, 8 Dicembre 2021, <https://jacobinitalia.it/la-classe-dirigente/> ; B. Rizzo, « Come nasce un'avanguardia operaia. Appunti sul caso Gkn », *Officina Primo Maggio*, n° 4/2021, p. 31-33, <https://www.officinaprimomaggio.eu/tag/lavoro-operaio/>.

sociaux, au niveau local et national, et convoqué le monde de l'université et de la recherche pour l'appeler à apporter sa contribution.

Une mobilisation exceptionnelle

Driveline GKN Firenze est (ou plutôt était) un équipementier automobile qui produisait des arbres d'essieux pour différents types de véhicules. En 1994, la multinationale britannique GKN acquiert l'usine appartenant à Fiat³ et située dans le quartier florentin de Novoli. En 1996, elle organise le transfert de la production en périphérie vers la ville de Campi Bisenzio. Environ 90 % de la production de l'établissement était destinée au groupe Stellantis/FCA, en particulier pour les petites voitures comme la Panda, les véhicules utilitaires légers comme le Ducato et les voitures de luxe de marques telles que Maserati et Ferrari, mais aussi Lamborghini, qui appartient au groupe Audi-Volkswagen. En 2018, le groupe GKN Automotive est racheté par le fonds d'investissement britannique Melrose, dont le slogan « acheter, améliorer, vendre » semble désormais prophétique des stratégies industrielles à l'œuvre.

Le 9 juillet 2021, quelques jours seulement après la fin de l'interdiction des licenciements fixée par le gouvernement italien après les mois d'arrêt de travail liés à la pandémie de Covid-19 (Nizzoli, 2021), la direction de Driveline GKN Firenze annonce par courriel la fermeture immédiate du site et le licenciement collectif de plus de 500 travailleurs. 422 d'entre eux sont employés directement

par l'entreprise et 80 autres fournissent divers services qui ont été externalisés. L'annonce de la fermeture du site n'est ni le résultat d'une crise industrielle ou productive, ni motivée par des difficultés financières particulières. Driveline GKN Firenze était au contraire une usine « saine » avec un carnet de commandes florissant. La décision de fermeture ressortit plutôt du processus de financiarisation des entreprises (Salento *et al.*, 2013) et des principes spéculatifs du capitalisme actionnarial. Melrose décide en effet de fermer précipitamment ce site, après plusieurs mois d'investissements technologiques, de nouvelles embauches et de perspectives de développement. La direction suit à la lettre l'orientation énoncée dans la devise de l'entreprise, depuis l'acquisition et l'optimisation de l'établissement jusqu'à sa relocalisation⁴, qui répond à la stratégie de maximisation de la valeur actionnariale.

Le cas de GKN est loin d'être un cas isolé. La fermeture du site de Florence s'inscrit dans une tendance plus générale de démantèlement du secteur automobile italien, aggravée par le déclenchement de la crise sanitaire. Les annonces de fermetures ou de restructurations de grande échelle chez les équipementiers automobiles et les usines d'assemblage se sont multipliées ces derniers mois : Maserati à Grugliasco (Piémont), Gianetti Ruote à Ceriano Laghetto (Lombardie), Speedline à Tabina di Santa Maria di Sala (Vénétie), Vitesco à Fauglia (Toscane), Caterpillar à Jesi (Marches), Sevel Val di Sangro (Abruzzes), Bosch à Modugno (Pouilles), sans compter les 550 licenciements

3. Plus tard Fiat Chrysler Automobiles (FCA), aujourd'hui intégrée dans le groupe Stellantis, après la fusion en janvier 2021 avec Peugeot SA.

4. La fermeture du site de GKN à Florence est un cas de délocalisation multiple : une partie de la production est transférée en Pologne, tandis que les autres parties sont redistribuées aux sites existants en Italie et en France.

annoncés par Magneti Marelli sur les 4661 salariés de ses différentes usines.

Cependant, le conflit de GKN impressionne par l'ampleur exceptionnelle de la mobilisation des travailleurs de l'usine. Dès l'annonce des licenciements – au milieu de la torpeur estivale, qui marque habituellement une période d'interruption de l'activité militante –, les travailleurs de GKN, syndiqués très majoritairement à la Fiom-CGIL⁵ (voir *infra*), s'organisent pour résister à la fermeture. En moins d'une heure, ils se rassemblent devant les portes et occupent l'usine, formant une assemblée permanente. Cette assemblée est animée avant tout par les ouvriers de GKN, mais aussi par de nombreux acteurs de la région : de l'église aux centres sociaux autogérés, des clubs de l'ARCI⁶ aux partis politiques de la gauche extraparlamentaire, tous manifestent leur solidarité avec cette lutte. Un groupe de soutien à la mobilisation ouvrière est créé, appelé *Insorgiamo con i lavoratori GKN* (« Nous nous insurgons avec les travailleurs GKN », une formule empruntée à une devise historique de la Résistance florentine contre le nazisme). Ce réseau de solidarité se montre capable de travailler en synergie avec les ouvriers pour multiplier les initiatives de réflexion et de lutte.

Les six derniers mois de 2021 sont ainsi ponctués d'importants moments de mobilisation. L'occupation de l'usine est immédiatement suivie d'une grève de 4 heures dans le secteur de la métallurgie dans la province de Florence le 19 juillet. Plusieurs manifestations ont ensuite lieu : la première le 24 juillet, lorsqu'un

cortège d'environ 10 000 personnes défile dans les rues de Capalle, la zone industrielle de Campi Bisenzio où se trouve l'usine ; la seconde, le 11 août, jour de la libération de Florence du nazisme et du fascisme, lorsque la mobilisation des ouvriers de GKN, les différentes composantes du groupe de soutien et l'Association nationale des partisans italiens (ANPI) conduisent autant de personnes à défiler dans le centre historique de Florence. Un grand concert est également organisé aux portes de l'usine le 28 août. La manifestation nationale du 18 septembre à Florence représente enfin le premier grand cortège depuis le début de la pandémie : avec environ 40 000 participants, c'est de loin la manifestation syndicale la plus combative en Italie depuis des années, certainement la plus suivie dans la capitale toscane depuis le Forum social de 2002 succédant au G8 à Gênes.

Les travailleurs de GKN dénoncent le fait que leur licenciement est illégitime, qu'il a été effectué sans suivre les procédures d'information et de consultation syndicales prévues par les accords collectifs de branche et d'entreprise. Pour cette raison, le syndicat local Fiom-CGIL dépose un recours contre les licenciements auprès du Tribunal du travail de Florence, affirmant que l'entreprise s'est comportée de manière « antisyndicale » en violation de l'article 28 du Statut des travailleurs italien. Le 20 septembre, ce tribunal statue en faveur du syndicat, déclarant les licenciements nuls et non avenue. Il ressort de cet arrêt que la société n'a respecté ni ses obligations

5. Federazione Impiegati Operai Metallurgici-Confederazione Generale Italiana del Lavoro ; fédération de la métallurgie de la Confédération générale italienne du travail.

6. L'Associazione ricreativa e culturale italiana (ARCI, « Association italienne de loisirs et de culture ») est une association de promotion sociale proche de la gauche antifasciste qui compte plus d'1 million d'adhérents et plus de 4 000 clubs ou associations locales dans tout le pays.

d'informer les représentants syndicaux sur les niveaux d'emploi de l'usine en vertu de la convention collective nationale de la métallurgie (art. 9), ni même et surtout celles qui découlent d'un accord d'entreprise spécifique sur les droits d'information, conclu avec la représentation syndicale unitaire (RSU) (encadré 1, voir *infra*) le 9 juillet 2020. Cet accord l'engage pourtant à négocier avec les représentants syndicaux en cas d'évolution du contexte de production et des conditions de marché (encadré 2, voir *infra*). Cette victoire juridique, fruit de la construction de rapports de forces internes favorables aux travailleurs, permet de retarder de trois mois les procédures de licenciement, donnant aux acteurs de la mobilisation le temps nécessaire pour réfléchir à une proposition alternative à la fermeture totale de l'usine.

Le 30 octobre, les travailleurs de GKN participent à la marche anti-G20 lancée à Rome par les mouvements pour la justice climatique (Fridays For Future, Extinction Rebellion) et les syndicats de base, invitant tous les solidaires à les rejoindre. Treize bus partent de l'usine et des représentants d'autres conflits, comme celui de l'ancienne compagnie aérienne nationale Alitalia, se joignent à la manifestation. « Grève générale et généralisée » est le mot d'ordre lancé lors d'une assemblée convoquée le 19 novembre. Par cette expression, les travailleurs de GKN soulignent l'urgence d'une mobilisation nationale. Malgré une large résistance du monde politique et patronal ⁷, la CGIL et l'Unione Italiana del Lavoro (UIL, Union italienne du travail) appellent le 16 décembre à la première grève interprofessionnelle

depuis 2014. Si la grève vise plus largement à contester la dernière loi de finances du gouvernement Draghi, un engagement renouvelé de l'État en faveur des politiques industrielles et de la transition écologique et le vote d'une loi contre les délocalisations figurent parmi les points de la plateforme revendicative.

Bien que le droit français en la matière (en particulier la loi Florange) soit souvent évoqué dans le débat italien, il s'agit d'une solution de dernier recours pour les travailleurs de GKN. Ces derniers ont en effet travaillé, avec un groupe de juristes solidaires, sur un projet de loi – « écrit avec nos têtes et non pardessus nos têtes ». Le projet est présenté à la Chambre des députés en octobre et est ensuite introduit par un groupe de sénateurs, sans être discuté. À la mi-décembre, peu après la grève interprofessionnelle, un amendement « anti-délocalisation » est introduit et voté dans la loi de finances 2022, malgré les critiques de tous les acteurs qui ont soutenu la proposition des travailleurs de GKN. Cet amendement se contente de définir des procédures pour réguler les délocalisations, sans que le gouvernement n'assume la responsabilité de sauvegarder le tissu productif et d'emploi du pays.

Après la grève, des journées d'organisation, de débat et d'animation de l'usine par les travailleurs de GKN ont lieu, pendant que les négociations syndicales se poursuivent. Avant les vacances de Noël surgit un nouveau propriétaire, Francesco Borgomeo : le 23 décembre, celui-ci reprend l'ensemble de l'usine sans rien révéler de sa stratégie de reconversion du site, qui reste toujours obscure à ce jour [mi-mars 2022].

7. Sur le climat antisindical qui a accompagné la déclaration de la grève interprofessionnelle, voir H. La Paige, « Italie : une grève générale et politique », *Le Club de Mediapart*, 18 décembre 2021, <https://bit.ly/3ia5OWc>.

Du Collectif d'usine aux « délégués de liaison » : l'auto-organisation des travailleurs de GKN

GKN est une usine singulière dans le panorama national. Ses ouvriers sont les héritiers de l'histoire syndicale de l'usine Fiat à Novoli et plus généralement de la tradition ouvrière florentine

(Causarano, 2020). La majorité d'entre eux sont syndiqués au syndicat des métallurgistes Fiom-CGIL, ce qui se reflète dans la composition de la RSU (encadré 1), où 6 délégués sur 7 sont adhérents de ce syndicat. Il existe donc une présence syndicale active et combative au niveau de l'entreprise, mais GKN est aussi l'un des sites les plus avancés du

Encadré 1

Le système de représentation des salariés dans les établissements en Italie

Les systèmes de relations professionnelles au niveau de l'établissement en France et en Italie ont suivi des trajectoires différentes après 1968. Si, en France, l'introduction des délégués syndicaux à côté des délégués du personnel a donné lieu à un « double canal » de représentation, en Italie, les conflits de l'« automne chaud » de 1969 ont conduit à l'introduction d'un système de représentation fondé sur le principe du « canal unique » (Rehfeldt, 1994). Dans ce nouveau système, les anciennes commissions internes (« *commissioni interne* ») ont été remplacées par les conseils d'usine (« *consigli di fabbrica* »). Ces conseils étaient composés de délégués d'atelier (« *delegati di reparto* »), élus par la base ouvrière dans le cadre d'un groupe homogène (« *gruppo omogeneo* ») de travail, soit typiquement un atelier ou une ligne de montage (Bianchi *et al.*, 1971). Du fait de l'essoufflement de la conflictualité ouvrière à la fin des années 1970 et de l'éclatement de l'unité syndicale dans les années 1980, les conseils d'usine entrent en crise et sont remplacés en 1993, via un accord tripartite entre syndicats, patronat et État, par de nouvelles instances représentatives, les représentations syndicales unitaires (RSU) (Rehfeldt, 1994). Cette instance conserve cependant le « statut hybride » du modèle précédent, car « elle fait figure de représentation syndicale en même temps qu'elle représente les salariés face à l'employeur » (Hege, 2009:38). La RSU est élue tous les trois ans par l'ensemble des salariés d'un établissement, sur un mode proportionnel et sur la base de listes présentées par les syndicats, avec la possibilité pour un électeur d'exprimer sa préférence pour un seul candidat (Rehfeldt, 2014). Cependant, les organisations syndicales gardent jusqu'en 2014 le privilège de désigner directement le tiers des délégués (*ibid.*). L'introduction d'un mode de scrutin de liste pour la RSU et le pouvoir de désignation détenu par les syndicats détendent les liens de représentation entre les délégués et les collectifs d'atelier, déclenchant des dynamiques de bureaucratisation et de personnalisation des rapports syndicaux (Moro, 2020). Depuis 2011, la RSU détient seule le pouvoir contractuel pour la négociation d'entreprise, pouvoir auparavant partagé avec les fédérations syndicales locales.

secteur manufacturier italien en matière d'auto-organisation des travailleurs, rassemblés dans un « Collectif d'usine » autonome. Tout en fonctionnant en parallèle et indépendamment des structures syndicales « officielles », ce collectif leur est étroitement lié, puisque la plupart des représentants syndicaux de l'usine en sont des membres actifs.

Un tournant dans l'organisation des travailleurs de l'usine de Campi Bisenzio a lieu en 2007, lorsqu'un conflit éclate au sein de l'espace syndical de l'usine. La direction de l'époque impose aux syndicats un accord qui aurait radicalement modifié les horaires de travail : travail le samedi et le dimanche, avec les jours de congé distribués pendant la semaine par rotation. Les jeunes travailleurs en particulier, qui ont rejoint l'usine à partir des années 2000, sont contre cet accord : cette opposition donne lieu à un conflit intra-syndical de plusieurs mois, qui conduit à la démission de l'ancienne RSU et à de nouvelles élections. La nouvelle RSU, revitalisée par un changement générationnel massif, se fixe pour objectif de dépasser la dynamique de concurrence syndicale afin de rendre le pouvoir de décision aux travailleurs (Rizzo, 2021).

Entre 2007 et 2008, le Collectif d'usine prend forme. Cet organe – qui n'est pas reconnu par l'entreprise – est chargé de renforcer la participation des travailleurs aux processus de décision

syndicale (négociations d'entreprise, organisation de la vie syndicale de l'usine, mobilisations, etc.). Outre les délégués de la RSU et les représentants des travailleurs pour la sécurité (RLS ⁸), le Collectif d'usine comprend également les délégués dits « de liaison », figures représentatives désignées par la RSU, ratifiées par l'assemblée des travailleurs et reconnues contractuellement par l'entreprise à partir de 2018. Répartis dans les différents départements et sur les trois équipes, les délégués de liaison (actuellement au nombre de 12) sont en mesure d'adhérer aux articulations du processus de production et de faciliter ainsi la transmission et la collecte d'informations et de connaissances ⁹. Ainsi, une structure de représentation ramifiée voit le jour dans presque tout l'établissement, où les délégués de liaison assistent les membres de la RSU dans l'activité syndicale et dans l'implication de tous les travailleurs. Néanmoins, ce collectif conserve un certain degré d'informalité : bien qu'une trentaine de militants y participent constamment, il s'adresse à une zone assez large de travailleurs sympathisants et, à certains moments particuliers, des assemblées se tiennent avec la participation d'une centaine de travailleurs. C'est ainsi qu'est créée une structure participative d'avant-garde, basée sur l'expérience italienne des délégués de ligne et d'atelier et des conseils d'usine des années 1970.

8. Le représentant des travailleurs pour la sécurité (RLS) est la personne, désignée par les travailleurs d'une entreprise selon les procédures prévues par la loi, qui a pour mission, d'une manière générale, de contrôler le respect des règles de sécurité des travailleurs par l'employeur.

9. Les délégués syndicaux de GKN racontent que la création des délégués de liaison était également une forme de réponse des travailleurs à l'introduction dans les ateliers de nouvelles figures semi-hiérarchiques, appelées *team leaders*, sur le modèle World Class Manufacturing déjà adopté par FCA (Dorigatti, Rinaldini, 2019). Ces figures, chargées de coordonner le travail d'un petit groupe d'ouvriers, étaient destinées par la direction de l'entreprise à jouer un rôle quasi syndical, devenant un point de référence pour les travailleurs eux-mêmes. Pour cette raison, il était nécessaire de « construire une structure de contre-pouvoir des travailleurs », d'où les délégués de liaison : A. Longo, « Un Collettivo di fabbrica a prova di democrazia », *Il Manifesto*, 31 luglio 2021, <https://ilmanifesto.it/un-collettivo-di-fabbrica-a-prova-di-democrazia/>.

Cette configuration institutionnelle particulière s'avère également capable de garantir un haut degré de réactivité des représentants vis-à-vis des représentés, contribuant ainsi à consolider la légitimité de la RSU. Dans la mesure où le Collectif d'usine est l'expression de ce processus d'élargissement et d'approfondissement de la représentation, le lien entre celui-ci et la RSU devient mutuellement bénéfique. En effet, cette dernière peut se présenter devant la direction de l'entreprise comme un interlocuteur et un partenaire de négociation crédible, parce que située à la confluence du réseau de connaissance et de représentation élargie, et fiable, parce qu'elle est enracinée et donc capable d'assumer pleinement les responsabilités découlant de l'exercice de l'activité de négociation.

La connaissance du processus de production mentionnée ci-dessus se reflète également dans la capacité de la RSU et surtout des RLS à protéger la santé des travailleurs dans le cadre d'une organisation du travail visant à répondre aux besoins de la production en flux tendu. L'attention portée à l'entretien et au bon fonctionnement du parc technologique de l'usine (par exemple, la demande de garder un nombre adéquat d'agents de maintenance), le scrupule manifesté à l'égard de la protection des salariés contre les risques pour la santé émanant de l'organisation du travail (problèmes ergonomiques, mais aussi stress lié au travail), la volonté de renforcer le contrôle des conditions de sécurité dans l'usine et la possibilité pour les travailleurs de s'exprimer sur cette question (par l'obtention d'un RLS supplémentaire en plus de ceux déjà prévus par la loi) témoignent de cette approche.

Par ailleurs, ces dernières années, l'activité de négociation de la RSU et du Collectif d'usine sur l'adoption et la mise

en œuvre de nouvelles technologies a été particulièrement importante chez GKN. Cette activité a jusqu'à présent pris la forme de négociations *ex post*, avec une attention particulière à la sauvegarde des droits des travailleurs face au potentiel de contrôle à distance inhérent aux nouvelles technologies et à la protection du professionnalisme ouvrier face au processus de numérisation. La négociation d'un accord visant à limiter le recours à un système numérique de collecte et d'analyse de données à des fins disciplinaires ou de contrôle des performances individuelles (encadré 2), ainsi que l'obtention d'un paquet d'heures de formation destiné à former les salariés à la gestion des outils numériques (4.0) sont autant d'exemples de cette action syndicale.

Parallèlement aux négociations *ex post*, la RSU a promu une approche proactive, capable, grâce à la contribution des délégués de liaison et à l'implication des travailleurs dans le Collectif d'usine, de suggérer des hypothèses ou des solutions visant à garantir et à améliorer la capacité de production de l'usine.

Le système de relations professionnelles centré sur la RSU et les délégués de liaison a donc permis de maîtriser les étapes du processus de production et de faire des propositions concernant l'organisation du travail, mais aussi d'étendre la protection syndicale aux segments de la main-d'œuvre de l'usine employés par des entreprises gérant des services externalisés (nettoyage, logistique, conciergerie, etc.). Cette manière de mener l'activité syndicale a non seulement contribué à créer un environnement de travail inclusif et solidaire, mais a également démontré une attention vive et continue à la protection des droits des travailleurs de l'établissement, indépendamment de leur statut contractuel.

Encadré 2

Quelques exemples d'accords d'entreprise négociés à GKN Firenze

Accord pour la stabilisation progressive des travailleurs intérimaires (février 2020) : il engage l'entreprise à garantir les niveaux d'emploi, à n'utiliser le travail intérimaire et d'autres formes d'emploi atypique qu'en accord avec la RSU et à embaucher progressivement en CDI la main-d'œuvre intérimaire. En septembre 2020, la direction viole cet accord : d'abord, elle propose un CDD de deux mois à 10 travailleurs intérimaires renvoyés au mois de mai précédent ; ensuite, après que ces intérimaires ont demandé que cette proposition soit subordonnée à une négociation avec les syndicats (comme le prévoit l'accord syndical), elle ignore leur demande et embauche 17 nouveaux travailleurs intérimaires. Donnant raison au syndicat ayant déposé le recours en janvier 2021, le Tribunal du travail de Florence condamne l'entreprise pour « comportement antisynical ».

Accord sur les droits d'information (juillet 2020) : il engage l'entreprise à informer la RSU à une fréquence hebdomadaire en cas d'évolution du contexte de production et des conditions de marché. Comme l'a reconnu le jugement du Tribunal du travail de Florence appelé à se prononcer sur la légitimité des licenciements annoncés le 9 juillet 2021, cet accord a permis au syndicat d'élargir ses marges de manœuvre et de renforcer sa capacité à défendre les travailleurs, par exemple en sanctionnant le droit d'être informé à l'avance de la possibilité de licenciements collectifs suite à une variation des volumes de production prévus (Frosecchi, 2021).

Négociation d'un accord sur la mise en place d'un système d'information appelé Captor 3 : il s'agit d'un système de collecte de données qui relie les contrôleurs électroniques des machines à un serveur central, permettant de suivre à distance et en temps réel l'évolution de la production. L'entreprise était en train de mettre en place ce système dans les mois précédant l'annonce de la fermeture. *A priori*, le système aurait offert la possibilité d'effectuer un contrôle individualisé, en permettant de connaître la situation de chaque poste de travail et en demandant aux opérateurs de décrire les causes des arrêts de production. Cependant, la RSU a considéré cette possibilité comme une violation du Statut des travailleurs, car la surveillance des postes de travail aurait ainsi eu lieu loin des chaînes, voire en dehors de l'usine, sans que les travailleurs puissent s'en apercevoir. C'est pourquoi, juste avant l'annonce de la fermeture, la RSU était en train de négocier avec la direction un accord limitant le suivi en temps réel et autorisant la récupération à distance des données relatives à l'avancement de la production uniquement en fin de poste. En outre, le projet d'accord exigeait de l'entreprise que les opérateurs s'interfacent avec les terminaux par le biais d'un nom d'utilisateur générique ne pouvant être relié à l'identité des travailleurs (afin d'éviter de contrôler leurs performances individuelles) et que les données recueillies par ce système d'information ne puissent être utilisées à des fins disciplinaires. L'annonce de la fermeture de l'usine a bien évidemment interrompu les négociations à ce sujet.

**De l'occupation de l'usine
à la mobilisation
des réseaux de solidarité**

Depuis sa création, le Collectif d'usine agit donc pour élargir l'espace de participation des travailleurs et des travailleuses aux activités syndicales, se réunissant régulièrement pour discuter des questions contractuelles, organisationnelles et politiques liées à la vie de l'établissement. Cette dynamique participative a été particulièrement évidente dans la mobilisation ouvrière qui a suivi l'annonce de la fermeture du site. Le Collectif d'usine a en effet joué un rôle clé dans la coordination de cette lutte, en étant impliqué dans plusieurs aspects, tant politiques que logistiques. Par conséquent, la grande majorité des ouvriers de l'usine ont pris une part active à l'organisation de la mobilisation. Cette organisation implique notamment :

- l'occupation continue de l'usine depuis juillet 2021, soutenue par la prise en charge et la coordination de toutes les activités quotidiennes nécessaires à la vie de l'établissement ;

- la mise en place d'un processus décisionnel qui se déroule par le canal de l'assemblée permanente, capable d'aborder au jour le jour les enjeux les plus urgents ;

- la constitution de trois équipes de garde quotidiennes (6h-14h, 14h-22h et 22h-6h), qui se tiennent aux quatre portes de l'usine pour protéger l'occupation permanente contre d'éventuelles menaces extérieures ;

- la coordination de toutes les formes d'action politique concernant la mobilisation (rassemblements, manifestations, grèves, etc.) ;

- le déploiement de différentes formes de médiatisation du conflit (distribution de tracts, conférences et réunions publiques, participation à des concerts et autres événements culturels, etc.).

En outre, les travailleurs soulignent combien il a été important de s'interroger dès le départ sur la nécessité de prendre soin les uns des autres et de l'usine, et pas seulement du point de vue de la maintenance technique de l'établissement. Répartir les tâches liées au nettoyage des espaces communs et des toilettes ; organiser le service de cantine (approvisionnement en nourriture et en boissons, préparation et distribution des repas) ; rendre confortables les tentes installées à l'intérieur du périmètre de l'usine sont quelques exemples de la mutualisation du travail militant qui permet de poursuivre la mobilisation et de tenter d'équilibrer les temps de vie privés et militants. Ce dernier objectif est également soutenu par la création d'un groupe de coordination des femmes (Coordinamento Donne GKN), qui réunit les épouses et compagnes de la main-d'œuvre presque exclusivement masculine de l'usine ¹⁰ et qui rend possible la participation active des familles des travailleurs à la mobilisation.

Aux côtés de la lutte ouvrière, deux autres canaux d'organisation fonctionnent en parallèle. Tout d'abord, les activités syndicales institutionnelles, menées notamment par la Fiom-CGIL. Le syndicat opère principalement par le biais de canaux institutionnels, ou en participant à des tables de négociation avec les autorités locales, les responsables gouvernementaux et l'entreprise. En particulier, la RSU et les dirigeants locaux et

10. La principale exception est le personnel de nettoyage (service externalisé). Le conflit a représenté un tournant dans la prise de conscience de cette composante et de sa condition subalterne, à tel point que la ré-internalisation de ce service est devenue une revendication du Collectif de l'usine dans les négociations avec le nouveau propriétaire.

nationaux de la Fiom-CGIL participent à de nombreuses réunions liées à la « table de crise » ouverte au ministère du Développement économique, en présence de la vice-ministre Alessandra Todde, figure de proue du Mouvement 5 Étoiles, et des représentants d'Invitalia, l'agence nationale de développement, détenue à 100 % par le ministère. Au début du conflit, les réunions visent à contrôler le calendrier de la procédure de licenciement dictée par le fonds Melrose et à faire pression sur l'État pour qu'il intervienne directement dans la reconversion de l'établissement, ce qui aurait marqué une nouvelle étape de l'intervention publique dans la résolution des crises industrielles.

Ensuite, les mobilisations massives organisées par le Collectif d'usine ont pu générer une solidarité bien au-delà du périmètre des personnes directement impliquées dans le conflit. Le déploiement de ce vaste répertoire organisationnel n'aurait pas été possible, ou n'aurait pas été activé aussi efficacement, sans le soutien solide de la communauté locale environnante. En ce sens, la mobilisation des travailleurs de GKN se caractérise par une capacité organisationnelle permettant de forger des alliances stratégiques au niveau local avec d'autres conflits du travail et d'autres mouvements sociaux. C'est précisément le tissage continu des relations à ces deux niveaux qui s'avère d'une importance décisive.

