



Chronique Internationale de l'IRES

n° 165 ■ mars 2019

Allemagne

La place des réfugiés dans la société :
un débat surchauffé, miroir de fractures sociales

Allemagne

Partenariat sans conflit ? Conflit sans partenariat ?
Un débat sur l'état des relations professionnelles

Royaume-Uni

Les syndicats et les plateformes

Norvège et pays scandinaves

Quelles réactions des partenaires sociaux face
au développement de l'économie des plateformes ?

Amérique du Nord

Projet de solidarité nord-américain :
une nouvelle étape ?

Chronique internationale de l'IREs

Publication trimestrielle

Directeur de la publication : Franck MIKULA, *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

Odile CHAGNY • Pierre CONCIALDI • Noélie DELAHAIE • Jeanne FAGNANI
Anne FRETTEL • Jacques FREYSSINET • Renaud GAY • Solveig GRIMAUULT
Kevin GUILLAS-CAVAN • Adelheid HEGE • Michel HUSSON • Odile JOIN-LAMBERT
Annie JOLIVET • Stéphane JUGNOT • Marcus KAHMANN • Yves LOCHARD
Axel MAGNAN • Antoine MATH • Christèle MEILLAND • Ilias NAJI
Cristina NIZZOLI • Jean-Marie PERNOT • Udo REHFELDT • Catherine SAUVIAT
Claude SERFATI • Estelle SOMMEILLER • Arnaud TRENTA • Catherine VINCENT •

Conseillers techniques

Cécile BLONDELON (*CFTC*) • Louis DELBOS (*CFE-CGC*) • Samy DRISS (*UNSA-Éducation*)
Pascaline DUPRÉ-CAMUS (*CFDT*) • Philippe GUIMARD (*CGT-FO*) • 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

© IRES, Noisy-le-Grand, 2019 • Imprimerie LOUYOT SA - Ivry-sur-Seine • Dépôt légal : avril 2019 -
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° 165 • mars 2019

Allemagne

La place des réfugiés dans la société : un débat surchauffé, miroir de fractures sociales 3
Adelheid HEGE

Allemagne

Partenariat sans conflit ? Conflit sans partenariat ? Un débat sur l'état des relations professionnelles 19
Marcus KAHMANN

Royaume-Uni

Les syndicats et les plateformes 34
Jacques FREYSSINET

Norvège et pays scandinaves

Quelles réactions des partenaires sociaux face au développement de l'économie des plateformes ? 47
Kristin JESNES

Amérique du Nord

Projet de solidarité nord-américain : une nouvelle étape ? 60
Christian DUFOUR

Résumés des articles 66

Allemagne

La place des réfugiés dans la société : un débat surchauffé, miroir de fractures sociales

*Adelheid HEGE*¹

Avec la fermeture de la route des Balkans, et après un accord avec la Turquie plus efficace en matière de « sécurisation » des frontières que de respect des droits humains, le temps des afflux massifs de demandeurs d'asile sur le sol allemand est révolu. Les arrivées se rapprochent de niveaux connus antérieurement et le « volume de référence » de 220 000 demandeurs d'asile par an, âprement discuté au sein de la coalition gouvernementale – le terme de plafonnement avait été soigneusement évité –, n'est pas épuisé à la fin 2018². La situation est donc très différente de la période précédente. À la suite de l'afflux de centaines de milliers de réfugiés en peu de mois (juillet 2015 à mars 2016 principalement), 1,2 million de demandes d'asile avaient été enregistrées. Des efforts gigantesques étaient alors demandés à l'administration, aux acteurs des communes et des *Länder*, à la société civile pour accueillir,

loger, statuer sur, et accompagner des situations individuelles lourdes de drames vécus (Kahmann, 2016).

Dans la situation actuelle propice à l'apaisement, les tensions restent vives. Il y a certes la tonalité sobre et prudemment optimiste des études et statistiques émanant de structures rattachées aux administrations compétentes (Office fédéral des migrations, Agence fédérale de l'emploi). Elles retracent des parcours d'insertion longs et complexes mais dont on mesure d'ores et déjà la progression ; elles mettent l'accent sur les indispensables de l'insertion – la maîtrise de l'allemand, l'investissement dans la formation – et soulignent le bénéfice à long terme de la migration humanitaire pour une économie promise à subir les contrecoups d'une évolution démographique défavorable. Le pragmatisme reste aussi de mise du côté des entreprises nombreuses à incriminer l'insuffisante sécurisation du séjour des

1. Chercheure associée à l'IRES.

2. Selon le rapport sur les migrations présenté par le ministre de l'Intérieur le 23 janvier 2019, 162 000 demandes ont été déposées en 2018, dont 20 % concernent des enfants de moins d'un an nés en Allemagne.

réfugiés³ qu'elles emploient et qu'elles forment. Le président du Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI, Fédération des industriels allemands) n'hésite pas à se référer au slogan optimiste et controversé de la chancelière de 2015 : « Madame Merkel a vu juste. Nous la réussirons, cette intégration⁴ ». L'engagement civique et l'action bénévole restent à un niveau élevé (Bundesministerium für Familie, 2017) ; les communes continuent de trouver des ajustements sur mesure.

Mais l'année 2018 a surtout été dominée par les débats bruyants autour de la « *Flüchtlingskrise* » (crise des réfugiés) et les moyens – coercitifs – permettant d'y faire face. Refoulements, expulsions, reconduites à la frontière, durcissement de la législation, risque sécuritaire, migration incontrôlée, criminalité... sont les termes omniprésents dans les discours publics en même temps que sont mises en doute les motivations de l'exil (« tourisme de l'asile »). L'Allemagne a de nouveau connu une triste série de violences racistes et xénophobes (incendies de foyers de réfugiés, violence contre les personnes). Tétanisées par les succès électoraux du parti d'extrême droite Alternative für Deutschland (AfD), les formations chrétiennes-démocrates et surtout l'aile bavaroise en leur sein, la CSU, se sont essayées à la surenchère anti-migratoire, ce qui a induit la paralysie parfois grotesque de l'action du gouvernement. Sans influencer sur la maîtrise

des flux migratoires, et sans récupérer les voix perdues.

L'installation pour le moment solide de l'AfD dans le paysage parlementaire – qui pourrait se confirmer encore après les élections dans trois *Länder* est-allemands à l'automne 2019 – contribue à laminer l'assise des « grands » partis populaires CDU/CSU et SPD qui, après des tractations de formation de coalition laborieuses, n'occupent qu'une majorité modeste au sein du Bundestag. Les résultats honorables des Verts aux élections régionales de 2018 obtenus surtout en milieu urbain et auprès de CSP supérieures révèlent – aussi – une fracture sociologique qui inquiète. La progression de l'AfD et ses alliances occasionnelles avec des courants néo-nazis militants soulèvent en effet la question de sa capacité d'influence auprès des couches « modestes » de la population. Les syndicats savent que leurs adhérents ne manifestent pas de résilience particulière à l'égard du « populisme de droite », et que des élus peuvent à la fois être de « bons » représentants dans les entreprises et des sympathisants d'idées xénophobes dans la rue. Les inégalités qui se creusent, le sentiment d'injustice sociale, les difficultés à vivre décemment d'un salaire qui cantonne, au mieux, les dépenses au strict nécessaire, le mépris larvé dont les résidents est-allemands estiment toujours faire l'objet de la part de leurs concitoyens ouest-allemands : ce sont là autant

3. Sauf indication contraire, le terme « réfugié » est utilisé dans ce texte de façon générique pour désigner les étrangers à la recherche de protection : demandeurs d'asile, titulaires du droit d'asile et bénéficiaires de protections subsidiaires, personnes déboutées du droit d'asile mais restées en Allemagne.

4. S. Stahl, « Arbeitgeber-Präsident: Wir schaffen das mit der Integration », *Augsburger Allgemeine*, 14. Dezember 2018, <https://goo.gl/wZIFdq>. À contre-courant des discours anxiogènes ambiants, le président Ingo Kramer se dit « surpris » par la « rapidité » des résultats obtenus : après un an, « la plupart des jeunes migrants ont une maîtrise suffisante de l'allemand pour suivre l'enseignement en école professionnelle » ; parmi les plus d'un million de personnes ayant rejoint l'Allemagne en 2015, « près de 400 000 ont aujourd'hui un poste de formation ou d'emploi et sont donc intégrées ».

d'ingrédients d'une colère sociale sourde identifiée par les sociologues (Michelsen *et al.*, 2017 ; Dörre *et al.*, 2018 ; Hilmer *et al.*, 2017 ; Urban, 2018) – et à propos desquels la ressemblance avec le mouvement des gilets jaunes en France n'est sans doute pas purement fortuite.

Cet article tente d'éclairer certaines de ces évolutions. Une première partie cherche à donner un aperçu des connaissances disponibles sur la population issue de la migration humanitaire récente. Les deux parties suivantes s'intéressent à la façon dont – dans un contexte de reflux sensible des demandes d'asile et d'apaisement de la problématique de l'accueil – le droit d'asile reste un sujet de polarisation forte, au sein de la classe politique (deuxième partie) comme à l'intérieur de la société civile (troisième partie).

Réfugiés en Allemagne : le long chemin de l'intégration

En 2018, le nombre d'étrangers résidant en Allemagne atteint un record historique. Ils et elles représentent, au 31 décembre 2017, 10,6 millions sur un total de 82,8 millions d'habitants. En dix ans, le nombre d'étrangers vivant sur le territoire allemand ⁵ a ainsi progressé de près de 4 millions (+37 % ; tableau 1). Ayant longtemps refusé de se reconnaître comme pays d'immigration (Kahmann, 2016 ; Bade, 2017 ; Knuth,

2016), l'Allemagne est statistiquement désormais clairement métissée. 19,4 millions de résidents, soit près d'un sur quatre, affichent en 2017 un « antécédent migratoire » (*Migrationshintergrund*) : à la naissance, eux ou l'un au moins de leurs parents n'ont pas eu la nationalité allemande ⁶.

Les Européens ne s'inscrivant pas dans des trajectoires de l'asile fournissent le plus grand bataillon des immigrants récents. La progression significative de ces migrations est étroitement liée à l'ouverture de la libre circulation aux pays nouvellement adhérents de l'Union européenne, du centre et de l'Est européen notamment. En 2017, non loin de la moitié des migrants étrangers proviennent de pays ayant adhéré à l'UE après 2002 (tableau 2). Les observateurs associent cette évolution à la situation de l'emploi comparativement favorable en Allemagne et lui attribuent un effet de compensation réel – bien qu'éventuellement conjoncturel – au recul de la population allemande en âge de travailler. « Sans l'immigration provenant de l'UE, la croissance annuelle du PIB allemand aurait été inférieure de 0,2 point de pourcentage en moyenne entre 2011 et 2016 », conclut une étude du Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW, Institut allemand pour la recherche économique) (Clemens, Hart, 2018:1).

5. La définition de la catégorie des étrangers par le registre central des étrangers (Ausländerzentralregister, AZR) de l'Office fédéral des statistiques exclut les personnes possédant, outre une nationalité d'origine, la nationalité allemande. L'AZR recense les étrangers dont la résidence en Allemagne « n'est pas seulement passagère ». C'est l'une des sources principales pour approcher statistiquement l'évolution de la population des réfugiés. Depuis mai 2016, la Bundesagentur für Arbeit (BA, Agence fédérale de l'emploi) recense les personnes à la recherche d'asile en tant que telles ; jusque-là, la provenance des huit principaux pays non européens à l'origine de migrations humanitaires faisait office d'indicateur statistique.

6. Selon la définition retenue par le Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF, Office fédéral pour les migrations et les réfugiés).

**Tableau 1. Migration humanitaire
et tous résidents en Allemagne, 2007 et 2017**

	Population résidant en Allemagne	Population étrangère	Dont relevant de la migration humanitaire ¹			
			En attente ²	Reconnues ³	Déboutées ⁴	Total
31 décembre 2007	82 217 837	6 744 880	20 145	301 995	135 290	457 430
31 décembre 2017	82 792 351	10 623 940	348 640	1 154 365	177 700	1 680 700

1. « Personnes à la recherche de protection » (*Schutzsuchende*).

2. La procédure de demande d'asile est en cours ou n'est pas encore engagée.

3. Bénéficiaires du droit d'asile, de protections subsidiaires ou d'une interdiction d'expulsion ; bénéficiaires d'un titre de séjour humanitaire hors asile.

4. Demandeurs d'asile restés en Allemagne après le refus du statut de réfugié.

Source : Ausländerzentralregister, Statistisches Bundesamt (2018).

Tableau 2. Migrations vers l'Allemagne selon les pays d'origine (2004-2017)

En milliers

	2004-2010 ¹	2011	2014	2015	2016	2017
Tous étrangers	597	842	1 343	2 016	1 719	1 384
UE 12 ²	82	117	169	164	158	149
Autres UE	265	426	640	681	638	628
Trajectoires d'asile ³	28	46	173	442	722	198

1. Moyennes annuelles.

2. Adhésion à l'UE avant 2002 : France, Belgique, Luxembourg, Espagne, Italie, Grèce, Royaume-Uni, Irlande, Finlande, Pays-Bas, Autriche, Portugal.

3. Migrants provenant des 8 pays non européens dont sont issus les plus forts contingents de demandeurs d'asile : Syrie, Irak, Nigéria, Afghanistan, Iran, Érythrée, Somalie, Pakistan. Le nombre de réfugiés dans le tableau correspond à celui des demandes déposées auprès de l'Office des migrations.

Source : Clemens, Hart (2018) à partir de Bundesamt für Statistik, BAMF.

Le registre central des étrangers recense fin 2017 quelque 1,7 million de personnes ayant rejoint l'Allemagne en fuyant leur pays d'origine (tableau 1). Parmi elles, près de 1,2 million se sont vu reconnaître un statut de personne protégée ⁷, 350 000 environ attendent une décision administrative et un peu moins de 200 000 résident en Allemagne après que la protection de l'asile leur a été refusée.

L'ensemble des « personnes demandeuses de protection » représente 2 % de tous les résidents et 15,8 % de tous les étrangers (Statistisches Bundesamt, 2018).

La population des réfugiés présente en Allemagne provient très majoritairement de pays en crise et en guerre ; la Syrie est le premier pays d'origine, suivie de l'Afghanistan et de l'Irak. Elle se caractérise par la surreprésentation de jeunes

7. Titulaires du droit d'asile sur la base de la Convention de Genève et de la Loi fondamentale allemande ; bénéficiaires d'une protection subsidiaire fondée sur la loi sur l'asile, Asylgesetz (réfugiés considérés comme non persécutés individuellement mais menacés par les effets de la guerre notamment) ; personnes bénéficiant d'une tolérance de séjour limitée dans le temps et susceptible d'être renouvelée. L'interdiction d'expulsion peut être liée à des raisons diverses : santé, considérations humanitaires, complexités administratives à l'égard du pays d'origine, etc. (Kahmann, Hege, 2016). S'y ajoutent dans l'AZR les personnes bénéficiant de titres de séjour humanitaires hors demande d'asile.

migrants : 74 % des demandeurs d'asile ont moins de 30 ans ; 44 % sont en âge préscolaire ou scolaire (Bundesamt für Migration, 2018). Les hommes sont plus nombreux que les femmes et sont particulièrement présents parmi les jeunes demandeurs d'asile (16-25 ans).

Les niveaux de qualification à l'arrivée sont fortement polarisés (Brücker *et al.*, 2016), avec une répartition inégale selon les pays d'origine (Neske, 2017). Globalement, les niveaux faibles ou très faibles prédominent ; contrairement au pays d'accueil, les formations intermédiaires sont comparativement peu représentées alors qu'une proportion plutôt conséquente de réfugiés déclare un niveau de formation supérieur⁸. Les personnes réfugiées manquent majoritairement de qualifications certifiées même si la plupart ont exercé une activité professionnelle avant d'emprunter la voie de l'exil (Flake *et al.*, 2017 ; Liebau, Salikutluk, 2016). Cela les met en porte-à-faux avec leur pays d'accueil très marqué par l'exigence de formalisation des qualifications (Struck, 2018 ; Ebbinghaus, Gei, 2017). 84 % des réfugiés sans qualification professionnelle formelle ont exercé dans leur pays un métier qui présupposerait en Allemagne au moins le certificat professionnel délivré à la fin d'un apprentissage (Bürmann *et al.*, 2018).