D'un côté, et bien avant ce conflit, les travailleurs de GKN et leur Collectif d'usine ont établi des relations de solidarité et de soutien avec d'autres conflits du travail dans la région de Florence et de Prato ¹¹, en prenant part à des

manifestations, des piquets de grève et des assemblées. De l'autre, surtout les membres du Collectif sont depuis longtemps impliqués dans diverses réalités politiques et militantes (centres sociaux autogérés, partis politiques ou mouvements de la gauche extraparlamentaire) ou socio-culturelles (clubs ARCI, groupes sportifs ou de supporters, associations culturelles, etc.) au niveau local. À cela s'ajoutent les liens tissés par le Collectif, tout particulièrement pendant la lutte, avec les mouvements et associations d'étudiants des lycées et universités de Florence et d'autres villes toscanes. Dans le même temps, les travailleurs mobilisent les éléments symboliques de l'héritage politique militant de la région florentine, faisant fréquemment référence à l'expérience de la Résistance partisane contre le nazisme et le fascisme ou aux expériences antérieures de luttes ouvrières locales. Ces références, largement partagées par toutes ces réalités, facilitent la consolidation des alliances et font du conflit de GKN un « mégaphone » et un point de ralliement pour de nombreuses autres luttes locales.

Cette densité des liens tissés au niveau local permet de mobiliser les ressources organisationnelles et politiques disparates en mesure de soutenir le conflit en cours. En particulier, la création du groupe de solidarité *Insorgiamo con i lavoratori GKN*, composé de sympathisants de la lutte de GKN, s'avère cruciale pour la réalisation de plusieurs tâches. Ce groupe, qui tient une assemblée hebdomadaire, a joué en effet un rôle essentiel en apportant un soutien au Collectif d'usine dans l'élaboration et dans

11. Pour ne citer que quelques exemples : les conflits à la teinturerie *Textprint* à Prato, à la cartonnerie *Cartonificio Fiorentino* à Sesto Fiorentino, à l'usine *Bekaert* à Fligine Valdarno, ainsi que ceux des travailleurs de la santé et des travailleurs des coopératives du réseau des bibliothèques municipales de Florence.

l'organisation des activités liées à la lutte de GKN (manifestations, rassemblements, événements culturels, concerts, etc.). En outre, ils contribuent de manière décisive à la communication de tous ces événements, principalement par le biais de diverses formes de distribution de tracts, mais aussi par une présence constante et massive sur les médias sociaux.

Ces différents canaux d'action et de mobilisation visent tous le même objectif : accroître la visibilité politique du conflit, afin que les institutions locales ainsi que le gouvernement national se sentent continuellement interpellés pour empêcher, ou du moins prévenir par tous les moyens possibles, la délocalisation de l'usine. Toutefois, la lutte des travailleurs florentins ne se limite pas à exiger une issue à leur conflit spécifique, mais vise à jeter les jalons de la définition d'un plan de redressement pour l'ensemble du système productif national, en commençant par une intervention structurée pour répondre au problème des délocalisations sauvages et de leur coût social.

Au-delà de l'impasse : l'élaboration du plan d'entreprise et la contribution du monde universitaire

Après le jugement du Tribunal de Florence pour comportement antisyndical, qui bloque la procédure de licenciement ouverte en juillet (et la tentative du fonds Melrose de la rouvrir fin novembre 2021), Francesco Borgomeo intervient sur la

scène du conflit. Cet entrepreneur, cité plus haut, est d'abord chargé par le fonds Melrose de trouver des acquéreurs pour l'usine de Campi Bisenzio, mais au mois de décembre, il avance sa propre candidature pour la reprendre. Son plan promet de garantir la continuité de l'emploi, en vue de la création d'une nouvelle entreprise avec de nouveaux partenaires encore inconnus, sur la base d'un plan de reconversion dont les détails ne sont pas révélés, à l'exception de quelques vagues références au secteur des énergies renouvelables et aux machines pour l'industrie pharmaceutique¹².

Pendant ce temps, alors que la reprise de la procédure de licenciement semble n'être qu'une question de jours, et face à l'absence d'ouverture de la part de Melrose et à l'inaction des institutions, le Collectif de l'usine GKN reprend l'initiative. Pour sortir de l'impasse, il cherche à élaborer son propre « Plan d'entreprise pour la continuité de l'emploi », visant à garantir les niveaux d'emploi et les droits des travailleurs. Le 5 décembre 2021, il appelle donc à une assemblée de « tous les sujets capables de contribuer » à l'élaboration de ce plan. Les travailleurs savent qu'ils peuvent compter sur la réponse de nombreuses personnes qui, dans les universités toscanes et ailleurs, ont soutenu activement leur lutte, qu'il s'agisse des signataires d'un appel d'universitaires contre la fermeture de l'usine¹³ ou du collectif d'« ingénieurs solidaires »¹⁴ qui se sont engagés à imaginer des propositions pour la reconversion de

12. Dans une interview accordée à l'édition locale de Florence du *Corriere della Sera* le 7 mars 2022, Francesco Borgomeo a annoncé que les détails de son plan d'entreprise seraient révélés à la fin du mois de mars 2022, mais est resté vague tant sur les perspectives de reconversion industrielle du site que sur les autres acteurs économiques qui seront impliqués dans la nouvelle société : <https://bit.ly/37orvzB>.

13. Le texte intégral de l'appel est consultable à l'adresse suivante : <https://www.facebook.com/coordinamentogknfirenze/posts/1558170817856700>.

14. Le texte intégral de l'appel est consultable à l'adresse suivante : <https://www.facebook.com/coordinamentogknfirenze/posts/1563136334026815>.

l'établissement. Une première rencontre a eu lieu quelques jours plus tôt à la Scuola Superiore Sant'Anna de Pise, où l'Institut d'économie a consacré un après-midi à la question ¹⁵. Quelques jours plus tard, l'assemblée est relancée par un appel des « Économistes solidaires » ¹⁶ qui ont organisé la rencontre, afin de comprendre comment mettre au service de la lutte les savoirs critiques laborieusement maintenus en vie dans une université de plus en plus asservie à la logique de la productivité académique.

L'appel, après avoir reconnu dans l'affaire GKN « les distorsions classiques d'un système économique fondé sur la liberté totale d'entreprise », la définit également comme « un cas d'école d'embarras politique et d'absence d'intervention de l'État ». Dans un pays qui compte « près de 90 cas d'entreprises en crise au ministère du Développement économique, impliquant 100 000 travailleurs », il n'existe aucune stratégie de politique industrielle « capable de fixer des objectifs de long terme, qui soit en mesure d'examiner la dynamique de l'innovation, d'identifier et de promouvoir une stratégie productive, d'endiguer l'effritement d'un tissu productif usé par des décennies de délocalisations et de fermetures d'usines ». Entre le 19 novembre et le 5 décembre, un groupe d'économistes, d'historiens et de sociologues (dont certains des auteurs de ce texte) se réunissent et travaillent côte à côte avec le Collectif d'usine et le groupe d'ingénieurs solidaires à la rédaction du plan. Sous une forme réduite, ce plan est présenté et distribué aux participants à l'assemblée, et, sous une forme plus élaborée, il est ensuite modifié et affiné en

tenant compte des nombreuses contributions qui ont émergé du débat, ainsi que de l'évolution continue de la crise de l'entreprise. Il est enfin présenté officiellement dans une conférence de presse tenue au portail de l'usine le 11 mars 2022.

Partant d'une analyse de l'évolution et de l'état actuel des relations professionnelles dans l'usine, le plan propose une « perspective à plusieurs niveaux, visant à garantir l'objectif ultime de la stabilité de l'emploi et du revenu des travailleurs », basée sur deux propositions alternatives. La première est davantage en continuité avec la production actuelle et dessine une trajectoire de reconversion progressive de l'usine vers la production de composants mécaniques pour les véhicules de transport public (routier ou ferroviaire) ou privé « vert », imaginant la création, dans le site de Campi Bisenzio, d'un « Pôle public pour la mobilité durable ». Cette proposition vise à contrecarrer la tendance plus générale de démantèlement du secteur automobile italien, autrefois florissant et aujourd'hui en cours d'abandon par les grands acteurs privés ainsi que par les politiques industrielles de l'État. Ce dernier élément est devenu encore plus évident dans le contexte de la crise sanitaire et de l'action ambivalente du gouvernement qui, d'une part approuve les objectifs du document de la COP26 et du Pacte vert pour l'Europe pour réduire les émissions mais d'autre part, n'envisage aucune intervention spécifique pour le secteur automobile et des transports en général.

La seconde proposition implique une trajectoire de reconversion plus radicale vers la production pour la génération

15. L'enregistrement vidéo de la conférence est disponible à l'adresse suivante : <https://bit.ly/3u2bCXt>.

16. Le texte intégral de l'appel est consultable à l'adresse suivante : <https://www.facebook.com/coordinamentogknfirenze/posts/1607680679572380>.

d'énergie « propre ». Dans ce contexte, il est proposé de fabriquer des électrolyseurs pour la production d'hydrogène et/ou des panneaux photovoltaïques, en vue d'une intégration avec les stratégies définies dans le Plan national italien de relance et de résilience (PNRR)¹⁷. Ce faisant, le plan tente également de nourrir le débat – assez réduit, à vrai dire – sur l'utilisation et la destination des fonds du PNRR. Il souligne que ce plan de relance énonce des objectifs (transition écologique, mobilité durable, cohésion sociale) qui ne peuvent être confiés uniquement à des entreprises peu ou pas réglementées, et affirme qu'il s'agit là d'une opportunité d'intervention publique plus intense et clairvoyante. Pour cette raison, le plan suggère également l'implication des acteurs publics encore dotés de capacité d'action dans la sphère économique, prônant une « nouvelle forme de contrôle et de gestion de l'usine avec la valorisation des connaissances des travailleurs » et l'institutionnalisation de nouvelles relations plus vertueuses entre l'usine et les universités.

Conclusion

Plusieurs leçons méritent d'être tirées de la lutte de GKN, toujours en cours. En premier lieu, le fait que les analyses des mobilisations des travailleurs ne doivent pas se limiter à une perspective « syndicalocentrique ». L'action en justice initiée par le syndicat a été certes essentielle pour gagner le conflit juridique sur les licenciements, mais la lutte de GKN a été portée et organisée dès le début par les travailleurs eux-mêmes et le Collectif d'usine y a joué un rôle

politique fondamental. C'est précisément dans cette capacité d'auto-organisation des travailleurs que réside la force de cette mobilisation. Cet accent mis sur les formes d'organisation par le bas, loin de signifier la non-pertinence des structures syndicales, souligne l'importance de considérer l'ensemble des infrastructures organisationnelles qui peuvent entrer en jeu. Celles-ci interagissent et se renforcent mutuellement dans le développement et le soutien des mobilisations, sans qu'il soit nécessaire d'imposer des formes organisationnelles spécifiques. La mobilisation par le bas, la consolidation et la revendication du pouvoir de négociation ne sont pas considérées par le Collectif d'usine comme des stratégies antagonistes, mais comme faisant partie du même programme politique radical. En outre, la lutte de GKN montre, comme d'autres mobilisations, comment des alliances, des coalitions et des liens cultivés localement peuvent contribuer à amplifier avec succès une lutte industrielle, basée sur le lieu de travail, et lui donner des racines, des jambes, une durabilité et une visibilité politique.

Comme ils l'ont écrit sur leur page Facebook¹⁸, les travailleurs de GKN ont montré ces derniers mois qu'ils sont bien la « classe dirigeante ». Leur mobilisation et leurs propositions ont déjà fonctionné et le peuvent encore comme point de rencontre pour intensifier et généraliser le conflit syndical sur de nombreux fronts. En commençant par la demande d'une loi contre les délocalisations, jusqu'au plan de reconversion de l'usine réalisé avec le groupe d'ingénieurs et d'économistes, qui soulève d'importantes questions sur

17. Soit le plan de relance économique post-pandémique, financé par les fonds du programme européen « Next Generation ».

18. Lien à la page Facebook du Collectif d'usine – Travailleurs de GKN Florence : <https://www.facebook.com/coordinamentogknfirenze>.

l'avenir du secteur automobile en Italie et sur le rôle de l'État pour accompagner la transition écologique. Le grand nombre de restructurations d'entreprises en cours, entraînant la perte de milliers d'emplois et l'appauvrissement de territoires entiers, ainsi que le retrait progressif de Stellantis d'Italie et l'absence d'une stratégie organique pour soutenir la relance du secteur automobile montrent clairement que le soutien des syndicats nationaux et des forces politiques, au Parlement et au-delà, est aujourd'hui absolument nécessaire.

Mais jusqu'à présent, ce soutien a été plus symbolique que substantiel : en dehors d'un petit groupe de parlementaires, les forces politiques au Parlement ont ignoré le projet de loi anti-délocalisation rédigé par les travailleurs de GKN avec le groupe de juristes solidaires, et les syndicats de la métallurgie, à l'exception de la Fiom-CGIL¹⁹, semblent réticents à se mobiliser pour la sauvegarde du secteur automobile, préférant attendre un engagement du gouvernement sur la question. De surcroît, malgré les demandes des partenaires sociaux (syndicats et associations patronales) et malgré l'avis récemment exprimé par la Commission parlementaire pour la sécurité de la République (Copasir) elle-même qui l'a incité à faire entrer l'État italien dans l'actionnariat de Stellantis²⁰, le gouvernement s'est montré jusqu'ici peu enclin à prendre des mesures concrètes pour garantir les niveaux d'emploi dans le secteur automobile. Enfin, même sur le front des politiques industrielles, la stratégie gouvernementale détaillée dans le PNRR

continue de s'inscrire dans un paradigme bien établi, caractérisé par « des interventions strictement horizontales, sans cibles spécifiques, ni contraintes pour atteindre des objectifs environnementaux, sociaux ou même d'emploi prédéterminés » (Cresti, 2021:227-228). Dans ce contexte, la mobilisation politique et syndicale semble plus que jamais nécessaire pour contraindre le gouvernement à un changement de vitesse.

Sources :

Bianchi G., Aglieta R., Merli Brandini P. (1971), « Les délégués ouvriers : nouvelles formes de représentation ouvrière », *Sociologie du travail*, vol. 13, n° 2, p. 178-190, <https://doi.org/10.3406/sotra.1971.1845>.

Causarano P. (2020), « Firenze e la sua "città meccanica" nell'Autunno caldo », in Bartolini S., Causarano P., Gallo S. (eds.), *Un altro 1969: I territori del conflitto in Italia*, Palermo, New Digital Frontiers, p. 3-38, <https://bit.ly/3CQy21q>.

Cresti L. (2021), « Niente di nuovo sul fronte industriale: Le proposte per il sistema produttivo nel PNRR », *Pandora Rivista*, n° 2/2021, p. 223-231, <https://bit.ly/3ifRT0V>.

Cresti L., Lucchese M., Pianta M. (2020), « Una politica industriale per il dopopandemia in Italia », *L'industria*, n° 2020/4, p. 607-627, <https://doi.org/10.1430/98705>.

Dorigatti L., Rinaldini M. (2019), « Lavorare nel secolo del WCM. Condizioni di lavoro e partecipazione in FCA-CNH », *Quaderni di Rassegna Sindacale*, n° 3, p. 65-84.

Fontana D. (2021), *Digitalizzazione industriale: Un'inchiesta sulle condizioni di lavoro e salute*, Milano, Franco Angeli.

Frosecchi G. (2021), « Diritti collettivi di informazione. Lezioni dal caso GKN », *Labour & Law Issues*, vol. 7, n° 2, p. 37-54, <https://doi.org/10.6092/ISSN.2421-2695/14082>.

19. La Fiom-CGIL a tout récemment lancé une campagne de mobilisation syndicale, dans le but d'ouvrir une voie commune avec les instances gouvernementales pour obtenir une table ronde sur le secteur automobile et parvenir à « un accord-cadre sur la gouvernance des politiques et du processus de transition industrielle » : <https://bit.ly/3u4ckU4>.

20. R. de Forcade, « Il Copasir lancia ipotesi Cdp per gli equilibri di Stellantis », *Il Sole 24 Ore*, 10 febbraio 2022, <https://bit.ly/3wdYzVC>.

- Hege A. (2002), « Italie : réforme du marché du travail et crise de la concertation sociale », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 78, septembre, p. 142-154, <https://bit.ly/3lfpVle>.
- Hege A. (2009), « Italie : une réforme du système de la négociation collective sans unité syndicale », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 117, mars, p. 37-46, <https://bit.ly/3u5f3ML>.
- Moretti A., Zirpoli F. (eds.) (2021), *Osservatorio sulla componentistica automotiva italiana 2021*, Venezia, Edizioni Ca' Foscari, <https://doi.org/10.30687/978-88-6969-564-3>.
- Moro A. (2020), « La représentation syndicale comme lien personnel : ouvriers et délégués dans une usine italienne », *Critique internationale*, n° 87, p. 119-140, <https://doi.org/10.3917/crui.087.0119>.
- Moro A. (2022), « Dans les usines digitales, le travail ouvrier est (toujours) une expérience de classe », *Contretemps*, 3 janvier, <https://bit.ly/3Jgva0s>.
- Nizzoli C. (2021), « Italie : du gel des licenciements au plan de relance européen », n° spécial, « Des mesures inédites face à la crise liée au Covid-19 : le grand retour de l'État », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 176, décembre, p. 114-125, <https://bit.ly/3waOB7e>.
- Rehfeldt U. (1994), « Italie : la réforme du système de représentation des salariés dans les établissements », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 26, p. 22-27.
- Rehfeldt U. (2014), « Italie : nouvel accord sur la représentativité : mérites et dangers d'une règle majoritaire », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 147, septembre, p. 53-61, <https://goo.gl/n3o7cA>.
- Rehfeldt U. (2016), « Italie : le "Jobs Act", un nouveau pas vers la flexibilité pour les travailleurs et vers la sécurité pour les employeurs », dossier, « Des réformes du marché du travail pour quelles performances ? », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 155, septembre, p. 57-70, <https://goo.gl/A8FYgw>.
- Rizzo B. (2021), *Negoziare l'Industria 4.0: Il ruolo della rappresentanza sindacale a livello di impresa. Il caso dello stabilimento GKN Driveline di Campi Bisenzio*, Mémoire de Master en science politique, Université de Florence, École de Sciences politiques « Cesare Alfieri ».
- Salento A., Masino G., Berdicchia D. (2013), « Financialization and Organizational Changes in Multinational Enterprises », *Revue d'économie industrielle*, n° 144, p. 145-176, <https://doi.org/10.4000/rei.5710>.

Vietnam

Le nouveau Code du travail : vers une représentation collective indépendante ?

Anne Ngoc COX et Stéphane LE QUEUX¹

La montée en puissance des mouvements de revendication ouvrière depuis une quinzaine d'années au Vietnam s'est déroulée en dehors du cadre du syndicalisme officiel. La multiplication de grèves sauvages est le fait de militants issus des bases ouvrières animant les conflits sous la forme de guérillas industrielles dans la veine, si l'on veut y prêter un regard sociologique, d'une culture et pratique de résistance héritées de la guerre d'indépendance. Les conditions d'émergence de ces représentants « non officiels » des travailleurs ont fait l'objet d'un article dans un précédent numéro de la *Chronique internationale de l'IRES* (Cox, 2017). Depuis, le gouvernement vietnamien s'est prononcé, dans le nouveau Code du travail de 2019 qui a pris effet en 2021, en faveur de la légalisation de ces organisations représentatives des travailleurs – *tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp*² –, organisations locales indépendantes des structures syndicales.

À la suite de la précédente chronique, l'article se demande comment les bases

militantes et leurs représentants peuvent se saisir du nouveau cadre législatif pour assoir leur présence dans les milieux de travail. Compte tenu du caractère très récent de la mise en œuvre de celui-ci, l'objet de cet article est moins de prendre la mesure de ce processus encore balbutiant quels que soient les secteurs, qu'à identifier les facteurs qui font obstacle au développement de la représentation indépendante des travailleurs. Ces facteurs sont inhérents aux périmètres de la législation et aux représentants eux-mêmes. Il s'agit d'une question centrale car l'inscription de telles organisations dans le système de représentation peut changer le cours des relations professionnelles au Vietnam.

Dans une première partie, nous rappelons les spécificités du syndicalisme officiel vietnamien et les contraintes qui pèsent sur son fonctionnement. La deuxième partie revient sur le contexte d'émergence de la contestation ouvrière, laquelle a fortement progressé en l'absence de capacité effective de

1. Université de Wollongong, Australie. E-mail : avo@uow.edu.au ; James Cook University, Australie. E-mail : stephane.lequeux@jcu.edu.au.

2. Pour les besoins de la traduction, on utilisera le terme de « comité » pour y faire référence.

représentation de l'appareil syndical, et sur les caractéristiques des conflits industriels qui conduisent le gouvernement vietnamien à légiférer en 2019. Cette législation ouvre la voie à l'expression d'une voix ouvrière indépendante, dont l'avenir dépend de la façon dont les acteurs vont s'en saisir.

**Un syndicalisme de cooptation,
sous contraintes
et en manque de ressources**

Deux contraintes lourdes pèsent sur le développement de l'activité syndicale au Vietnam. La première est la subordination au Parti communiste vietnamien qui prône la nécessité de maintenir une relation « harmonieuse » avec le capital. La seconde est le manque de ressources financières.

L'assujettissement des syndicats au Parti communiste (Schweisshelm, Do, 2017) et l'affirmation de l'impératif de maintien de relations de travail harmonieuses sont inscrits dans le Code du travail et la loi sur les syndicats. La version révisée du Code du travail de 2012 qui prend effet en 2013 réaffirme ces principes. Le contrôle du Parti communiste est inscrit dans l'article premier de la loi sur les syndicats, statuant que « les syndicats sont (...) partie intégrante du système politique de la société vietnamienne sous le *leadership* du Parti communiste du Vietnam ». La notion de relations de travail « harmonieuses » se retrouve dans les deux corpus législatifs. Par exemple, l'article 4.6 du Code du travail révisé spécifie que l'objectif du droit du travail est de « développer des relations professionnelles harmonieuses, stables et avancées ».

Une des principales tâches des syndicats est de négocier et de signer des

accords collectifs d'entreprise et de superviser leur mise en place (Loi sur les syndicats, chapitre 2, article 11). En conformité avec la position du Parti communiste, le besoin d'instaurer une relation non conflictuelle est exprimé avec emphase dans tous les accords collectifs. Pour illustration, la convention collective d'une des entreprises multinationales coréennes analysées par Cox (2017) mentionne dans son chapitre introductif que « dans l'administration de cet accord, ainsi que dans les relations au quotidien, les parties doivent démontrer une confiance et une compréhension mutuelle dans un esprit de sincérité, et dans toute la mesure du possible éviter des tactiques de confrontation ». Pour ensuite ajouter : « au cas où des différends ou une mécompréhension surviennent, ces derniers doivent être résolus par le moyen d'une discussion pleine et ouverte. L'environnement de travail doit être dominé par un esprit d'équipe, la confiance et le respect mutuel selon l'axiome que le personnel est la ressource la plus importante de l'entreprise. Les parties reconnaissent que pour parvenir à cet objectif, elles doivent travailler ensemble comme des partenaires de la même équipe. »

L'exercice de la négociation collective se trouve par ailleurs considérablement contraint par l'encadrement centralisé du « socle des droits ». La structure et le contenu des accords collectifs sont fortement régulés. Le Code du travail de 1994, fondateur de la législation du travail, est très détaillé et laisse peu de matière à négociation au niveau de l'entreprise. Les mêmes principes se retrouvent dans sa version amendée en 2012. Il en découle que la négociation collective est une source de droits et d'obligations secondaires à la législation. L'absence de contrôle (voir *infra*, encadré) et des

sanctions peu dissuasives sont un autre facteur explicatif du faible nombre d'accords collectifs signés : l'amende pour une entreprise prise à défaut n'est en effet que de VND 3 000 000, soit environ 115 euros.

L'activité syndicale au plan local est aussi largement limitée par le manque de ressources financières. Les revenus des syndicats proviennent principalement des cotisations patronales et de celles de leurs membres auxquelles viennent s'ajouter des subventions, des contributions de donateurs et des ressources provenant d'activités sociales. En 1997, le gouvernement exempte les entreprises multinationales du paiement de la cotisation patronale, fixée à 2 % de la masse salariale. En 2013, il décide de réinstaurer le prélèvement, soulevant de vives protestations des entreprises en question. Les cotisations des membres sont négociées entre les membres et le syndicat local. Elles sont modestes, peuvent varier considérablement, de 1 à 8 euros par mois ³, mais demeurent essentielles au fonctionnement local après les transferts effectués aux structures syndicales supérieures. Ce problème, identifié par l'appareil syndical, conduit à rééquilibrer les revenus au profit des unités locales ⁴.

La loi prévoit que les dirigeants syndicaux soient rémunérés par les fonds syndicaux (article 15.3 de la loi sur les syndicats). Mais dans la pratique et dans le cadre actuel, c'est très insuffisant pour maintenir une fonction de représentation à temps plein. Les dirigeants syndicaux

tirent leur revenu de leur emploi, et le « supplément » octroyé par l'appareil syndical est négligeable. La loi octroie aux dirigeants syndicaux 6 jours mensuels de décharge d'activité dans les entreprises de plus de 150 salariés, 3 jours en deçà ⁵. Selon les dirigeants interrogés, les directions y rechignent et les activités syndicales se font en dehors des horaires de travail.

Aux prises avec ces contraintes externes et internes, les syndicats se bornent à une fonction de relais, voire de soutien au management, intervenant à l'occasion pour apaiser les esprits. Fonctionnellement, le rôle des officiels syndicaux n'a donc pour ainsi dire pas changé depuis la période de l'économie centralisée qui a prévalu jusqu'au milieu des années 1980. Ils ont en revanche changé de cible : à la fonction de support aux directions des cadres du Parti s'est substituée celle de support au management. Et c'est dans ce vide représentatif que s'est engouffrée la contestation ouvrière.

Montée des conflits industriels

Les faiblesses du système, qu'il s'agisse de la représentation syndicale ou des mécanismes d'inspection et d'application des droits, sont notoires et le besoin d'y remédier a toujours été matière à controverse au sein du Parti communiste vietnamien. D'un côté, le Vietnam, comme la plupart des pays de la région sud-asiatique, a besoin des

3. Le salaire minimum varie selon les régions, il s'étend de 115 à 170 euros par mois. Il est de 170 euros dans les régions urbaines et les districts industriels étudiés.

4. En conformité avec la Résolution No. 02-NQ/TW du Politburo sur la rénovation du fonctionnement syndical au 12^e Congrès syndical du Vietnam, à partir de 2022 la proportion des fonds préservés par les syndicats locaux sera majorée pour se fixer à 75 % de l'ensemble des revenus prélevés. Le Parti communiste reconnaît clairement par là les difficultés financières des syndicats locaux et annonce son intention de revigorer la représentation locale : <https://bit.ly/3oAjq0s>.

5. Résolution No 133/HDBT, article 18.

Encadré

Caractéristiques des conflits du travail

Tran (2020) fournit un portrait des conflits du travail, détaillant en particulier le contexte des entreprises multinationales étrangères où se décomptent les trois quarts de ces conflits. À lui seul, le secteur du textile concentre près de la moitié des conflits recensés, suivi du secteur de la chaussure et du cuir pour presque un quart.

L'activité militante dans les entreprises à capitaux taiwanais et coréens dominants dans ces secteurs a été couverte dans une chronique précédente (Cox, 2017). Fait remarquable, la totalité des grèves y prenant cours sont des grèves engagées par des représentants non officiels, par conséquent toutes illégales au sens où les syndicats n'en sont pas partie prenante (Tran, 2020:88).

Ce sont en majorité des grèves courtes, d'une durée de un à trois jours, et il en ressort que les travailleurs obtiennent gain de cause dans 90 % des cas (Schweisshelm, Do, 2018). Elles peuvent s'étendre à l'ensemble d'un *cluster* industriel, selon la coordination des réseaux informels militants en présence (Do, 2017).

Il est estimé que dans 80 % des cas, elles concernent les conditions immédiates de travail (salaires, horaires de travail, rémunération du temps supplémentaire, etc.) ainsi que les abus patronaux. Ces grèves pourraient être évitées, selon Tran (2020:87, 90), si les parties savaient négocier en connaissance et en respect du droit. Les avis sont partagés sur la question de savoir si les conflits relèvent davantage d'intérêts matériels ou de violation des droits¹. En ce qui concerne les intérêts matériels, les revendications (salariales) semblent viser davantage un rattrapage de l'évolution du coût de la vie : il y a une corrélation forte entre l'inflation, la détermination du salaire minimum et la fréquence des grèves. La violation des droits reflète la carence des services d'inspection et la faiblesse des sanctions : en 2014, la ville d'Ho Chi Min ne comptait que 50 inspecteurs du travail pour 100 000 entreprises.

Selon l'article 208 du Code du travail, il est interdit de sanctionner ou de discriminer des salariés engagés dans une grève². Nous observons cependant, avec Weil (2014), que les tactiques patronales oscillent entre des sanctions déguisées (par exemple un changement d'horaire de travail ou de poste, mais qui peuvent aller jusqu'au licenciement en dépit du droit) et des formes de corruption (promotion ou augmentation de salaire) visant à acheter les militants ou à entacher la confiance qui leur est accordée.

1. Le droit du travail fait une distinction entre les deux, spécifiant des processus différenciés de règlement des conflits (section 3, articles 191 à 194 en rapport aux droits et section 4, articles 195 à 197 en rapport aux intérêts collectifs). Selon notre lecture du droit, seules les grèves concernant les intérêts collectifs sont autorisées.

2. Il n'est pas clair si les protections s'appliquent quand la grève est illégale. Mais l'article 208 (4) dispose qu'il est interdit « de mettre fin au contrat de salariés ou de meneurs d'une grève, de leur imposer des sanctions disciplinaires, de les changer de poste ou de lieu de travail en raison de leur implication dans une grève ». Encore faut-il qu'un tribunal ait déclaré la grève illégale. Auparavant, elles l'étaient toutes si elles n'étaient pas conduites par un syndicat. Désormais, les organisations locales indépendantes sont sur un pied d'égalité avec les syndicats en matière de droit de grève.

investissements étrangers pour son développement. Afin d'attirer les capitaux internationaux, le pays met à disposition un réservoir de main-d'œuvre à bas salaire et offre un cadre juridique où son exploitation peut se faire sans trop de problème. Ainsi, comme ailleurs, la « pacification » des relations professionnelles (Ford, Gillan, 2016) est un impératif fort. Cependant, la croissance rapide et ininterrompue du nombre et de l'étendue des grèves « sauvages » ou illégales au sens où elles ne sont pas conduites par les syndicats inquiète les investisseurs, qui font pression sur le gouvernement pour y mettre un terme. Cette contestation n'est pas nouvelle : elle est en cours depuis des années. Siu et Chan soulignaient en 2015 que le Vietnam était le pays où on relevait le plus de grèves dans la région et l'instabilité qui en résulte est telle qu'elle porte atteinte au climat des affaires et à l'ordre social (Vu, Tran, 2021).

Or, comme Do (2016) le remarque ⁶, si le gouvernement se préoccupe du développement économique, sa priorité demeure la stabilité politique. Il considère que les mouvements de grève portent atteinte à sa crédibilité : que le Parti communiste et son appareil syndical ne parviennent pas à se faire l'écho des difficultés des travailleurs et de la contestation ouvrière est idéologiquement et politiquement dangereux, au point que la question de la reconnaissance de cette dernière engendre des divisions fortes au sein du Parti ⁷. Si la situation devient hors de contrôle, elle peut ouvrir le champ à des forces hostiles au *leadership* du Parti et ouvrir la voie d'un retournement

politique. Réformer le syndicalisme pour qu'il s'attelle effectivement à la prise en charge des revendications des travailleurs s'impose comme une condition indispensable à l'atténuation des conflits industriels, un point d'ordre urgent dans l'agenda du Parti.

Le Code du travail de 2019, condition d'une voix ouvrière indépendante ?

Après bien des débats, le nouveau Code du travail de 2019 (Bộ luật Lao động, 2019) est approuvé par l'Assemblée nationale du Vietnam, et prend effet en 2021. Son préambule reprend la rhétorique stéréotypique de « l'harmonie » entre les parties, reprise dans l'article 4.7 qui énonce que ce principe s'applique, en tant que politique d'État, au dialogue social, à la négociation collective et aux relations de travail. Mais, fait remarquable, pour la première fois depuis l'établissement de la République socialiste du Vietnam, la législation reconnaît que les organes officiels de représentation locale des travailleurs incluent à la fois les syndicats locaux et les comités de représentation des travailleurs (tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp), bien que non affiliés à la Confédération générale du travail du Vietnam (CGTV) ni au Parti communiste (Code du travail 2019, Chapitre XIII). Cette nouvelle législation est donc en rupture avec l'article 3.4 de la législation précédente qui, dans la lignée du Code du travail de 1994, spécifiait que seuls les syndicats affiliés au CGTV pouvaient assumer la fonction de représentation collective au plan local, ou à défaut

6. <https://web.warwick.ac.uk>, ChallengefromBelow.

7. Ha Linh, « Nhận diện những phương thức, thủ đoạn, biểu hiện chống phá mới của các thế lực thù địch trên lĩnh vực tư tưởng, lý luận hiện nay » [Identify new methods, tricks, manifestation of the enemy's destructive activities on the current field of ideology and arguments], *Communist Magazine*, 2022.

le niveau supérieur de la structure syndicale dans les milieux non syndiqués.

Dans cette nouvelle législation, les comités indépendants de travailleurs sont définis comme des instances de représentation « sur le lieu de travail » (tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở) ou d'entreprise (tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp). La législation en détaille les paramètres dans une série de dispositions :

- article 172 sur l'établissement et les compétences de comités ;
- article 173 sur les modalités de direction et d'adhésion ;
- article 174 établissant une Charte des comités ;
- article 175 sur les actions prohibées de l'employeur à l'encontre de l'établissement et du fonctionnement des organisations représentatives ;
- article 176 concernant le droit des membres auprès des organisations représentatives du bureau du comité ;
- article 177 sur les obligations de l'employeur des organisations représentatives ;
- article 178 sur les droits et obligations en matière de relations de travail.

Les articles 175 à 178 s'adressent indifféremment aux syndicats officiels et aux comités locaux. L'article 178 est important en substance car il donne le droit au comité d'engager la négociation collective, de conduire une action de grève (dans le cadre du droit sur les actions de grève) et de veiller à l'application des droits, y compris l'inspection du respect des conditions salariales (taux horaire, échelles des salaires, politiques de récompenses, etc.). En tant que telle, la législation étend la liberté d'association des travailleurs en dehors des frontières du Parti, avec le choix de rejoindre un syndicat du CGTV ou de créer son

propre comité. Un point d'importance est que ces comités sont réputés constituer des organisations sociales, non des entités politiques comme le sont les syndicats officiels. Elle prévoit que ces comités et les syndicats ont un statut légal équivalent en matière de droits et d'obligations dans la représentation légitime des droits et des intérêts des salariés au sein des relations de travail.

La législation vise également à l'adhésion aux standards internationaux du travail, sachant que les accords de libre-échange signés par le Vietnam exigent pour la plupart que le pays souscrive aux normes du Bureau international du travail (BIT). Le Vietnam prévoit ainsi de ratifier la Convention 87 sur la liberté d'association et le droit d'organisation d'ici 2023. Alors que les débats et les délibérations sur la liberté d'association prenaient cours, Tran et Bales (2017) soulignaient que permettre aux travailleurs de s'associer dans des organisations indépendantes de la CGTV (et donc non subordonnées au Parti) constituait un pas « significatif » dans la bonne direction et un « signe positif d'une évolution rapide des réformes du travail ».

Qu'attendre de l'avenir ?

La question qui se pose désormais est de savoir si les militants vont se saisir du nouveau cadre légal qui leur donne formellement pleine légitimité. Buckley (2021) identifie plusieurs obstacles à cette action. Selon lui, il n'est en premier lieu pas clair que la législation permette une capacité d'action au-delà du cadre local de l'entreprise, faisant ainsi obstacle à une coordination sectorielle ou régionale. Ce point est corroboré par Ca Dao (2019) qui y voit un facteur d'affaiblissement des organisations locales indépendantes

et un frein à leur croissance. Alors que les syndicats sont autorisés à (et supposés) intervenir dans les débats sur les politiques du travail à tous les échelons, les comités, eux, n'y sont autorisés que dans le périmètre de l'entreprise. Ca Dao (2019) va plus loin, observant en outre que le gouvernement vietnamien essaie de contraindre la capacité d'action des bases militantes. Si l'article 178 permet aux comités d'engager un mouvement de grève, le principe du droit de grève réitéré dans l'article 198 s'applique à toutes les instances représentatives : les comités doivent dès lors se plier aux mêmes contraintes légales et techniques⁸ que les syndicats (articles 200, 201 et 202). Buckley (2021) rejoint ce diagnostic critique en concluant que « plutôt qu'un pas en avant progressiste, les réformes sur la liberté d'association sont une tentative de réduire le militantisme ouvrier ». S'y ajoute le fait que si les syndicats de la CGTV décident de mettre leur poids dans la balance – et il y a des indications que sous la pression du Parti, ils seront plus revendicatifs, notamment en matière de salaires et de santé sécurité au travail –, il est probable que les comités indépendants ne pourront pas leur faire concurrence en l'absence des ressources et des structures externes dont bénéficient les syndicats officiels. Il est alors probable que les comités indépendants se voient absorbés par la CGTV, et rejoignent l'appareil pour devenir eux-mêmes des syndicats. Le Chapitre XIII de la loi de 2019 prévoit d'ailleurs ce scénario.

Mais d'autres facteurs d'ordre sociologique sont à considérer. Les grèves sauvages permettent de mobiliser à chaud et sont efficaces. Si le passage d'un mode d'action collective spontanée, *ad hoc*, à la mise en place de structures n'est pas évident, sans compétences organisationnelles – il s'agit d'ouvriers pourvus de faibles niveaux d'éducation –, il risque de surcroît d'exposer les militants⁹. De plus, il n'est pas certain que la mise en place de structures soit utile, puisque la tactique de revendications directes fonctionne¹⁰. Elles parviennent en effet à mobiliser les travailleurs, et l'action collective permet de satisfaire leurs revendications, parfois avec la bienveillance des officiels syndicaux, eux-mêmes salariés, qui bénéficient des gains obtenus par la grève ; ces gains ne se retrouvent toutefois pas inscrits dans les conventions collectives. Il faut également savoir qu'il s'agit le plus souvent d'une main-d'œuvre transitoire. Dans le cas des usines du secteur textile et de la confection analysées par Cox (2017), 70 à 75 % des salariés sont des travailleurs migrants qui changent d'emploi régulièrement à la recherche de meilleures conditions salariales et qui retournent dans leur région d'origine dès qu'ils ont amassé de quoi acheter un bout de terrain ou ouvrir un petit commerce. Pour beaucoup, ils ont dû laisser leur famille sur place à cause du système de permis de résidence (*hộ khẩu*). Il est courant aussi qu'ils abandonnent leur travail de façon saisonnière pour aller prêter main-forte au travail agricole, comme

8. Ces contraintes sont multiples et le processus lourd. Il s'agit d'abord de recourir à une médiation ; si celle-ci échoue, il faut faire appel à un tribunal pour autoriser la grève, qui exige également un préavis de cinq jours, une liste des revendications et un vote ralliant la majorité des travailleurs.
9. Tran indique ainsi que les *leaders* informels choisissent généralement de ne pas s'exposer publiquement par crainte de représailles (2020:89).
10. Selon les dernières nouvelles de presse, il semble que les mouvements ouvriers persévèrent dans cette forme d'action revendicative : <https://bit.ly/3BDC0Kn>.

le souligne Do (2012) dans son rapport au BIT. Ainsi, le taux de renouvellement de la main-d'œuvre est élevé et ne facilite pas le maintien d'une structure stable. Il en découle que les mouvements informels existants manquent de *leadership* stable. Tran (2020:88) soulève de surcroît un facteur « culturel » particulier : le Vietnam est le foyer d'une longue tradition d'organisation *underground*, le « Le » (Tran, 2013 ; Däubler, 2018) où les travailleurs – la plupart immigrants partageant une communauté d'existence et un lien identitaire fort – peuvent aisément être mobilisés dans « un esprit de guérilla » et où les *leaders* de la résistance informelle trouvent légitimité.

Conclusion

Il est ainsi prématuré d'établir un pronostic sur l'avenir des comités locaux de travailleurs ¹¹. La crise sanitaire du Covid-19 n'a pas aidé : face au ralentissement de l'activité industrielle et aux restrictions limitant les déplacements et/ou imposant l'isolement, nombreux sont les travailleurs qui ont décidé de revenir dans leur région d'origine : d'après les statistiques officielles, de juillet à septembre 2021 seulement, 1,3 million d'entre eux auraient quitté les districts industriels.

Mais quelles que soient les conditions de développement, l'impact et le sort des comités locaux, la nouvelle législation ouvre le chemin à l'expression d'une voix ouvrière indépendante, ce qui est en soi une avancée notable. Des questions

restent cependant en suspens : quelles seront les modes de cohabitation entre le syndicalisme officiel et les organisations locales indépendantes ? Le nouveau dispositif permettra-t-il effectivement d'endiguer les conflits du travail ?

Sources :

Buckley J. (2021), « Freedom of association in Vietnam: A heretical view », *Global Labour Journal*, vol. 12, n° 2, p. 79-94, <https://doi.org/10.15173/glj.v12i2.4442>.

Ca Dao (2019), « Công đoàn trong luật Lao động mới có thật sự độc lập ? » [Are unions in the new labour code really independent?], *Tiếng Dân*, December 14, <https://bit.ly/3B8wuzb>.

Cox A.N. (2017), « Vietnam : la montée en puissance des représentants non officiels des travailleurs dans les entreprises multinationales de confection et de textile », n° spécial, « Regards croisés sur les relations professionnelles en Asie du Sud-Est », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 156, décembre 2016, p. 104-115, <https://bit.ly/3Gxc9EN>.

Däubler W. (2018), « Trade union pluralism in Vietnam – Coping with informal associations », in Traub-Merz R., Pringle T. (Eds.), *Trade Unions in Transition. From Command to Market Economies*, Berlin, Friedrich-Ebert-Stiftung, p. 149-162, <https://library.fes.de/pdf-files/iez/14633.pdf>.

Do Q.C. (2012), « Employee Participation in Viet Nam », *Working Paper*, n° 42, Geneva, Industrial and Employment Relations Department (DIALOGUE), ILO, <https://bit.ly/34N7otP>.

Do Q.C. (2017), « The regional coordination of strikes and the challenge for union reform in Vietnam », *Development and Change*, vol. 48, n° 5, p. 1052-1068, <https://doi.org/10.1111/dech.12326>.

Ford M., Gillan M. (2016), « Employment Relations and the State in Southeast Asia », *Journal of Industrial Relations*, vol. 58, n° 2, p. 167-182, <https://doi.org/10.1177/0022185615617957>.

11. Selon nous, il est peu probable qu'ils prennent le pas sur les syndicats, en tout cas pas d'ici peu. Il est davantage probable qu'ils se fassent « les yeux et les oreilles » des syndicats, constituant ainsi un outil stratégique du point de vue du Parti pouvant dès lors intervenir pour prévenir la propagation des conflits. Il ne faut pas négliger non plus que tout débordement social qui menace l'intégrité du régime communiste sera promptement réprimé par les forces de l'ordre (article 209 du Code du travail).

VIETNAM

Schweissshelm E., Do Q.C. (2017), « Vietnam : des syndicats en transition : la Confédération générale du travail face aux mutations économiques et politiques », n° spécial, « Regards croisés sur les relations professionnelles en Asie du Sud-Est », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 156, décembre 2016, p. 89-103, <https://bit.ly/34tKjMH>.

Schweissshelm E., Do Q.C. (2018), « From harmony to conflict. Vietnamese trade unions on the threshold of reform », in Traub-Merz R., Pringle R. (Eds.), *Trade Unions in Transition. From Command to Market Economies*, Berlin, Friedrich-Ebert-Stiftung, p. 109-147, <https://library.fes.de/pdf-files/iez/14633.pdf>.

Siu K., Chan A. (2015), « Strike wave in Vietnam, 2006-2011 », *Journal of Contemporary Asia*, vol. 45, n° 1, p. 71-91, <https://doi.org/10.1080/00472336.2014.903290>.

Tran A.N. (2013), *Ties that Bind : Cultural Identity, Class, and Law in Vietnam's Labor Resistance*, Ithaca, Cornell University Press.

Tran H.V. (2020), « Strikes in foreign direct investment enterprises in the southern key economic region of Vietnam », *International Journal of Financial Research*, vol. 11, n° 5, p. 79-92, <https://doi.org/10.5430/ijfr.v11n5p79>.

Tran T.K.T., Bales R.A. (2017), « On the precipice: Prospects for free labor unions in Vietnam », *San Diego International Law Journal*, vol. 19, n° 1, p. 71-93, <https://bit.ly/3Lwoahl>.

Vu D., Tran T.M. (2021), « Labor disputes and illegal strikes in sustainable development of Vietnam's industrial parks », *E3S Web of Conferences*, n° 258, 07047, <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202125807047>.

Weil D. (2014), *The Fissured Workplace: Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done to Improve It*, Cambridge, Harvard University Press.

Belgique

Une sortie de pandémie sans modification du carcan salarial

Bernard CONTER et Jean FANIEL¹

Depuis 1960, les représentants des employeurs et les dirigeants des syndicats belges ont l'habitude de négocier un accord interprofessionnel (AIP) couvrant, pour deux ans, tous les salariés du secteur privé (Arcq *et al.*, 2010). Si ce type d'accord porte généralement sur plusieurs aspects (formation, préretraites, flexibilité, évolution des allocations sociales...), son volet salarial est toujours au centre des négociations. À partir de 2008 et de l'accord dit « exceptionnel » conclu au début de la crise financière et bancaire, l'échec de ces négociations est devenu la règle plutôt que l'exception. Le gouvernement fédéral a dès lors lui-même imposé à plusieurs reprises une norme de modération salariale que refusait une partie du monde syndical (Faniel, 2018), accentuant le basculement de la négociation salariale d'une régulation autonome par les acteurs interprofessionnels vers un tripartisme de fait.

En 2017, la coalition de centre-droit mise en place par Charles Michel (libéral francophone) en octobre 2014 a fait adapter le cadre légal de ces négociations dans un sens vigoureusement dénoncé depuis lors par les trois confédérations syndicales du pays (Confédération des syndicats chrétiens de Belgique – CSC, Fédération générale du travail de Belgique – FGTB (socialiste) et Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique – CGSLB). En 2019 puis en 2021, une partie d'entre elles² a dès lors refusé d'approuver la proposition de norme salariale calculée, conformément à la loi (voir *infra*), par le Conseil central de l'économie (CCE)³ comme base d'un AIP.

Jusqu'ici, ni la pandémie de Covid-19 et ses répercussions, ni le retour au pouvoir, au sein d'une très large coalition, des partis socialistes et écologistes flamands et francophones, ni les mobilisations menées par le monde syndical n'ont

1. Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique (IWEPS) ; Centre de recherche et d'information socio-politiques (CRISP).

2. Les principales oppositions sont venues de Wallonie et de certains secteurs industriels.

3. Le Conseil central de l'économie est un organe consultatif paritaire institué au niveau fédéral. Ses membres sont désignés par les organisations patronales et syndicales. Il remet des avis au gouvernement sur les matières économiques. Voir <https://www.vocabulairepolitique.be/conseil-central-de-l-economie-cce/>.

permis à ce dernier de forcer une révision de la loi de 2017. Néanmoins, dans un contexte de forte inflation, le mécanisme d'indexation automatique pratiqué en Belgique depuis un siècle devrait faire progresser les salaires nominaux. Mais ce mécanisme de rattrapage de l'augmentation des prix n'améliore pas le pouvoir d'achat réel des travailleurs et, paradoxalement, l'inflation pourrait même renforcer encore un peu plus les effets du cadre légal existant depuis 2017 et régulièrement dénoncé par les syndicats.

Un cadre de négociation davantage contraint

Depuis 1996, la loi relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité prévoit que les représentants patronaux et syndicaux déterminent tous les deux ans une norme salariale, soit une progression des salaires à ne pas dépasser dans le cadre des négociations menées ensuite au niveau des secteurs ou des entreprises ⁴. Cette norme est calculée par le secrétariat du CCE, qui compare l'évolution des salaires en Belgique aux prévisions d'inflation et de hausses salariales en Allemagne, en France et aux Pays-Bas pour les deux années concernées par la négociation.

Depuis 2008, les projets d'AIP se sont raréfiés ou ont été rejetés par une partie de la base des organisations syndicales, particulièrement de la FGTB (Faniel, 2018). En l'absence de ratification du préaccord par toutes les parties, c'est le gouvernement qui fixe lui-même la norme salariale, parfois à 0 %. Ne sont pas comprises dans cette norme les augmentations barémiques (liées à l'ancienneté) et l'indexation (Faniel, 2018:19) ⁵. Tandis que les hausses barémiques rémunèrent un accroissement de l'expérience professionnelle du travailleur dans une entreprise et que l'indexation compense, certes avec retard et de manière imparfaite, la hausse du coût de la vie, seule la norme salariale porte sur un accroissement du salaire qui reflète un partage des gains (de croissance, de productivité, etc.) entre capital et travail.

En 2017, la majorité gouvernementale alliant libéraux, chrétiens-démocrates flamands et nationalistes flamands modifie la loi afin de résorber le dit « handicap salarial » ⁶ accumulé entre la Belgique et les trois pays de référence – et ce alors que les syndicats l'estiment quasiment déjà résorbé, contrairement aux calculs sur lesquels s'appuie le patronat. Depuis lors, pour calculer la marge salariale à négocier, le CCE établit non seulement la hausse des salaires

4. Notons que certaines formes de rémunération complémentaire échappent à cette norme : assurance-retraite complémentaire, véhicule financé par l'employeur... Ces revenus complémentaires sont surtout l'apanage des secteurs dits « forts ».

5. Si ce mécanisme connaît de nombreuses variantes selon les secteurs, il consiste globalement à relever de 2 % les salaires et allocations sociales (retraites, indemnités de chômage, de maladie ou d'invalidité, allocations familiales...) lorsque l'inflation a dépassé 2 %. Au fil du temps, différentes modifications ont été apportées à ce système (choix des produits inclus dans l'indice des prix à la consommation pris pour référence et exclusion de certaines denrées sujettes à des variations importantes ou soumises à des accises, ainsi que détermination de la période de référence pour calculer l'évolution des prix), rendant ce dispositif moins efficace pour préserver les revenus des travailleurs.

6. Le « handicap des coûts salariaux », communément appelé « handicap salarial », est défini par la loi du 19 mars 2017 modifiant la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité comme « l'écart entre l'évolution des coûts salariaux en Belgique et celle dans les États membres de référence depuis 1996, exprimé comme un pourcentage par rapport à 1996 » (art. 2).

prévisible en Allemagne, en France et aux Pays-Bas, mais en outre, il déduit une marge de sécurité d'au moins 0,5 % afin de neutraliser les erreurs de prévision (indexation des salaires belges et évolutions salariales dans les pays de référence), ce qui réduit d'autant la norme salariale à négocier. Sont également introduits des mécanismes correctifs pour rectifier un éventuel accroissement de l'écart salarial, tandis que d'autres mécanismes doivent permettre de poursuivre la résorption du « handicap salarial » datant d'avant 1996 via une croissance des salaires inférieure en Belgique à celle des pays de référence. Des sanctions financières sont prévues pour les employeurs qui concluent des conventions collectives de travail (CCT) dépassant la norme salariale déterminée au niveau interprofessionnel, de manière à garantir son caractère impératif ⁷. Enfin, tout ou partie de certaines réductions de cotisations patronales de Sécurité sociale ne sont pas prises en compte dans la comparaison des salaires belges avec ceux des trois pays de référence ⁸ (Faniel, 2018:23).

Un cadre légal contesté par les syndicats

Avant même la modification légale de 2017, les trois syndicats belges

dénonçaient le nouveau mode de calcul de la marge dans laquelle les interlocuteurs sociaux pouvaient négocier la norme salariale. Mais après six années sans accord et plusieurs mois d'opposition vaine aux nombreuses réformes menées dès l'automne 2014 par la coalition de centre-droit (dont un « saut d'index » ⁹, de nombreuses réformes en matière de flexibilité du travail et de Sécurité sociale, ainsi que des restrictions dans les services publics (Conter, Faniel, 2016, 2018)), les trois syndicats, ressentant également le besoin de réaffirmer l'efficacité de la concertation sociale, approuvent un AIP 2017-2018 prévoyant notamment une norme salariale de +1,1 % (en plus des hausses barémiques et de l'indexation, mais déduction faite de la marge de sécurité) sur deux ans.

Pour les négociations relatives à la période 2019-2020, le CCE calcule dans un premier temps que la marge salariale maximale disponible est de +0,8 %. Jugant celle-ci trop faible et dénonçant une nouvelle fois le cadre légal imposé deux ans auparavant, les syndicats mènent une journée nationale de grève. Les organisations patronales, elles, n'entendent pas déroger au prescrit légal. Arguant de la publication de nouvelles prévisions économiques par le Bureau fédéral du plan, les interlocuteurs sociaux demandent au

7. La loi du 19 mars 2017 précitée prévoit (art. 8) une amende administrative de 250 à 5000 euros multipliée par le nombre de travailleurs (avec un maximum de 100) en cas de signature d'une convention ne respectant pas la norme salariale. Pareille sanction présente un caractère résolument dissuasif.

8. Le coût salarial belge est comparé avec « la division des coûts salariaux des travailleurs diminuée des subsides salariaux par le nombre d'heures prestées dans les trois États membres de référence » (loi du 19 mars 1997, art. 2). N'est pas prise en compte dans le calcul du coût salarial belge la diminution des cotisations patronales de Sécurité sociale (qui passent de 32,4 à 25 %) octroyée dans le cadre du programme de réduction de cotisations sociales et d'impôts (*Tax shift*) du gouvernement Michel I.

9. Le mécanisme prévoyant le relèvement des salaires une fois un indice-pivot des prix à la consommation étant dépassé n'a pas été appliqué jusqu'au franchissement suivant du nouvel indice-pivot et les salaires n'ont été relevés que la seconde fois afin d'éviter aux employeurs une hausse des salaires de 2 %.

secrétariat du CCE de recalculer la marge salariale disponible. La négociation d'un projet d'AIP reprend dès lors sur la base d'une marge de +1,1 % sans enfreindre le cadre légal.

Ce projet comporte également un relèvement spécifique de +1,1 % du salaire minimum – toujours situé en dessous de 10 euros de l'heure, en dépit des campagnes syndicales répétées pour le faire remonter – ainsi qu'une augmentation du nombre d'heures supplémentaires qu'un travailleur peut effectuer sans que cela requière une CCT. Ces dernières sont alors portées de 100 à 120 par an, ce qui rencontre une demande des employeurs pour assurer plus de flexibilité.

Partageant une même analyse d'un projet faible et d'un cadre légal cadencassant trop étroitement la négociation (certains dirigeants syndicaux parlant de « logiciel truqué » voire « frauduleux » pour qualifier la méthode de calcul de la marge salariale disponible), les syndicats appellent tous à revoir le cadre légal. Mais tandis que la CSC et la CGSLB approuvent le projet d'AIP, préférant notamment voir mise en œuvre la hausse du salaire minimum ¹⁰, la FGTB la rejette, estimant notamment cette dernière trop faible. Les interlocuteurs sociaux reprennent néanmoins les discussions et s'accordent sur les points autres que ceux relatifs au salaire ; le gouvernement fédéral impose la norme salariale de +1,1 %, tandis que le relèvement du salaire minimum reste en rade (Conter, Faniel, 2020).