À l'instar des mouvements d'asile antérieurs, l'insertion sur le marché du travail est un processus lent (Brücker *et al.*, 2016). Le taux d'emploi des

réfugiés en âge de travailler est de 33 % en novembre 2018 (contre 25 % un an auparavant) ; il est de 51 % pour les étrangers dans leur ensemble et de 69 % pour les actifs allemands (Brücker *et al.*, 2019 ; Bundesagentur für Arbeit, 2018). Sur un marché du travail battant en 2018 le record de l'emploi avec un niveau jamais atteint depuis la réunification (44,8 millions de personnes en emploi), les indicateurs de l'emploi progressent pour toutes les catégories d'actifs. Le secteur de l'intérim est le premier employeur des réfugiés ; plus d'un tiers des emplois en relèvent (Bundesagentur für Arbeit, 2018). Les réfugiés arrivent à s'insérer notamment dans des secteurs peu qualifiés et dans les mini-jobs ainsi que dans le travail informel (Wiedner *et al.*, 2018). La surqualification par rapport au poste occupé est un phénomène fréquent qui touche tout particulièrement les qualifications élevées (Bürmann *et al.*, 2018).

L'insertion dans l'apprentissage progresse à partir d'un bas niveau (+45 % entre octobre 2017 et septembre 2018, date à laquelle quelque 38 000 candidats sont enregistrés) (Bundesagentur für Arbeit, 2018). Cette formation en alternance de trois ans en général donne accès au certificat d'ouvrier/d'employé-e qualifié-e. Considérée comme le meilleur levier d'intégration des jeunes réfugiés (Bach *et al.*, 2017 ; Granato, Neises, 2017), elle constitue aussi, pour les entreprises artisanales notamment, l'espoir de pallier la pénurie d'ouvriers qualifiés sur le marché du travail allemand⁹. Pour

8. L'enquête longitudinale IAB-BAMF-SOEP menée annuellement depuis 2016 auprès de réfugiés arrivés à partir de 2013 (tous statuts) estime la répartition entre niveaux de qualification (très) faibles, moyens et supérieurs à 52 %, 27 % et 11 % respectivement (Brücker *et al.*, 2016).

9. Pour compenser le recul démographique et satisfaire ses besoins en main-d'œuvre, l'Allemagne devrait accueillir 260 000 personnes étrangères par an d'ici 2060, selon une étude récente réalisée pour la Bertelsmann-Stiftung (Fuchs *et al.*, 2019). Une faible moitié seulement de ses besoins se recruterait, selon les prévisions, à partir de migrations intra-européennes ; un recours renforcé aux migrations provenant de pays non européens serait nécessaire.

se porter candidats à un poste d'apprentissage, les jeunes réfugiés doivent disposer de connaissances linguistiques suffisantes pour suivre l'enseignement théorique dispensé dans les écoles professionnelles en complément de la formation en entreprise. Il n'en reste pas moins vrai qu'en Allemagne les jeunes migrants et *a fortiori* les personnes réfugiées ont, comparativement à leurs homologues allemands, des chances bien moindres d'accéder à la formation professionnelle par la voie sanctuarisée de l'apprentissage (Söhn, Marquardsen, 2017).

Du fait de la difficile intégration sur le marché du travail, le système d'allocations sociales reste la principale source de revenus des réfugiés en 2018. Les demandeurs d'asile (ainsi que les personnes à qui le droit d'asile a été refusé) vivent des prestations – modestes – fixées dans une loi dédiée ¹⁰. Les réfugiés reconnus ont accès, à l'instar de leurs concitoyens allemands, à « l'allocation de base » (Grundsicherung, « Hartz IV »), revenu minimum destiné tant aux inactifs « dans le besoin » qu'aux demandeurs d'emploi et aux chômeurs de longue durée (Chagny, 2018). 63 % des réfugiés touchent cette allocation en octobre 2018 (contre 20 % de la population étrangère dans son ensemble) (Brücker *et al.*, 2019).

L'insertion sociale et professionnelle pâtit des difficultés propres à l'exil – notamment celles liées à l'acquisition d'une langue étrangère et, souvent, d'alphabétisation dans une écriture latine méconnue.

La traduction des savoir-faire professionnels, certifiés ou non, en équivalences correspondant à la nomenclature allemande s'avère laborieuse (Ebbinghaus, Gei, 2017). La répartition territoriale des réfugiés sans prise en considération des situations du marché du travail locales ni de la qualité des infrastructures ¹¹ présente souvent un obstacle à la recherche d'emploi (OECD, 2017 ; Brücker, Kosyakova, 2019). La jungle administrative, la multiplicité d'intervenants à l'intérieur d'un système de gestion des migrations fortement décentralisé est source d'opacité et contribue à de fortes disparités des décisions statuant sur le sort des personnes. C'est le cas notamment des pratiques des offices de migration (Ausländerbehörden) implantés dans toutes les villes de quelque importance ; ces administrations omniprésentes dans la vie des migrants ont le pouvoir de délivrer les prolongations (ou non) des séjours, de permettre (ou non) une embauche, d'autoriser (ou non) l'accès à un stage professionnel ou à un apprentissage ¹².

Malgré les amendements législatifs les plus récents et en principe favorables à l'insertion dans l'emploi (Kahmann 2016 ; Kahmann, Hege, 2016), l'expulsion reste souvent une menace concrète. Demandeurs d'asile et réfugiés « tolérés » peuvent, si la permission leur est donnée, occuper un emploi ou suivre une formation professionnelle. Mais leur titre de séjour sera-t-il pérennisé ? Malgré une certaine sécurisation des parcours

10. Loi sur les prestations aux demandeurs d'asile (Asylbewerberleistungsgesetz).

11. Les réfugiés sont répartis selon des quotas liés à la population des *Länder*. Après le séjour obligatoire en « centres de premier accueil » pendant les premiers six mois du séjour, les communes sont chargées de leur accueil et hébergement.

12. 57 % des décisions négatives quant à la reconnaissance du droit d'asile du premier semestre 2018 ont été contestées devant les tribunaux. Les tribunaux administratifs ont donné raison aux plaignants dans près d'un tiers des cas, prenant ainsi en défaut les arbitrages des administrations (*Süddeutsche Zeitung*, 11. Januar 2019). En 2018, le « taux de protection » (droit d'asile, protections subsidiaires) est de 35 %, avec des différences notables selon les pays de provenance (chiffres BAMF).

des apprentis entamée notamment par la loi sur l'intégration de 2016 ¹³, les observateurs recensent de multiples cas d'expulsion ou de tentatives d'expulsion de réfugiés dont l'entourage allemand – entreprises, associations, bénévoles – témoigne d'un parcours d'intégration positif sinon exemplaire.

Selon une analyse largement partagée, l'intégration des migrants dans la société et dans l'emploi en Allemagne doit ses succès aux alliances informelles entre employeurs, citoyens bénévoles, organisations caritatives, communes, Églises (Knuth, 2016 ; Jacobsen *et al.*, 2017 ; OECD, 2017). Défenseurs à des titres divers du séjour des réfugiés, les réseaux locaux ainsi créés semblent souvent plus capables d'offrir des solutions que ne le sont les dispositifs d'insertion proposés par les administrations publiques de l'emploi et de la gestion des migrations. Repérer les entreprises volontaires pour embaucher et former des jeunes réfugiés, faciliter les démarches administratives, rechercher des solutions à la question du logement ou du transport, mettre en place, à l'aide d'étudiants stagiaires, des cours de langue adaptés aux exigences concrètes de la vie en entreprise, organiser des convivialités, alerter sur une menace d'expulsion ¹⁴... : ces initiatives protéiformes offrent une certaine barrière au scénario redouté (idéologisé par les courants xénophobes)

de l'échec de l'intégration, producteur de marginalisation, de criminalité et de chômage. « Il s'avère que la société civile organisée constitue une ressource significative pour compenser les goulots d'étranglement dans l'offre de services de l'État et pour intégrer les réfugiés en Allemagne » (Jacobsen *et al.*, 2017:357).

Quelle réponse politique à l'essor de l'AfD, parti xénophobe ?

L'instrumentalisation de la demande d'asile dans les campagnes électorales est une pratique ancienne, l'aile droite de la CDU/CSU se montrant particulièrement active en la matière. En réponse notamment aux exhortations des acteurs économiques, les gouvernements Merkel se sont certes inscrits dans la prolongation des politiques d'ouverture à l'égard du fait migratoire entamées par le gouvernement rouge et vert du chancelier Schröder ¹⁵. Mais ces coalitions ont tenu à en montrer en même temps la face restrictive et punitive, cherchant à répondre aux résistances de franges significatives de la population. Le résultat est une approche opaque et contradictoire de la problématique de l'asile, dans laquelle dynamiques d'ouverture et de fermeture se contrarient (Knuth, 2016). La loi sur l'intégration de 2016 en est l'illustration : ici, la

13. Prolongée par des initiatives récentes. Parallèlement à la préparation d'une loi sur l'immigration (Zuwanderungsgesetz) censée faciliter le recrutement d'une main-d'œuvre qualifiée non européenne, le gouvernement, à l'initiative du SPD, envisage l'adoption d'une loi « sur la tolérance du séjour dans le cadre de la formation professionnelle et de l'emploi » qui doit pérenniser (dans des conditions assez strictes) le séjour de demandeurs d'asile en principe déboutés mais bien intégrés.

14. Malgré l'hostilité de plus en plus marquée de l'État, les Églises défendent leur privilège du « Kirchenasyl », asile paroissial, qu'elles accordent à des réfugiés menacés d'expulsion. Dans le premier fait divers de l'année 2019 relaté par les médias, une paroisse avait réussi à empêcher l'expulsion d'un jeune Iranien, en asile paroissial depuis 10 mois, en organisant un culte à 5 heures du matin, heure de l'expulsion, en présence d'une centaine de fidèles. L'accès à l'église était dès lors prohibé aux agents de l'Office de migration (*Süddeutsche Zeitung*, 8. Januar 2019).

15. Sur l'évolution des politiques migratoires et de l'asile, on peut se référer, dans la *Chronique internationale de l'IRES*, à Kahmann (2016) et Kahmann, Hege (2016).

facilitation de l'accès au travail, à la formation, à la connaissance de la langue ; là, le durcissement des obligations de résidence et la réduction des prestations sociales en cas de manquement aux « devoirs de l'intégration ». Les initiatives gouvernementales les plus récentes s'inscrivent dans la continuité de cette gestion « *stop-and-go* » : ici, une loi sur l'immigration en discussion qui doit faciliter l'arrivée de main-d'œuvre étrangère et permettre y compris à des demandeurs d'asile déboutés de se qualifier et de travailler en Allemagne pour peu qu'ils donnent les preuves de bonne intégration (voir *supra*) ; là, un projet de loi « sur la reconduite ordonnée » présenté en février 2019 par le ministère de l'Intérieur qui vise à faciliter l'expulsion des demandeurs d'asile « tolérés » et en principe protégés.

Les percées électorales du parti AfD créé en 2013 ont hystérisé le discours politique. Parti eurosceptique à ses origines, s'imposant à travers des discours ouvertement anti-migration et anti-réfugiés, l'AFD a démenti l'analyse selon laquelle il n'y aurait pas de place quelque peu durable pour un parti d'extrême droite dans les parlements allemands. Les succès ponctuels suivis d'éclipses rapides de certaines formations dans le passé – NPD¹⁶, Die Republikaner – semblaient montrer que les leçons de l'histoire tenaient. Mais trois ans à peine après sa formation, l'AFD a déjà réussi à bousculer les majorités dans quatre parlements régionaux (Rhénanie-Palatinat, Bade-Wurtemberg, Saxe-Anhalt, Mecklembourg-Poméranie

occidentale), enjambant les frontières entre l'Est et l'Ouest, entre *Länder* à fort et à très faible taux de chômage. La résonance n'en est pas moins particulièrement forte dans l'Est de l'Allemagne, à l'instar du *Land* de Saxe-Anhalt où ce parti, non représenté au parlement régional en 2011, a recueilli près d'un quart des votes cinq ans plus tard (tableau 3)¹⁷. À la fin de l'année 2018, le parti xénophobe est représenté dans l'Assemblée fédérale, le Bundestag, et dans l'ensemble des parlements régionaux. Le parti compte bien confirmer son ascension à l'automne 2019 lors des élections dans trois *Länder* de l'Est (Brandebourg, Saxe, Thuringe).

Les élections au Bundestag en septembre 2017 sont un camouflet – plutôt inattendu par son ampleur – pour les partis chrétiens et sociaux-démocrates partenaires de la coalition ; le SPD engrange son résultat le plus mauvais depuis 1949. 91 des 709 sièges du Parlement fédéral vont à l'AFD, qui se hisse au rang de troisième groupe parlementaire. Le statut de la chancelière est particulièrement affecté, elle qui avait obtenu pour la CDU un score encore très favorable en 2013 mais qui pâtit aussi de sa longévité : elle entame en 2017 un quatrième mandat. Son nom étant intimement associé à la politique volontariste – et controversée – de l'accueil des réfugiés en 2015¹⁸, les tensions au sein de la famille chrétienne-démocrate/chrétienne-sociale éclatent au grand jour. Le thème de la « migration » dominera tous les débats de l'année politique 2018.

16. Nationaldemokratische Partei Deutschlands.

17. L'AFD ravit alors au parti Die Linke la deuxième place au Landtag derrière la CDU.

18. La chancelière avait alors suspendu le mécanisme de Dublin – qui renvoie l'enregistrement de la demande d'asile au premier pays d'entrée des migrants – pour les réfugiés syriens arrivés par la route des Balkans, leur ouvrant ainsi la voie à la demande d'asile en Allemagne. Longtemps rétive à la réforme de ce mécanisme, l'Allemagne avait dans le passé su tirer bénéfice de sa position géographique qui transférait la charge de l'accueil notamment aux pays européens de l'Est et méditerranéens (Bade, 2017).

Tableau 3. Progression de l'AfD au Bundestag et dans les parlements de sept Länder* : résultats des deux derniers scrutins

En % des voix obtenues

Périmètre électoral	Cycle électoral	AfD	CDU**	SPD	Die Linke	Verts
Bundestag Parlement fédéral	2013	4,7	34,1	25,7	8,6	8,4
	2017	12,6	26,8	20,5	9,2	8,9
Bade-Wurtemberg	2011	-	39,0	23,1	2,8	24,2
	2016	15,1	27,0	12,7	2,9	30,3
Saxe-Anhalt	2011	-	32,5	21,5	23,7	7,1
	2016	24,3	29,8	10,6	16,3	5,2
Mecklembourg- Poméranie occidentale	2011	-	23,0	35,6	18,4	8,7
	2016	20,8	19,0	30,6	13,2	4,78
Rhénanie- Palatinat	2011	-	35,2	35,7	3,0	15,4
	2016	12,6	31,8	36,2	2,8	5,3
Rhénanie du Nord-Westphalie	2012	-	26,3	39,1	2,5	11,3
	2017	7,4	33,0	31,2	4,9	6,4
Bavière	2013	-	47,7	20,6	2,1	8,6
	2018	10,2	37,2	9,7	3,2	17,5
Hesse	2013	4,1	38,3	30,7	5,2	11,1
	2018	13,1	27,0	19,8	6,3	19,8

* Partis hors Freie demokratische Partei (FDP) et divers.

** CSU en Bavière.

Source : Wahlleiter (autorité de vérification des votes) de l'État fédéral et des Länder.

Le nouveau gouvernement CDU/CSU-SPD (formé après l'échec de négociations préalables entre chrétiens-démocrates, libéraux et Verts) se prescrit d'emblée fermeté et dissuasion –, poussant encore un peu plus loin la déshumanisation à l'œuvre dans l'approche du fait migratoire dans le contexte de l'asile. S'inspirant d'expériences menées en Bavière, fief de la CSU, le contrat de coalition prévoit la mise en place de centres de regroupement de demandeurs d'asile susceptibles d'accueillir jusqu'à 1 500 personnes (dont des mineurs isolés) pour des durées de 18 mois (6 mois pour les familles). L'appellation Ankerzentren (« centres d'ancrage ») est quelque peu trompeuse ; il s'agit d'un acronyme

pour « centres d'arrivée, de décision et de reconduite ». Les résidents sont censés y séjourner tout au long de la procédure d'asile, de la constatation d'identité jusqu'à la décision finale. Ils rencontrent sur place toutes les administrations concernées : migration, emploi, santé, police, justice. Ce projet subit de nombreuses critiques ; les effets délétères – et le coût social – de l'enfermement prolongé sont bien connus (Johansson, 2016). Mais la paix intra-gouvernementale est à ce prix, élevé cependant pour un Parti social-démocrate sonné par ses défaites électorales successives et les baisses continues dans les sondages.