Un contexte de crises multiples

Durant la période qui suit cette négociation, deux facteurs viennent modifier très significativement le contexte belge :

une crise politique et la crise sanitaire. La coalition de centre-droit dirigée par Charles Michel devient minoritaire à la suite du retrait des nationalistes flamands en décembre 2018. Les élections fédérales tenues le 26 mai 2019, en même temps que le scrutin européen, marquent une défaite des partis qui s'étaient associés en 2014, renforçant le caractère minoritaire de la coalition chargée d'expédier les affaires courantes en attendant qu'un nouvel attelage, majoritaire, puisse prendre le relais. Choisi pour présider le Conseil européen, Charles Michel cède le poste de Premier ministre à Sophie Wilmès (également libérale francophone) en octobre 2019. Le scrutin rend cependant l'arithmétique électorale difficile, plusieurs partis d'opposition ayant aussi perdu des sièges – laissant pour principaux vainqueurs l'extrême droite et la gauche radicale, avec lesquelles les autres partis n'envisagent pas de gouverner.

C'est donc le gouvernement de centre-droit minoritaire qui doit gérer l'arrivée de la pandémie de Covid-19 en Belgique au début de l'année 2020 et ses répercussions tous azimuts. Un consensus assez large se dégage cependant afin de donner à cet exécutif, avec l'appui de plusieurs partis d'opposition, des pouvoirs élargis pour faire face aux conséquences de la pandémie, y compris sur le plan socioéconomique. Comme ailleurs en Europe, les décisions politiques incluent une injection massive d'argent public dans divers dispositifs visant à limiter les conséquences des fermetures de certains secteurs d'activité. Parmi ces mécanismes, le chômage temporaire, dont les montants d'indemnités sont quelque peu améliorés, plonge les syndicats dans une situation de surcharge sans précédent

10. Le projet prévoit aussi le relèvement de certaines allocations sociales.

(Conter, Faniel, 2021), les syndicats belges constituant, de loin, les principales caisses de paiement des allocations de chômage et gérant les aspects administratifs des demandes introduites par leurs affiliés (Faniel, 2007).

Avant même le confinement du printemps 2020, les interlocuteurs sociaux ont été associés à certains groupes mis sur pied pour faire face aux différentes conséquences et implications de la crise sanitaire. Néanmoins, dans les semaines qui suivent, « l'usage qui [a été] fait des pouvoirs spéciaux accordés au gouvernement fédéral a notamment [eu] pour effet d'introduire temporairement, dans certains secteurs, plusieurs mesures de flexibilité réclamées de longue date par le banc patronal et récusées avec vigueur par le banc syndical : élargissement des horaires d'ouverture des commerces, extension du nombre d'heures supplémentaires prestées sans motif ni information de la délégation syndicale ou de l'inspection sociale ¹¹, extension du travail des étudiants, dérogation à l'interdiction de mettre du personnel à disposition, ou encore possibilité de conclure des contrats à durée déterminée (CDD) successifs sans que cela conduise à leur transformation en contrats à durée indéterminée (CDI) » (Faniel, Sägerser, 2020:22).

Parallèlement, la crise sanitaire produit différents effets susceptibles d'appuyer à terme les revendications salariales des syndicats. *Primo*, dans les soins de santé et, plus largement, dans d'autres secteurs se révélant essentiels, il apparaît que de nombreux travailleurs (et particulièrement de nombreuses travailleuses) effectuent un travail crucial mais largement invisibilisé et faiblement rémunéré. *Secundo*, durant le confinement

du printemps 2020, de nombreux acteurs de la société civile belge s'expriment par différents canaux pour penser « le monde d'après » la pandémie ; ces analyses portent notamment sur les inégalités sociales et salariales (Biard *et al.*, 2020). *Tertio*, à la forte contraction du produit intérieur brut (-5,7 % en 2020) succède une reprise économique qui, si elle ne touche pas tous les secteurs d'activité, permet en tout cas à certains d'entre eux de renouer rapidement et largement avec les bénéfiques. *Quarto*, poussés par la nécessité de gérer la situation découlant de la pandémie, et profitant du relâchement de la discipline budgétaire décidé au niveau européen, sept partis politiques parviennent à un accord au début de l'automne 2020 pour former un gouvernement fédéral majoritaire, sous la houlette du libéral flamand Alexander De Croo : aux deux partis libéraux et aux chrétiens-démocrates flamands se joignent les deux partis socialistes et les deux formations écologistes.

L'accord de gouvernement conclu par ces partis déçoit cependant les espoirs des syndicats. La loi de 1996 telle que revue en 2017 n'est évoquée que de manière allusive, et il est clair que les trois partis qui ont porté la réforme de 2017 sont parvenus à imposer à leurs quatre nouveaux partenaires de ne pas revoir le cadre légal de la concertation sociale (Sägerser, 2020:62).

Au moment de négocier un projet d'AIP pour les années 2021-2022, les syndicats risquent de se heurter une nouvelle fois au mode de calcul de la marge salariale disponible qu'ils dénoncent depuis près de quatre ans. Ils estiment pourtant que la marge salariale a été calculée de façon trop restrictive pour

11. Celles-ci passent de 120 à 220 par an dans les secteurs considérés comme essentiels.

les années 2019-2020 et que, si l'on tient compte de la productivité, il n'y a pas en Belgique de « handicap salarial historique » (voir *supra*). Ils en concluent qu'il devrait y avoir une marge de négociation (Conter, Faniel, 2021:30). Le secrétariat du CCE rencontre quelques difficultés à établir son rapport, la crise sanitaire ayant compliqué sa tâche de prévision de l'évolution du coût salarial dans les pays voisins. Toutefois, cet exercice débouche finalement sur une marge réduite (+0,4 %), qui ne permet pas d'établir de véritables négociations sur la norme salariale.

Dès le mois de février 2021, plusieurs actions sont organisées par la CSC et la FGTB, dont une journée ponctuée de grèves le 29 mars, pour réclamer qu'il soit dérogé à la loi de 1996 telle que revue en 2017 : les syndicats demandent notamment que la norme salariale soit seulement indicative et que, dans les négociations sectorielles qui suivent, les secteurs qui le peuvent soient autorisés à négocier des hausses de salaire plus conséquentes. Les fédérations d'employeurs refusent catégoriquement cette perspective, estimant que la situation économique ne le permet pas, que l'indexation automatique des salaires va conduire à une hausse du coût salarial total de +3,2 %, compte tenu du coût de l'indexation (+2,8 %) ; selon elles, une telle dérogation à la loi affaiblirait la compétitivité des entreprises belges et provoquerait en conséquence des faillites et des pertes d'emploi. Faute d'accord, et malgré plusieurs reports des échéances, le gouvernement finit par fixer lui-même la norme salariale à +0,4 % pour tous les secteurs, norme complétée d'une possible prime unique faiblement imposée

de 500 euros maximum en 2021, à négocier dans les secteurs qui ont connu de bons résultats durant la crise ¹².

Les interlocuteurs sociaux poursuivent néanmoins leurs négociations sur d'autres sujets et, après une médiation du gouvernement, parviennent le 8 juin – soit quatre à cinq mois plus tard que d'ordinaire – à un projet d'accord social, qui n'est pas qualifié d'AIP. Ce texte est ratifié par toutes les parties, y compris – mais à une très courte majorité – par les instances de la FGTB. Ce projet prévoit notamment un relèvement en plusieurs phases du salaire minimum (en partie financé par le gouvernement) et la généralisation à tous les secteurs, jusqu'à la fin de 2022, des 220 heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées sans récupération ni sursalaire, avec exonération de cotisations sociales et d'impôt.

Une revendication qui demeure

Ces tensions entre interlocuteurs sociaux au niveau interprofessionnel ne sont pas sans conséquences sur les syndicats. À la CSC comme à la FGTB, les centrales professionnelles donnent mandat aux négociateurs interprofessionnels puis, à l'échelon suivant, mènent les négociations sectorielles – avant que leurs représentants régionaux fassent de même au niveau des entreprises. Dans les deux grandes organisations, l'enlisement des négociations a conduit à une fiévreuse tentative de reprise en main du processus de négociation, quitte à ne pas aboutir à un accord au niveau interprofessionnel et à démarrer sans plus attendre les négociations sectorielles dans l'hypothèse où aucune norme salariale ne

12. Il semble cependant que ce critère n'ait guère été retenu et que de nombreuses entreprises aient octroyé une telle prime.

serait déterminée¹³. Si tel n'a pas été le cas, cette situation souligne, malgré tout, la difficulté à conclure des AIP et la perte progressive de légitimité des négociateurs syndicaux au niveau interprofessionnel. Elle a également ouvert la voie à une possible décentralisation des relations sociales, encouragée par l'Union européenne et par une partie du monde patronal, mais celle-ci ne s'est pas véritablement concrétisée. D'une certaine manière, l'établissement d'une norme salariale au niveau interprofessionnel qui ne peut être dépassée par les négociateurs des échelons inférieurs – mais qui ne garantit pas aux travailleurs que leurs salaires augmenteront jusqu'au niveau de cette norme puisqu'elle constitue un plafond et non un plancher – favorise, du côté patronal, la volonté de certaines fédérations de maintenir une négociation plus centralisée.

Si l'accord du 8 juin 2021 a permis d'assurer la survie de la concertation sociale interprofessionnelle, l'absence de compromis sur la norme salariale ne garantit toutefois pas la paix sociale. La FGTB et la CSC ont depuis entrepris des actions (rassemblements, manifestations avec dépôt de préavis de grève, pétition avec demande d'audition au Parlement fédéral...) pour réclamer une révision de la loi de 1996, à tout le moins dans sa version actuelle. L'objectif est de conduire à un calcul plus large de la norme salariale, voire de rendre son application seulement indicative, de manière à garantir une meilleure liberté de négociation pour les secteurs où la situation offre davantage de marge de manœuvre.

Ce combat syndical ne paraît pas simple à remporter. Outre que le rapport de forces

est globalement défavorable aux syndicats depuis plusieurs décennies, la pandémie et ses implications n'ont pas joué l'effet de levier espéré pour rendre de la marge à la négociation salariale, que ce soit au niveau interprofessionnel ou sectoriel. Le retour au pouvoir des partis socialistes et écologistes n'a pas non plus permis d'obtenir une révision du cadre légal contesté. Dans ce contexte, certains dirigeants syndicaux ont fait observer la contradiction entre les revalorisations salariales octroyées aux soignants, particulièrement légitimes au vu du contexte sanitaire, et le blocage des salaires des autres travailleurs parfois tout aussi essentiels.

En ce début d'année, un autre facteur est venu s'ajouter. Le mouvement de reprise voire de surchauffe économique que la Belgique connaît comme de nombreux autres pays, qui se traduit notamment par une forte hausse de la demande d'énergie, engendre une inflation qui, en janvier 2022, a atteint des niveaux sans précédent depuis 40 ans. En vertu du mécanisme d'indexation automatique, les salaires augmenteront donc davantage que le CCE ne l'avait prévu un an auparavant. S'il ne s'agit que d'une mesure de rattrapage de la perte de pouvoir d'achat occasionnée par l'inflation, elle influence cependant les calculs à venir. Les syndicats ont déjà annoncé que si le cadre légal restait inchangé, et à moins que des hausses de salaires conséquentes interviennent d'ici là en Allemagne, en France et aux Pays-Bas, la marge salariale disponible serait nulle, rendant impossible la négociation interprofessionnelle censée débiter à la fin de cette année¹⁴. Pour leur part, les organisations patronales ont répliqué qu'un changement de la loi

13. Fait exceptionnel, les présidents des centrales professionnelles de la FGTB et de la CSC ont signé, ensemble, une lettre ouverte en ce sens, diffusée le 5 mai 2021.

14. Le rapport intermédiaire publié au début de cette année par le CCE estime que le coût salarial

était exclu, ou que s'il devait intervenir, l'indexation automatique des salaires – mécanisme auquel sont farouchement attachés les syndicats – devrait être abolie. Selon les fédérations d'employeurs, il en va de la compétitivité des entreprises belges face aux autres pays.

Enfin, le 15 février 2022, le gouvernement fédéral est parvenu à un accord sur plusieurs éléments importants relatifs au droit du travail. En vue notamment de favoriser le développement de l'e-commerce, le travail de nuit sera assoupli entre 20 heures et minuit. Et, dans l'objectif affirmé de favoriser la conciliation entre vie privée et vie professionnelle et de s'inscrire dans les évolutions que la situation de pandémie (marquée par des périodes de confinement ou de télétravail) a amplifiées, ainsi que dans le but proclamé de relever le taux d'emploi, différentes formules permettront de prester la durée hebdomadaire du travail (fixée actuellement à 38 heures, hors heures supplémentaires autorisées ¹⁵) sur quatre jours au lieu de cinq ou d'alterner des semaines plus longues avec d'autres plus courtes. Tandis que les organisations patronales ont annoncé que ces mesures de flexibilité n'allaient pas assez loin à leurs yeux, les syndicats ont dénoncé un accord qui fait revenir par la fenêtre ce à quoi ils avaient réussi à fermer

la porte en juin 2021 au sein de la concertation sociale, et qui en modifie profondément les règles actuelles (désormais, un accord d'entreprise modifiant le régime de travail au sein de celle-ci pourra être approuvé par une seule organisation syndicale, fût-elle minoritaire ¹⁶). Selon les termes du président de la FGTB, cet accord constitue un « coup de couteau assassin dans la revendication de la réduction collective du temps de travail », et il risque d'aller à l'encontre de l'objectif proclamé par la coalition de relever le taux d'emploi : « Si on veut augmenter le taux d'emploi, il faut augmenter la qualité de l'emploi, et donc mieux les rémunérer. Or la loi de 1996 va continuer à bloquer les salaires en 2023 et 2024. »

Conclusion

La concertation sociale interprofessionnelle connaît en Belgique d'importantes difficultés depuis une décennie. La négociation salariale est au cœur des tensions, sans toutefois en être le seul objet. Les efforts des travailleurs durant la pandémie, de même que le retour au pouvoir des partis socialistes et écologistes au sein d'une large coalition, ont pu laisser croire aux syndicats qu'ils pourraient obtenir une révision du cadre légal imposé

belge s'établirait 1,2 % au-dessus de celui des trois pays de référence, ce qui empêcherait toute progression des salaires belges au cours des deux prochaines années. Cette perspective est inacceptable pour les syndicats alors que la croissance cumulée pour 2023 et 2024 serait de 4 %.

15. Depuis 2017, les travailleurs peuvent prester 100 heures supplémentaires par an (avec un sursalaire de 50 % ou de 100 % le week-end), mais la durée maximale de travail ne peut dépasser 11 heures par jour et 50 heures par semaine. Une CCT sectorielle permet de porter ce quota à 360 heures par an. Suite aux discussions sur l'AIP 2019-2020, la CCT n° 129 du 23 avril 2019 a porté ce quota de 100 à 120 heures. Dans le contexte de crise sanitaire, 100 heures supplémentaires (sans sursalaire) ont été ajoutées dans un premier temps pour les travailleurs des secteurs dits « essentiels », avant que la disposition soit étendue par l'accord du 8 juin 2021 à l'ensemble des travailleurs pour les années 2021 et 2022. Pour cette dernière année, le nombre d'heures supplémentaires volontaires est donc de 220 heures, sauf CCT sectorielle particulière.
16. Actuellement, une CCT d'entreprise peut être valablement conclue par un seul syndicat, sauf, par exemple, si elle implique l'introduction de nouveaux régimes de travail dans l'entreprise ; l'approbation par tous les syndicats présents dans celle-ci (au sein de la délégation syndicale) est alors requise. Le gouvernement devra donc vraisemblablement faire modifier l'article 6 de la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises.

en 2017 par le gouvernement de centre-droit et dont les effets sont de corseter la négociation salariale. Ces espoirs ont cependant été déçus, tandis que les revendications de flexibilité accrue émises par les organisations patronales viennent de recevoir une nouvelle réponse, au moins partielle, de la part du gouvernement. Qui plus est, l'inflation particulièrement élevée que le pays connaît à l'heure actuelle, si elle est partiellement amortie pour les travailleurs grâce au mécanisme d'indexation automatique des salaires, pèse sur les dépenses salariales et devrait, à moyen terme, brider encore un peu plus la négociation bisannuelle 2023-2024.

Ces circonstances conduisent à un « monde d'après » encore plus douloureux pour les syndicats que la situation qui prévalait avant la pandémie. Reste à voir s'ils choisiront ou non d'amplifier la voie de la mobilisation dans laquelle ils se sont quelque peu engagés au cours des derniers mois, si les vagues successives de la pandémie leur permettront d'organiser à nouveau des actions d'envergure, et si celles-ci pourront inverser un rapport de forces qui leur paraît assez défavorable pour l'instant, malgré un retour au pouvoir des partis politiques dont ils sont pourtant les plus proches. Si la concertation sociale interprofessionnelle devait s'enliser de manière plus prononcée, il n'est pas exclu que les tensions s'expriment alors davantage au niveau des secteurs, en ordre dispersé, parfois sous la forme de conflits ouverts. Tant la paix sociale que la cohésion interne des acteurs de la concertation sociale seraient alors d'autant plus menacées.

Sources :

Arcq É., Capron M., Léonard É., Reman P. (2010), *Dynamiques de la concertation sociale*, Bruxelles, CRISP.

Biard B., Govaert S., Lefebvre V. (2020), « Penser l'après-corona. Les interventions de la société civile durant la période de confinement causée par la pandémie de Covid-19 (mars-mai 2020) », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n° 2457-2458, <https://doi.org/10.3917/cris.2457.0005>

Conter B., Faniel J. (2016), « La conflictualité sociale interprofessionnelle en 2015 », in Gracos I. (dir.), « Grèves et conflictualité sociale en 2015 », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n° 2291-2292, p. 14-32, <https://doi.org/10.3917/cris.2291.0005>.

Conter B., Faniel J. (2018), « La conflictualité sociale interprofessionnelle en 2017 », in Gracos I. (dir.), « Grèves et conflictualité sociale en 2017 », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n° 2383-2384, p. 12-25, <https://doi.org/10.3917/cris.2383.0005>.

Conter B., Faniel J. (2020), « La norme salariale au cœur de la conflictualité sociale interprofessionnelle en 2019 », in Gracos I. (dir.), « Grèves et conflictualité sociale en 2019, vol. I. Concertation interprofessionnelle et fonctions collectives de l'État sous tension », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n° 2473-2474, p. 17-38, <https://doi.org/10.3917/cris.2473.0007>.

Conter B., Faniel J. (2021), « Négocier dans l'incertitude de la pandémie. La conflictualité sociale interprofessionnelle en 2020 », in Gracos I. (dir.), « Grèves et conflictualité sociale en 2020, vol. I, Concertation et mobilisation aux niveaux interprofessionnel et sectoriel », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n° 2511-2512, p. 18-32, <https://doi.org/10.3917/cris.2511.0007>.

Faniel J. (2007), « Belgique : le système d'assurance-chômage : un particularisme en sursis ? », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 108, septembre, p. 15-25, <https://bit.ly/37uogH2>.

Faniel J. (2018), « Belgique : vers un nouveau cycle d'accords interprofessionnels ? », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 163, septembre, p. 17-26, <https://bit.ly/3CIIIGY9>.

Faniel J., Sägesser C. (2020), « La Belgique entre crise politique et crise sanitaire (mars-mai 2020) », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n° 2447, <https://doi.org/10.3917/cris.2447.0005>.

Sägesser C. (2020), « La formation du gouvernement De Croo (mai 2019-octobre 2020) », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n° 2471-2472, <https://doi.org/10.3917/cris.2471.0005>.

Autriche

Les négociations salariales de l'automne 2021, entre offensive syndicale et affaiblissement de la coordination entre branches

Kevin GUILLAS-CAVAN¹

La vigueur des négociations collectives de branche sur les salaires qui ont lieu chaque année à l'automne a étonné tous les observateurs, y compris l'Arbeiterkammer (AK, Chambre des travailleurs) elle-même. Quoiqu'elle ne participe pas à la négociation des accords de branche, qui est un monopole syndical, l'AK est traditionnellement le lieu où s'élaborent, sinon les revendications, du moins les argumentaires syndicaux. Or, cette année, l'AK n'a publié aucune étude sur la question des salaires. De même, la question du niveau général des salaires n'est pratiquement jamais évoquée dans ses différentes prises de position publiques².

Pour l'année 2021, la hausse des salaires atteint 3 %, tous secteurs confondus, soit plus que l'inflation, estimée quant à elle à 2,8 % par la Banque nationale d'Autriche. Cette hausse des salaires peut sembler mesurée ; elle est cependant notable car, pour la première fois depuis 20 ans, elle est supérieure à l'inflation, de sorte que 2021 marque, malgré la crise persistante liée à la pandémie de Covid-19, une rupture notable avec un système de négociation salariale austéritaire.

Cette rupture est d'autant plus nette que la hausse des salaires dans la branche du commerce³ qui, jusqu'ici, faisait figure d'exception en étant supérieure

1. Chercheur à l'Ires.

2. Les différentes prises de position de l'AK évoquent principalement les accords de branche sur les salaires pour dénoncer leur non-respect. À côté de ces prises de position liées à des cas qui ont récemment défrayé la chronique dans les secteurs du nettoyage et de l'intérim, le terme d'accord salarial de branche est employé dans des communiqués revendiquant la mise en place d'emplois publics et d'utilité publique rémunérés au niveau prévu par les accords de branche pour les chômeurs de longue durée. Seul un communiqué de presse contient des revendications salariales précises, mais qui ne concernent que le secteur du nettoyage.

3. En 2020, la branche du commerce emploie 501867 salarié-es, dont 378204 employé-es et 102103 ouvriers et ouvrières de la logistique qui sont réparti-es dans 33434 entreprises. Ces deux catégories de main-d'œuvre sont couvertes par des accords différents, négociés par des fédérations syndicales distinctes. Dans la suite et conformément à la pratique autrichienne, quand nous faisons référence à l'accord de la branche du commerce, il s'agit de l'accord de branche des employé-es du commerce qui sert de référence aux autres branches à dominante

à l'inflation, est cette année particulièrement faible (2,55 %). Une partie des branches à dominante employée qui, d'ordinaire, prennent celle-ci comme référence, ne l'ont pas fait cette année, ce qui pourrait remettre en cause la très forte coordination des négociations salariales autrichiennes. Quoiqu'affaiblie de longue date, celle-ci se maintenait (Pernicka *et al.*, 2021), mais selon des modalités organisant la déflation salariale dans la plupart des secteurs (Pernicka, Hefler, 2015).

Cet article présente tout d'abord le fonctionnement des négociations salariales autrichiennes qui ont lieu uniquement au niveau des branches mais de manière coordonnée, ou, plus précisément, séquencée. Il revient ensuite sur le contexte actuel, marqué par une très forte reprise économique engendrant des tensions sur l'emploi et une très forte incertitude sur le niveau d'inflation. Ces deux éléments ont contribué à modifier le rapport de forces en faveur des syndicats, mais aussi à raidir leurs positions. Enfin, il présente les évolutions salariales dans les deux grandes branches, traditionnellement prises pour référence lors des négociations sectorielles, et analyse les conséquences de leur divergence : l'offensive syndicale dans la métallurgie, marquée par une vague de grèves,

la première depuis 2012, a permis de réaffirmer à la fois le rôle dirigeant de cette branche, mais aussi son unité qui était remise en cause par le patronat. En revanche, la faiblesse syndicale dans la branche du commerce a conduit certaines branches qui la prenaient jusqu'ici comme référence à l'ignorer, comme celle du transport. Si cela a permis d'importants gains salariaux, cette stratégie fait courir le risque d'un affaiblissement de la solidarité syndicale interbranches.

Un système de négociation salariale hautement coordonné, mais une déflation salariale continue

Dans la typologie de l'OCDE (OCDE, 2019:86), l'Autriche est caractérisée comme un « système de négociations collectives décentralisé organisé et coordonné »⁴. Il est décentralisé au sens où la négociation d'entreprise dispose de larges marges de manœuvre, mais organisé car elles sont encadrées par les conventions de branche, qui sont elles-mêmes fortement coordonnées entre elles. Les branches négocient de manière autonome sur le plan formel, au sens où les accords nationaux interprofessionnels sont rares (*Generalkollektivvertrag* ou contrat collectif général dans la terminologie

employée. La branche du commerce comprend 21 secteurs, correspondant à autant de fédérations patronales.

4. Dans la même catégorie que l'Autriche, l'OCDE place aussi le Danemark, la Norvège, la Suède, les Pays-Bas et l'Allemagne ainsi que la Finlande depuis 2015. L'OCDE distingue en outre les systèmes peu centralisés et essentiellement coordonnés (France, Italie, Espagne entre autres) où les négociations de branche prédominent (encore) mais sans coordination forte, les systèmes essentiellement centralisés et coordonnés où les dérogations au niveau de l'entreprise sont limitées (Belgique et Finlande entre autres), les systèmes fortement décentralisés où la négociation collective a essentiellement lieu au niveau de l'entreprise, mais où il existe une forme de coordination des négociations d'une entreprise à l'autre (par exemple l'Australie et Japon avec son système du *shunto*), enfin les systèmes fortement décentralisés où les négociations ont lieu exclusivement au niveau de l'entreprise, sans coordination et sans influence du gouvernement (ou une influence très limitée) (Canada, États-Unis, Pologne, République tchèque, Royaume-Uni).

AUTRICHE

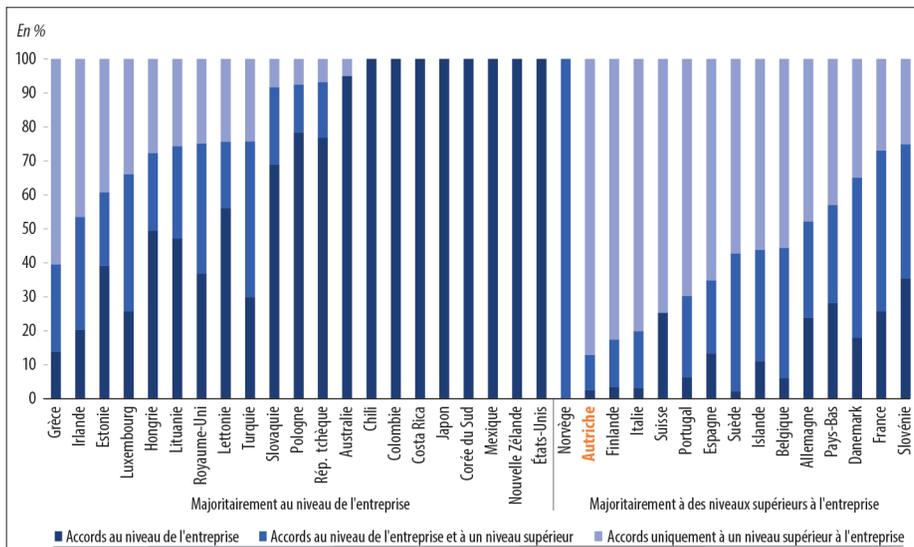
autrichienne) ⁵ ; en pratique, les fédérations syndicales et patronales de branche se coordonnent entre elles et reconnaissent un rôle dirigeant à la métallurgie puis, dans une moindre mesure, au commerce pour les branches de services à dominante employée.

Régulation des salaires par la branche : un système prédominant mais menacé

Quoique la négociation d'accords d'entreprise soit possible, la régulation des conditions d'emploi se fait presque

exclusivement au niveau de la branche, ce qui distingue l'Autriche de l'Allemagne comme de la France (graphique 1). Les accords d'entreprise y sont très rares et soumis au principe de faveur par rapport aux normes conventionnelles de branche. Dans la pratique, ils demeurent en outre largement limités aux cas de crise. Ce n'est que dans ces cas que les conventions de branche peuvent permettre aux accords d'entreprise de déroger de manière temporaire aux accords de branche et d'être moins avantageux (OECD, 2019:56-57).

Graphique 1. Taux de couverture par un accord collectif des salarié·es * dans les pays de l'OCDE en 2013 **



* Salarié·es du secteur privé. Salarié·es du public inclus pour l'Australie.

** Statistiques exploitant la troisième vague de l'European Company Survey pour les pays européens, le Structure of Earnings Survey 2014 pour la Norvège et la Suisse, le Workplace Agreements Database pour l'Australie, les données administratives du département du travail du ministère du Travail du Chili, le Bargaining Trends & Employment Law Update 2015/2016 pour la Nouvelle-Zélande et des questionnaires de l'OCDE pour la Colombie, la Corée du Sud, le Costa-Rica, le Japon, le Mexique et les États-Unis.

Note de lecture : En Autriche, 2,52 % des salarié·es sont uniquement couverts par un ou des accords d'entreprise, 87,1 % ne sont couverts que par des accords de branche et 10,4 % sont couverts à la fois par des accords de branche et d'entreprise.

Source : OECD (2019:56).

5. Avant la pandémie de Covid-19, le dernier accord de ce type datait de 1969 et portait sur l'instauration de la semaine de 40 heures. Les dispositions relatives à l'organisation du travail pendant la pandémie ont été réglées par divers contrats collectifs généraux.

Les négociations des différentes branches sont cadencées, de sorte que traditionnellement, celles du secteur privé s'alignent sur les négociations de l'industrie manufacturière, et notamment de la métallurgie, qui est à la fois la branche où les gains de productivité sont les plus élevés et la plus exportatrice mais aussi la plus exposée à la concurrence internationale. Si les négociations commençaient dans d'autres secteurs plus protégés, de fortes hausses ayant des effets inflationnistes conduiraient la métallurgie à demander des hausses au moins égales, mais qui pourraient être supérieures aux gains de productivité et donc menacer la compétitivité des entreprises de la branche (Pernicka *et al.*, 2021). Cette coordination assure de longue date que l'ensemble des salaires progresse de manière relativement similaire en Autriche (voir *infra*).

Contrairement à l'Allemagne où le taux de couverture conventionnelle a fortement chuté ⁶, il est en Autriche proche de 100 % du fait de l'obligation pour l'ensemble des entreprises d'adhérer à la Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ, Chambre économique autrichienne) ⁷. Celle-ci constitue le vis-à-vis patronal de l'AK, à la différence qu'elle négocie et signe les accords à la place de l'Industriellenvereinigung (IV, Association industrielle). Cette organisation patronale à adhésion volontaire n'est pas considérée comme représentative car regroupant essentiellement le patronat des grandes entreprises. Dans le système autrichien, l'AK et la WKÖ peuvent se voir reconnaître un droit à la négociation en

l'absence d'association à adhésion volontaire indépendante de la partie adverse. Si les négociations se faisaient entre organisations à adhésion volontaire, Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB, Confédération autrichienne des syndicats) et IV, le taux de couverture chuterait d'un coup (Guillas-Cavan, 2017). Le Freiheitliche Partei Österreichs (FPÖ, Parti de la liberté d'Autriche), le parti d'extrême-droite, en a fait un de ses objectifs affichés (encadré 1).

Remise en cause de la « communauté de négociation » et déflation salariale

Ce modèle de coordination s'est mis en place progressivement et stabilisé au cours des années 1970-1980. Il n'en est pas moins remis en cause depuis une quinzaine d'années, par certains gouvernements d'abord, par une partie du patronat ensuite, mais aussi, de plus en plus, par une partie des fédérations syndicales.

Traditionnellement, les négociations salariales ont lieu à l'automne et commencent par la métallurgie. Le montant des augmentations négocié dans la branche sert alors de plafond pour les négociations des autres branches. Latent jusqu'alors, le rôle dirigeant de la métallurgie (*Lohnführerschaft*) s'est entièrement imposé dans les années 1980, quand le système de négociation collective dans son ensemble s'est mis à viser une politique de modération salariale et de soutien aux exportations (Traxler, 2001).

L'acceptation par les autres branches du rôle dirigeant de la métallurgie qui a un effet modérateur sur leurs évolutions salariales tient aussi au partage

6. 46 % des salariés des anciens *Länder* de l'Ouest et 34 % sur le territoire de l'ex-RDA en 2019 (Kahmann, 2021:7).

7. Dans le secteur public, la Gewerkschaft öffentlicher Dienst (GÖD, fédération syndicale du service public) négocie directement avec le gouvernement selon d'autres critères et sans référence (du moins explicite) aux négociations du secteur privé.

Encadré 1

Le FPÖ contre le système des chambres

L'hypothèse de la fin de l'obligation d'adhérer à la *Wirtschaftskammer Österreich* (WKÖ) pour l'ensemble des entreprises du pays n'est pas exclue.

En effet, par deux fois, le gouvernement autrichien a tenté de remettre en cause l'adhésion obligatoire à la WKÖ. L'abolition de cette obligation constitue en effet le cheval de bataille du *Freiheitliche Partei Österreichs* (FPÖ), le parti d'extrême-droite qui participe au gouvernement de 2000 à 2006 ¹ puis de 2017 à 2019 en coalition avec l'*Österreichische Volkspartei* (ÖVP, Parti populaire autrichien).

En 2003, la coalition ÖVP-FPÖ tente d'imposer une réforme des retraites en force, sans consulter l'AK et la WKÖ ; elle annonce aussi sa volonté de réformer le système des chambres. C'est l'importance de la mobilisation syndicale qui fait reculer le gouvernement (Dufour, 2003). Le pays enregistre alors plus de 10,5 millions d'heures de grève, soit 3 heures 16 par salarié·e contre moins de deux minutes (sic !) durant la décennie précédente (Guillas-Cavan, 2017).

De même, en 2017, le FPÖ fait campagne pour abolir l'obligation d'adhésion aux deux chambres et pèse lourdement lors des négociations avec l'ÖVP pour que cette mesure figure dans le contrat du gouvernement, comptant sur la sensibilité plus libérale que conservatrice du nouveau chancelier issu de l'ÖVP, Sebastian Kurz.

En dépit de cet alignement, en apparence favorable au FPÖ, la mesure ne figure pas dans le contrat de gouvernement. Celui-ci prévoit cependant que les chambres ont jusqu'à 2018 pour proposer une réforme de leurs statuts et des cotisations qui les financent, sans quoi le gouvernement reprendra la main et leur imposera une réforme aux contours non définis, suscitant l'inquiétude des partenaires sociaux ². Les chambres ne parvenant pas à un accord, le risque est grand que le gouvernement attaque l'obligation d'adhésion. Le scandale judiciaire de grande ampleur qui conduit à la chute du gouvernement après une longue crise en 2018 repousse toutefois ce risque. Le nouveau gouvernement issu des élections de 2018 rassemble l'ÖVP et les Verts qui sont partisans du système des chambres.

1. Pour être précis, de 2000 à 2003, le FPÖ participe au gouvernement avec l'ÖVP, puis de 2003 à 2006, c'est une scission du FPÖ, le *Bündnis Zukunft Österreichs* (BZÖ, Alliance pour l'avenir de l'Autriche) qui demeure dans la coalition.

2. Si ce terme fait débat en France, il a valeur constitutionnelle en Autriche. La Constitution qualifie ainsi l'ÖGB, l'IV, l'AK et la WKÖ dont les rôles respectifs sont précisément définis.

extrêmement genré de l'emploi en Autriche. Les branches à dominante employée, à commencer par celle du commerce, sont très majoritairement féminines et le salaire des femmes, très souvent à temps partiel, demeure conçu

comme un revenu d'appoint au salaire masculin. Nourrie d'une vision conservatrice du couple, associant un homme ouvrier à plein temps à une femme travaillant à temps partiel dans les services une fois que les enfants sont en âge d'aller

à l'école, cette coordination austéritaire a en outre contribué à accroître les écarts de salaires entre femmes et hommes (Adam, 2019), qui sont désormais parmi les plus hauts d'Europe (19,9 % pour le salaire horaire moyen contre 14,1 % en moyenne dans l'Union européenne et 16,5 % en France, selon Eurostat).

Dans les années 1970 et jusqu'aux années 1990, le pourcentage d'augmentation suit la « formule de Benya », du nom du président de la confédération syndicale ÖGB dans les années 1960 et 1970 (Mesch, 2015). Version autrichienne du compromis fordiste, elle prévoit que l'augmentation des salaires doit être égale à la somme de l'inflation et des gains de productivité. En acceptant d'appliquer cette formule, l'ÖGB renonce à toute augmentation de la part des salaires dans la valeur ajoutée par la voie conventionnelle et limite ses exigences quand le rapport de forces syndical ou lié au marché du travail pourrait lui permettre d'exiger des augmentations plus importantes. Dans les années 1970, cette formule s'applique à l'ensemble des branches. Dans les années 1980, elle est réduite à la métallurgie sur laquelle les autres branches s'alignent quels que soient leurs gains de productivité propres.

Dans la métallurgie, la négociation regroupe autour de la table une multitude

d'acteurs institutionnels (Pernicka *et al.*, 2021). Du côté syndical, la négociation est menée conjointement par le Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA, syndicat des employés du secteur privé) et le Gewerkschaft der Metall- und Bergarbeiter (GMB, syndicat des ouvriers de la métallurgie et des mines), devenu le Produktionsgewerkschaft (PRO-GE, syndicat de l'industrie) à la suite de plusieurs fusions ⁸. Du côté patronal, la négociation réunit six fédérations patronales au sein de la WKÖ : la fédération des industries métallurgiques non ferreuses (NE-Metalle), la fédération de l'industrie automobile, celle de la sidérurgie, celle des machines et des biens manufacturés métalliques, ainsi que la fédération des entreprises d'approvisionnement de gaz et de chaleur ⁹.

Cette « communauté de négociation » (*Verhandlungsgemeinschaft*) entre cependant en crise en 2001 quand les syndicats de l'industrie électrique et électronique quittent les négociations de la métallurgie dont ils faisaient partie au même titre que les six autres fédérations. Ces derniers, qui font aussi partie de PRO-GE pour les ouvriers et du GPA pour les employés, instaurent, avec la fédération patronale du secteur ¹⁰, un nouveau cycle de négociations : le cycle de printemps. De manière similaire au cycle

8. En 2000, avec le Gewerkschaft Textil, Bekleidung, Leder (TBL, syndicat du textile, du vêtement et du cuir), en 2006 lors de la grande vague de fusions qui a touché l'ensemble de l'ÖGB (voir *supra* pour plus de détails, Guillas-Cavan, 2017) avec le Gewerkschaft Agrar-Nahrung-Genuss (ANG, syndicat de l'agroalimentaire), puis en 2009 avec le Gewerkschaft der Chemiarbeiter (GdC, syndicat des ouvriers de la chimie).

9. Les entreprises d'approvisionnement de chaleur (ou de froid) correspondent aux entreprises gestionnaires de réseaux urbains de chauffage ou de climatisation, particulièrement développés en Autriche. Ces réseaux urbains de chauffage sont souvent liés à des unités de biomasse, de méthanisation ou à des centrales thermiques dont ils récupèrent la chaleur produite lors de la production d'électricité.

10. Par souci de clarté en français et pour éviter la confusion avec les fédérations syndicales, nous qualifions de « secteurs » les différentes industries correspondant à une fédération patronale (*Verband*) et de « branches » les regroupements de secteurs au niveau desquels sont traditionnellement signées les conventions collectives (*Kollektivvertrag*).

AUTRICHE

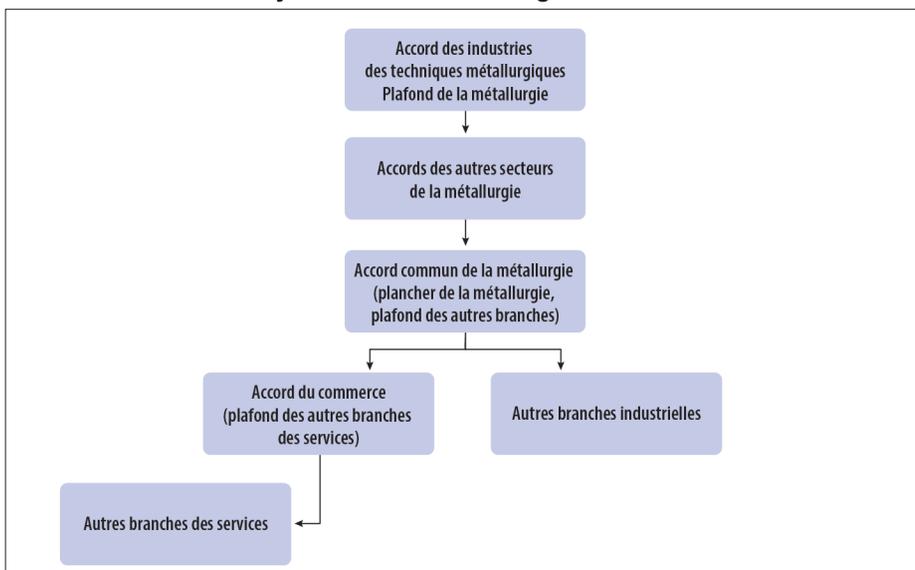
d'automne, celui-ci est cadencé. C'est l'industrie électrique et électronique qui commence la négociation et en donne le ton. Elle fixe *de facto* le plafond des augmentations dans les autres branches qui s'engagent dans ce cycle (notamment le secteur bancaire et financier, le bâtiment, la chimie, le bois, le textile, le cuir, les imprimeries, l'hôtellerie-restauration, la logistique hors transports).

Dix ans plus tard, en 2011, la « communauté de négociation » s'effondre entièrement quand la plus importante fédération patronale, celle de l'industrie des machines et des biens manufacturés métalliques, devenue entretemps la fédération des industries des techniques métallurgiques (Fachverband der metalltechnischen Industrie, FMTI ¹¹) quitte la négociation. Désormais, les négociations ont lieu entre le syndicat des employés du secteur privé, GPA,

et celui de l'industrie, PRO-GE, d'un côté et, de l'autre, les différentes fédérations patronales qui interviennent successivement, en commençant par la négociation avec la FMTI qui fixe le plafond pour les autres secteurs de la métallurgie.

Ce n'est que dans un second temps qu'un accord de branche, couvrant l'ensemble des secteurs de la métallurgie, est signé, mais celui-ci est de plus en plus fréquemment artificiel, reprenant largement l'accord le moins avantageux parmi l'ensemble des secteurs. L'accord commun qui sert alors de plafond pour les autres branches négociant à l'automne est le plancher des différents accords sectoriels au sein de la branche (Pernicka *et al.*, 2021). Au sein des services, l'accord du commerce sert lui-même de référence (plafond) aux autres branches (schéma 1). Ainsi, quoique

Schéma 1. Cycle d'automne des négociations de branche



Source : Représentation de l'auteur.

11. La FMTI regroupe depuis 2017 la Fachverband der Maschinen- und Metallwarenindustrie (FMMI, fédération de l'industrie des machines et des biens manufacturés métalliques) et la Fachverband der Gießereindustrie (fédération de la sidérurgie).

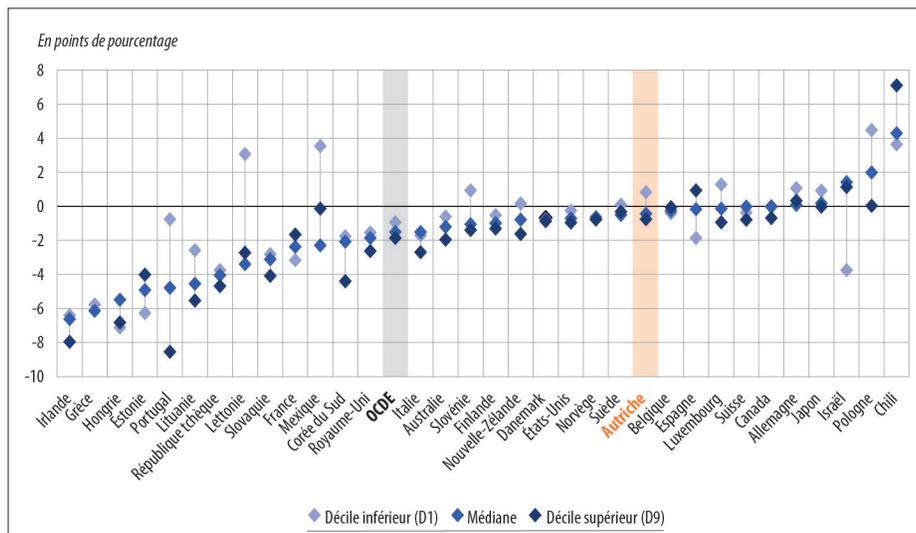
l'Autriche ait été en apparence relativement épargnée par la décentralisation de la régulation collective de l'emploi et des salaires qui s'effectue toujours à un niveau supérieur à l'entreprise, les branches se sont fragmentées de sorte que la part de l'emploi couvert par l'accord le plus avantageux s'est réduite.

Une reprise économique plus forte qu'attendue qui relance les revendications salariales

La reprise en 2021 est particulièrement forte en Autriche, principalement tirée par l'industrie manufacturière et le commerce ¹². Dès la fin du premier

semestre, le pays retrouve son niveau de production et d'emploi antérieur à la pandémie. L'ampleur de cette reprise réactive des tensions sur le marché du travail, latentes avant la pandémie. L'inflation liée à l'augmentation des prix de l'énergie et aux difficultés d'approvisionnement international s'est emballée à la fin de l'année, c'est-à-dire au beau milieu des négociations. L'incertitude sur les prévisions d'inflation au moment des négociations les a tendues. Cette conjoncture particulière peut expliquer l'inattendue vigueur des négociations salariales. Le différentiel de rapport de forces entre les branches de la métallurgie et du commerce peut en expliquer les résultats

Graphique 2. Évolutions salariales dans les pays de l'OCDE entre 2000-2007 et 2007-2016



Lecture : la médiane des évolutions salariales en Autriche entre 2007 et 2016 était de 0,44 point de pourcentage inférieure à la moyenne de la période 2000-2007.
Source : OCDE (2019:31).

12. L'Autriche a été particulièrement affectée par la crise économique liée à la pandémie de Covid-19 avec une baisse du PIB de 6,7 %, ce qui en fait un des pays les plus touchés. Cette récession dépasse de loin tout ce que le pays avait connu depuis la seconde guerre mondiale. Ainsi, la crise financière de 2009 ne s'était traduite « que » par un recul de 3,8 % du PIB. L'industrie manufacturière et le commerce avaient été relativement moins touchés, connaissant respectivement un recul de 5,6 % et de 4,2 % du PIB : « Corona-Krise führte 2020 zu historischem BIP-Einbruch in Österreich », *Der Standard*, 28. September 2021, <https://bit.ly/34ROt1k>.

AUTRICHE

divergents : les tensions sur le marché du travail sont en effet beaucoup plus fortes dans la branche de la métallurgie que dans le commerce.

Tensions croissantes sur le marché du travail et remise en cause de la déflation salariale

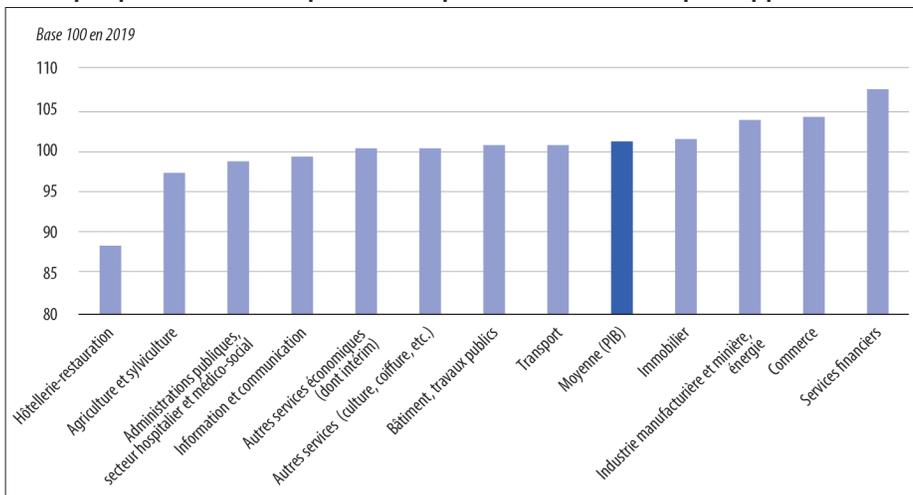
Comme la plupart des pays de l'OCDE, l'Autriche connaît un ralentissement des évolutions salariales après la crise de 2007 (graphique 2), malgré une vive croissance économique, accentuant encore la déflation salariale. Même en séparant la période en deux pour distinguer celle de la crise des dettes souveraines européennes (2009-2012) et celle de la reprise (2013-2016), les évolutions salariales demeurent atones. Entre les deux sous-périodes, la progression des salaires croît de moins d'un demi-point de pourcentage (OCDE, 2019:33).

La très forte reprise autrichienne fait ressurgir des tensions sur le marché du travail. À la fin de l'année 2021, le PIB

augmente de 1,1 % par rapport à 2019. Cette reprise est principalement tirée par le commerce et l'industrie manufacturière. Cette dernière retrouve son niveau d'avant-crise dès juin 2021 (graphique 3) ; à la fin de l'année, elle dépasse son niveau de 2019 de 3,7 % et atteint un niveau record en termes d'exportations (Fritzer *et al.*, 2021).

À l'inverse, la reprise est plus poussive dans l'hôtellerie-restauration. L'activité n'y atteint fin 2021 que 88,5 % de son niveau de 2019¹³. En 2021, la reprise dans la branche est principalement affectée par les limitations imposées par l'Allemagne aux voyages d'agrément en Autriche en février et mars, mais aussi par le confinement des *Länder* de Vienne, de Basse-Autriche et dans le Burgenland en avril, ainsi que par les multiples tergiversations sur les règles en vigueur pour l'accès aux restaurants jusqu'à l'obligation vaccinale pour tous les adultes, sauf contraindication médicale, votée le 26 novembre 2021 et qui entre en vigueur le 5 février 2022.

Graphique 3. Niveau de production par branche en 2021 par rapport à 2019



Source : Statistik Austria, Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen.

13. Il faut dire qu'en 2020, l'activité a reculé de 40 % dans le secteur : voir *Der Standard, ibid.*

Dans un pays où le taux de vaccination stagne aux alentours de 50 % à partir de juillet 2021¹⁴, le durcissement progressif des règles sanitaires, sans entraîner une hausse du nombre de vaccinés contrairement à ce qui s'est produit en France, pénalise fortement la consommation dans ce secteur.

Les tensions sur le marché du travail liées à l'ampleur de la reprise transforment le rapport de forces et nourrissent les hausses de salaires que l'on a pu observer dans le cycle d'automne. Le taux de chômage au sens du Bureau international du travail (BIT) passe ainsi de 8,4 à 4,7 % entre janvier et décembre 2021¹⁵. Selon le critère retenu par les partenaires sociaux pour définir un métier en tension (au moins 1,5 chômeur pour une place vacante), 66 métiers sont aujourd'hui dans cette situation sur l'ensemble du territoire fédéral, contre 45 en janvier 2021 et 21 en janvier 2019, auxquels s'ajoutent 60 autres métiers dans au moins un *Land*. Quasiment l'ensemble des 66 métiers en tension au niveau fédéral sont dans l'industrie ou dans le bâtiment et dans une moindre mesure dans le soin¹⁶.

Les tensions sont particulièrement fortes chez les apprenti·es, puisqu'il en manque près de 10 000 dans l'industrie¹⁷

et 2000 dans le commerce¹⁸. Quoique ce phénomène soit ancien et multifactoriel¹⁹, il s'amplifie fortement au cours des deux dernières années, dans un mouvement qui ressemble à la Grande démission étasunienne. Entre 2019 et 2021, le nombre de candidates et candidats à l'apprentissage est divisé par deux²⁰. Face à cet effondrement soudain, le gouvernement met en place en mars 2021 un « bonus apprenti·es » (Lehrlingsbonus) de 165 euros pour 25 000 des 92 000 apprenti·es que compte le pays, sans que cela n'enraye la baisse de candidatures à la rentrée de septembre.

Une estimation non consensuelle de l'inflation, source de conflictualité en 2021

De manière générale, les hausses de salaires en Autriche ont été inférieures à l'inflation ces dernières décennies, quelle que soit la mesure de l'inflation retenue (graphique 4). Les statistiques autrichiennes distinguent en effet trois modes de calcul de la hausse des prix, en référence à l'ensemble des biens (indice des prix à la consommation harmonisé) ou à des paniers plus restreints : le mini-panier, supposé représenter les achats hebdomadaires d'une famille type, et le micro-panier, censé représenter ses

14. « Der aktuelle Stand der Corona-Impfung », *Der Standard*, 7. März 2022, <https://bit.ly/3CMC9fi>.

15. Chiffres corrigés des variations saisonnières. Les données de l'Arbeitsmarktservice (Service du marché du travail, AMS ; l'équivalent autrichien de Pôle emploi) donnent à voir la même dynamique, quoique moins marquée. Le taux de chômage de l'AMS passe ainsi de 11,4 à 8,1 % sur la même période. Les chiffres de l'AMS sont toujours plus élevés que ceux du BIT car ils incorporent les personnes enregistrées à l'AMS mais n'ayant pas retrouvé d'emploi, qu'elles continuent à chercher activement un emploi ou non.

16. Les seules exceptions sont les métiers de comptable et d'expert-comptable, de technicien et d'ingénieur en traitement de données. Pour la liste complète, voir : <https://bit.ly/3u42Vfg>.

17. R. Bruckner, N. Dworak, « Warum Betriebe Ergreiferprämie für fähige Köpfe zahlen », *Der Standard*, 5. Februar 2022, p. 20, <https://bit.ly/36vEVtq>.

18. V. Kainrath, « Kampf um Lehrlinge: Wie es Jugendlichen in der Krise geht », *Der Standard*, 10. September 2021, <https://bit.ly/3L8XsuD>.

19. L'orientation apparaît notamment comme un problème, puisque plus de la moitié des candidatures se concentre sur trois professions au détriment des autres : B. Kasper, « Lehrstellen fehlen, nicht BewerberInnen », ÖGB, 30. März 2021, <https://bit.ly/3lip3HG>.

20. V. Kainrath, *op. cit.*

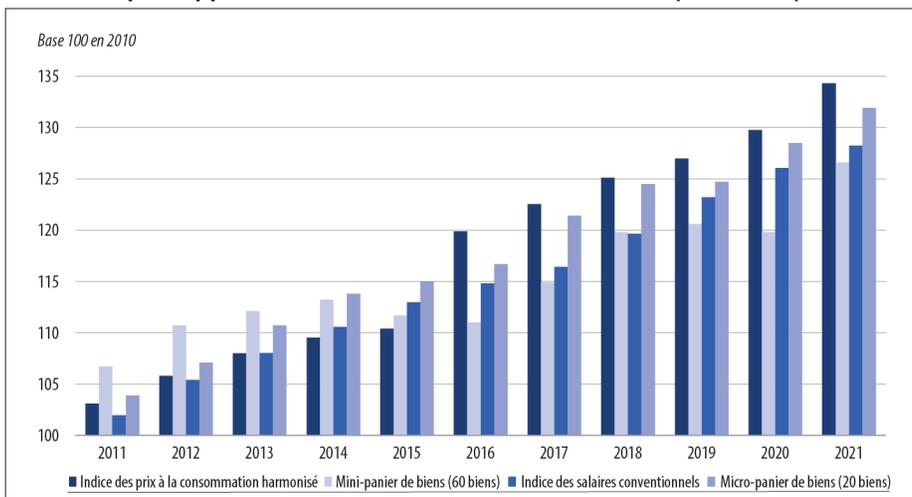
achats quotidiens. La mesure retenue ²¹ est au cœur des négociations annuelles qui fait l'objet d'un débat public toujours contradictoire mais qui, en 2021, vire au conflit et contribue à raidir les positions des organisations syndicales, du moins dans la métallurgie.