Au sein de la coalition gouvernementale, le ministère de l'Intérieur revient au

président de la CSU, ministre-président de Bavière, Horst Seehofer. Aux élections législatives nationales de 2017, la CSU, historiquement ultra-majoritaire en Bavière, a perdu presque 10 points de pourcentage, alors que l'AfD en a gagné 8. Devant l'échéance décisive des élections régionales fixées à l'automne 2018, l'obsession de la CSU est de ramener vers elle les électeurs égarés du côté de l'AfD. Ne craignant ni défiance (de la chancelière) ni provocations occasionnelles¹⁹, ses dirigeants organisent leurs discours résolument autour du thème du « choc migratoire », « mère de tous les problèmes » selon le ministre de l'Intérieur.

De bruyantes controverses viennent éclipser les grands thèmes de politique intérieure et internationale. Au débat, sous-tendu de suspicions, sur la place de l'islam en Allemagne lancé en avril par les dirigeants de la CSU succède la polémique sur le « décret sur les crucifix » : ce symbole d'identité chrétienne doit désormais trouver sa place dans tous les édifices publics de Bavière (la critique de l'Église catholique sera acerbe et immédiate). La survie de la grande coalition ne tient qu'à un fil quand Seehofer s'oppose à la chancelière au sujet des reconduites à la frontière, que Merkel n'entend accepter que dans le cadre d'ententes européennes. Plusieurs semaines de tractations s'ensuivent, ponctuées par

une vraie-fausse démission du ministre, avant qu'un compromis de façade ne soit trouvé. Seehofer accordera aussi, pendant de longues semaines, un soutien sans faille au président de l'Office de sécurité intérieure (Verfassungsschutz, Office de protection de la Constitution) qui, en réaction aux émeutes anti-migrants à Chemnitz en août 2018, avait maintenu un discours proche de la bienveillance, prenant le contrepied de la condamnation ferme de ces violences par la chancelière. Cette affaire²⁰ déclenche une nouvelle crise intra-gouvernementale qui jette de nouveau une lumière crue sur la position très affaiblie d'Angela Merkel dans la conduite de la politique intérieure allemande.

Ni le débat hystérisé des dirigeants CSU en Bavière, ni celui, plus retenu, de la CDU en Hesse ne parviennent à enrayer le recul des partis partenaires de la grande coalition lors des élections régionales de l'automne 2018 (tableau 3). En Bavière, le SPD passe sous la barre des 10 %. Les perdants accusent l'état de déliquescence du gouvernement de Berlin. La chancelière Merkel en tire les conséquences en abandonnant la présidence de la CDU (détenue depuis 18 ans) et en annonçant son retrait de la vie politique à la fin de la mandature législative en cours.

19. Devant un auditoire médusé, Seehofer s'auto-congratule pour le fait que, le jour de ses 69 ans, 69 Afghans aient été expulsés vers leur pays (les expulsions vers l'Afghanistan étant par ailleurs très controversées). Cette concordance des chiffres « n'était pas un objectif recherché », s'amuse-t-il.

20. Le feuilleton rocambolesque de l'affaire Maaßen (du nom du président de l'Office de sécurité intérieure) occupe l'attention des médias et les énergies gouvernementales pendant plusieurs mois. Le SPD insistant sur le remplacement de ce haut fonctionnaire à la tête de l'Office de sécurité intérieure, les présidents des trois partis CDU, CSU, SPD décident d'exfiltrer Hans-Georg Maaßen – vers un poste de secrétaire d'État au ministère de l'Intérieur, avec une augmentation substantielle de salaire à la clé. Devant le tollé provoqué par cette promotion-sanction, les présidents de la CDU (Angela Merkel) et du SPD (Andrea Nahles) font acte de contrition ; Maaßen sera simple conseiller aux affaires internationales de Seehofer. Dans un discours ultérieur, il attribuera son départ contraint aux « forces d'extrême gauche » au sein du SPD, ce qui lui vaudra finalement, en novembre, la mise à la retraite anticipée.

Populisme de droite et xénophobie : les syndiqués aussi ?

À partir des enquêtes de sortie des urnes réalisées lors des élections législatives de septembre 2017 (Forschungsgruppe Wahlen, 2017), le Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB, Confédération allemande des syndicats) fournit un sociogramme de l'électorat syndiqué (DGB, 2017). À l'instar des électeurs dans leur ensemble, les grands partis populaires perdent beaucoup de terrain auprès de la population syndiquée, moins 7

et 8 points respectivement pour la CDU/CSU et le SPD. À l'inverse du palmarès national, le premier choix des syndiqués se porte sur le SPD. Mais l'électorat syndiqué se montre aussi un peu plus favorable que la moyenne au vote AfD (tableau 4). Les hommes, les ouvriers et les syndiqués résidant dans l'Est de l'Allemagne contribuent le plus à l'essor de l'AfD ; seules les femmes syndiquées relèguent le parti xénophobe à la cinquième position (devant le parti libéral FDP qui recueille 8 % de leurs votes).

Tableau 4. Votes des électeurs syndiqués aux élections législatives nationales de 2017

En % (valeurs arrondies) *

Votes exprimés **		CDU/CSU	SPD	AfD	Die Linke	Verts
Tous votants/ votants syndiqués	Tous votants	33	21	13	9	9
	Votants syndiqués	24	29	15	12	8
Syndiqués hommes/femmes	Hommes	24	30	18	11	5
	Femmes	25	25	10	14	13
Syndiqués statut professionnel	Ouvriers	22	31	19	12	5
	Employé·es	21	28	14	14	10
	Fonctionnaires	35	26	10	6	10
Syndiqués Ouest/Est	Ouest	24	31	14	11	9
	Est	24	18	22	22	3

* Syndiqués DGB et autres syndicats (notamment DBB, union allemande des fonctionnaires).

** Hors FDP et divers.

Source : DGB (2017).

Les syndiqués en Allemagne – un peu plus de 7 millions de personnes, dont près de 6 millions pour les syndicats du DGB – semblent ainsi reproduire, en les amplifiant parfois, les fractures qui traversent la société allemande et auxquelles les questions de l'immigration et de l'asile offrent un point de cristallisation. La surreprésentation de certaines caractéristiques dans la population syndiquée (prédominance d'hommes d'âge moyen, en emploi) renseigne en creux sur

des profils réceptifs aux idées d'extrême droite. Ceux-ci ne semblent pas tant issus des couches les plus précarisées. Les sympathies xénophobes se rencontrent plutôt auprès de personnes réclamant leur appartenance à la classe moyenne et qui incriminent l'exclusion de bénéficiaires que ne leur offre pas une société prospère (Dörre *et al.*, 2018).

Les attitudes d'ouverture, d'hospitalité et d'engagement civique semblent certes prédominer dans la population,

qu'elle ait ou non un « antécédent migratoire ». La dernière édition d'une enquête biennale sur le sujet fait état d'une « décripation » sensible en 2018 par rapport à 2016 et d'une indifférence croissante à l'égard de la valeur intrinsèque attribuée à « l'identité allemande » (Zick, Preuss, 2019). La dédramatisation du « choc migratoire » par une majorité d'Allemands se trouve ainsi en phase avec la courbe nettement descendante de la demande d'asile depuis 2017 (voir *supra*). Elle peut aussi trouver une confirmation dans les dernières analyses de l'Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB, Institut de recherche sur le marché du travail et les professions de l'Agence fédérale de l'emploi) qui concluent à une « meilleure intégration qu'escomptée des réfugiés dans le marché du travail », alors même que les réfugiés récents connaissent des conditions plus défavorables que leurs prédécesseurs, les symptômes post-traumatiques ne constituant pas le handicap le moins lourd (Brücker, Kosyakova, 2019).

Ces attitudes de bienveillance, explicite ou prudente, contrastent fortement avec les attitudes de rejet des étrangers (notamment de religion musulmane) qui

trouvent un refuge dans le « populisme de droite ²¹ » voire du côté d'une extrême droite violente. Le taux élevé de votes en faveur de l'AfD ²² comme la participation de certains de leurs adhérents aux manifestations du mouvement islamophobe Pegida montrent que les syndicats n'ont pas réussi à ériger un cordon sanitaire autour de la mouvance d'extrême droite.

Relativement peu audibles dans les débats publics autour de l'accueil et de l'intégration des réfugiés, les organisations syndicales centrent leurs efforts sur la formation de leurs élus et militants. La présentation de listes d'extrême droite aux élections aux conseils d'établissement au printemps 2018 a plutôt constitué – pour l'instant – un épiphénomène. Elle est restée cantonnée à quelques entreprises de la métallurgie du Sud-Ouest de l'Allemagne, se soldant par l'élection d'une dizaine de conseillers, élus pour la plupart chez Daimler sur une liste « Zentrum Automobil ». IG Metall n'a pas eu de mal à défendre ses majorités écrasantes. La diffusion d'idées xénophobes dans leurs rangs constitue un phénomène autrement plus inquiétant pour les syndicats.

-
21. Les travaux s'intéressant à la progression de courants xénophobes y compris dans les zones d'influence traditionnelles du SPD et des syndicats utilisent pour en rendre compte le terme de « populisme de droite » (*Rechtspopulismus*), en en soulignant les contours peu précis et mouvants (Zick *et al.*, 2016 ; Hilmer *et al.*, 2017 ; Michelsen *et al.*, 2017 ; Dörre *et al.*, 2018 ; Decker, Brähler, 2018). L'euphémisation de l'idée du peuple authentique et homogène opposé aux élites (cosmopolites) est retenue comme une composante charnière du concept. Si le populisme de droite est conceptuellement distingué de l'extrémisme de droite (*Rechtsextremismus*), certains auteurs notent des transitions de plus en plus fluides entre les deux familles xénophobes (Zick *et al.*, 2016:112). Ainsi, l'idée selon laquelle le populisme de droite se distinguerait de la droite extrême par son refus d'un « changement de système par la violence » apparaît de plus en plus fragile ; Dörre *et alii* (2018:73) observent auprès de syndicalistes enquêtés « une affinité surprenante avec la violence ».
22. Les attitudes d'hostilité à l'égard des étrangers ne se traduisent pas uniquement par un vote AfD. Selon une étude sur les dynamiques d'extrême droite en Allemagne, les opinions « manifestation xénophobes » sont certes particulièrement présentes dans l'électorat de l'AfD (56 %), mais s'expriment aussi dans l'électorat des autres partis politiques. Interrogés en 2018, 22 % et 23 % respectivement des répondants « manifestation xénophobes » déclarent vouloir voter pour la CDU/CSU ou le SPD ; 27 % se classent parmi les abstentionnistes (Decker, Brähler, 2018:93).

Même les militants actifs ne semblent pas immunisés. Les mêmes représentants élus qui veillent à faire développer dans leur entreprise la syndicalisation (auprès d'un syndicat du DGB) ou qui jouent un rôle actif dans des conflits de travail peuvent être prêts à organiser les bus pour se rendre aux manifestations de Pegida, observent les auteurs d'une recherche s'intéressant aux militants syndicaux dans des régions est-allemandes (Dörre *et al.*, 2018). Pour certains élus, engagement syndical et militantisme xénophobe ne s'excluent nullement ; ils constituent plutôt deux exercices « démocratiques » complémentaires, l'un dédié à la défense des salariés, l'autre à l'expression de la voix populaire, mal représentée par les élites politiques et médiatiques. Une lecture pervertie du conflit de classe semble à l'œuvre : « Puisqu'il semble sans espoir de vouloir corriger fondamentalement des conditions de répartition ressenties comme injustes, certains salariés tendent spontanément à retraduire les conflits entre le haut et le bas en conflits entre l'intérieur et l'extérieur » (*ibid.*:55) ; contre l'étranger intrinsèquement autre est appelé à se défendre « le peuple homogène des autochtones unis par la naissance, les liens du sang, la tradition et la culture » (*ibid.*:57). D'autres études font un constat similaire : les groupes proches de l'extrême droite, se sentant souvent menacés par la précarisation, ne tendent pas à se présenter sous cet angle (« Nous, les exclus, les défavorisés, les ignorés ») mais mettent l'accent sur l'identité nationale : « Nous, les Allemands » (Michelsen *et al.*, 2017:7).

Le repli identitaire et xénophobe trouve un terrain plus fertile dans l'Est de l'Allemagne sans qu'il soit permis d'y voir un facteur monocausal²³. Toujours en retard sur l'Ouest en ce qui concerne les conditions d'emploi et de revenus, le sentiment de relégation y est particulièrement répandu. Celui de la dépréciation aussi : nombre de résidents est-allemands se sentent infériorisés sinon stigmatisés dans le regard de leurs concitoyens ouest-allemands. Les médias ne destinent-ils pas sommairement à leurs régions l'étiquette de creusets de l'extrême droite et, partant, le verdict du retard culturel ? Les séquelles d'une réunification sous égide ouest-allemande n'ont pas disparu et peuvent accentuer la tendance à la mythification de sociabilités régionales menacées.

Sentiments de privation matérielle, de dépréciation culturelle et de menace identitaire se conjuguent et trouvent un exutoire dans l'agressivité, la colère, voire la violence à l'égard des réfugiés – eux qui bénéficient de l'attention des médias et pour lesquels les pouvoirs publics sont prêts à mobiliser des ressources – logement, formation, santé – dont sont donc arithmétiquement privés ceux qui pourtant cotisent aux régimes de la protection sociale. Le phénomène n'est pas limité à l'Allemagne de l'Est. « Désintégration et crises identitaires créent un vide d'orientation dont s'empare systématiquement, avec ses propres modèles d'interprétation, une droite professionnalisée » (Urban, 2018:106). Il est vrai qu'un débat politique atone au sein d'une grande coalition soucieuse avant tout de sa survie, incapable de dépasser

23. « L'extrémisme de droite n'est pas exclusivement un problème Est-Ouest mais en même temps un problème centre-périphérie susceptible d'être accentué par des facteurs spécifiquement régionaux qui se trouvent davantage présents en Allemagne de l'Est » (Michelsen *et al.*, 2017:11).

la focalisation sur le thème migratoire, contribue peu à combler le vide.

Conclusion

L'Allemagne se présente, à la fin de la décennie 2010, sous les auspices d'une société fracturée. Les parallèles avec ses voisins européens ne sont pas fortuits. Même s'il n'y est pas réductible, le clivage entre positions d'ouverture et de fermeture, entre engagements pro-intégration et manifestations d'hostilité, entre dynamiques inclusives et exclusives, reproduit la frontière entre les profils sociologiques protégés et exposés, les uns détenant les symboles d'une vie « normale » avec ses acquis matériels et culturels, les autres mesurant l'écart qui interdit l'accès à cette normalité-là. Ces fractures trouvent en face une classe politique perplexe, peu préparée à identifier et à contrer ces distorsions et plus encline à entendre la voix de l'électorat sécurisé qui paie son tribut à la prospérité nationale, au détriment des franges qui s'estiment laissées au bord du chemin. Ses contradictions font le bonheur des courants xénophobes (actuellement surtout agrégés par le parti AfD) capables de s'engouffrer dans la brèche. La profondeur des inégalités sociales pour lesquelles l'Allemagne détient un palmarès et l'accroissement des risques de pauvreté ne sont pas ignorés – le débat naissant sur une réforme de « Hartz IV » en témoigne tout comme la progressive prise en compte des inégalités Est-Ouest – mais l'attention, intermittente, accordée à ces problématiques et aux fissures afférentes reste d'une grande fragilité.

Sources :

Bach S., Brücker H., Haan P., Romiti A., van Deuverden K., Weber E. (2017), « Investitionen in die Integration der Flüchtlinge lohnen sich », *DIW-Wochenbericht*, n° 3.2017,

p. 47-58, https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.550525.de/17-3-1.pdf.

Bade K.J. (2017), *Migration, Flucht, Integration: kritische Politikbegleitung von der "Gastarbeiterfrage" bis zur "Flüchtlingskrise": Erinnerungen und Beiträge*, Osnabrück, Internetversion, <https://goo.gl/VTs4Pu>.

Brücker H. et al. (2016), « Flucht, Ankunft in Deutschland und erste Schritte der Integration », *DIW Wochenbericht*, n° 46.2016, https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.546854.de/16-46-4.pdf.

Brücker H., Hauptmann A., Vallizadeh E. (2019), *Zuwanderungsmonitor Januar 2019*, IAB, Aktuelle Daten und Indikatoren, Januar, http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Zuwanderungsmonitor_1901.pdf.

Brücker H., Kosyakova Y. (2019), « Die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten läuft besser als erwartet », 25. Januar, <https://www.iab-forum.de/die-arbeitsmarktintegration-von-gefluechteten-laeuft-besser-als-erwartet-nachgefragt-bei-herbert-bruecker-und-yuliyakosyakova/>.

Brücker H., Rother N., Schupp J. (2016), « IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten: Überblick und erste Ergebnisse », *DIW Politikberatung Kompakt*, n° 116,15. November, https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.547162.de/diwkompakt_2016-116.pdf.

Bundesagentur für Arbeit (2018), *Fluchtmigration*, Berichte: Arbeitsmarkt Kompakt, Nürnberg, Dezember, <https://goo.gl/gn6pp9>.

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2018), *Aktuelle Zahlen zu Asyl*, Ausgabe: November, <https://goo.gl/EVz6eB>.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2017), *Engagement in der Flüchtlingshilfe. Ergebnisbericht einer Untersuchung des Instituts für Demoskopie Allensbach*, Berlin, <https://goo.gl/Esdg3x>.

Bürmann M., Haan P., Kroh M., Troutman K. (2018), « Beschäftigung und Bildungsinvestitionen von Geflüchteten in Deutschland », *DIW Wochenbericht*, n° 42/2018, p. 919-928, http://www.diw.de/sixcms/detail.php?id=diw_01.c.602046.de.

Chagny O. (2018), « Allemagne : réformes et débats de l'après-Hartz IV : vers un changement de logique », *Chronique internationale de l'IREs*, n° spécial, « Protection des bénéficiaires des revenus minima garantis : débats

et réformes », n° 164, décembre, p. 23-42, <https://goo.gl/KiYsro>.

Clemens M., Hart J. (2018), « EU-Zuwanderung hat das Wirtschaftswachstum in Deutschland erhöht », *DIW Wochenbericht*, n° 44/2018, p. 955-963, https://doi.org/10.18723/diw_wb:2018-44-1.

Decker O., Brähler E. (eds.) (2018), *Flucht ins Autoritäre: rechtsextreme Dynamiken in der Mitte der Gesellschaft: die Leipziger Autoritarismus-Studie*, Gießen, Psychosozial-Verlag.

DGB (2017), « Bundestagswahl 2017: So haben GewerkschafterInnen gewählt », 25. September, <https://www.dgb.de/+co++1aca2e9e-a209-11e7-99c0-525400e5a74a>.

Dörre K., Bose S., Lütten J., Köster J. (2018), « Arbeiterbewegung von rechts? Motive und Grenzen einer imaginären Revolte », *Berliner Journal für Soziologie*, vol. 28, n° 1-2, p. 55-89, <https://doi.org/10.1007/s11609-018-0352-z>.

Ebbinghaus M., Gei J. (2017), *Duale Berufsausbildung junger Geflüchteter. Ergebnisse aus dem BIBB-Expertenmonitor berufliche Bildung*, Berlin, BIBB, <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/8368>.

Flake R., Jambo S., Pierenkemper S., Risius P., Werner D. (2017), « Beschäftigung und Qualifizierung von Flüchtlingen in Unternehmen. Die Bedeutung von Unterstützungsangeboten bei der Integration », *IW-Trends, Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung*, vol. 44, n° 2, p. 3-20, <https://goo.gl/kXKKJ7>.

Forschungsgruppe Wahlen (2017), « Bundestagswahl 24. September 2017 », http://www.forschungsgruppe.de/Wahlen/Wahlanalysen/News1_Bund_170928.pdf.

Fuchs J., Kubis A., Schneider L. (2019), *Zuwanderung und Digitalisierung*, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh, <https://www.bertelsmann-stiftung.de/doi/10.11586/2019011>.

Granato M., Neises F. (2017), « Geflüchtete und berufliche Bildung », *Wissenschaftliche Diskussionspapiere*, n° 187, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn, <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/8508>.

Hilmer R., Kohlrausch B., Müller-Hilmer R., Gagné J. (2017), « Einstellung und soziale Lebenslage. Eine Spurensuche nach Gründen für rechtspopulistische Orientierung, auch unter Gewerkschaftsmitgliedern », *Working Paper*, n° 44, Hans-Böckler Stiftung, Düsseldorf,

August, https://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_044_2017.pdf.

Jacobsen V.J., Eisnecker P., Schupp J. (2017), « Rund ein Drittel der Menschen in Deutschland spendete 2016 für Geflüchtete, zehn Prozent halfen vor Ort – immer mehr äußern aber auch Sorgen », *DIW Wochenbericht*, n° 17.2017, April, p. 347-358, https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.556679.de/17-17-1.pdf.

Johansson S. (2016), *Was wir über Flüchtlinge (nicht) wissen: der wissenschaftliche Erkenntnisstand zur Lebenssituation von Flüchtlingen in Deutschland*, Robert Bosch Stiftung, Januar, <https://www.bosch-stiftung.de/de/publikation/was-wir-ueber-fluechtlinge-nicht-wissen?>

Kahmann M. (2016), « Allemagne : accueil des réfugiés : l'hospitalité éclipsée par l'enjeu de réduction des demandes d'asile ? », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 153, mars, p. 21-37, <https://goo.gl/qT6JMZ>.

Kahmann M., Hege A. (2016), « Allemagne : employeurs et réfugiés : l'intégration au service d'une stratégie de long terme », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 154, juin, p. 11-29, <https://goo.gl/uUMtA4>.

Knuth M. (2016), « Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen: Arbeitsmarktpolitik reformieren, Qualifikationen vermitteln », *WISO Diskurs*, n° 21/2016, Friedrich-Ebert Stiftung, Bonn, <https://library.fes.de/pdf-files/wiso/12914.pdf>.

Liebau E., Salikutluk Z. (2016), « Viele Geflüchtete brachten Berufserfahrung mit, aber nur ein Teil einen Berufsabschluss », *DIW Wochenbericht*, n° 35.2016, p. 732-740, https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.541799.de/16-35-3.pdf.

Michelsen D., Przybilla-Voss M., Lühmann M., Grund M., Keune H., Finkbeiner F. (2017), *Rechtsextremismus und Fremdenfeindlichkeit in Ostdeutschland: Ursachen, Hintergründe, regionale Kontextfaktoren*, Abschlussbericht des Forschungsprojekts, Göttinger Institut für Demokratieforschung, <https://goo.gl/GRpYjr>.

Neske M. (2017), « Volljährige Asylerstanztragsteller in Deutschland im ersten Halbjahr 2017: Sozialstruktur, Schulbesuch und ausgeübte Berufstätigkeiten », *BAMF-Kurzanalyse*, n° 3, <https://goo.gl/ySnRsN>.

OECD (2017), *Nach der Flucht: Der Weg in die Arbeit: Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen in Deutschland*, März, <https://goo.gl/xUKAAno>.

ALLEMAGNE

Söhn J., Marquardsen K. (2017), « Erfolgsfaktoren für die Integration von Flüchtlingen », *Forschungsbericht*, n° 484, Juni, <https://goo.gl/PeLJaG>.

Statistisches Bundesamt (2018), « Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Schutzsuchende: Ergebnisse des Ausländerzentralregisters 2017 », *Fachserie 1, Reihe 2.4*, <https://goo.gl/5YqCtF>.

Struck O. (2018), « Probleme der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten », *WSI-Mitteilungen*, n° 02/2018, p. 105-113.

Urban H.-J. (2018), « Kampf um die Hegemonie: Gewerkschaften und die Neue Rechte », *Blätter für deutsche und internationale Politik*, n° 3, p. 103-112, <https://goo.gl/Ci8FAw>.

Wiedner J., Salikutluk Z., Giesecke J. (2018), « Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten: Potenziale, Perspektiven und Herausforderungen », *State-of-Research Papier*, n° 07, Institut für Migrationsforschung und interkulturelle Studien, Bonn, März, <https://goo.gl/jWy81w>.

Zick A., Küpper B., Krause D. (2016), *Gespaltene Mitte - feindselige Zustände: rechts-extreme Einstellungen in Deutschland 2016*, Berlin, Friedrich-Ebert-Stiftung/Dietz Verlag.

Zick A., Preuss M. (2019), *Zugleich-Studie 2018*, à paraître.

Allemagne

Partenariat sans conflit ? Conflit sans partenariat ? Un débat sur l'état des relations professionnelles

Marcus KAHMANN¹

Depuis longtemps, le système allemand de relations professionnelles attire le regard de la recherche internationale. Dans la littérature sur les variétés du capitalisme (Hall, Soskice, 2001), il est considéré comme partie intégrante de cette « économie de marché coordonnée » dont l'Allemagne a servi de cas d'étude principal. Ces travaux montrent que face à la mondialisation des flux de capitaux et de biens, une autre trajectoire de développement est possible que celle de l'économie libérale de marché : celle d'un capitalisme durable qui réussit à combiner compétitivité internationale et présence de syndicats forts, codétermination dans les établissements et les entreprises, conventions de branche englobantes ainsi qu'une dispersion faible des salaires et revenus. Dans les années 1990, la réputation du système allemand de relations professionnelles était telle qu'il a pu être érigé en modèle pour d'autres pays (Müller-Jentsch, 1995). Or, depuis un certain temps, des voix s'élèvent pour dénoncer le caractère dépassé de cette

représentation. Derrière l'apparente stabilité institutionnelle du système se sont en réalité produits de nombreux changements qui amènent certains à prétendre qu'il serait désormais pleinement engagé sur une voie néolibérale, comprise comme libération des contraintes pour les employeurs allemands dans différents aspects de la relation d'emploi (Baccaro, Howell, 2017).

Sans souscrire *a priori* à ce qualificatif, nous observons en effet des évolutions de fond *via* les indicateurs habituels de l'état des relations professionnelles. Depuis le début des années 1990, on enregistre une perte de moitié des adhérents aux syndicats affiliés au Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB, Confédération allemande des syndicats). Le taux de syndicalisation est désormais inférieur à 20 %. Les organisations patronales ont elles aussi été victimes de désaffection, même si on ne dispose pas de données analogues à celles des organisations syndicales. L'affaiblissement des acteurs de la négociation collective s'est traduit par

1. Chercheur à l'Ires.

la baisse du taux de couverture conventionnelle, malgré les efforts opérés pour stabiliser le système de conventions de branche *via* le développement de « pactes pour l'emploi » dans les entreprises et la propagation des clauses d'ouverture. Tandis qu'en 1996, 70 % des salariés en Allemagne de l'Ouest ont bénéficié d'une couverture conventionnelle, ce taux est tombé à 49 % en 2017 (43 % dans le secteur marchand). Si l'on définit comme cœur du système de relations professionnelles allemandes la coexistence de l'organe de représentation dans les entreprises de plus de quatre salariés (*Betriebsrat*) et d'une convention collective de branche, seul un quart des salariés dans l'Ouest sont dans ce cas (un septième à l'Est ; Ellguth, Kohaut, 2018). Certes, l'idée que les institutions des relations professionnelles ont une portée quasiment universelle a toujours été erronée (Trinczek, 2004). Néanmoins, la vitesse et l'étendue du recul de la puissance normative et représentative du système interpellent, d'autant qu'elles coïncident avec une hausse de la conflictualité sociale (Dörre *et al.*, 2016 ; Artus, 2017) et une contestation du monopole de représentation des syndicats affiliés au DGB par des syndicats catégoriels (Kahmann, 2015).

Mais à l'encontre d'une vision de convergence vers la trajectoire néolibérale, on peut mobiliser des éléments empiriques qui semblent étayer la thèse selon laquelle on est désormais entré dans une phase de stabilisation du système : les organisations syndicales ont été d'importants interlocuteurs du gouvernement pour pallier les effets de la crise de 2008-2009 sur le marché du travail (Haipeter, 2012). La réputation des syndicats auprès des pouvoirs publics et des médias s'est considérablement améliorée depuis et même les organisations patronales de l'industrie semblent avoir dépassé la

phase de désamour pour le « partenariat social » (Helfen, 2013). Après des années de modération salariale, les syndicats ont enregistré à nouveau des succès. Avec l'introduction du salaire minimum légal et la réforme du mécanisme d'extension des conventions collectives en 2015, les syndicats des services et le DGB ont réussi à imposer leur agenda en dépit de la résistance du patronat. Enfin, certains syndicats affiliés au DGB, à l'image d'IG Metall, ont pu arrêter l'hémorragie d'adhérents voire inverser la tendance, témoignant de leur succès à innover dans leurs pratiques syndicales (Kahmann, 2017).

Devant ces éléments empiriques contradictoires, quel constat dresse la communauté de chercheurs en relations professionnelles sur l'état du système allemand ? En 2016, le comité de rédaction de la revue *Industrielle Beziehungen*, l'organe éditorial principal de cette communauté, a suscité un débat sur les cadres d'analyse appropriés en invitant cinq auteurs universitaires à se prononcer sur la notion de « partenariat conflictuel » (*Konfliktpartnerschaft*). Cette notion, propre à la sociologie allemande des relations professionnelles, a été introduite en 1991 par son doyen, Walther Müller-Jentsch. Depuis, elle a servi d'idée, plus ou moins consensuelle, pour saisir la spécificité de leur fonctionnement.

Cet article met en évidence les lignes majeures de ce débat. Rappelons que dans les sciences sociales, les débats autour des termes sont essentiels puisque ce sont des instruments au travers desquels la chercheuse ou le chercheur se met en mesure de saisir la réalité ; leur élaboration précède logiquement les explications d'ordre théorique et détermine leur pertinence (Conrad, Streeck, 1982). L'article commence donc par présenter la notion de « partenariat conflictuel »

de Müller-Jentsch. Il identifie ensuite trois questions centrales dans ce débat : la persistance du partenariat conflictuel comme phénomène empirique observable, l'aptitude analytique de cette notion à capter les processus de changement et, enfin, sa valeur heuristique pour le décryptage des relations professionnelles contemporaines.

**Le partenariat conflictuel :
une notion pluraliste**

La notion de « partenariat conflictuel » a longtemps été une idée prégnante dans le champ académique des relations professionnelles². Elle a été popularisée au travers d'un ouvrage que Walther Müller-Jentsch a dirigé pour la première fois en 1991³, et qui a pour titre : *Partenariat conflictuel. Acteurs et institutions des relations professionnelles*. En rassemblant des contributions fondées sur des perspectives théoriques et méthodologiques diverses, l'ouvrage ambitionne de rendre accessible l'état des connaissances

scientifiques de son temps⁴. Le terme « partenariat conflictuel » n'y figure pas comme notion qui annoncerait un programme de recherche auquel les différents contributeurs chercheraient à répondre⁵. Il fonctionne plutôt comme un méta-concept qui permet de rassembler des auteurs de différents horizons autour d'un objet (les relations professionnelles allemandes) et d'affirmer une orientation de recherche partagée sur la nature des relations professionnelles.

Conflit et partenariat ne sont pas seulement deux termes d'apparence éloignés. Dans la tradition de la recherche sur les relations professionnelles, ils évoquent aussi deux approches fondamentalement opposées – en termes de postulats sur la nature de la relation d'emploi et ses conséquences en termes d'investigation empirique, de jugement normatif et de préconisation du chercheur (Heery 2016). La première est la perspective radicale qui suppose l'antagonisme des intérêts des travailleurs et des employeurs, considérant que la relation d'emploi est marquée par l'exploitation, l'aliénation et est

2. Rappelons quelques-unes de ses particularités. En tant que champ multidisciplinaire n'ayant jamais réussi à s'institutionnaliser comme discipline indépendante, les relations professionnelles sont marquées par la prédominance des chercheurs issus de la sociologie industrielle (*Industrie-soziologie*). Celle-ci a laissé son empreinte par ses choix thématiques (négociation collective, temps de travail ainsi que changement technologique et rationalisation), mais aussi par son penchant pour la théorie, un style parfois plus essayiste et son attachement aux grands paradigmes sociologiques. Le travail empirique est marqué par une préférence pour des méthodes inductives et qualitatives. « Comme au Royaume-Uni, la focale est sur le niveau de l'entreprise. Le paradigme dominant consiste à interpréter les relations professionnelles en tant que processus socio-politique, façonné par des facteurs économiques et politiques ; l'accent est mis sur des approches de partenariat social corporatistes plutôt que sur la négociation collective (*collective bargaining*) », résume Frege (2008:42).

3. On en est actuellement à la troisième édition (Müller-Jentsch, 1999).

4. L'ouvrage comporte trois parties : la première est dédiée aux « fondements théoriques et conceptuels » de la discipline, la deuxième aux « acteurs et au système de régulation », la troisième au « contexte » des relations professionnelles.