En 2021, l'inflation est donc finalement estimée officiellement à 2,8 %, estimation qui a fait l'objet d'un débat particulièrement vif (Perner, 2022). En effet, au début des négociations, celle-ci est estimée à 1,9 % par l'Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO, Institut autrichien pour la recherche économique), un centre de recherche indépendant qui fournit ordinairement les estimations qui servent de base de travail commune aux

organisations syndicales et à la WKÖ ²². De manière inhabituelle, les syndicats impliqués dans la négociation des accords de branche de la métallurgie réfutent l'estimation de 1,9 % établie par le WIFO, estimant que l'inflation serait d'au moins 3 %. Le WIFO critique fortement ce chiffre avant de remonter ses propres évaluations à 2,8 % alors que les négociations ont déjà commencé ²³. Dans le même temps, l'Institut für Höhere Studien (IHS, Institut des hautes études), un autre centre de recherche autonome dont les avis pèsent fortement dans les débats, remonte ses propres estimations à 2,3 % ²⁴.

L'importance de la variation et l'ampleur de l'incertitude tendent les négociations salariales qui sont bousculées par

Graphique 4. Évolution des salaires conventionnels par rapport à différentes mesures de l'inflation (2010-2021)



Source : Statistik Austria, calcul de l'auteur.

21. La valeur débattue est celle de l'inflation de l'année qui s'est pratiquement écoulée au moment où s'ouvrent les négociations (2021 dans le cadre de cet article) et non l'inflation anticipée de l'année suivante où s'appliqueront les accords.
22. L'AK, la WKÖ sont représentées au Conseil de surveillance de cet institut aux côtés de représentantes et représentants de l'État ainsi que de personnalités scientifiques.
23. A. Szigetvari, « Wer fürchtet die Lohn-Preis-Spirale ? », *Der Standard*, 13. November, p. 18, <https://www.pressreader.com/austria/der-standard/20211113/281758452532432>.
24. L. Ungerboeck, « Inflation bringt Metaller unter Erfolgsdruck », *Der Standard*, 21. Oktober, p. 21, <https://bit.ly/37DBb9l>.

l'emballement des prix. Dans le cadre du cycle d'automne (voir *supra*), les négociations s'ouvrent le 21 septembre 2021 avec la transmission par les organisations syndicales de leurs revendications pour l'ensemble de la branche de la métallurgie ; le 23 septembre, du fait du refus patronal désormais habituel de négocier un accord global, les organisations syndicales transmettent leurs revendications par secteur. Les négociations proprement dites commencent le 29 septembre dans le secteur des industries des techniques métallurgiques. À l'issue de cette première réunion débutent les négociations dans les autres secteurs qui ont lieu au cours de la première semaine d'octobre. Une fois le premier tour de négociations achevé dans l'ensemble des secteurs, le

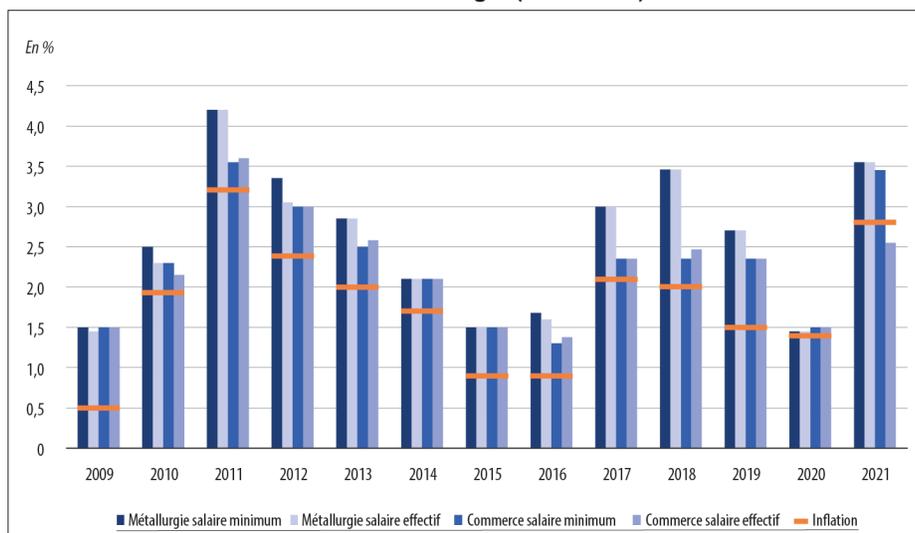
deuxième tour commence, dans le même ordre, jusqu'à ce qu'un accord soit trouvé.

Cette année, il aura fallu cinq tours pour aboutir à des accords. Les négociations durent donc jusqu'à la mi-novembre, empoisonnées par cette question de la mesure de l'inflation. Or, à la fin du mois d'octobre, les nouveaux chiffres de l'inflation tombent, celle-ci atteint 4 %. Cette accélération inquiète les organisations syndicales, les amenant à durcir leurs positions et à refuser un compromis à mi-chemin entre leurs revendications et celle du patronat ²⁵.

La divergence entre les branches de la métallurgie et du commerce

Alors que ces deux branches connaissent d'ordinaire des évolutions

Graphique 5. Évolutions salariales négociées en novembre par rapport à l'inflation de l'année dans les branches du commerce et de la métallurgie (2009-2021)



Note : Luise Ungerboeck, dont nous avons adapté le graphique, décale les hausses de salaires d'un an. Elle considère ainsi que les hausses négociées en 2021 sont les hausses de salaires de 2022, ce qui est logique, mais fausse la lecture puisque les négociations se font toujours en référence à l'inflation de l'année écoulée et non aux estimations de l'inflation pour l'année à venir.

Source : L. Ungerboeck, « Inflation bringt Metaller unter Erfolgsdruck », *Der Standard*, 21. Oktober 2021, p. 21, <https://bit.ly/37DBb9l>, reprise de l'auteur.

25. A. Szigetvari, *op. cit.*

salariales très proches et supérieures à l'inflation, contrairement à la moyenne des autres branches, les hausses de salaires effectifs (*Ist-Lohne*) de la branche du commerce sont pour la première fois inférieures à la hausse des prix (graphique 5).

Des augmentations salariales dans la métallurgie qui renforcent son rôle dirigeant et enrayerent la fragmentation de la branche

Du fait des divergences d'appréciation de l'inflation mentionnées ci-dessus, les positions initiales des syndicats et du patronat sont très éloignées. Les organisations syndicales demandent 4,5 % d'augmentation générale, tandis que le patronat propose 2,2 %²⁶. Le refus initial de ce dernier d'améliorer sa proposition conduit les organisations syndicales à durcir le ton.

Le 4 novembre, des grèves éclatent dans 50 entreprises de la branche à la suite des assemblées générales organisées par les conseils d'entreprise conformément à la décision prise lors de la réunion des présidents de conseil d'entreprise de la branche qui a eu lieu le 25 octobre 2021. Dès le 5 novembre, le nombre d'entreprises en grève s'élève déjà à 300²⁷. Les dernières grèves dans la branche remontaient à 2011 lorsque la communauté de négociation s'était effondrée : elles avaient pour objectif de contraindre les fédérations patronales des différents secteurs de la métallurgie à aboutir à des accords proches de la

norme de la branche des industries des techniques métallurgiques et de maintenir ainsi *de facto*, un accord commun²⁸.

Le 7 novembre, les négociations aboutissent dans le secteur des industries des techniques métallurgiques. Dès le 8, un accord est atteint dans les autres secteurs, à l'exception du secteur des entreprises d'approvisionnement de gaz et de chaleur. Le patronat des quatre fédérations signataires (la fédération des industries métallurgiques non ferreuses, la fédération de l'industrie automobile, la fédération de la sidérurgie, et celle des machines et des biens manufacturés métalliques) accepte de s'aligner sur l'accord des industries des techniques métallurgiques, de sorte qu'à l'exception des entreprises d'approvisionnement de gaz et de chaleur, il existe en 2021 un accord de branche de la métallurgie en dépit de l'effondrement de la communauté de négociation, ce dont se félicitent les organisations syndicales²⁹. De même, aucune différence n'est faite entre la catégorie des ouvriers et des ouvrières pour laquelle négocie PRO-GE et celle des employé·es représentée par le GPA.

Au final, l'accord de la métallurgie prévoit une augmentation générale de 3,55 % qui concerne les salaires effectifs, et pas simplement les salaires conventionnels (*i. e.* les minima pour les différents échelons de qualification, voir encadré 2) ; elles s'appliquent donc à l'ensemble de la rémunération des salarié·es, primes récurrentes incluses

26. A. Szigetvari, *op. cit.*

27. « Metaller wollen ein Stück vom Kuchen », *Die Wiener Zeitung*, 3. November 2021, <https://bit.ly/3CM1k2Y>.

28. Il y a aussi eu des menaces de grèves lors des négociations de 2018, mais celles-ci n'ont pas été suivies d'effets et un accord a été trouvé. Voir à ce sujet, A. Staudacher, « Metaller-Streik: Die längsten Arbeitsniederlegungen gab es 1962 », *Kurier*, 9. November 2018, <https://bit.ly/3wjwvhl>.

29. Voir le communiqué de presse du PRO-GE du 9 novembre 2021, « Vier weitere Abschlüsse für einen einheitlichen Metaller-KV », <https://bit.ly/3wmx2ky>.

(primes d'ancienneté, de nuit, de week-end, etc.). En ce qui concerne les grilles elles-mêmes, les augmentations des salaires conventionnels sont de 3 %, soit un pourcentage proche de celui proposé par le patronat. Dit autrement, les nouvelles embauches se feront à des salaires réels stables par rapport à l'inflation ; les fédérations syndicales se sont concentrées sur les salaires de ceux déjà embauchés, auxquels s'applique la hausse des salaires effectifs (encadré 2).

L'accord prévoit aussi une augmentation progressive des primes pour les horaires atypiques : à terme, les heures de travail effectuées de 14 à 22 heures bénéficient d'une prime représentant 100 % du salaire horaire (par étape jusqu'en novembre 2023) et celles effectuées de 22 heures à 6 heures du matin d'une prime de 58 % du salaire horaire (par étape jusqu'en novembre 2027). Le revenu pour les apprenti·es augmente quant à lui de manière encore plus importante, ce qui est essentiel pour le patronat vu l'importance du nombre de places non pourvues. Celui prévu la première année progresse ainsi de 6,74 %, de 4,27 % la deuxième année, de 5,61 % la troisième année et de 5,63 % pour la quatrième et dernière année d'apprentissage ³⁰.

Des pertes de pouvoir d'achat dans le commerce : rupture et remise en cause de son rôle dirigeant pour les branches à dominante employée ?

Le GPA négocie seul dans la branche du commerce, qui constitue l'autre grande convention collective sectorielle en Autriche, couvrant 435 000 salarié·es contre 190 000 pour la métallurgie. Cette fédération a privilégié une autre

répartition. L'accord négocié prévoit uniquement des hausses des rémunérations (salaires conventionnels et effectifs). Il ne contient aucune disposition nouvelle concernant les primes, mais prévoit une hausse du salaire minimum de la branche beaucoup plus forte que pour les autres échelons conventionnels.

Originellement, le GPA revendique une hausse des salaires conventionnels de 3,55 %, c'est-à-dire une hausse identique à celle de la métallurgie. La fédération syndicale quitte elle aussi la table des négociations à l'issue de la troisième réunion face au refus du patronat d'accepter sa dernière revendication d'une augmentation générale de 2,8 %, estimant de son côté que la hausse de 2,55 % qu'il proposait était supérieure à l'inflation. Face à la menace de grèves, suivie de l'organisation d'assemblées générales dans plusieurs grandes entreprises de la branche ³¹, le patronat finit par concéder une hausse de 2,55 % des salaires effectifs et de 3,45 % du salaire minimum, ce qui, en moyenne, représente une hausse de 2,8 % puisqu'un tiers des salarié·es de la branche sont au salaire minimum ³².

Contrairement à la métallurgie où l'ampleur des hausses de salaires négociées lui permet de continuer à jouer son rôle dirigeant, l'incapacité du GPA à obtenir un accord proche de ses revendications initiales conduit un certain nombre de branches à dominante employée à s'affranchir de la référence à l'accord du commerce, comme la branche des transports et ses 50 000 salarié·es. Cette année, les négociations dans la branche du transport se sont même achevées avant celles du commerce, signe que le

30. *Ibid.*

31. « Lohnstreit im Handel – KV-Verhandlungen abgebrochen », *Heute*, 12. November 2021, <https://bit.ly/3id2Y2G>.

32. « Einigung auf neuen Handels-KV », ORF, 23. November 2021, <https://orf.at/stories/3237595/>.

Encadré 2

**Salaire effectif et salaire conventionnel :
que régulent les conventions collectives ?**

Les conventions collectives peuvent réguler cinq éléments constitutifs du salaire effectif en Autriche (le *Ist-Lohn*, littéralement le « salaire [qui] est ») : le salaire effectif lui-même, les salaires conventionnels, le salaire minimum de branche, le revenu des apprenti-es et les primes.

Les négociations annuelles régulent de manière systématique les évolutions des salaires conventionnels. De manière fréquente, celles-ci prévoient des évolutions différentes (généralement plus fortes) pour le premier échelon des salaires conventionnels (salaire minimum). De manière moins fréquente et surtout moins systématique, les négociations prévoient des évolutions des salaires effectifs en plus des évolutions des salaires conventionnels. Souvent, les accords de branche précisent explicitement que les hausses négociées concernent les salaires conventionnels mais pas le salaire effectif.

Les salaires conventionnels correspondent aux différents salaires minimums pour chaque métier et chaque niveau de qualification généralement défini dans un autre accord, dit « de qualification ». Ces minima peuvent être augmentés de diverses primes, telles que des primes d'ancienneté, pour horaires atypiques, etc., ou un supplément de salaire contractuel négocié entre le ou la salarié-e et l'employeur. L'ensemble de ces éléments s'ajoutant au salaire conventionnel donne le salaire effectif.

Quand la négociation de branche prévoit des hausses des salaires effectifs en plus des hausses des salaires conventionnels, les évolutions peuvent être identiques ou différentes en termes de pourcentage. Même si le pourcentage est identique, l'assiette du salaire effectif étant plus large, cela correspond à une hausse plus importante. La double négociation portant sur les salaires conventionnels et effectifs entraîne un écart entre les salarié-es nouvellement embauché-es qui ne bénéficient que des augmentations des salaires conventionnels et les salarié-es déjà en poste au moment de la signature de la nouvelle convention collective qui bénéficient quant à eux de la hausse des salaires effectifs.

Ainsi, une convention collective prévoyant une hausse de 3 % des salaires effectifs à partir du 1^{er} janvier correspond pour un ou une salarié-e qui a touché 2000 euros net au 31 décembre de l'année précédente à une augmentation de 60 euros sur son salaire de janvier. Si ce salaire de 2000 euros correspond à un niveau de qualification pour lequel le salaire conventionnel est de 1500 euros net par mois, auxquels s'ajoutent 200 euros qu'il a négociés individuellement au moment de l'embauche et 300 euros de primes diverses, une négociation annuelle de convention collective qui prévoit une augmentation de 3 % de salaires (conventionnels) n'impliquera qu'une augmentation de 45 euros (soit 1500 euros \times 0,03).



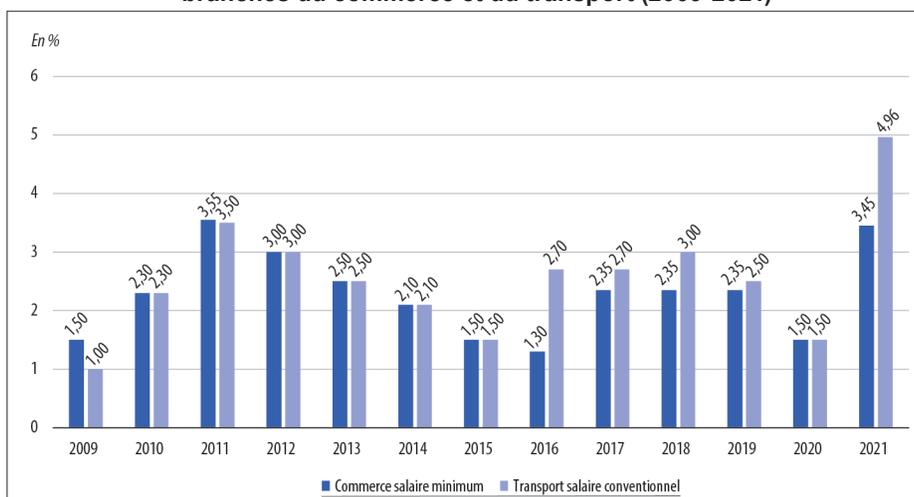
Ainsi, si la convention collective prévoit à la fois une hausse de 3 % des salaires conventionnel et effectifs, le salarié-e touchera en janvier 2060 euros. Un ou une salariée embauché-e le 1^{er} janvier, ayant exactement la même structure de salaire (300 euros de primes et 200 euros de salaire au-dessus du salaire conventionnel) ne touchera à la fin du mois que 2045 euros car l'augmentation négociée ne s'applique pour lui ou elle qu'au salaire conventionnel de 1500 euros.

Si l'augmentation du salaire conventionnel avait été de 2 % pour une augmentation des salaires effectifs de 3 %, le premier ou la première salarié-e toucherait toujours 2060 euros mais le ou la deuxième seulement 2030 euros. Dans le cas de la métallurgie, le choix d'augmenter les salaires effectifs de 3,55 % et les salaires conventionnels de 3 % pénalise donc les personnes nouvellement embauchées, moins payées toutes choses égales par ailleurs.

caractère cadencé des négociations de branche a du plomb dans l'aile. Il y a maintenant quelques années que l'accord du commerce ne sert plus de plafond à l'accord du transport, comme le montre le graphique 6 où la rupture de 2016 est clairement marquée.

Pour 2022, l'accord de branche de 2021 prévoit une augmentation de 4,1 % des salaires conventionnels. Contrairement à son habitude, l'accord prévoit aussi des augmentations des salaires effectifs à hauteur de 4,96 %. D'ordinaire, l'accord du transport précise bien que seuls les

Graphique 6. Évolutions salariales – branches du commerce et du transport (2009-2021)



Note : Traditionnellement, la branche du transport négocie les salaires conventionnels, dont le salaire minimum, tandis que la branche du commerce négocie les salaires effectifs et le salaire minimum.

Source : L. Ungerboeck, *op. cit.* (graphique 5) pour le commerce, WKÖ pour le transport.

salaires conventionnels sont concernés par les hausses et non les salaires effectifs³³. Celui de 2021 rompt donc avec cet usage et avec la référence à l'accord du commerce, mais il présente aussi la particularité d'avoir une durée de validité de 3 ans, contrairement à l'ensemble des autres accords autrichiens³⁴. Pour 2023 et 2024, l'accord prévoit ainsi une hausse des salaires d'un demi-point au-dessus de l'inflation. Ce passage d'un accord annuel à un accord triennal constitue un nouveau coin enfoncé dans la coordination du système autrichien et le principe de solidarité de branche. En effet, les accords conventionnels comprennent une « clause de paix » qui limite le droit de grève sur les sujets réglés par l'accord collectif, c'est-à-dire ici les salaires (Bunke, 2019).

Conclusion

L'année 2021 a été marquée par une offensive syndicale inattendue, nourrie par les craintes liées à l'inflation mais aussi par l'ampleur de la reprise économique qui change le rapport de forces. Quoique les augmentations soient modérées par rapport à l'inflation, elles lui sont en moyenne supérieures.

Dans le secteur de la métallurgie, la vigueur de la mobilisation syndicale permet d'obtenir un accord de branche de haut niveau, c'est-à-dire aligné sur le secteur des industries des techniques métallurgiques et non sur le secteur le moins disant de la branche. Quoique les négociations se soient faites secteur par secteur, on voit resurgir un accord de branche de la métallurgie qui ne soit

pas un minimum servant davantage à limiter les augmentations dans les autres secteurs.

Cela a permis à d'autres branches de formuler des revendications d'augmentations importantes sans remettre en cause le rôle dirigeant de la métallurgie. C'est ainsi que le secteur du commerce revendique initialement la même hausse que le secteur des industries des techniques métallurgiques, ce qui ne s'était plus vu depuis longtemps. Le caractère limité des augmentations obtenues dans la branche du commerce, inférieures à l'inflation pour la première fois, remet en cause son rôle dirigeant pour les branches à dominante employée, déjà en partie affaibli.

La signature d'un accord triennal dans la branche du transport, qui contient des augmentations salariales très importantes du fait des pénuries de main-d'œuvre dans le secteur, remet toutefois en cause non seulement le rôle dirigeant du commerce dans les branches à dominante employée, mais aussi la solidarité syndicale interbranches puisque l'accord interdit à la branche du transport de participer à des mouvements revendicatifs sur les salaires pendant les trois prochaines années. Ce principe de solidarité syndicale qui, pendant longtemps, a limité les écarts d'évolution entre les branches était déjà mis à mal depuis des années. Il apparaît aujourd'hui clairement que des branches en font leur deuil.

Sources :

Adam G. (2019), « Gestaltungswirkung durch die Lohnpolitik der Kollektivverträge in Österreich », Présentation au colloque « Personal als zentraler Wettbewerbsfaktor », 26 septembre, Linz, <https://bit.ly/3qaO15Q>.

33. Voir les synthèses des accords faites par la WKO : <https://bit.ly/3lj1uyo>.

34. « Fachkräftemangel: KV-Löhne für Lkw-Fahrer steigen um rund 5 Prozent », *Der Kurier*, 11. November 2021, <https://bit.ly/3L95Zh9>.

- Bunke C. (2019), « Solidarische Instrumente », *Arbeit & Wirtschaft*, n° 3, 7. April, p. 1-3, <https://www.arbeit-wirtschaft.at/solidarische-instrumente/>.
- Dufour C. (2003), « Autriche : les retraites et le partenariat social mis en cause », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 83, juillet, p. 3-8, <https://bit.ly/3iHV2qt>.
- Fritzer F., Prammer D., Salish M., Schneider M., Sellner R. (2021), « Kräftige Konjunkturerholung bei gleichzeitig hoher Unsicherheit über Effekte der Omikron-Mutante auf die Wirtschaft », Gesamtwirtschaftliche Prognose der OeNB für Österreich 2021 bis 2024, Dezember, <https://www.oenb.at/Presse/20211222.html>.
- Guillas-Cavan K. (2017), « Autriche : le conseil d'entreprise au cœur des stratégies de resyndicalisation », n° spécial, « Renouveau syndical : enjeux, stratégies et pratiques », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 160, décembre, p. 70-84, <https://goo.gl/Xo9Wvp>.
- Kahmann M. (2021), « Allemagne : entraves aux élections de conseil d'établissement : le législateur à la rescousse ? », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 175, septembre, p. 3-15, <https://bit.ly/3Dv8NRK>.
- Mesch M. (2015), « Benya-Formel gleich produktivitätsorientierte Lohnpolitik », *Arbeit & Wirtschaft Blog*, 2. Dezember, <https://awblog.at/benya-formel-produktivitaetsorientierte-lohnpolitik/>.
- OCDE (2019), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2018*, Paris, Éditions de l'OCDE, <https://doi.org/10.1787/g2g9ed68-fr>.
- OECD (2019), *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*; Paris, OECD Publishing, <https://doi.org/10.1787/1fd2da34-en>.
- Perner R. (2022), « Kollektivvertragsverhandlungen in Zeiten hoher Inflation », *Arbeit & Wirtschaft Blog*, 17. Januar, <https://bit.ly/3qeKP95>.
- Pernicka S., Glassner V., Dittmar N., Neundlinger K. (2021), « Interessen und Anerkennung in der Lohnpolitik aus feldtheoretischer Perspektive », *Industrielle Beziehungen*, vol. 27, n° 4-2020, p. 461-480, <https://doi.org/10.3224/indbez.v27i4.06>.
- Pernicka S., Hefler G. (2015), « Austrian corporatism – Erosion or resilience? », *Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft*, vol. 44, n° 3, p. 39-56, <https://doi.org/10.15203/ozp.326.vol44iss3>.
- Traxler F. (2001), « Die Metamorphosen des Korporatismus: Vom klassischen zum schlanken Muster », *Politische Vierteljahresschrift*, vol. 42, n° 4, p. 590-623, <https://www.jstor.org/stable/24199214>.

Royaume-Uni

Les syndicats face au défi de la « révolution verte »

Jacques FREYSSINET¹

À la fin de l'année 2020, le gouvernement britannique redéfinit sa politique de lutte contre le dérèglement climatique. Il la présente désormais comme une stratégie de sortie de la crise engendrée par la pandémie de Covid-19. Ce discours présente pour lui l'avantage d'adresser à l'opinion publique un message simple qui semble rendre cohérentes les perspectives du court et du long terme. Face à cette démarche, les syndicats, tout en adhérant à l'objectif d'une transition verte, demandent la prise en compte d'autres dimensions et réclament leur place dans la conception et la mise en œuvre des programmes. Surtout, ils sont confrontés au fait qu'une transition mal maîtrisée ferait à la fois des gagnants et des perdants parmi leurs membres. En leur sein, des priorités différentes peuvent émerger selon les secteurs concernés et conduire à des pratiques différenciées.

Le gouvernement : articuler sortie de crise et transition verte

Dès 2008, le Royaume-Uni adopte une loi sur le changement climatique (Climate Change Act) qui fixe une cible de réduction de 80 % des émissions de dioxyde de carbone en 2050 relativement à leur niveau de 1990. La réalisation de cet objectif doit passer par une succession de budgets quinquennaux à partir de 2008. En 2019, un amendement à la loi fait passer à 100 % l'objectif de réduction (*net zero carbon emission*). Une inflexion significative est apportée à cette politique à l'occasion de la crise provoquée par la pandémie de Covid-19.

Un cadrage global : « Ten Point Plan »

Le 18 novembre 2020, le gouvernement présente un plan qui définit dix domaines d'action (HM Government,

1. Chercheur associé à l'Ires.

2020) : les éoliennes *offshore*, l'utilisation de l'hydrogène comme source d'énergie, des réacteurs nucléaires de haute technologie, des véhicules hybrides puis électriques, le développement des transports publics et des pistes pour cyclistes et piétons, des sources d'énergie alternatives pour les avions et les bateaux, de nouvelles normes pour les constructions publiques et privées, des systèmes de piégeage, d'utilisation et de stockage du dioxyde de carbone (CCUS ²), la protection de l'environnement naturel, des mécanismes de financement de l'innovation et de l'investissement dans ces différents domaines.

Des indications chiffrées sont données quant aux ressources mobilisées et à l'impact sur l'emploi, mais à des horizons différents (2025, 2027 ou 2030 selon les chapitres) et avec un degré de précision variable. Globalement, le gouvernement annonce 12 milliards de livres (14 milliards d'euros) d'investissements publics qui sont supposés engendrer d'ici 2030 un volume au moins triple d'investissements privés et « soutenir » (*support*) une création d'emplois verts (*green jobs*) qui irait jusqu'à (*up to*) 250 000.

Il est difficile de savoir comment le chiffre total a été obtenu tant les annonces par chapitre sont hétérogènes quant à la date et à la définition (nombre total d'emplois dans le secteur, créations d'emplois, variation nette de l'emploi ?). C'est sur cette base que doit travailler la Green Jobs Task Force (Groupe de travail pour des emplois verts) créée par le même texte. Soulignons que la création

de centrales nucléaires fait partie des moyens retenus pour réaliser la transition verte.

**Le volet emploi :
« Green Jobs Task Force »**

Le « groupe de travail pour des emplois verts » reçoit pour mission d'évaluer les besoins en qualifications à la fois pour assurer une « reprise verte » (*green recovery*) à la sortie de la pandémie et pour remplir l'objectif d'émission nulle de gaz à effet de serre en 2050. Les emplois verts doivent être des emplois de qualité (*good jobs*) et ouverts à tous. De plus, une transition vers les emplois verts doit être organisée pour les emplois menacés dans les secteurs à haute teneur en carbone.