5. Néanmoins, le livre inaugure une collection intitulée « Industrielle Beziehungen » qui sera dirigée par Müller-Jentsch. À la même époque, il cofonde l'association professionnelle German Industrial Relations Association (GIRA) et la revue *Industrielle Beziehungen*. L'association et la revue se veulent interdisciplinaires et accueillent des juristes et des experts en ressources humaines, ce qui rompt avec l'exclusivité des approches sociologiques et politistes caractéristiques de la période précédente. Ceci a contribué à diffuser ce terme de partenariat conflictuel, qui n'était auparavant pas utilisé en Allemagne.

fondamentalement conflictuelle. À son égard, Müller-Jentsch constate que les conflits observables dans le monde du travail d'aujourd'hui « ne sont plus adéquatement compréhensibles avec le schéma interprétatif de la lutte des classes » (Müller-Jentsch, 1999:8). La deuxième est la perspective dite unitaire qui suppose au contraire que les intérêts des travailleurs et des employeurs peuvent être rendus compatibles par des politiques de ressources humaines qui favorisent le développement d'emplois de qualité intrinsèquement gratifiants. Dans le contexte allemand, cette perspective est occupée par les défenseurs du « partenariat social » (*Sozialpartnerschaft*) qui puisent leurs sources intellectuelles dans le néolibéralisme allemand des années 1960, l'ordolibéralisme (encadré 1). Contre ce courant, Müller-Jentsch continue de partager le postulat de la conflictualité fondamentale de la relation d'emploi, tout en relativisant son poids structurant pour la compréhension des sociétés contemporaines.

Cette relativisation traduit le ralliement de Müller-Jentsch, en réaction aux espérances déçues de voir en la classe ouvrière le moteur de la transformation sociale radicale (encadré 2), à la position « de compromis » qui est aussi celle de la majorité de la recherche anglophone en relations professionnelles : le pluralisme ⁶.

En dernière instance, la coopération et la recherche de solutions communes sont les seules garantes des jeux à somme positive (gagnant-gagnant) entre employeurs et travailleurs et partant, de l'efficacité économique dans ce modèle (Müller-Jentsch, 1999). Pour que la propension à la recherche de solutions communes corresponde à la définition générique du partenariat conflictuel, une condition de base doit toutefois être remplie : que les deux parties soient suffisamment puissantes pour être en mesure de refuser la coopération (Kädtler, 2016).

En quoi consiste alors le partenariat conflictuel, hormis ces propriétés génériques, en tant que forme institutionnalisée du rapport entre capital et travail dans la sphère de l'emploi, situé dans l'espace (l'Allemagne) et le temps (depuis les années 1980) ? Dans un récent article, Müller-Jentsch (2016) explicite les bases conceptuelles du partenariat conflictuel ⁷ :

- un « rapport réglé entre acteurs (a) équipés de ressources de pouvoir et (b) capables d'apprendre, de formuler des stratégies et de mener des conflits et qui (c) partagent des intérêts communs et opposés à l'égard de leur enjeu principal : la régulation des conditions d'emploi et de travail » (Müller-Jentsch, 2016:519-520) ;
- la propension à favoriser des compromis avantageux pour les deux côtés (jeux à somme positive) sur les conflits

6. Né en tant que réponse intellectuelle à l'essor de la classe ouvrière, le pluralisme anglo-saxon dans les relations professionnelles a été longtemps préoccupé par les institutions qui ont permis l'intégration durable des travailleurs dans les démocraties libérales, notamment à travers la négociation collective et les syndicats. Sa problématique majeure a ainsi été celle de l'ordre, à savoir trouver des moyens d'intégration des travailleurs dans des économies capitalistes dynamiques sur la base d'un compromis social qui échange l'acceptation de l'ordre social par les travailleurs contre l'amélioration de la condition ouvrière et le développement de la démocratie industrielle (Heery, 2016:4).

7. On verra que dans le débat, certains auteurs se limitent à discuter la valeur heuristique du « partenariat social ». D'autres auteurs interrogent plus directement le concept et ses fondements théoriques.

Encadré 1

Usages du terme « partenariat social » par les acteurs sociaux

Le terme de « partenariat social » (*Sozialpartnerschaft*) est un concept analogue mais concurrent à celui de partenariat conflictuel. À la différence de ce dernier, il est utilisé et revendiqué par les acteurs sociaux et les pouvoirs publics allemands. Suite notamment aux impulsions des réformes technocratiques de l'Union européenne (UE), il a même connu un succès en Europe depuis les années 1990 alors qu'il a été très longtemps réservé aux réalités autrichienne et allemande avec leurs fondements sociétaux particuliers.

Ses origines théoriques se trouvent dans la pensée économique néolibérale allemande après la guerre (ordolibéralisme). À l'intérieur de celle-ci, la négociation collective et la représentation des salariés occupent une certaine place. Des penseurs comme Eucken attribuent au syndicalisme un rôle de rééquilibrage des rapports inégaux des travailleurs face aux entreprises tendant vers le monopole. En même temps, l'action syndicale présente toujours un risque pour ces penseurs : celui de contraindre les pouvoirs du management et de concentrer trop de pouvoirs. La « politisation » du marché du travail par les organisations syndicales et patronales est à éviter à tout prix puisqu'elle provoquerait selon eux une réaction dirigiste de l'État, contraire à l'efficacité attribuée à « l'économie sociale de marché ».

Malgré ses justifications théoriques, le terme a mis du temps à percer dans le langage des acteurs sociaux. Ainsi, dans une volumineuse histoire des organisations patronales allemandes de 1966 de Gerhard Erdmann, ancien dirigeant de la confédération patronale allemande Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BdA), le « partenariat social » n'est jamais évoqué (Schroeder, 2016). On craint que par son biais, la propriété privée puisse être mise en question. À l'époque, les organisations syndicales affiliées au DGB se montrent aussi frieuses. Elles craignent que le terme ne relativise les rapports de pouvoir inégaux entre capital et travail et les expériences quotidiennes de domination qui l'accompagnent. Elles s'y opposent aussi dans la mesure où elles cherchent encore à transformer l'économie capitaliste de l'intérieur, à travers le secteur de l'économie coopérative (*Gemeinwirtschaft*). Seuls les syndicats des mines et du bâtiment travaux publics (BTP) revendiquent le partenariat social. Dans les années 1980, ils sont rejoints par le syndicat de la chimie. Par la suite, le terme scinde le syndicalisme allemand en deux camps, ceux qui y adhèrent et ceux qui tendent à le rejeter (Kädtler, 2012).

Les évolutions plus récentes ont laissé des traces dans l'acceptation du partenariat social. Ainsi, après une dérégulation des relations d'emploi de branche sans précédent, le syndicat du BTP questionne ses orientations. Dans les services, la hausse de la conflictualité sociale a conduit à la quasi-disparition du terme dans le langage du syndicat ver.di. La notion reste prégnante parmi les organisations d'employeurs des secteurs industriels traditionnels. Mais elle peine à influencer sur les orientations à leur marge et dans les nouvelles activités telles que les services industriels ou l'intérim (Helfen, 2013).

Encadré 2

Walther Müller-Jentsch, éléments d'une biographie intellectuelle post-68

L'émergence des relations professionnelles comme discipline académique après la seconde guerre mondiale a été difficile dans l'Europe d'après-guerre. En Allemagne, le sociologue industriel Walther Müller-Jentsch en a été l'un des acteurs principaux œuvrant à la promotion, à la propagation et à l'institutionnalisation de cette science sociale interdisciplinaire.

Né à Düsseldorf en 1930, Müller-Jentsch est l'un des sociologues qui va s'intéresser aux relations de travail et au syndicalisme à la suite des grèves ouvrières de septembre 1969. Étudiant en sociologie à Francfort et Londres à partir de 1963, il voit dans les syndicats un moyen de transformation démocratique et égalitaire de la société allemande. En tant que professeur-assistant à l'Institut pour la recherche en sciences sociales de Francfort (Frankfurter Institut für Sozialforschung), il va participer à une grande enquête sur l'évolution de la politique salariale, à cheval entre les intérêts des adhérents et les contraintes économiques (Bergmann *et al.*, 1975). Jusqu'au début des années 1980, Müller-Jentsch est coéditeur de l'annuaire syndical critique (*Kritisches Gewerkschaftsjahrbuch*), une publication qui soutient intellectuellement l'opposition syndicale de gauche et sa lutte pour la démocratisation du syndicalisme. En 1982, il devient professeur de sciences sociales à l'Université de Paderborn. Il occupera ensuite la chaire de théorie des organisations et de codétermination à Bochum (1992 à 2002).

Tout au long de sa vie, Müller-Jentsch poursuit l'ambition de systématiser et théoriser les relations professionnelles. Ses sources d'inspiration sont variées : le marxisme de l'École de Francfort, les travaux dans la tradition des relations professionnelles britanniques (Flanders, Hyman), la sociologie du droit du travail allemand d'avant la guerre (Sinzheimer) et le fonctionnalisme de la théorie des systèmes aux États-Unis. L'adhésion au pluralisme intervient au cours des années 1980, caractérisées selon le philosophe Jürgen Habermas (1985) par « l'épuisement des énergies utopiques ». Dans les sciences sociales, cette époque est marquée par l'apogée du « modèle allemand » et un regard plus sobre sur la conflictualité sociale entre capital et travail. Alors qu'il avait jusqu'alors poursuivi l'analyse des mécanismes de l'intégration « systémique » des organisations syndicales dans une visée critique et émancipatrice, Müller-Jentsch (1995) va désormais considérer leur institutionnalisation dans un système d'interaction réglée avec les employeurs comme le meilleur rempart contre le fondamentalisme de marché.

redistributifs (*Verteilungskampf*) (jeux à somme négative) ;

- la conviction partagée que les deux parties sont légitimes pour réclamer leur part de la croissance économique et ses retombées dans les entreprises ;

- un système d'interaction institutionnalisé et accepté qui s'est constitué à travers des processus d'apprentissage mutuels, des institutions créées par les acteurs sociaux (système de négociation collective ; système d'arbitrage),

par l'État (règles encadrant l'autonomie de l'espace de négociation collective – *Tarifautonomie* – et la représentation dans les établissements et entreprises – *Betriebsverfassung*) ;

- des interactions qui se situent à l'échelle micro (entre direction et *Betriebsrat*), méso (entre les organisations patronales et syndicales dans la négociation de branche) et macro en tant que bipartisme corporatif (*Verbändekorporatismus*).

Les termes du débat

Pour ouvrir le débat dans la revue *Industrielle Beziehungen*, les éditeurs ont choisi l'ancien directeur du prestigieux Institut Max Planck pour l'analyse des sociétés, Wolfgang Streeck (2016)⁸. Celui-ci est connu pour ses analyses sceptiques et précoces de la capacité de résistance du « modèle allemand » face au capitalisme néolibéral (Streeck, 1995). Plus récemment, il a tourné le dos aux analyses en termes de « variétés du capitalisme » en faveur d'une approche dynamique, proche des analyses marxistes des années 1970 (Streeck, 2014). Désormais, la poursuite des analyses institutionnalistes en relations professionnelles se justifie pour lui « uniquement si elles cherchent et font le lien avec des traditions de recherche en termes de classes sociales » (Streeck, 2016). Ce choix éditorial donnera une nature double au débat, à la fois sur la notion de partenariat conflictuel de

Müller-Jentsch et les thèses radicales et provocatrices de Streeck.

Le partenariat antagoniste : existe-t-il encore et où ?

Pour Streeck, le principal problème du concept de partenariat conflictuel est qu'il est trop statique. Il lui reproche de ne pas assez refléter le contexte dans lequel les relations professionnelles évoluent – l'économie politique internationale sous l'emprise de la mondialisation –, qu'il estime déterminant pour comprendre ce qu'il perçoit comme un changement de nature. Streeck propose alors d'historiciser le terme. Il lui accorde une certaine validité en estimant qu'il reflète une période passée de l'histoire économique de l'Allemagne de l'Ouest d'après-guerre : celle des années 1970 et 1980, marquées par la fin de l'interventionnisme étatique dans un contexte de lente internationalisation économique, à laquelle les entreprises allemandes avaient répondu par une stratégie de montée en gamme de leurs produits et de concentration sur des marchés peu sensibles aux variations de prix. Cette stratégie leur avait permis d'absorber un coût du travail élevé et de bénéficier de relations d'emploi pacifiées et d'un système de formation professionnelle performant. Alors qu'au Royaume-Uni, les syndicats avaient été mutilés par le gouvernement Thatcher, cette solution n'était ni politiquement praticable, ni économiquement opportune pour l'Allemagne des années 1980 : les contraintes pesant sur le travail

8. À la différence de Müller-Jentsch, Streeck a fait une partie de sa carrière à l'international en tant que co-directeur d'un laboratoire de recherche en relations professionnelles aux États Unis et il a systématiquement publié ses travaux importants en anglais. Dans les années 1980, il a été un des principaux théoriciens internationaux du corporatisme, compris comme théorie qui s'intéresse au rôle productif des « corps intermédiaires » (avant tout : les organisations patronales et syndicales) dans la gouvernance de l'État moderne. En Allemagne, il est aussi connu pour ses travaux sur la codétermination dans les entreprises. Sur le plan politique, Streeck a été impliqué dans les tentatives du premier gouvernement socio-démocrate Schroeder (1998-2001) de faire renaître le pacte social tripartite (*Bündnis für Arbeit*).

s'avéraient bénéfiques puisqu'elles participaient au succès du pays comme champion du commerce extérieur. En a résulté ce que Streeck (2016:57) appelle « l'éducation des capitalistes ».

Mais selon lui, la montée en puissance de la Chine et la chute du mur à l'Est ont durablement fragilisé ces bases sociales. Les délocalisations et/ou leur menace dictent désormais l'évolution des relations professionnelles par l'émergence de partenariats bilatéraux. Contrairement au corporatisme bilatéral entre organisations patronales et syndicales conceptualisé par Müller-Jentsch et dont Streeck a longtemps été un ardent défenseur, ces partenariats se situent désormais au niveau de l'entreprise, permettant la modération salariale « par le bas » pour protéger l'emploi contre les délocalisations et la montée rapide de l'emploi précaire. Au niveau national, les syndicats feraient bloc avec l'industrie exportatrice pour la défense de l'euro. La conséquence est sans appel : le partenariat conflictuel avec les élites économiques s'est transformé en un « partenariat sans conflit ou un partenariat pur, c'est-à-dire, d'un point de vue syndical, un partenariat junior en tant que passager assis sur la banquette arrière de la voiture, loin du volant ». Ainsi, contrairement à ce que Müller-Jentsch avait prévu, « l'*intermezzo* historique du corporatisme bilatéral (*Verbandekorporatismus*) dans les relations professionnelles allemandes est terminé et la destitution néolibérale des syndicats est engagée, avec des moyens et dans des formes allemandes » (Streeck, 2016:58). Tant que la réalité économique rappelle le syndicalisme toujours à l'ordre, les employeurs allemands n'ont pas besoin de se défaire officiellement du partenariat. Dans les services, en revanche, la

notion de partenariat n'aurait plus aucune valeur heuristique : marquées à la fois par l'absence de partenariat social et une forte conflictualité, les organisations patronales et syndicales du secteur « ne sont plus intégrées dans ses institutions [des relations professionnelles] qui ne leur disent plus rien » (Streeck, 2016:59).

Dans ce débat, le sociologue Klaus Dörre ⁹ de l'université d'Iéna prend une position assez proche de celle de Streeck. Il prône la thèse d'une fragmentation des relations professionnelles allemandes en deux mondes. Le premier monde comprend des branches, des grandes et moyennes entreprises dans lesquelles des conventions collectives ou des accords d'entreprise garantissent aux salariés un statut social. Mais ce monde traditionnel du partenariat conflictuel non seulement se rétrécit mais est aussi en danger puisque la stabilité institutionnelle qui le caractérise cache des processus de déstabilisation. Le deuxième monde est marqué, selon Dörre (2016:350), par « des externalisations, du *dumping* social et conventionnel, la concurrence salariale par le bas, des conventions de branche affaiblies et la désaffection des accords d'entreprise. C'est le monde de la surexploitation, du travail instable, peu reconnu et précaire. Les deux mondes n'existent pas indépendamment l'un de l'autre, les frontières entre eux sont poreuses et les entreprises peuvent passer, à travers des processus conflictuels, d'un monde à l'autre. »

Si la notion de partenariat conflictuel est inopérante pour le deuxième monde, elle l'est tout autant pour cet espace d'entre les deux mondes. C'est à ce dernier que Dörre accorde son attention car il y voit naître une « nouvelle formation de conflits », amputée en quelque sorte

9. Spécialiste des relations professionnelles en Allemagne de l'Est et de la précarité au travail.

du volant partenarial. L'augmentation très significative du nombre de grèves sert d'argument principal à sa thèse : à côté de la conflictualité sociale ritualisée lors des négociations de branche du premier monde, Dörre constate la montée des conflits « atypiques » dans les services publics et dans les entreprises à la frontière entre premier et deuxième monde, où il s'agit d'intégrer les relations du travail dans des normes collectives de branche ou d'empêcher leur mise à l'écart. Si nombre de ces conflits sont centrés sur les entreprises, ils disparaissent souvent, estime-t-il, de la statistique gréviste puisqu'ils deviennent rarement publics. Face à l'anti-syndicalisme patronal, la grève et le syndicat deviennent la base pour générer la condition de l'échange social dans cette zone : la disposition au compromis parmi les directions (Dörre, 2016:360). Dans la mesure où les ressources institutionnelles associées avec le premier monde sont plus au moins inopérantes dans ce contexte, les syndicats sont appelés à renforcer leur « pouvoir organisationnel ». Cela les oblige, et c'est un point principal de divergence avec la vision apocalyptique de Streeck, à se réinventer comme mouvement social, mais aussi à solliciter des mesures inhabituelles de soutien des pouvoirs publics.

La posture en défense du concept de partenariat conflictuel provient du politiste et ancien secrétaire politique d'IG Metall, Wolfgang Schroeder (2016). À l'instar de Dörre et de Streeck, il distingue différents mondes de relations professionnelles. Mais contrairement à Streeck, il voit les interactions caractéristiques du partenariat conflictuel persister, quoique d'une façon transformée, dans le « premier monde » (il y range l'industrie manufacturière exportatrice, le « noyau dur » du service public et les entreprises de grande taille). Cela

implique un point de vue très différent sur la décentralisation de la négociation collective et l'évolution de la conflictualité sociale constatée dans ce monde. Ainsi, Schroeder interprète la disparition des vastes conflits sociaux surgissant entre patronat et syndicats à l'occasion de la négociation de branche (le cas emblématique étant les luttes des années 1980 pour l'introduction des 35 heures dans la métallurgie) non pas comme perte d'une disposition ou capacité à mener des conflits, mais comme leur déplacement et leur dispersion dans une panoplie d'espaces sociaux où ils sont traités d'une façon professionnalisée et maîtrisée. Là où Streeck constate la subordination des salariés et des syndicats aux exigences de la rationalité du marché, Schroeder voit dans la multiplication des arrangements coopératifs dans les entreprises des « stratégies de coopération innovantes et complexes mais qui restent, au fond, des processus de négociation et d'échange fondés sur des rapports de force » (Schroeder, 2016:379). Le fonctionnement du partenariat conflictuel a ainsi changé : contrairement aux années 1980, ce sont les salariés et les entreprises (et non plus les organisations patronales et syndicales) qui sont moteurs du changement en transformant les conventions de branche en un cadre de régulation à l'intérieur duquel les entreprises possèdent désormais d'amples droits de dérogation. Ce mouvement aurait aussi permis la stabilisation des acteurs syndicaux et patronaux de branche (Schroeder, 2016:389).

Un concept qui empêche de saisir la transformation des relations professionnelles ?

Si le concept de partenariat conflictuel ne reflète plus adéquatement la réalité, il peut par la même occasion devenir un obstacle à la compréhension

des changements intervenus dans les relations professionnelles. C'est la thèse partagée par certains de ces auteurs qui pointent des problèmes d'ordre théorique et méthodologique.

Streeck adresse sa critique à un texte dans lequel Müller-Jentsch (2013) procède à une reconstruction historique du corporatisme allemand, notion qu'il va élargir pour y accueillir non seulement des formes (macrosociales) de coordination tripartites (entre les acteurs sociaux et l'État), mais aussi bipartites. Contrairement au corporatisme tripartite, le corporatisme bilatéral (*Verbandekorporatismus*), compris comme mode de règlement de conflits entre des organisations patronales avec un rôle non dirigiste de l'État, serait encore très vivant aujourd'hui¹⁰. Streeck reproche à cette relecture des relations professionnelles de sous-estimer systématiquement l'importance de l'État dans le fonctionnement du partenariat conflictuel. C'est cette surestimation de la stabilité et de la capacité autorégulatrice des acteurs sociaux – héritage de l'inspiration du volontarisme britannique, sous-entend Streeck – qui conduirait Müller-Jentsch à un certain aveuglement face à l'affaiblissement des institutions et des acteurs des relations professionnelles depuis les années 1990 et ses effets en termes de montée des inégalités. L'introduction du salaire minimum légal a servi de piqûre de rappel : « Les syndicats ne sont pas en mesure de compenser par leur propre force le manque d'un État disposé

à et capable de les soutenir, surtout pas en s'engageant dans un "partenariat" avec les employeurs » (Streeck, 2016:54).

Dörre questionne plus directement l'institutionnalisme qui constitue l'arrière-fond théorique du partenariat conflictuel comme concept d'analyse. La distinction opérée par Müller-Jentsch entre différents espaces de régulation avec leurs propres acteurs et modalités de régulation (voir *supra*) offrirait une trame très utile pour l'étude des relations professionnelles. Mais l'accent mis sur la durabilité des institutions (à travers leur capacité à s'immuniser contre les évolutions à court terme des rapports de force et à favoriser certains comportements plutôt que d'autres) dans cette analyse la rend trop statique. Renouant avec l'argument « holiste » de Streeck, Dörre (2016:351) estime que sans « détour par la société », l'analyse favorisant l'entrée par les institutions risque de masquer le changement en « dédoublant la force conservatrice des institutions dans l'analyse » (*ibid.*). Une fois qu'on a identifié les institutions cruciales pour le fonctionnement des relations professionnelles, tout ce qui est nouveau n'apparaît que comme un complément (le salaire minimum) ou un défi (la précarité, l'intégration européenne). Au final, une telle approche résulte en un « surcroît d'harmonisation » des rapports sociaux et surestime les possibilités de travailler la conflictualité sociale d'une façon coopérative : le cadre institutionnel des relations professionnelles ne

10. Müller-Jentsch (2013) situe les origines historiques du corporatisme bipartite au début du XX^e siècle, avec l'institution de la liberté syndicale et le droit des syndicats de signer des accords collectifs en 1916, la signature de l'accord Stinnes-Legien entre patronat et syndicats au lendemain de la révolution de 1918 et le droit du travail de la République de Weimar qui va instituer le droit à la représentation des salariés dans les entreprises (*Betriebsverfassung*). Ont ainsi été posées les conditions de l'émergence des organisations et institutions « intermédiaires », dans lesquelles se sont sédimentés des « programmes destinés à la médiation pragmatique des intérêts du capital et du travail » (Müller-Jentsch, 1999:9) et qui continuent à produire leurs effets depuis.

peut survivre si les sources de (contre-) pouvoir des salariés se reproduisent ¹¹. L'insensibilité à l'égard de l'évolution des rapports de force constitue la principale source de la difficulté de l'approche théorique de Müller-Jentsch à saisir le déclin du partenariat conflictuel. C'est ainsi qu'il peut ignorer l'émergence de la « nouvelle formation de conflits » entre le premier et le deuxième monde.

Une critique d'ordre méthodologique émane de Jürgen Kädtler, sociologue et directeur de l'Institut des sciences sociales (SOFI) de Göttingen, qui reproche à Müller-Jentsch – mais aussi à Streeck – de négliger les fondements microsociologiques du déclin du partenariat conflictuel. Contre les implications fatalistes de l'analyse de Streeck sur les marges de manœuvre des acteurs économiques et sociaux, il prétend que la « mondialisation ne fonde pas des déterminismes, mais crée de nouvelles possibilités d'action et les effets des choix stratégiques nécessaires ne sont ni uniformes ni sans ambiguïté » (Kädtler, 2016:342). Kädtler pointe à l'occasion un problème empirique de taille de l'analyse de Streeck. Comment se fait-il que le processus d'érosion du partenariat conflictuel soit le plus avancé dans le secteur le moins exposé à la concurrence internationale, les services privés ? Kädtler évoque l'exemple du commerce de détail dont la couverture conventionnelle a été assurée par le mécanisme d'extension jusqu'au moment où les employeurs se sont opposés à cette pratique. « Ce ne sont pas les contraintes économiques, mais une redéfinition radicale de l'attitude à l'égard

de la convention de branche et ainsi du partenariat conflictuel qui ont provoqué ce basculement politique », conclut-il (Kädtler, 2016:342).

Kädtler en déduit que la raison principale du déclin du partenariat conflictuel est la transformation fondamentale des principes directeurs et des critères de rationalité économique parmi les responsables d'entreprises. « L'érosion du partenariat conflictuel est ainsi d'abord et avant tout un phénomène interne ; il perd ses acteurs dans les entreprises. Ce changement est durable, indépendamment de la conjoncture exceptionnelle du "partenariat social" lors de la crise économique et financière de 2008. Que les employeurs s'engagent en faveur d'arrangements partenariaux le moment venu n'insufflé pas une nouvelle dynamique aux arrangements partenariaux de base. Il n'y a pas de sens à ce que des syndicats qui persistent à vouloir représenter le salariat dans sa globalité misent sur cette forme de partenariat conflictuel » (Kädtler, 2016:343).

**Quelle utilité du concept de partenariat conflictuel ?
L'exemple du secteur des services**

Ne faudrait-il pas alors – comme le suggère Streeck – se débarrasser du concept de partenariat conflictuel ? Non, répond la politiste Britta Rehder, qui estime qu'il reste utile comme « terme heuristique et catégorie analytique pour saisir des évolutions ». Argumentant dans ce sens, elle prend appui sur les évolutions observables dans le secteur des services privés. Les conflits actuels y sont caractérisés par la présence de militants

11. Dörre distingue deux sources principales du pouvoir des travailleurs : le pouvoir structurel (réflétant la position des travailleurs sur le marché du travail et dans l'appareil productif) et le pouvoir organisationnel (résultant de la force syndicale ainsi que des partis et mouvements « amis »). Cette thèse est au cœur de la théorie de l'acteur syndical et du renouveau de l'école de Léna (par ex. Schmalz, Dörre, 2013).

et militantes « atypiques » (tels que le personnel des crèches) et par une durée des conflits parfois très longue dans certaines entreprises (Amazon, Schlecker, Lidl). Au fond, cette « décentralisation » de l'activité gréviste suit la décentralisation du système de négociation collective et ses structures en partie extrêmement morcelées dans certains secteurs des services » (Rehder, 2016:367-368). Ce morcellement des structures se ferait au détriment de la création et du maintien du partenariat conflictuel. Rehder propose une lecture en termes de théorie des jeux pour éclairer la nouvelle conflictualité. Faisant écho à l'analyse de Kädtler, elle situe ses ressorts au niveau des acteurs. Selon elle, ce sont des orientations d'interactions « compétitives » ou même « hostiles » (c'est-à-dire non caractéristiques du partenariat conflictuel) qui perturbent la poursuite de jeux à somme positive, chers à Müller-Jentsch. Dans ce contexte, des dynamiques vertueuses de montée de la « capacité de résolution de conflits commune » ne s'installent que difficilement (Rehder, 2016:370).

Rehder s'oppose aussi à la thèse de Streeck selon laquelle dans les services, les organisations patronales et syndicales ne seraient plus intégrées dans les institutions caractéristiques du partenariat conflictuel. Elle affirme au contraire que beaucoup de conflits visent à (r)établir des régulations collectives associées à l'ancien monde. Elle pointe en particulier la montée en puissance de deux institutions de résolution des conflits face à l'épuisement des interactions partenariales : l'arbitrage (*Schlichtung* ; procédure prévue dans les conventions collectives sans intervention de l'État), utilisé à l'occasion des grèves dans les crèches en 2015 (Kerber-Clasen, 2015) et les tribunaux du travail. Ces derniers ont

connu une augmentation forte du nombre de conflits, portés en dernière instance devant le Tribunal fédéral du travail (Bundesarbeitsgericht), car « les organisations patronales et syndicales sont de moins en moins capables de résoudre leurs conflits sans participation d'un tiers » (Rehder, 2016:370). Si la densité des normes procédurales a depuis toujours façonné le partenariat conflictuel au sens de Müller-Jentsch, la nouveauté consisterait – à l'image de ce qu'on observe aux États-Unis – en la judiciarisation « antagoniste » des relations professionnelles. En résultent des dynamiques qu'elle estime défensives et moins productives en termes de génération de compromis.

En effet, les questions autour du rôle de l'État et de la jurisprudence se posent désormais avec d'autant plus d'acuité que le législateur a mis fin à son abstentionnisme de longue date. Depuis 2014, il est intervenu à trois reprises dans le domaine auparavant sacro-saint de l'espace de la négociation collective (Tarifautonomie) afin de stabiliser les relations professionnelles : la loi d'août 2014 n'introduit pas seulement le salaire minimum légal, mais assouplit aussi les règles d'extension des conventions collectives (Chagny, Le Bayon, 2014). La loi de mars 2015 précise les règles qui président à la représentativité syndicale pour répondre à la montée des syndicats catégoriels et les conflits qui en résultent dans la négociation collective (Hege, 2015 ; Kahmann, 2015). Mais le nouveau rôle de l'État reste fondamentalement ambivalent, estime Rehder, qui prend pour exemple le salaire minimum : les membres de la commission présidant à la fixation du salaire minimum sont désignés par les pouvoirs publics ; les syndicats se félicitent de l'introduction du

salaires minimums mais en même temps, la loi consacre l'échec des organisations syndicales à garantir des normes salariales puissantes par leurs propres moyens. C'est à l'égard des nouveaux problèmes comme l'articulation entre négociation de branche et salaire minimum ou l'impact de ce dernier sur les normes conventionnelles et les stratégies patronales et syndicales que les nouveaux cadres analytiques doivent faire leurs preuves.

Conclusion

Le débat académique sur le partenariat conflictuel invite ainsi à plusieurs constats. Le premier est un accord sur les difficultés croissantes de la notion à saisir une réalité sociale en mouvement. Ceux et celles qui continuent à lui attribuer une utilité analytique sont forcés de réduire son périmètre au secteur industriel. C'est là où le syndicalisme a le mieux résisté à l'érosion de ses bases, mais des doutes s'installent désormais sur sa capacité d'y agir encore en tant que moteur de l'égalité, de la démocratisation et de la transformation sociale. Dans les services, en revanche, le partenariat conflictuel s'est définitivement éloigné comme horizon. C'est un constat unanimement partagé mais qu'il convient de relativiser dans la mesure où les conditions de départ n'ont pas été les mêmes : ce concept ayant été prioritairement développé à partir d'études de cas dans l'industrie manufacturière, on doit se demander s'il a jamais été opérant pour les services. Notons que le secteur industriel a joué, à travers sa position dominante au sein du patronat allemand, un rôle moteur dans le renforcement du dualisme entre secteur industriel

et des services à travers l'établissement d'une vaste zone de bas salaires dans les services. Son opposition féroce à l'introduction du salaire minimum – qui le concerne assez peu directement – montre que les services à bas prix sont un élément clef de sa stratégie de compétitivité à l'international qui assure au pays des excédents commerciaux imposants au détriment de ses voisins européens.

D'une façon ou d'une autre, tous les auteurs suggèrent qu'on assiste à une transformation profonde des relations professionnelles. Cela n'exclut pas que dans l'assemblage des nouvelles structures, des éléments anciens continuent à persister, comme poches de résistance, ou en ayant changé leur rôle. Si on assiste à la coexistence de « deux mondes » très hétérogènes dont la frontière n'est pas étanche et qui s'impactent mutuellement, le dissensus porte davantage sur l'état et la capacité de résistance du premier monde que sur le constat même d'un hiatus. L'hétérogénéité des situations (en fonction du secteur mais aussi de la taille de l'entreprise et des types d'emploi) est aussi l'une des raisons pour lesquelles toute tentative de trouver une notion capable de les intégrer paraît aujourd'hui plus difficile encore que dans les années 1980. On peut en tout cas penser que le déclin des régulations collectives centralisées favorise aussi des orientations de recherche plus radicales¹².

Le défi pour la recherche est considérable. Car une chose est de constater le déclin d'un monde, une autre est de développer les moyens pour analyser le nouveau. Le renouvellement du champ de recherche en relations professionnelles se met lentement en place ; il avance avec la confrontation aux nouveaux objets de recherche, le renouvellement des questions

12. La trajectoire intellectuelle de Streeck peut servir d'illustration à cette thèse.

et l'arrivée d'une nouvelle génération de chercheurs. Depuis quelques années, une dynamique s'est ainsi amorcée qui s'intéresse – à côté des interrogations plus « classiques » de la sociologie industrielle autour du travail, son organisation et la codétermination – aux relations d'emploi, secteurs et salariés aux profils « atypiques », à la revitalisation syndicale ou aux liens entre syndicalisme et mouvements sociaux. Ces travaux questionnent autant les approches théoriques que les méthodologies traditionnelles. Dans le meilleur des cas, ils dynamisent le champ de recherche et l'ouvrent davantage aux interrogations d'autres disciplines. Mais ils peuvent aussi contribuer à le désintégrer. Sans surprise, ces efforts de renouvellement suscitent – comme dans les années 1970 et 1980 – des réserves, voire de la résistance. Ces dernières se fondent sur la crainte de voir mis en question le degré de consolidation des relations professionnelles comme objet de recherche acquis depuis une trentaine d'années. En jeu semble ainsi la prétention à se constituer en tant que discipline au sein des sciences sociales. Quoi qu'il en soit, on peut parier que, d'ici une vingtaine d'années, la recherche en relations professionnelles se distinguera nettement de celle du moment de l'apogée du partenariat conflictuel.