Le groupe de travail est composé de 17 personnes, principalement des dirigeants de grandes entreprises et des spécialistes de l'écologie et de la formation. Deux syndicalistes seulement en font partie : les secrétaires généraux adjoints du Trades Union Congress (TUC) et du syndicat Prospect ³. Bien que minoritaires, ces deux syndicalistes obtiennent l'adoption de recommandations favorables au respect des droits des travailleuses et des travailleurs ainsi qu'à ceux de leurs syndicats (voir encadré). Ceci explique la réaction positive du TUC sur le contenu du rapport avec seulement l'expression d'une inquiétude quant à la volonté du gouvernement de la mettre en œuvre complètement ⁴.

2. CCUS : *carbone capture, utilisation and storage*.

3. Prospect est un syndicat d'environ 150 000 membres qui a été créé par la fusion de différents anciens syndicats de « *professionals* » (scientifiques, ingénieurs, techniciens et autres spécialistes) quel que soit leur secteur d'activité, privé ou public.

4. M. Minio-Paluello, « A greener economy can be positive for workers too », TUC, July 14, 2021, <https://bit.ly/3gSHCa6>.

Extraits des recommandations du rapport de la « Green Jobs Taskforce »

2. « Le gouvernement devrait s'assurer que tous les soumissionnaires pour des financements liés à l'objectif *net zero* démontrent leur respect des meilleures pratiques (*best practices*) en matière d'égalité et de diversité et fournissent des informations transparentes sur la diversité de leur force de travail (*workforce*) (...). Les secteurs à haute teneur en carbone qui reçoivent des financements publics pour favoriser la décarbonisation doivent préparer, par une consultation formelle avec leur force de travail ou avec les syndicats reconnus, des accords contraignants de transition juste (*Just Transition*) qui exposent les principes et pratiques du processus de transition de leur force de travail » (p. 35).

3. « Le gouvernement devrait travailler avec les branches pour appliquer ses programmes de reprise verte (*green recovery*) en orientant les dépenses vers les activités à faible intensité en carbone qui ont un potentiel de création rapide d'emplois dans les zones à risque de chômage » (p. 37).

4. « Le gouvernement (...) s'assurera que les emplois verts créés seront de bonne qualité telle que définie par le Good Work Plan ¹ quel que soit le niveau de qualification » (p. 40).

5. « Le gouvernement devrait créer une instance nationale (...) pour assurer l'élan et la cohérence dans la transition de la force de travail (...). L'instance nationale devrait s'appuyer sur des instances locales de transition (...). L'instance nationale devrait comprendre des représentants du gouvernement, des organisations professionnelles et des syndicats avec la possibilité de coopter des experts en cas de besoin. Au niveau local, les membres devraient inclure les organisations professionnelles, les collectivités locales, les syndicats, les organismes de formation et de développement économique » (p. 41).

13. « Les employeurs et les organismes sectoriels devraient établir pour la transition *net zero* des *business plans* et des plans de qualification qui engageraient les syndicats et les travailleurs » (p. 69).

14. « Le soutien du gouvernement pour décarboniser des secteurs devrait être lié à un engagement de requalifier la main-d'œuvre et à des accords de transition garantissant le nombre et la qualité des emplois durant la transition » (p. 71).

1. Le « plan pour un travail de qualité » (Good Work Plan) a été adopté par le gouvernement en 2018 pour donner suite à un rapport qu'il avait commandé à Matthew Taylor (Freyssinet, 2018). Il énonce les critères suivants pour un travail de qualité : satisfaction globale des travailleurs, salaire équitable (*fair pay*), participation et progression, bien-être, droit d'expression (*voice*) et autonomie.

Source : Green Jobs Taskforce (2021), notre traduction.

Le plan de financement : « Green Financing Framework »

En juin 2021, le gouvernement dévoile la « structure de financement » de son ambitieux programme (HM Treasury, 2021). Elle repose sur des émissions de titres d'État (*green gilt*) et la création de bons d'épargne (*saving bonds*) pour les particuliers. Les ressources ainsi recueillies pourront être utilisées pour des investissements publics, des subventions aux entreprises ou des exonérations d'impôt. Leur attribution suppose que les projets respectent des critères d'éligibilité environnementale qui sont précisés dans les différents domaines couverts par le Ten Point Plan avec toutefois une exception majeure. Bien que le gouvernement reconnaisse que l'énergie nucléaire doit à l'avenir continuer à être une composante clé du « *low-carbon energy mix* », ce domaine est exclu de l'éligibilité. Dans une formulation floue, le document gouvernemental invoque le rejet du nucléaire par de nombreux investisseurs dans les activités soutenables⁵. Le financement du nucléaire devra donc passer par d'autres canaux⁶.

Un programme détaillé : « Build Back Greener »

Sous le titre de « Reconstruire plus vert », le gouvernement présente en octobre 2021 le détail des mesures adoptées

à l'horizon 2030 (HM Government, 2021). Par rapport au Ten Point Plan, les objectifs sont nettement relevés puisque les investissements publics sont portés à 26 milliards de livres (31 milliards d'euros), dont on attend un effet de levier de 90 milliards de livres (107 milliards d'euros) sur l'investissement privé, ce qui, au total, favoriserait (*support*) la création de jusqu'à (*up to*) 440 000 emplois avec la ventilation suivante :

- décarbonisation de la production d'énergie (centrales nucléaires et éoliennes marines) : 120 000 ;
- réduction des émissions dans l'usage de pétrole et de gaz et utilisation de l'hydrogène : 10 000 ;
- décarbonisation de l'industrie et systèmes de piégeage, d'utilisation et de stockage du dioxyde de carbone (CCUS) : 54 000 ;
- isolement et chauffage des bâtiments : 175 000 ;
- transport (véhicules propres, transports publics, pistes cyclables et piétonnières...) : 74 000 ;
- ressources naturelles (agriculture, espaces verts...) : 2 000.

Des appréciations critiques

Les travaux des organismes de recherche et les prises de position des acteurs sociaux apportent un appui aux

5. « *Recognising that many sustainable investors have exclusionary criteria in place around nuclear energy, the UK Government will not finance any nuclear energy-related expenditures under the Framework* », *op. cit.*, p. 18 (Reconnaissant que de nombreux investisseurs dans des activités soutenables adoptent des critères qui excluent l'énergie nucléaire, le gouvernement ne financera aucune dépense liée à l'énergie nucléaire au sein du Programme).

6. Le grand syndicat général du secteur privé, Unite, réagit alors vigoureusement contre cette décision. Pour ce syndicat, le recours au nucléaire est une condition pour réaliser l'objectif d'émissions nulles en 2050 et le gouvernement a commis une « grave erreur à courte vue » (*a grave and short-sighted error*). Le syndicat rappelle qu'il a des milliers de membres dans le secteur de l'énergie (« Heat turned up over lack of ministerial commitment to "green" financing of nuclear energy », Unite, July 8, 2021, <https://bit.ly/3LGQE8z>). Le Congrès suivant du TUC a adopté, à l'initiative de l'autre grand syndicat général, GMB, et avec l'appui de nombreux syndicats, une motion en faveur de la création d'une nouvelle génération de centrales nucléaires (« Backing given for nuclear plants », *Labour Research*, October 2021, p. 5).

objectifs retenus, ce qui reflète un large consensus social dans ce domaine, tout en formulant des doutes ou en proposant des correctifs à la politique du gouvernement (par exemple : Marshall, Valero, 2021 ; Murphy *et al.*, 2021 ; Unsworth *et al.*, 2020 ; Valero *et al.*, 2021 ; Zenghelis, Rydge, 2020).

En premier lieu, des inquiétudes sont exprimées quant à la réalisation effective des objectifs affichés. Si le Royaume-Uni a bien atteint ses objectifs au cours des dix dernières années, c'est seulement parce que la crise financière de 2008 a engendré une diminution durable du taux de croissance relativement à la tendance antérieure qui avait servi de référence. Les programmes actuels ne permettraient pas d'atteindre les objectifs fixés pour la prochaine décennie. Un document publié en juin 2021 par le TUC compare, pour les pays du G7, la part dans le PNB représentée par les dépenses « vertes » incluses dans les plans de relance après

la pandémie. Avec le Ten Point Plan, le Royaume-Uni est à l'avant-dernier rang ; il ne devance que le Japon et se situe loin des cinq autres pays (TUC, 2021a ; tableau 1).

En second lieu, les experts attirent l'attention sur l'ampleur des effets négatifs potentiels durant la phase de transition. Les emplois verts de bonne qualité sont aujourd'hui relativement moins accessibles aux jeunes, aux femmes et aux minorités ethniques. Les emplois menacés (secteurs à fortes émissions) sont souvent géographiquement concentrés dans des zones déjà défavorisées ⁷. Les ménages les plus pauvres n'auront pas les moyens de supporter seuls les coûts de réhabilitation de leur logement ou d'un changement de véhicule. La transition verte aura des effets redistributifs massifs et aucune mesure précise n'est à ce jour annoncée qui permettrait d'en combattre les impacts négatifs. Elle risque de se heurter à des problèmes aigus de légitimité que les

Tableau 1. Niveau d'investissement de pays du G7 dans les infrastructures vertes

En % de PIB

Pays	Niveau d'investissement dans les infrastructures vertes
États-Unis	6,39
Italie	5,91
Canada	2,64
France	2,48
Allemagne	1,80
Royaume-Uni	0,60
Japon	0,38

Source : TUC (2021a).

7. « Green economy: how the transition to net-zero could affect UK jobs across the country », LSE, March 5, 2021, <https://bit.ly/3vaPcpd>.

syndicats, parmi d'autres organisations de la société civile, mettent en évidence.

Trois stratégies syndicales

Pour rendre compte des choix stratégiques qui s'offrent aux syndicats face aux questions environnementales, plusieurs auteurs utilisent une typologie inspirée de celle qu'avait proposée Richard Hyman pour l'analyse du syndicalisme européen (Hampton, 2018 ; Rätzl, Uzzell, 2011 ; Zbyszewska, Pillon, 2020).

Dans le premier cas, le syndicat se situe dans une logique d'économie de marché, soit qu'il la soutienne, soit qu'il la juge inéluctable. Il définit sa mission comme celle de défenseur des intérêts de ses membres. Les politiques menées contre les pollutions, le réchauffement climatique ou la dégradation de l'environnement se traduisent par des menaces sur l'emploi de celles et ceux qu'il représente du fait de réductions, de fermetures ou de délocalisations d'activités. Il ne saurait se satisfaire de promesses sur de potentielles créations d'emploi dans des activités nouvelles. La priorité accordée à l'emploi peut faire du syndicat un opposant actif à ces politiques comme l'ont montré, par exemple, les syndicats de la chimie dans certains pays. Au minimum, il concentre son action sur les garanties juridiques et les compensations financières qu'obtiennent ses membres lorsqu'ils sont menacés dans leur emploi.

Dans le second cas, le syndicat veut se faire reconnaître comme un acteur social conscient de l'intérêt général et de la nécessité de rechercher des compromis « gagnant-gagnant » avec les autres parties prenantes. Il se situe dans une démarche de « modernisation écologique » (Hampton). La transition est considérée

comme un terrain non conflictuel (*non adversarial*) où une démarche de partenariat avec l'État et le patronat permet de dégager des solutions positives en s'appuyant sur les progrès de la recherche scientifique et sur une gestion programmée des reconversions. Dans ce cadre, le syndicat peut nouer des alliances avec les composantes modérées du mouvement écologiste.

Enfin, lorsque le syndicat adopte une position de classe, il dénonce le désastre écologique comme le produit direct des logiques de mise en valeur du capital dans une économie mondialisée et financiarisée. Il y trouve à la fois les arguments d'une critique globale du système avec, par exemple et plus concrètement, une demande de renationalisation du secteur de l'énergie. À l'échelle de l'entreprise, il est porteur d'une mise en cause des choix de gestion qui justifie dans ce domaine l'intervention directe des travailleuses et des travailleurs. Il y trouve aussi la source d'un nouveau militantisme et l'occasion d'alliances avec les composantes radicales du mouvement écologiste.

Une telle typologie ne fournit pas un outil de classification des acteurs, mais une grille de lecture de leurs comportements qui sont toujours composites. Globalement, le syndicalisme britannique adopte le second type de stratégie ; elle se traduit par un discours commun à ses différentes composantes. Cependant, en son sein, l'hétérogénéité des orientations et des intérêts laisse place aux autres approches.

Le Trades Union Congress : oui, si...

Très tôt conscient de la gravité des menaces engendrées par le changement climatique, le TUC définit une position de principe : il apporte un appui vigoureux

à la révolution verte sous la réserve d'une transition équitable (*fair transition*) qui garantisse les droits des travailleuses et des travailleurs ainsi que ceux des syndicats. En son sein, les grands syndicats adoptent les mêmes positions globales. Nous présentons d'abord ce tronc commun.

Des exigences pour une transition équitable

Sur la base d'un rapport qui lui a été soumis (TUC, 2019), le congrès du TUC adopte en 2019 la position qui lui sert désormais de référence. Une transition équitable exige le respect de quatre principes :

- une trajectoire claire et financée vers une économie à bas carbone. Elle doit être préparée par une instance réunissant toutes les parties prenantes, dont les syndicats ;

- les travailleuses et travailleurs doivent être au cœur de sa mise en œuvre parce qu'ils disposent des connaissances pratiques indispensables. À tous les niveaux, des accords de transition (*transition agreements*) doivent être signés avec les syndicats afin de couvrir l'ensemble des conditions de travail et d'emploi ;

- toute travailleuse ou tout travailleur doit avoir accès à des financements pour maintenir, améliorer ou rendre transférable sa qualification. Tous les adultes doivent disposer d'un compte de formation tout au long de la vie (*longlife learning account*) ;

- les nouveaux emplois doivent être de « bons emplois » (*good jobs*). Les normes en matière de salaires, de conditions

d'emploi, de santé et sécurité ou de pensions de retraite doivent être au moins de la même qualité que ceux acquis aujourd'hui par l'action syndicale.

L'année suivante, un nouveau document du TUC met l'accent sur la nécessité de combattre le risque d'approfondissement des inégalités spatiales. Cinq études de cas présentent les propositions élaborées par les responsables syndicaux locaux pour des reconversions ou pour l'implantation de nouvelles activités (TUC, 2020). Les impacts régionaux ou locaux négatifs risquent d'être amplifiés par des décisions de délocalisation d'activités en fort contenu en carbone (*carbon leakage*) vers des pays à réglementation moins stricte ou encore vers des pays qui accordent des aides plus fortes pour la décarbonisation. Le TUC estime qu'entre 129 000 et 260 000 emplois directs sont menacés et qu'il s'y ajoute entre 239 000 et 407 000 emplois dans les chaînes d'approvisionnement ⁸.

Dans ce cadre global, le TUC développe son action dans plusieurs directions.

Des droits collectifs

L'action syndicale doit pouvoir se développer à trois niveaux (TUC, 2021b) :

- sur les lieux de travail, le TUC demande, aux côtés des délégués déjà reconnus par la loi en matière de formation et de santé-sécurité, la création de délégués « environnementaux » ou « verts » qui, comme les premiers, disposeraient d'heures de délégation pour assurer leur mission ⁹. Cette demande est restée vaine à ce jour ;

8. « Safeguarding the UK's manufacturing jobs with climate action: carbon leakage and jobs », TUC, September 12, 2021, <https://bit.ly/3Br7Jyu>.

9. La loi accorde aux « *union learning representatives* » ainsi qu'aux « *health and safety representatives* » un nombre « raisonnable » (c'est-à-dire devant être justifié) d'heures rémunérées pour l'exercice de leurs missions.

- à l'échelle de l'entreprise, la négociation collective doit s'ouvrir aux questions de transition verte par l'intermédiaire de Fair Transition Agreements ¹⁰ ;

- des instances de concertation multipartites, avec présence syndicale, doivent être créées aux différents niveaux : national, sectoriel, régional et local.

Des alliances au sein du mouvement social

Dans la mesure où les enjeux climatiques et environnementaux concernent l'ensemble de la population, le TUC a cherché à dépasser les risques de conflits qui pouvaient naître avec d'autres organisations de la société civile si les syndicats leur apparaissaient, au nom de la protection de l'emploi, comme les défenseurs d'industries polluantes. Par exemple, dès 2015, il parvient, sans masquer les différences de vue initiales ou qui subsistent, à établir un texte commun consistant (31 pages) avec Greenpeace. Les deux organisations insistent notamment pour que les plus faibles ne soient pas les perdants et sur la nécessité de placer les travailleurs qualifiés au cœur d'une « transition juste pour le bien commun » (Greenpeace - TUC, 2015:24).

D'autres initiatives se développent selon la même logique avec la participation du TUC. La plus importante est la création en 2010 de la Greener Jobs Alliance (Alliance pour des emplois plus verts) qui réunit le TUC ainsi que plusieurs de ses syndicats avec le syndicat national des

étudiants, des organisations écologiques (Greenpeace, Friends of the Earth, People and Planet) ainsi qu'un important institut de recherche indépendant (Institute of Public Policy Research) ¹¹.

Conscientisation et mobilisation

Le TUC ainsi que ses grands syndicats développent des campagnes de sensibilisation et de formation de leurs adhérents sur les thèmes du dérèglement climatique et de la défense de l'environnement. Ils y voient le moyen de mobiliser de nouvelles sources de militantisme au sein de catégories jugées plus particulièrement sensibles à ces questions, en particulier les jeunes et les femmes (voir, par exemple, UNISON, 2008 ; LRD, 2019).

Au-delà, ils réalisent ou font réaliser des études sur des exemples de bonnes pratiques (par exemple, TUC, 2014 ; LRD, 2019, 2021). Elles servent de points d'appui pour encourager leurs membres à prendre des initiatives dans leurs lieux de travail ou dans les communautés auxquelles ils appartiennent ¹². C'est ce dernier volet des initiatives syndicales qui ouvre la voie à des priorités et des réalisations diversifiées en fonction des situations concrètes.

L'hétérogénéité des contextes et des réalisations

Imbriquée avec la stratégie de sortie de la pandémie et la gestion des conséquences du Brexit, la transition verte se

10. Rappelons qu'au Royaume-Uni la négociation dans l'entreprise ne porte que dans les domaines acceptés par l'employeur et se déroule avec les syndicats qu'il reconnaît. En pratique, ce sont la stratégie de l'employeur et le rapport des forces qui définissent le champ et les interlocuteurs. Il existe une procédure par laquelle un syndicat peut demander à une autorité publique indépendante qu'elle impose sa reconnaissance par un employeur ; toutefois sa lourdeur, sa complexité et son caractère restrictif font qu'elle n'est aujourd'hui que rarement utilisée.

11. Voir aussi, *infra*, l'exemple de la coalition Campaign against Climate Change.

12. A. Markova, « It's time to talk about climate leadership at work », TUC, July 6, 2021, <https://bit.ly/3sOIHQ8>.

situé dans une dynamique de restructurations industrielles massives. Le syndicalisme britannique peut y trouver l'occasion d'adopter une position d'acteur social porteur de propositions globales au service de l'intérêt général. Cependant, il est confronté au fait que ces restructurations engendrent des gagnants et des perdants et qu'il lui faut donc gérer entre ses composantes d'inévitables conflits d'intérêt, comme c'est le cas de manière emblématique dans le secteur de l'énergie. Pour échapper à ces tensions, une solution possible est de chercher au niveau de l'entreprise un terrain de relations non conflictuelles avec les employeurs. Nous nous limitons à quelques illustrations de ces trois types de démarches.

Avancer des contrepropositions industrielles

Les risques de conflits internes au mouvement syndical ne sont pas négligeables. Ainsi, à propos de l'introduction de la fracturation hydraulique, les trois principaux syndicats présents dans le secteur de l'énergie ont adopté des positions opposées (Krein, 2021). GMB, syndicat général, a soutenu le projet au nom de la création d'emplois de qualité et de la compétitivité industrielle, UNISON, syndicat du secteur public, s'y est opposé au nom de la protection de l'environnement tandis qu'Unite, syndicat général, a changé sa position qui est devenue défavorable après consultation des adhérents alors que sa direction était initialement favorable. Le mouvement syndical peut chercher à dépasser ces conflits en formulant des propositions globales de politique économique et sociale. Une première avancée majeure

dans cette direction est réalisée par une coalition, Campaign against Climate Change, qui regroupe plusieurs grands syndicats¹³ avec différentes organisations de la société civile et de l'écologie. Un rapport, réalisé en son sein dès 2009 par le Trade Union Group (groupe syndical) est actualisé en 2014 (Neale, 2014). Il propose la création d'un National Climate Service, structure inspirée par le National Health Service (santé), institution à laquelle la population britannique est particulièrement attachée. Compétent pour l'ensemble des opérations liées à la transition verte, ce service engendrerait la création directe d'un million d'emplois publics. Des études sectorielles détaillées justifient cet objectif global :

- doublement de la production d'électricité grâce au développement d'énergies renouvelables (éoliennes, solaire...) : 400 000 emplois ;
- développement des transports collectifs (chemins de fer et autobus) ainsi que des pistes cyclables : 310 000 ;
- rénovation des logements et des bâtiments publics (isolement, appareils de chauffage...) : 185 000 ;
- économies d'énergie dans les activités industrielles : 25 000 ;
- formation initiale et continue pour les nouvelles qualifications : 35 000 ;
- agriculture, forêts et traitement des déchets : 45 000.

De plus, les activités du National Climate Service engendreraient 500 000 emplois chez les fournisseurs.

Ces propositions d'action climatique sont présentées initialement comme un moyen de sortie de la crise financière de 2008-2009, puis, dans les versions

13. En font partie : BFAWU (industries alimentaires), CWU (communications), FBU (pompiers), PCS (personnels de l'État), TSSA (cols blancs du ferroviaire), UCU (enseignement supérieur), Unite (syndicat général), ainsi que le syndicat des étudiants (NUS).

ultérieures, comme des instruments de relance dans un contexte de faible croissance. Avec la pandémie, la démarche est renouvelée en liant à nouveau les stratégies de transition verte et de sortie de crise avec une création massive d'emplois.

En juin 2020, le TUC réclame un programme d'investissements dans les technologies vertes et les infrastructures pour lutter contre la récession¹⁴. Il s'appuie pour cela sur une étude qu'il a commandée à un centre de recherche, *Transition economics* (Minio-Paluello, Markova, 2020). Le rapport étudie 19 projets susceptibles de créer 1,24 million d'emplois et de contribuer à la réduction des émissions de gaz à effet de serre. On y retrouve les mêmes rubriques que dans les propositions de Campaign against Climate Change.

C'est une démarche analogue qu'adopte ensuite le grand syndicat général Unite en s'adressant à un organisme de recherche, ACUITY Analysis, pour étudier et chiffrer sept grands projets défendus par le syndicat¹⁵. En plus des rubriques précédemment mentionnées, de nouveaux chapitres apparaissent dans les propositions syndicales : capture et stockage du carbone, giga-usines de batteries d'automobiles, remplacement de la flotte d'avions commerciaux... (Tarren, Kearney, 2021).

Le syndicalisme se positionne dans cette démarche comme porteur d'un projet global, articulant l'environnemental avec l'économique (sortie de crise) et le social (création d'emplois de qualité).

Gérer des reconversions sectorielles

Dans la transition verte, le secteur de l'énergie est emblématique de la coexistence d'activités potentiellement gagnantes avec d'autres potentiellement perdantes. Leur expression au sein du mouvement syndical est compliquée par le fait qu'il n'existe pas de syndicat d'industrie (ou de branche) au Royaume-Uni. Les principaux syndicats présents dans l'énergie ne sont que des subdivisions de syndicats généraux multi-sectoriels comme GMB, Prospect, Unite et UNISON ; ils regroupent donc à la fois des gagnants et des perdants de la transition.

Leur démarche s'exprime dans le cadre de la traduction pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs de l'énergie de la revendication d'une transition juste portée par le TUC. Un accord global est établi en 2018, avant même l'éclatement de la pandémie, dans un texte commun à ces quatre syndicats¹⁶. Il énonce dix principes avec, en particulier :

- des reclassements financés et volontaires vers des emplois de qualité comparable ;
- des formations pour adapter ou transformer les qualifications ;
- l'intervention des syndicats (*voice*) sur la politique énergétique et celle des travailleuses et travailleurs sur les solutions adoptées dans les lieux de travail ;
- un réexamen global (*full review*) de la propriété du capital dans le secteur de

14. J. Williamson, « Rebuilding after the recession – a plan for decent job », TUC, 24 June 2020, <https://bit.ly/3gO4ibN>.

15. *A plan for jobs in UK manufacturing*, Unite, February 2021, <https://bit.ly/3oTrPwg>. Dès juin 2020, la structure interne de Unite qui réunit ses composantes appartenant aux industries manufacturières (Unite Manufacturing Combine) publie un programme en dix points pour défendre l'avenir de ces activités. Une transition juste figure parmi les objectifs retenus afin que les restructurations inévitables garantissent la reconversion des travailleuses et travailleurs menacés ainsi que le maintien d'emplois « soutenables » (Unite, 2020).

16. « Demanding a just transition for energy workers », Prospect, GMB, UNISON, Unite, 2018.

l'énergie pour qu'il soit mis au service du bien public ¹⁷.

Le gouvernement reste imperméable aux demandes de création d'entreprises de service public et même à celles d'association des syndicats à la définition des politiques sectorielles. Par exemple, si le recours au partenariat est affirmé tant pour la reconversion des plateformes d'extraction du pétrole et du gaz dans la mer du Nord (Department for Business, Energy & Industrial Strategy - OGUK, 2021) que pour le développement des éoliennes marines (HM Government, 2019), il ne s'agit dans les deux cas que d'un partenariat entre les institutions publiques et les organisations patronales, sans même que les syndicats soient cités dans ces deux documents.

Le cas des plateformes pétrolières de la mer du Nord est particulièrement significatif puisque, à la fois pour des raisons d'épuisement des ressources et de lutte contre la pollution, leur fermeture progressive est programmée. Les besoins de formation sont considérables, à la fois pour mettre à niveau les compétences des personnels en nombre décroissant qui resteront dans cette activité et pour accompagner les mobilités vers les nouvelles activités : éoliennes marines, hydrogène, capture et stockage du carbone. Les études réalisées montrent que plus de 90 % des personnels des plateformes ont des compétences fortement ou

moyennement transférables vers les activités nouvelles (de Leeuw, Kim, 2021) et que 82 % des personnes interrogées envisagent leur sortie du secteur du fait de leur inquiétude sur la sécurité de l'emploi (Jeliazkov *et al.*, 2020). Parmi elles, plus de la moitié sont intéressées par une formation de conversion vers les énergies renouvelables, mais ignorent les possibilités d'y avoir accès et craignent d'avoir à en supporter le coût. Leur demande principale porte sur les futures garanties dans l'emploi. Il existe donc un terrain stratégique pour l'action syndicale.

Face au refus du gouvernement d'accepter une coordination tripartite, des réponses partielles sont données par la négociation collective. Ainsi, en ce qui concerne les personnels des plateformes de la mer du Nord, les trois syndicats présents, Unite, GMB et RMT ¹⁸, signent avec 14 compagnies le 19 février 2021 un accord, Energy Services Agreement (OGUK, 2021) qu'ils ont qualifié de « *ground-breaking* » (révolutionnaire). L'accord est certes important dans la mesure où il stabilise (avec des mécanismes de flexibilité) la détermination des salaires et des conditions d'emploi qui avaient été soumises dans le passé aux brutales fluctuations du marché. S'il affirme se situer dans la perspective d'une juste transition vers une économie « *net zero* », il ne prévoit cependant aucun dispositif pour gérer cette transition,

17. Il s'agit à l'évidence d'une formule de compromis entre des syndicats qui ont des positions différentes sur une éventuelle renationalisation du secteur. Certains syndicats expriment des positions plus explicites. Ainsi, PCS (déjà cité) réclame un retour dans la propriété publique avec, pour éviter la naissance de grandes bureaucraties, une remunicipalisation de la distribution d'énergie (PCS, 2017). De même, UNISON Energy, propose, au-delà de la nationalisation des réseaux de production et transport d'énergie, celle de la fourniture finale aux utilisateurs de façon à gagner leur confiance dans l'utilisation de nouveaux appareils de chauffage plus économes en énergie (UNISON Energy, 2019). En revanche, Prospect demande seulement que les syndicats soient présents dans une Net Zero Energy Commission qui devrait réunir toutes les parties prenantes (Prospect, 2020).