Sources :

Artus I. (2017), « Allemagne : la vague gréviste de 2015 – causes, résultats, perspectives », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 157, mars, p. 3-19, <https://goo.gl/6cewai>.

Baccaro L., Howell C. (2017), *Trajectories of Neoliberal Transformation: European Industrial Relations Since the 1970s*, Cambridge, Cambridge University Press, <https://doi.org/10.1017/9781139088381>.

Behrens M. (2016), « Kontroverse Konfliktpartnerschaft », *Industrielle Beziehungen*,

vol. 23, n° 1, p. 45-46, <https://www.budrich-journals.de/index.php/indbez/article/view/26476>.

Bergmann J., Jacobi O., Müller-Jentsch W. (1975), *Gewerkschaften in der Bundesrepublik Deutschland. Gewerkschaftliche Lohnpolitik zwischen Mitgliederinteressen und ökonomischen Sachzwängen*, Frankfurt am Main, Europäische Verlagsanstalt.

Chagny O., Le Bayon S. (2014), « Allemagne : l'introduction d'un salaire minimum légal : genèse et portée d'une rupture majeure », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 146, juin, p. 3-18, <https://goo.gl/sYt1zS>.

Conrad W., Streeck W. (1982), *Elementare Soziologie. Kommentierte Studienausgabe*, 2^e édition, Opladen, Westdeutscher Verlag.

Dörre K. (2016), « Die neue Konfliktformation. Klassen-Kämpfe in fragmentierten Arbeitsbeziehungen », *Industrielle Beziehungen*, vol. 23, n° 3, p. 348-365, <https://doi.org/10.1688/IndB-2016-03-Doerre>.

Dörre K., Goes T. E., Schmalz S., Thiel M. (2016), *Streikrepublik Deutschland? Die Erneuerung der Gewerkschaften in Ost und West*, Frankfurt am Main, Campus Verlag.

Ellguth P., Kohaut S. (2018), « Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2017 », *WSI Mitteilungen*, 4/2018, p. 299-306, https://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_115204_115217.htm.

Frege C.M. (2008), « The History of Industrial Relations as a Field of Study », in Blyton P., Bacon N., Fiorito J., Heery E. (eds.), *The SAGE Handbook of Industrial Relations*, London, Sage, p. 35-52, <https://doi.org/10.4135/9781849200431.n2>.

Habermas J. (1985), *Die neue Unübersichtlichkeit*, Frankfurt am Main, Suhrkamp Verlag.

Haipeter T. (2012), « Sozialpartnerschaft in und nach der Krise: Entwicklungen und Perspektiven », *Industrielle Beziehungen*, vol. 19, n° 4, p. 387-411, <https://goo.gl/f3RpDL>.

Hall P., Soskice D. (2001), *Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford, Oxford University Press.

Heery E. (2016), « British Industrial Relations: Pluralism in the era of neoliberalism », *Journal of Industrial Relations*, vol. 58, n° 1, p. 3-24, <https://doi.org/10.1177/0022185615598190>.

- Hege A. (2015), « Allemagne : une loi sur la représentativité syndicale ? », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 149, mars, p. 3-13, <https://goo.gl/av5jgq>.
- Helfen M. (2013), « Sozialpartnerschaft bei Arbeitgeberverbänden: "Schnee von gestern" oder vor der Renaissance? », *WSJ-Mitteilungen*, 7/2013, p. 482-490, <https://doi.org/10.5771/0342-300X-2013-7-482>.
- Kädtler J. (2012), « Editorial: Sozialpartnerschaft in der Krise – Bewährung oder Krise der Sozialpartnerschaft? », *Industrielle Beziehungen*, vol. 19, n° 4, p. 357-366, <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-344941>.
- Kädtler J. (2016), « Konfliktpartnerschaft – zwischen Auslaufmodell und sozialer Innovation », *Industrielle Beziehungen*, vol. 23, n° 3, p. 334-347, <https://doi.org/10.1688/IndB-2016-03-Kaedtler>.
- Kahmann M. (2015), « Allemagne : les syndicats catégoriels : nouveaux acteurs de la négociation collective », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 149, mars, p. 14-26, <https://goo.gl/fnE8eh>.
- Kahmann M. (2017), « Allemagne : stratégies de renouveau syndical envers les travailleurs précaires : le cas des intérimaires dans la métallurgie », n° spécial, « Renouveau syndical : enjeux, stratégies et pratiques », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 160, décembre, p. 52-69, <https://goo.gl/2PDvqE>.
- Kerber-Clasen S. (2015), « Allemagne : la nouvelle conflictualité des relations professionnelles dans le secteur de la petite enfance », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 154, juin, p. 3-10, <https://goo.gl/tRjfJ7>.
- Müller-Jentsch W. (1995), « Auf dem Prüfstand: das deutsche Modell der industriellen Beziehungen », *Industrielle Beziehungen*, vol. 2, n° 1, p. 11-24, http://www.hampp-verlag.de/ArchivIndB/1_95_Mueller-Jentsch.pdf.
- Müller-Jentsch W. (ed.). (1999), *Konfliktpartnerschaft: Akteure und Institutionen der industriellen Beziehungen*, 3^e édition, München, Rainer Hampp Verlag.
- Müller-Jentsch W. (2013), « Gewerkschaften und Korporatismus: Vom Klassenkampf zur Konfliktpartnerschaft », in Führer K., Mittag J., Schildt A., Tenfelde K., Jäger W. (eds.), *Revolution und Arbeiterbewegung in Deutschland 1918-1920*, Essen, Klartext Verlag, p. 81-96.
- Müller-Jentsch W. (2016), « Konfliktpartnerschaft und andere Spielarten industrieller Beziehungen », *Industrielle Beziehungen*, vol. 23, n° 4, p. 518-531, <https://www.budrich-journals.de/index.php/indbez/article/view/26477>.
- Rehder B. (2016), « Konflikt ohne Partnerschaft? Arbeitsbeziehungen im Dienstleistungssektor », *Industrielle Beziehungen*, vol. 23, n° 3, p. 366-373, <https://www.budrich-journals.de/index.php/indbez/article/view/26444>.
- Schmalz S., Dörre K. (2013), *Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven*, Frankfurt am Main, Campus Verlag.
- Schroeder W. (2016), « Konfliktpartnerschaft – Still Alive. Veränderter Konfliktmodus in der verarbeitenden Industrie », *Industrielle Beziehungen*, vol. 23, n° 3, p. 374-392, <https://doi.org/10.1688/IndB-2016-03-Schroeder>.
- Streeck W. (1995), « German Capitalism: Does It Exist? Can It Survive? », *MPIfG Discussion Paper*, 95/5, Cologne, November, http://www.mpifg.de/pu/mpifg_dp/dp95-5.pdf.
- Streeck W. (2014), *Du temps acheté. La crise sans cesse ajournée du capitalisme démocratique*, Paris, Gallimard.
- Streeck W. (2016), « Von Konflikt ohne Partnerschaft zu Partnerschaft ohne Konflikt: Industrielle Beziehungen in Deutschland », *Industrielle Beziehungen*, vol. 23, n° 1, p. 47-60, <https://doi.org/10.1688/IndB-2016-01-Streeck>.
- Trinczek R. (2004), « Management und betriebliche Mitbestimmung. Eine interessentheoretisch fundierte Typologie kollektiver Vertretungsmuster », in Artus I., Trinczek R. (eds.), *Über Arbeit, Interessen und ander Dinge. Phänomene, Strukturen und Akteure im modernen Kapitalismus*, München, Rainer Hampp Verlag, p. 181-212.

Royaume-Uni

Les syndicats et les plateformes

Jacques FREYSSINET¹

Le Royaume-Uni a été le lieu de plusieurs conflits menés par les travailleuses et les travailleurs des plateformes qui ont eu un important écho médiatique². Cependant, les syndicats éprouvent de grandes difficultés pour organiser une catégorie professionnelle hétérogène aux contours imprécis et au statut juridique incertain. À ce jour, les revendications ont permis des progrès significatifs mais fragiles dans la reconnaissance des droits individuels. En revanche, les syndicats sont en échec quant à la reconnaissance de droits collectifs, en particulier du droit à la négociation collective.

Une population hétérogène aux contours imprécis

Comment délimiter, parmi la masse des utilisateurs de plateformes, la catégorie des personnes définies comme « travaillant » pour des plateformes. Dans les études britanniques, deux frontières sont adoptées. D'une part, sont exclues les personnes qui utilisent les plateformes pour des opérations d'achat et de vente ou encore de location (par exemple

d'appartements, du type Airbnb) : s'il y a dans ces cas création d'un revenu, ce n'est pas un revenu du travail. D'autre part, sont exclues les personnes qui, à la recherche d'un emploi, utilisent des plateformes qui mettent en relation des offres et des demandes. Dans ce cas, la distinction est plus subtile par rapport à d'autres plateformes qui prétendent n'assurer que la mise en relation d'un client et d'un prestataire de services. Juridiquement, les premières servent à créer une relation d'emploi tandis que les secondes déclarent ne créer qu'une relation de vente de services. Ainsi apparaît l'une des difficultés centrales de l'analyse : selon quel critère identifier les personnes dont on peut dire qu'elles vendent leur force de travail sur ou à une plateforme ?

Les observations empiriques mettent en évidence l'existence de trois groupes principaux de travailleuses et travailleurs des plateformes. En premier lieu, celles et ceux qui offrent aux ménages des services à domicile : *care* (soins à la personne), entretien et réparations, enseignement (par exemple, TaskRabbit). En second lieu, celles et ceux qui offrent

1. Chercheur associé à l'Ires.

2. Nous utilisons pour simplifier le seul terme de « plateforme ». Les auteurs britanniques emploient les termes de « *platform economy* », « *gig economy* », « *on-demand economy* » ou « *sharing economy* ».

des services de transport automobile à la demande (par exemple, Uber) ou de livraison de produits (par exemple, Deliveroo). En troisième lieu, celles et ceux qui accomplissent des tâches directement sur un site sans autre contact avec les « clients » (par exemple, Amazon Mechanical Turk). Au sein de ce troisième groupe, on pourrait distinguer entre les services professionnels qualifiés et la fourniture de micro-tâches, mais cette dernière modalité semble peu présente au Royaume-Uni tant la mise en concurrence mondiale sur les prix tend à éliminer les prestataires des pays à niveau de revenu relativement élevé.

Les enquêtes statistiques ou sources administratives générales ne permettent pas d'isoler ces catégories³. L'information quantitative repose donc sur de rares enquêtes spécifiques. Pour le Royaume-Uni, ne sont disponibles à ce jour que deux enquêtes de portée générale dont les résultats ont été publiés en 2017. Nous en présentons les principaux résultats en les complétant par ceux d'une troisième enquête portant sur les seuls chauffeurs d'Uber à Londres parce que ces derniers sont à l'origine du conflit le plus spectaculaire.

L'enquête de l'Université du Hertfordshire

Cette enquête a été réalisée en 2016 par une équipe de l'Université du Hertfordshire à la demande conjointe de la Fondation européenne d'études progressistes et de la fédération syndicale

européenne des services, UNI Europa (Huws *et al.*, 2018). L'échantillon est représentatif de toute la population de 16 à 75 ans. Quelques chiffres mettent en évidence l'hétérogénéité des situations objectives et des attitudes. Pour 41 % des personnes, le travail pour des plateformes représente moins de 10 % de leurs revenus tandis que, pour 33 % d'entre elles, il assure au moins 50 % des revenus. Dans la majorité des cas, il s'agit d'une source additionnelle de revenus soit pour la personne elle-même, soit pour le ménage auquel elle appartient. Au total, 9 % des répondants déclarent avoir tiré un revenu d'un travail pour des plateformes, le plus souvent à titre occasionnel (« *some crowdwork* »). Si l'on se limite aux *core crowdworkers*⁴, le pourcentage est de 1,5 % soit, en extrapolant le résultat de l'échantillon, 720 000 personnes. Du point de vue du statut perçu, 52 % se déclarent « employés à plein temps » et seulement 13 % *self-employed* (travailleurs indépendants) alors que c'est ce dernier statut qui leur est attribué par les plateformes. Lors d'entretiens complémentaires en face-à-face, la majorité des personnes se déclarent satisfaites de la flexibilité de leur temps de travail et de la variété des activités proposées. Les insatisfactions portent sur d'autres points, notamment les fréquentes modifications des procédures ou des modes de paiement qui sont imposées par les plateformes, les désactivations sans explications ni recours⁵, l'arbitraire de la

3. L'Office national des statistiques réalise depuis 2016 des travaux exploratoires pour exploiter les sources existantes et pour y tester l'introduction de nouvelles questions. Jusqu'à ce jour, les efforts ont surtout porté sur l'identification des différences entre les caractéristiques des entreprises selon qu'elles appartiennent ou non à la *sharing economy* (Office for National Statistics, 2017).

4. Le « cœur » de la force de travail pour des plateformes est défini par la combinaison de trois critères cumulatifs : en tirer au moins 50 % de ses revenus ; y travailler au moins une fois par semaine ; utiliser une application qui propose des tâches disponibles.

5. Une personne dont l'application est désactivée ne reçoit plus d'offres, provisoirement ou définitivement, ce qui équivaldrait pour un salarié à une mise à pied temporaire ou à un licenciement.

notation par les « clients ». Pour les auteurs de l'enquête, le travail pour des plateformes apparaît dans l'ensemble davantage comme un élément d'une stratégie de combinaison de différentes sources de revenu que comme « le libre choix d'un style de vie ⁶ ». De ce fait, les personnes qui travaillent pour des plateformes ne constitueraient pas une catégorie sociale isolable.

L'enquête du CIPD

Le Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) ⁷ a réalisé en 2016 une enquête sur un échantillon représentatif de la population de 18 à 70 ans en emploi (CIPD, 2017). Le travail pour des plateformes ne constitue l'emploi principal que pour 25 % des répondants alors que 58 % d'entre eux ont par ailleurs un emploi à plein temps. La rémunération horaire moyenne est faible : entre 6 et 7 livres ⁸, mais elle est jugée satisfaisante pour 51 % des répondants (contre 19 % d'insatisfaits) car elle leur fournit un revenu de complément. Quant au degré de contrôle sur leur travail (ou d'autonomie dans leur travail), 38 % l'apprécient positivement et 47 % négativement (16 % de non-réponses) ⁹. Cependant, 55 % sont satisfaits de la situation sous cet aspect à cause de l'indépendance

dont ils bénéficient et seulement 10 % sont insatisfaits. Pour toutes les autres questions relatives à la satisfaction ou à l'insatisfaction quant au développement des qualifications, à la sécurité juridique, aux raisons du recours à cette forme de travail ou à l'intérêt porté au travail, les responsables de l'enquête soulignent la grande dispersion des réponses et parfois les contradictions qui s'y manifestent. Elles reflètent l'hétérogénéité des situations objectives et des préférences personnelles.

Une enquête sur les chauffeurs d'Uber

Les deux enquêtes précédentes mettent l'accent sur l'hétérogénéité des populations qui travaillent pour les plateformes. La troisième, réalisée en mars 2018, présente le caractère inverse puisqu'elle ne concerne que les chauffeurs d'Uber dans l'agglomération londonienne ¹⁰ (Berger *et al.*, 2018). Elle offre l'intérêt de couvrir une population spécifique qui a été à l'origine de l'un des plus vifs conflits dans l'économie des plateformes (*infra*). Alors que dans les deux enquêtes précédentes la répartition par sexes était équilibrée, l'échantillon ne comprend que 1 % de femmes. Les immigrants de première génération représentent 82 % des enquêtés et les

6. « *A freely-chosen lifestyle choice.* »

7. Le CIPD se présente comme une association professionnelle à but non lucratif pour le développement des ressources humaines avec plus de 140000 membres dans le monde.

8. On peut la comparer au National Living Wage (salaire minimum pour les plus de 25 ans) qui est entré en vigueur en avril 2016 au taux de 7,20 livres.

9. La question posée est de savoir si, dans leur travail, ils se sentent comme leur propre patron (« *feel like their own boss* »).