18. RMT est le principal syndicat des transports, mais il s'est aussi implanté dans les plateformes d'extraction de pétrole et gaz.

sauf une déclaration d'intention pour « encourager le développement continu des qualifications en vue de faciliter les transitions au sein du secteur ». Il apparaît que malgré leur volonté d'être acteurs des politiques sectorielles de transition énergétique, les syndicats ne parviennent que difficilement à élargir leur action au-delà de la défense immédiate des droits des travailleuses et des travailleurs.

Développer des relations non conflictuelles dans l'entreprise

La politique de nombreux syndicats à l'échelle des entreprises est de convaincre les employeurs qu'ils ont intérêt à coopérer pour réaliser des économies d'énergie pour obtenir l'engagement du personnel qui présenterait des propositions concrètes et accepterait de modifier son comportement. Trois exemples parmi d'autres (LRD, 2019 et 2021 ; TUC, 2014 ; Unionlearn, 2020 ; Zbyszewska, Pillon, 2020) illustrent ce type de démarche.

Le syndicat de l'alimentaire, BFAWU ¹⁹, fait accepter par le groupe Greggs ²⁰ l'élargissement des responsabilités des représentants santé-sécurité aux questions d'environnement. Puis, il coopère à l'organisation de sessions de formation du personnel qui portent sur l'empreinte carbone, sur la gestion des déchets et sur l'utilisation de l'énergie. Une évaluation très positive est faite sur le changement des comportements des personnes sur les lieux de travail, mais aussi dans leur foyer (Unionlearn, 2020).

Dans un hôpital pour enfants, Great Ormond Street Hospital (3 600 emplois),

UNISON a l'initiative puis assume la responsabilité d'un programme géré par une instance paritaire direction-syndicat (Joint Environment Committee). Le projet comprend la formation de « *green reps* » (délégués verts), des actions d'information et de sensibilisation du personnel, la coopération avec le management pour développer de bonnes pratiques en matière d'environnement et d'économies d'énergie. L'évaluation montre que l'efficacité du projet a été conditionnée par les fluctuations dans l'intérêt que lui a porté la direction (TUC, 2014).

Le port de Felixstowe est le plus grand port de containers du Royaume-Uni avec 2 500 emplois directs et 10 000 emplois dans les activités de transport qui y sont liées. Il est géré par un groupe international. Le programme d'action sur l'environnement vise à réduire les émissions de carbone, à améliorer la qualité de l'air, à accroître le recyclage des déchets et à préserver la biodiversité. Selon des modalités qui ont varié, le syndicat Unite a été associé à la mise en œuvre du projet et a créé un poste de *Green Workplace Rep* (délégué vert sur les lieux de travail), mais il reconnaît rencontrer des difficultés pour susciter l'engagement du personnel (TUC, 2014).

Dans tous les cas, les syndicats insistent sur le caractère coopératif des relations créées avec l'employeur et sur la possibilité de gains mutuels en combinant l'amélioration des conditions de travail et les économies d'énergie ²¹.

19. Bakers Food and Allied Workers' Union.

20. Greggs est une chaîne de magasins de boulangerie, pâtisserie, sandwichs et produits analogues qui emploie 19 000 personnes.

21. Le représentant de Unite à Felixstowe souligne ainsi : « *how non-confrontational dialogue can be progressed between the trade union and management through constructive joint working* » (« comment un dialogue non conflictuel peut progresser entre syndicat et management au moyen d'un travail en commun constructif ») (TUC, 2014:45).

En conclusion, des expériences encore modestes et disparates

Le syndicalisme britannique s'est dès les années 1980 engagé sur l'enjeu environnemental. Il a réalisé un effort considérable pour mobiliser ses membres sur cette question. Si l'action persistante du TUC et de ses grands syndicats est indiscutable et si elle revêt un caractère novateur qui la range parmi les axes de revitalisation du syndicalisme ²², on doit constater le caractère limité des résultats obtenus.

La revendication à être reconnu comme un acteur de la politique environnementale dans un partenariat national tripartite ou multipartite s'est heurtée à un refus constant du gouvernement ²³ qui n'a envisagé de partenariats qu'avec les organisations patronales et seulement à l'échelle sectorielle ²⁴. Les syndicats ont dû se replier sur une stratégie de *lobbying*, en particulier grâce aux alliances avec des organisations de défense de l'environnement. S'il est difficile d'identifier l'effet propre des actions qu'ils ont menées, il est hors de doute qu'ils ont contribué, avec d'autres, à la prise de conscience de l'opinion publique et, de ce fait, pesé sur les décisions du gouvernement.

De même, les syndicats n'ont pu engager avec les organisations patronales des négociations collectives à l'échelle sectorielle sur les enjeux de reconversion industrielle. Le seul exemple d'accord multi-employeurs que nous avons cité ne porte que sur un champ réduit (plateformes de la mer du Nord) et n'a été signé qu'avec 14 entreprises tandis que l'organisation patronale se déclarait explicitement non signataire.

C'est donc au niveau des entreprises ou des lieux de travail que des avancées ont été principalement recherchées. Elles ont rarement pris la forme d'accords collectifs et consistent le plus souvent en une association, plus ou moins formalisée, des syndicats à une politique de l'entreprise. Les directions peuvent y recourir dans le cadre de leur politique de communication vis-à-vis d'une opinion publique sensible à ces questions ou parce qu'elles jugent utile d'éviter par ce moyen une éventuelle opposition de leur personnel, voire d'obtenir son adhésion aux objectifs de l'entreprise. Ainsi, des syndicats ont pu légitimer leur intervention, jouer un rôle actif et susciter de nouvelles motivations de militantisme. Cependant, des synthèses récentes (par exemple, Zbyszewska, Pillon, 2020) soulignent que les mêmes exemples, dont la plupart

22. Sur les différentes stratégies de revitalisation du syndicalisme au Royaume-Uni, voir Freyssinet (2017) avec une bibliographie.

23. Une exception partielle est fournie par la Green Jobs Task Force (voir *supra*) mais elle ne comptait que deux représentants syndicaux sur 17 membres, son champ de compétence était limité et sa durée de vie a été brève.

24. Il existe des initiatives infranationales. Le gouvernement écossais a mis en place en 2018 une Just Transition Commission qui regroupe les différentes parties prenantes, y compris les syndicats, pour construire des propositions (Government of Scotland, Just Transition Commission). De même, des instances multipartites ont été créées à l'échelle de certaines régions, par exemple, en 2020, la Yorkshire Climate Commission qui, à l'initiative des responsables politiques locaux, réunit l'ensemble des acteurs concernés, dont les syndicats (« Climate breakthrough for Yorkshire and the Humber region », *Greener Jobs Alliance Newsletter*, November-December 2020, n° 29). Dans les deux cas, la création par les autorités publiques d'une instance consultative multipartite avait été précédée par l'action d'une coalition d'organisations syndicales et environnementales pour promouvoir l'objectif d'une transition juste (LRD, 2019:13-16).

ont été évoqués plus haut et qui sont peu nombreux, reviennent toujours lorsque sont présentées les bonnes pratiques sur lesquelles les syndicats s'appuient dans leur politique de mobilisation. En l'absence d'engagement contractuels, leur évaluation est difficile et rarement esquissée.

S'il faut saluer l'effort considérable engagé par le syndicalisme britannique pour mobiliser ses membres sur cette question, il est évident qu'il n'était pas facile pour lui de maintenir la mobilisation au cours d'une période où l'impact de la politique d'austérité des gouvernements conservateurs, du Brexit ainsi que des crises successives (financière puis sanitaire) les ont conduits naturellement à donner la priorité aux enjeux immédiats des salaires et de l'emploi. Ce sont donc finalement les menaces sur l'emploi qui ont été le principal vecteur des mobilisations sur le terrain pour la prise en compte des enjeux environnementaux. Elles font contraste avec le discours social développé par le TUC.

Sources :

de Leeuw P., Kim S. (2021), *UK Offshore Energy Workforce Transferability Review*, Robert Gordon University, May, <https://bit.ly/34M8wOD>.

Department for Business, Energy & Industrial Strategy - OGUK (2021), *North Sea Transition Deal*, March, <https://bit.ly/34LyHVB>.

Freyssinet J. (2017), « Royaume-Uni : tensions et ambiguïtés dans la stratégie d'*organising* », n° spécial, « Renouveau syndical : enjeux, stratégies et pratiques », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 160, décembre, p. 38-51, <https://bit.ly/3uQNitp>.

Freyssinet J. (2018), « Royaume-Uni : Good work ? », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 162, juin, p. 45-55, <https://bit.ly/3sJ6oPt>.

Green Jobs Taskforce (2021), *Report to Government, Industry and the Skills Sector*, July, <https://bit.ly/3Jy8Hfi>.

Greenpeace - TUC (2015), « Green collar nation : A Just Transition to a low-carbon economy », *Economic Report Series 2015*, October, <https://bit.ly/3BodNb5>.

Hampton P. (2018), « Trade unions and climate politics: Prisoners of neoliberalism or swords of climate justice? », *Globalizations*, vol. 15, n° 4, p. 470-486, <https://doi.org/10.1080/14747731.2018.1454673>.

HM Government (2019), *Industrial Strategy. Offshore Wind Sector Deal*, <https://bit.ly/3oNTL4H>.

HM Government (2020), *The Ten Point Plan for a Green Industrial Revolution*, November, <https://bit.ly/3HZx7Om>.

HM Government (2021), *Net Zero Strategy: Build Back Greener*, October, <https://bit.ly/352VSub>.

HM Treasury (2021), *UK Government Green Financing Framework*, June, <https://bit.ly/350gkw3>.

Jeliazkov G., Morrison R., Evans M. (2020), *Offshore. Oil and Gas Workers' Views on Industry Conditions and the Energy Transition*, Platform, Friends of the Earth Scotland, Greenpeace, October, <https://bit.ly/3JrqXGQ>.

Krein H. (2021), « The divergent narratives and strategies of unions in times of social-ecological crises: Fracking and the UK energy sector », *Transfer*, vol. 27, n° 4, p. 453-468, <https://doi.org/10.1177/10242589211041216>.

LRD (2019), *Union Action on Climate Change. A Trade Union Guide*, Labour Research Department, September.

LRD (2021), « Negotiating the future of work: Target zero », *Workplace Report*, April, p. 18-19.

Marshall J., Valero A. (2021), *The Carbon Crunch. Turning Targets into Delivery*, The Economy 2030 Inquiry, September, <https://bit.ly/3gUIFWY>.

Minio-Paluello M., Markova A. (2020), *Can an infrastructure stimulus replace UK jobs wiped out by COVID19 crisis?*, Report commissioned by the TUC, June, <https://bit.ly/34OJXjX>.

Murphy L., Massey-Chase B., Frost S. (2021), *Fairness and Opportunity. A People-Powered Plan for the Green Transition*, Final Report of the IPPR Environmental Justice Commission, Institute for Public Policy Research, July, <https://bit.ly/3GVRjPL>.

Neale J. (2014), *One Million Climate Jobs. Tackling the Environmental and Economic Crisis*, 3^d ed., Campaign against Climate Change, https://www.academia.edu/8508938/One_Million_Climate_Jobs.

OGUK (2021), *Energy Services Agreement*, Issue 2, UK Oil and Gas Industry Association, June, <https://bit.ly/3LDxqQT>.

PCS (2017), *Just Transition and Energy Democracy. A Civil Service Trade Union Perspective*, Public and Commercial Services Union, <https://bit.ly/3uURuby>.

Prospect (2020), *Green Recovery Plan for the UK Energy Sector*, <https://bit.ly/3JwRqTt>.

Räthzel N., Uzzell D. (2011), « Trade unions and climate change: The jobs versus environment dilemma », *Global Environmental Change*, vol. 21, n° 4, p. 1215-1223, <https://doi.org/10.1016/j.gloenvcha.2011.07.010>.

Tarren D., Kearney J. (2021), *Breathing new life into the UK economy: Reshaping and rebuilding in the wake of the COVID-19 pandemic and Brexit*, An Acuity Analysis for Unite the union, January, <https://bit.ly/3sE6ms4>.

TUC (2014), « The Union Effect: Greening the Workplace », *Economic Report Series 2014*, <https://bit.ly/3uVnCF9>.

TUC (2019), *A Just Transition to a Greener, Fairer Economy. A TUC Report*, July, <https://bit.ly/3sDFIzK>.

TUC (2020), *Voice and Place: How to Plan Fair and Successful Paths to Net Zero Emissions*, August, <https://bit.ly/3GVqTOB>.

TUC (2021a), *Ranking G7 Green Recovery Plans and Jobs*, June, <https://bit.ly/3oP5XC8>.

TUC (2021b), « Go green at work: The union effect », in *The TUC Workplace Manual*, 4th ed., p. 125-131, <https://bit.ly/3JOsjMn>.

Unionlearn (2020), *Cutting Carbon, Growing Skills – Green Skills for a Just Transition*, March, <https://bit.ly/3sPctdv>.

UNISON (2008), *Greening the Workplace. UNISON's Policy on Climate Change, the Environment and the Workplace*, June, <https://bit.ly/3sLo4tV>.

UNISON Energy (2019), *Power to the People. How to Achieve Zero Emissions Through Public Ownership of the Retail Operations of the Big Six*, June, <https://bit.ly/350MBDd>.

Unite (2020), *Fighting for the Future of UK Manufacturing*, An Industrial Strategy Published by the Unite Manufacturing Combine, June, <https://bit.ly/3GW156Z>.

Unsworth S., Andres P., Cecchinato G., Mealy P., Taylor C., Valero A. (2020), « Jobs for a strong and sustainable recovery from COVID-19 », *A CEP Covid-19 Analysis, Paper n° 010*, Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science, October, <https://bit.ly/3oPRohS>.

Valero A., Li J., Muller S., Riom C., Nguyen-Tien V., Draca M. (2021), *Are « Green » Jobs Good Jobs? How Lessons from the Experience To-date Can Inform Labour Market Transitions of the Future*, Grantham Research Institute on Climate Change and the Environment and Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science, October 28, <https://bit.ly/3uV0A8c>.

Zbyszewska A., Pillon M. (2020), *Labour and Environmental Sustainability. UK Report*, Adapt University Press, <https://bit.ly/34MfVgH>.

Zenghelis D., Rydge J. (2020), *Rebuilding to Last: How to Design an Inclusive, Resilient and Sustainable Growth Strategy After COVID-19*, Report for the Aldersgate Group, London School of Economics and Political Science, University of Cambridge, July 15, <https://www.aldersgategroup.org.uk/asset/1684>.

Résumés des articles

Italie

La lutte des ouvriers de GKN à Florence, entre auto-organisation ouvrière et mobilisation sociale

*Lorenzo CINI, Francesca GABBRIELLINI, Giacomo GABBUTI,
Angelo MORO, Benedetta RIZZO, Arianna TASSINARI*

Cette chronique décrit la lutte des travailleurs de l'usine GKN de Florence contre sa fermeture et sa délocalisation. Après avoir rendu compte des principales étapes du conflit, l'article se penche sur trois aspects fondamentaux : l'organisation syndicale interne à l'usine et sa capacité à renforcer les ressources militantes autonomes des travailleurs, l'habileté de ces derniers à mobiliser le tissu social environnant et à nouer des alliances avec d'autres mouvements sociaux et, enfin, la contribution apportée par le monde de l'université et de la recherche dans l'élaboration d'un plan de reconversion du site.

Mots clés : Italie, délocalisations, conflits du travail, mouvement ouvrier, syndicalisme, industrie automobile, politique industrielle.

Vietnam

Le nouveau Code du travail : vers une représentation collective indépendante ?

Anne Ngọc COX et Stéphane LE QUEUX

Le Code du travail de 2019 crée un précédent : pour la première fois sous le régime communiste, il autorise une représentation collective des travailleurs, indépendante du syndicalisme officiel. Cette disposition reflète la prise en compte du contexte endémique du conflit industriel, marqué des grèves sauvages, illégales, en l'absence de représentation effective des syndicats. Alors que la législation permet désormais l'établissement d'organisations représentatives au plan local, à pied égal en droit, nous discutons les contraintes qui pèsent sur leur développement futur.

Mots clés : Vietnam, syndicalisme, Confédération générale du travail du travail du Vietnam (CGTV), représentation locale indépendante, Code du travail, grève sauvage.

Belgique

Une sortie de pandémie sans modification du carcan salarial

Bernard CONTER et Jean FANIEL

En 2017, le gouvernement fédéral de centre-droit a durci la loi encadrant les négociations interprofessionnelles bisannuelles. Les syndicats dénoncent une limitation intenable des hausses de salaires tandis que le patronat estime cette loi vitale pour maintenir la compétitivité des entreprises. Ni les appels à plus de justice sociale émis au début de la pandémie, ni les mobilisations syndicales, ni le retour au gouvernement de partis de gauche n'ont entraîné une révision de ce cadre jusqu'ici.

Mots clés : Belgique, accord interprofessionnel (AIP), loi du 19 mars 2017, salaire, Covid-19.

Autriche

Les négociations salariales de l'automne 2021, entre offensive syndicale et affaiblissement de la coordination entre branches

Kevin GUILLAS-CAVAN

Après deux décennies où la très forte coordination des négociations annuelles sur les salaires au niveau des branches avait organisé la déflation salariale, le « cycle d'automne » de l'année 2021 marque une rupture rendue possible par un mouvement contradictoire dans les deux secteurs de référence. Dans la métallurgie, la forte combativité syndicale permet d'arracher d'importantes hausses de salaire qui ont un effet d'entraînement. À l'inverse, dans les services, c'est la rupture du rôle dirigeant que joue traditionnellement le secteur du commerce qui permet à plusieurs branches d'obtenir des hausses supérieures à l'inflation.

Mots clés : Autriche, négociation de branche, « cycle d'automne », salaire, inflation, métallurgie, commerce.

Royaume-Uni

Les syndicats face au défi de la « révolution verte »

Jacques FREYSSINET

Confrontés à la politique du gouvernement, les syndicats, tout en adhérant à l'objectif d'une transition verte, demandent la prise en compte d'autres dimensions et réclament leur place dans la conception et la mise en œuvre des programmes. Ils sont confrontés au fait qu'une transition mal maîtrisée ferait à la fois des gagnants et des perdants parmi leurs membres. En leur sein, des priorités différentes émergent selon les secteurs et conduisent à des pratiques différenciées. Finalement, ce sont les menaces sur l'emploi qui sont le principal vecteur des mobilisations. Elles font contraste avec l'ambitieux discours sociétal développé par le TUC.

Mots clés : Royaume-Uni, transition écologique, révolution verte, syndicats, Trades Union Congress (TUC), emploi.

English Abstracts

Italy

The struggle of GKN workers in Florence, between worker self-organising and social mobilisation

*Lorenzo CINI, Francesca GABBRIELLINI, Giacomo GABBUTI,
Angelo MORO, Benedetta RIZZO, Arianna TASSINARI*

This article traces the struggle of the workers of the GKN factory in Florence against its closure and relocation. Having detailed the main stages of the dispute, the article examines three fundamental aspects: union organisation inside the factory and its capacity to reinforce the independent activism resources of workers; the workers' ability to mobilise the surrounding social fabric and form alliances with other social movements; and, finally, the contribution of the university and research sectors to drawing up a reindustrialisation plan for the site.

Keywords: Italy, relocation, labour dispute, labour movement, trade unionism, automotive industry, industrial policy.

Vietnam

The 2019 Labour Law: independent workers' representative organisations

Anne Ngoc COX and Stéphane LE QUEUX

The 2019 Labour allows for the establishment of workers' representative organisations (WROs), independent from official trade unions, something unprecedented since the Communist regime. This reflects widespread endemic industrial conflict marked by illegal wildcat strikes led by unofficial workers' representatives in the absence of effective union representation. Now that the legislation sets out a legal perimeter for WROs, at equal footing with unions albeit bound to the local level, we discuss the constraints that may hinder their future development.

Keywords: Vietnam, trade unionism, Vietnam General Confederation of Labor, independent workers' representative organisations, Labour Law, wildcat strike.

Belgium

Exiting the pandemic with no change to wage suppression

Bernard CONTER and Jean FANIEL

In 2017, the centre-right federal government hardened the legislation governing biennial interprofessional negotiations. Unions complain of an intolerable curb on wage increases, while bosses consider the legislation vital to keep businesses competitive. Despite calls for more social justice from the outset of the pandemic, union mobilisations, and the return of leftist parties to government, this framework has yet to be revised.

Keywords: Belgium, interprofessional agreement (AIP), Law of 19 March 2017, wages, Covid-19.

Austria

The wage negotiations of Autumn 2021, between union offensive and a weakening of coordination between sectors

Kevin GUILLAS-CAVAN

After two decades in which strong coordination of sector-specific annual wage negotiations led to wage deflation, the 2021 autumn bargaining round marks a break with that trend, made possible by the contrary motion of the two major sectors. In metalworking, strongly combative unions have been able to extract significant wage increases, creating a knock-on effect. Meanwhile, in the services sector, the collapse of the leading role traditionally played by the trade sector has allowed several sectors to secure above-inflation increases.

Keywords: Austria, sector-level bargaining, autumn bargaining round, wages, inflation, metal industry, commerce.

United Kingdom

Unions and the challenges of the “green revolution”

Jacques FREYSSINET

In the face of government policy, unions, while still committed to the goal of a green transition, are demanding that other factors be considered, and that they be included in the design and implementation of programmes. The challenge they face is one of a poorly managed transition creating winners and losers among their members. Within the unions, varying priorities emerge across different sectors, leading to differing practices. Ultimately, threats to jobs constitute the main spur to mobilisation. This contrasts with the ambitious societal rhetoric developed by the TUC.

Keywords: United Kingdom, green transition, green revolution, unions, Trades Union Congress (TUC), employment.

BULLETIN d'ABONNEMENT 2022

nom, prénom

fonction

adresse

tél.

e-mail

Désire m'abonner à :

- La Chronique internationale de l'IRES* au prix de 30,00 €.
- La Revue de l'IRES* au prix de 79,00 €.
- La Chronique internationale de l'IRES + Revue* au prix de 99,00 €.

Les étudiants (justificatif à l'appui) pourront bénéficier d'une remise de 50 % sur les abonnements et sur les publications achetées à l'unité.

Règlement par :

- Chèque bancaire (payable en France) à l'ordre de l'IRES
- Virement à l'ordre de l'IRES - Banque CDC
IBAN FR72 4003-1000-0100-0024-5046-D80 – BIC : CDCGFRPPXXX

date et signature

*Pour rester informé-e de l'actualité de l'IRES et de ses publications,
abonnez-vous à la newsletter sur www.ires.fr !*

L'IRES

L'Institut de Recherches Économiques et Sociales (IRES) a été créé en 1982 par l'ensemble des organisations syndicales représentatives françaises, avec le concours du gouvernement. La CFDT, la CFE-CGC, la CFTC, la CGT, la CGT-FO et l'UNSA-Éducation le gèrent en commun depuis cette date.

L'IRES est juridiquement constitué sous forme d'association. Son assemblée générale est composée de neuf syndicalistes, neuf personnalités scientifiques et quatre représentants du Premier ministre. Son bureau regroupe six syndicalistes, un par organisation constitutive. La présidence est assumée à tour de rôle par le représentant de l'une d'entre elles. Le directeur est un universitaire.

Ses ressources sont assurées par une subvention publique de l'État et par des conventions de recherche.

Ses missions

L'Institut a pour vocation d'apporter aux organisations syndicales des éléments d'appréciation et d'analyse sur l'ensemble des questions économiques et sociales.

Pour réaliser ses missions, l'IRES procède selon deux modalités.

- D'une part, un centre de recherche et de documentation regroupe une trentaine de personnes : chercheurs, documentalistes et administratifs. Il se consacre à la réalisation d'un programme à moyen terme approuvé par l'assemblée générale.

- D'autre part, il soutient l'effort de recherche propre à chaque centrale. Pour cela, après accord de l'assemblée générale, il finance des programmes réalisés par des équipes choisies par chacune des organisations. Les résultats de ces recherches sont mis à la disposition de l'ensemble d'entre elles. On peut se les procurer auprès de chaque centrale. L'ensemble de ces activités est regroupé sous l'appellation Agence d'Objectifs.

Les thèmes plus précis de recherche privilégient les questions relatives au travail, aux stratégies économiques, à la protection sociale et aux relations professionnelles.

Assemblée générale de l'IRES

Neuf syndicalistes

Membres du Bureau :

Marie-Laurence BERTRAND, CGT

Fabrice COQUELIN, UNSA-Éducation

Bernard IBAL, CFTC

Franck LOUREIRO, CFDT

Franck MIKULA, CFE-CGC

Éric PÉRÈS, CGT-FO

Membres de l'Assemblée générale :

Sébastien DUPUCH, CGT-FO

Philippe PORTIER, CFDT

Fabienne ROUCHY, CGT

Quatre représentants du Premier ministre

Nicolas CARNOT, *Directeur des études*

et des synthèses économiques, INSEE

Gilles DE MARGERIE, *Commissaire général, France Stratégie*

Michel HOUEBINE, *DARES*

Fabrice LENGART, *DREES*

Neuf personnalités scientifiques

Denis ADAM, *Délégué général du CHA*

Mario CORREIA, *Maître de conférences*

à l'université de Méditerranée

Cécile GUILLAUME, *Professeure*

associée à l'Université de Roehampton

Donna KESSELMAN, *Professeure*

à l'université Paris-Est Créteil

Bernard LAURENT, *Professeur à*

l'École de management de Lyon

David MEYER, *Conseiller économique,*

social et environnemental

Sandrine MICHEL, *Professeure*

à l'université Montpellier I

Angel PINO, *Professeur à l'université*

Michel de Montaigne Bordeaux 3

Frédéric REY, *Maître de conférences*

au Cnam - laboratoire Lise-Cnrs

Le premier article de ce nouveau numéro de la *Chronique internationale de l'IREs* retrace la lutte des ouvriers de l'équipementier automobile GKN à Florence contre le projet de fermeture de leur usine annoncée en juillet 2021. Il analyse la manière dont ils sont parvenus à obtenir une mobilisation exceptionnelle, grâce à la mise en place d'un Collectif d'usine et d'alliances avec d'autres mouvements sociaux, mais aussi à élaborer un plan de reconversion du site qui interpelle l'État italien.

La deuxième chronique porte sur le nouveau cadre législatif, qui introduit une représentation collective des travailleurs au Vietnam, indépendante du syndicalisme officiel et du Parti au pouvoir, et de ses effets possibles sur les modes d'action collective.

Les deux articles suivants portent sur les négociations salariales. En Belgique, le cadre des négociations interprofessionnelles a été durci en 2017, limitant la marge salariale à négocier. Ni la pandémie de Covid-19, ni les mobilisations syndicales, ni le retour des partis de gauche au pouvoir n'ont jusqu'à présent permis sa révision, menaçant l'avenir de la concertation sociale interprofessionnelle. En Autriche, les négociations salariales de l'automne 2021 ont en revanche permis d'obtenir des hausses de salaire supérieures à l'inflation, notamment dans la métallurgie grâce à la combativité syndicale, mais aussi dans d'autres secteurs à dominante employée comme le transport grâce à la rupture avec l'accord de référence dans le commerce.

Enfin, le dernier article analyse les stratégies hétérogènes des syndicats britanniques face à la « révolution verte ». Si leur engagement environnemental est ancien et leur effort de sensibilisation et de mobilisation important sur ce thème, les priorités données à la défense des emplois et des salaires l'emportent le plus souvent sur les considérations d'intérêt général émises par le Trades Union Congress (TUC).