10. L'enquête porte sur un échantillon de 1001 conducteurs. Elle a été rendue possible grâce aux informations anonymisées fournies par Uber. Les deux premiers auteurs de l'étude sont des universitaires qui ont bénéficié d'un accord d'Uber. Les deux autres appartiennent à Uber Technologies. Les auteurs précisent que l'accord donnait à Uber « le droit de relire le texte uniquement pour confirmer l'absence d'erreurs dans la présentation des informations confidentielles, mais sans influence sur l'analyse ni la possibilité d'en contester les résultats ou les conclusions » (« *the right to review the paper solely to confirm that confidential information is being represented in a non-misleading fashion, but not to influence the analysis or dispute the findings or conclusions of the paper* »).

« White British » 6 %. Les répondants appartiennent à la moitié inférieure de la distribution des revenus avec une rémunération nette moyenne de 11,07 livres par heure de connexion ¹¹. Les trois quarts d'entre eux ont un revenu hebdomadaire inférieur au revenu médian des travailleurs londoniens. Relativement aux valeurs moyennes dans la population, ils manifestent à la fois un plus fort niveau de bien-être subjectif (*life satisfaction*) et un plus haut niveau d'anxiété. Ce résultat peut s'expliquer par le fait que 82 % d'entre eux estiment que la liberté du choix des horaires de travail est plus importante que l'absence de droit au salaire minimum et aux congés payés. De manière complémentaire, 81 % préfèrent rester non-salariés (*independent contractors*) plutôt que d'avoir des horaires de travail contraints. La contrepartie est une incertitude sur les revenus qui est génératrice d'anxiété ; celle-ci se concentre dans la minorité qui souhaite accéder au statut de salarié et qui présente un plus faible niveau de *life satisfaction*.

Ainsi, même sur une population aussi fortement ciblée, un diagnostic d'hétérogénéité s'impose quant aux préférences et donc aux souhaits d'amélioration qui sont exprimés. Comme toujours lorsqu'on mesure des préférences dites subjectives, la question se pose du degré d'intériorisation de valeurs imposées par les idéologies dominantes. Il n'en reste pas moins que ces préférences commandent les comportements et qu'elles ne peuvent être ignorées par les syndicats. Une enquête portant sur 12 pays européens a mis en évidence, parmi les travailleuses et travailleurs des plateformes, de forts

contrastes quant aux attitudes à l'égard des syndicats et de l'action collective (Newlands *et al.*, 2018).

Un statut juridique incertain

Sur le plan juridique, les comparaisons internationales montrent que la revendication dominante des syndicats porte sur la reconnaissance d'un lien de subordination et donc d'un statut salarial au bénéfice des personnes qui travaillent pour des plateformes. Les plateformes seraient alors désignées comme des employeurs. Dans les rares pays où ils ont été confrontés à des expériences de création de statuts spécifiques (travailleurs juridiquement non subordonnés mais économiquement dépendants), les syndicats ont le plus souvent rejeté cette solution.

Au Royaume-Uni, le débat sur la qualification juridique ne se borne pas à la reconnaissance ou non d'un statut salarial. Il se complique du fait de l'existence de trois statuts : *self-employed* (travailleurs indépendants), *workers* et *employees*. Ces deux derniers termes n'ont pas d'équivalent en droit du travail français ¹². Les *employees* sont définis, de manière tautologique, comme les personnes qui bénéficient d'un *contract of employment*. Elles ont seules le droit à toutes les protections inscrites dans la législation du travail et dans les accords collectifs. La difficulté est que cette notion n'est pas définie par la loi mais résulte d'une construction des tribunaux par combinaison d'un ensemble de critères (Deakin, Morris, 2012, Chapter 3 ; Freedland, Prassl, 2017). Les personnes

11. En mars 2018, le National Living Wage est de 7,50 livres tandis que le Living Wage pour Londres, qui est calculé par un organisme indépendant, est de 10,20 livres.

12. Il y aurait un contresens à traduire littéralement par « travailleurs » et « employés ». Nous conservons donc les termes anglais.

placées dans un lien de subordination sans bénéficier d'un *contract of employment* sont qualifiées de *workers*¹³ et n'accèdent qu'à un socle réduit de droits (salaire minimum, congés payés, indemnités maladie légales, protection contre les discriminations). Tout l'enjeu des conflits juridiques actuels est de faire qualifier de *workers* les personnes travaillant pour des plateformes alors que ces dernières les considèrent comme des *self-employed*¹⁴.

En 2016, Theresa May demande à Matthew Taylor de préparer un rapport sur les améliorations qui pourraient être introduites dans la sphère du travail. Parmi les nombreuses questions abordées (Taylor *et al.*, 2017), le rapport met l'accent sur les conséquences négatives de l'incertitude qui règne dans ce domaine. Souvent, la travailleuse ou le travailleur ignore quel est son statut, donc quels sont ses droits, ou encore il se trompe sur ce point. La situation ne peut être clarifiée que par un recours coûteux et incertain devant le tribunal de l'emploi. C'est l'un des rares domaines où le rapport préconise une intervention du législateur pour qu'il définisse avec précision les trois catégories ; sous cette condition, elles seraient maintenues. La loi engendrerait une obligation pour tout utilisateur de main-d'œuvre d'en expliciter par écrit le statut dès le premier jour. De plus, le rapport propose de rebaptiser

les *workers* comme des *dependant contractors* en privilégiant le critère du contrôle auquel ils sont soumis pour les distinguer des *self-employed*. Dans sa réponse, le gouvernement s'est borné à annoncer qu'il engagerait des consultations sur cette proposition tout en s'assurant que soit préservée la flexibilité du marché du travail et que ne soit imposée aucune charge supplémentaire aux employeurs (HM Gouvernement, 2018). Le Trades Union Congress (TUC) a manifesté son désaccord sur ce point en considérant que l'introduction de la notion de *dependant contractor* contribuerait à conforter un statut précaire alors que sa revendication porte sur l'élimination de la catégorie intermédiaire pour se limiter à une différenciation binaire entre les *self-employed* et une catégorie large de *workers* qui bénéficieraient de l'ensemble des droits actuellement réservés aux seuls *employees* (TUC, 2018). Le gouvernement a rendu public le 17 décembre 2018 un projet de réforme de l'emploi qu'il présente comme la réforme la plus importante depuis 20 ans ; rien n'y est changé en ce qui concerne le régime juridique des plateformes¹⁵. Pour l'instant, l'offensive juridique des syndicats devant les tribunaux reste donc limitée à la reconnaissance de la qualité de *worker*.

13. En toute rigueur juridique, les *employees* constituent l'une des deux catégories de *workers*, mais dans la pratique seule la deuxième catégorie, ceux qui ne sont pas *employees*, est désignée par le terme *workers*. Nous respectons cet usage alors qu'il serait plus précis de parler de « *non-employees workers* » (Freedland, Prassl, 2017:14).

14. Il faut souligner, en comparaison avec les catégories du droit français, que les *workers* ne constituent pas un troisième statut qui serait intermédiaire entre celui de salarié et celui d'indépendant. Lorsqu'ils accordent le statut de *worker* à des personnes qui travaillent pour des plateformes, les tribunaux s'appuient sur la mise en évidence d'un lien de subordination et cette reconnaissance entraîne l'attribution de droits, certes réduits, qui sont ceux d'un salarié : salaire minimum, congés payés, etc.

15. J. Agache-Gorse, « Grande-Bretagne : May dépoussière le Code du travail, sans toucher aux contrats zéro heure ni à la *gig economy* », *Planet Labor*, 17 décembre 2018, n° 10943.

Une mobilisation fragmentée des syndicats

Les travaux de comparaison internationale révèlent des répertoires d'action diversifiés des syndicats face au développement du travail organisé par des plateformes (Charhon, 2018 ; Fulton, 2018 ; Johnston, Land-Kazlauskas, 2018 ; Keune, 2013 ; Vandaele, 2018). Ils développent des politiques de *lobbying* auprès des pouvoirs publics accompagnées de campagnes de communication auprès de l'opinion publique (*name and shame*¹⁶) pour faire adopter une législation protectrice. Ils s'efforcent d'imposer aux plateformes la négociation d'accords collectifs. Ils agissent en justice pour faire reconnaître un statut salarial aux travailleuses et travailleurs. Ils créent des structures pour les syndiquer et les mobiliser, souvent à partir d'une offre de services, parfois en construisant des alliances avec d'autres acteurs de la société civile (mouvements civiques ou communautaires, coopératives...) ¹⁷. Si le Royaume-Uni offre des exemples de telles initiatives (Labour Research Department, 2017), elles mettent en évidence un partage des tâches imprécis et une coordination faible entre trois niveaux : d'abord, celui du TUC ; ensuite, celui des grands syndicats généraux ; enfin, celui de syndicats créés hors du TUC en direction de toutes les formes de travail précaire.

Le TUC

En 2007, le TUC met en place une commission de haut niveau dont les travaux sont consacrés à l'emploi vulnérable (*vulnerable employment*). Son minutieux et volumineux rapport de

235 pages ne mentionne pas le travail pour ou sur les plateformes (TUC, 2007), ce qui traduit le fait que le phénomène n'avait encore à l'époque qu'un poids quantitatif négligeable. En 2012 encore, une étude montre les grandes difficultés que rencontrent les syndicats pour intervenir dans ce domaine, hormis quelques réussites locales parfois spectaculaires mais souvent provisoires (Simms, 2012). En 2017, un rapport sur le travail précaire (*insecure work*) consacre un chapitre à la « *gig economy* » (TUC, 2017). Ce rapport décrit les différents mécanismes du contrôle qu'exerce la plateforme sur la réalisation et la rémunération du travail. Les revendications de réforme législative portent principalement sur deux points. En premier lieu, pour lutter contre le faux travail indépendant (*bogus self-employment*), le TUC demande la création d'une présomption de salariat. Ce serait à l'employeur de démontrer qu'il s'agit d'un travail indépendant librement choisi. En second lieu, le TUC, comme nous l'avons évoqué plus haut à propos du rapport Taylor, demande la suppression de la distinction entre *employees* et *workers* : une catégorie unique de *workers* devrait bénéficier de tous les droits aujourd'hui réservés aux *employees*.

Mentionnons aussi qu'en 2017, le TUC a publié un rapport sur les expériences conjointes entre syndicats et coopératives. Il met l'accent sur le potentiel de développement qu'offre l'économie des plateformes en s'appuyant sur l'exemple des coopératives de chauffeurs de taxis liées aux syndicats qui peuvent développer des applications pour faire face à la concurrence de firmes telles qu'Uber (Conaty *et al.*, 2017). Il n'était à

16. Dénoncer les pratiques des plateformes en les désignant explicitement.

17. Pour des illustrations sur la variété des initiatives, on peut consulter le site du réseau Sharers & Workers auquel participe l'IRES.

cette date possible de citer que quelques amorces locales.

**Les syndicats généraux :
l'exemple de GMB**

À l'égard de ses syndicats membres, le TUC n'a qu'une compétence d'impulsion et de coordination. C'est à eux que reviennent le choix des objectifs et des priorités ainsi que la mise en œuvre des actions. Dans la complexe structuration du syndicalisme britannique, la question des plateformes ne peut guère être traitée que par les grands syndicats généraux (multisectoriels et multiprofessionnels) qui ont traditionnellement été les seuls à assurer une certaine prise en charge de l'emploi précaire¹⁸. Le plus actif dans le domaine des plateformes a été GMB¹⁹, qui semble toutefois avoir concentré son action sur les services rendus aux adhérents (informations, conseils) et sur l'action devant les tribunaux pour faire reconnaître la qualité de *workers* aux personnes qui travaillent pour les plateformes (voir *infra*).

**Independent Worker's Union
of Great Britain**

IWGB est un petit syndicat²⁰ qui veut représenter des salariés précaires à bas salaires, souvent immigrés, notamment dans la sous-traitance et l'économie des plateformes. Il est né de conflits ou

micro-scissions dans les syndicats GMB, Unite²¹ ou UNISON²² à l'occasion de luttes au cours desquelles des groupes d'adhérents ont jugé leur syndicat insuffisamment combatif et trop limité à l'action juridique. IWGB pratique des mobilisations à la base avec des grèves, des occupations de lieux symboliques, des manifestations sur la voie publique et un recours imaginaire aux médias et à l'opinion publique²³. Dans un premier temps, le syndicat a voulu démontrer la possibilité d'obtenir par ces moyens des gains concrets et immédiats en dehors d'une demande de reconnaissance pour la négociation collective. Dans le domaine des plateformes, son action la plus spectaculaire, parmi de nombreuses autres, a été le soutien à la grève spontanée accompagnée de manifestations qui a été menée au mois d'août 2016 par les livreurs de Deliveroo (Cant, 2017). L'entreprise avait décidé unilatéralement de remplacer une rémunération à l'heure par une rémunération à la course. Deliveroo a dû alors reculer et laisser aux livreurs le choix de leur mode de rémunération. Comme nous le verrons (*infra*), le syndicat a ensuite infléchi sa stratégie pour revendiquer sa reconnaissance au titre de la négociation collective. IWGB est structuré en sept sections qui disposent d'une large autonomie avec, dans

18. Une exception pourrait être constituée par les syndicats des professions du spectacle et des médias qui ont, de longue date, pris en charge les intérêts de travailleuses et de travailleurs qui, quoique qualifiés, occupent des emplois précaires, souvent non salariés. Toutefois, le travail pour des plateformes n'est encore que faiblement présent dans ces activités.

19. GMB est le troisième syndicat britannique avec 617 000 adhérents.

20. Il a déclaré 1 774 adhérents au 31 décembre 2017.

21. Unite, principalement présent dans le secteur privé, est le second syndicat britannique avec 1,3 million d'adhérents.

22. UNISON, principalement présent dans les services publics ou privatisés, est le premier syndicat britannique avec 1,4 million d'adhérents.

23. Voir par exemple « Independent Worker's Union of Great Britain », https://en.wikipedia.org/wiki/Independent_Workers%27_Union_of_Great_Britain, consulté le 9 février 2019, le site d'IWGB ainsi que les témoignages de deux militants d'IWGB : Guy McClenehan, « We don't hate the gig economy, but it must change » et Max Dewhurst, « We are not entrepreneurs » in Graham, Shaw (2017).

le secteur des plateformes, la section des livreurs « Couriers and Logistics », par exemple pour Deliveroo, et la section des chauffeurs privés « United Private Hire Drivers », par exemple pour Uber ²⁴.

Un début de reconnaissance de droits individuels

Nous nous limitons à la présentation détaillée du cas d'Uber qui est celui qui a eu le plus d'impact dans le débat juridique et social avant de mentionner d'autres conflits qui ont donné des résultats convergents.

Uber

Le conflit qui a opposé les chauffeurs d'Uber à leur plateforme est à ce jour le plus long, quoiqu'encore inachevé devant les tribunaux ²⁵. Dès 2015, ces chauffeurs multiplient les protestations et les campagnes d'information à propos du non-respect de leurs droits les plus fondamentaux. En 2016, avec l'appui du syndicat GMB, ils entament une action en justice contre le non-versement du salaire minimum, l'absence de droits aux congés payés et aux indemnités maladie (*sick pay*) ainsi qu'une durée du travail excessive ²⁶. Ils obtiennent gain de cause, le 28 octobre 2016, devant le tribunal de l'emploi (Employment Tribunal). Le juge se livre à une analyse approfondie des méthodes de gestion d'Uber ²⁷. L'entreprise qualifie les chauffeurs de « partenaires » (*partners*)

prétendument dotés du statut de travailleurs indépendants et qu'elle se bornerait à mettre en contact avec leurs clients grâce à l'application qu'elle leur propose. Le juge montre qu'elle recrute les chauffeurs après un entretien, qu'elle agréé le véhicule qu'ils utilisent, qu'elle indique un itinéraire optimum pour chaque course, qu'elle perçoit le paiement du client dont elle fixe le montant et sur lequel elle prélève une commission, que les chauffeurs ont l'obligation d'accepter au moins 80 % des propositions qui leur sont faites et peuvent être sanctionnés par une déconnexion s'ils n'atteignent pas un taux suffisant d'appréciations positives de la part des clients, qu'enfin les termes du contrat sont modifiés unilatéralement par une simple information que donne Uber aux chauffeurs. Le juge souligne que, si le contrat passé par Uber avec les chauffeurs utilise un vocabulaire fictif ou « tordu » (*twisted*), c'est la réalité de la relation contractuelle qui doit être prise en compte. Il complète son analyse par une formule appelée à un grand succès : « La notion qu'Uber à Londres est une mosaïque de 30 000 petites entreprises reliées par une plateforme commune est à nos yeux quelque peu ridicule ²⁸. » Les chauffeurs sont donc des *workers* et non des *self-employed*.

Le syndicat GMB salue une « victoire monumentale » (*a monumental victory*) et les juristes syndicaux considèrent que cette décision doit devenir

24. La section britannique des Industrial Workers of the World, avec un réseau de coursiers (Couriers Network) principalement implanté chez Deliveroo et UberEats, adopte les mêmes cibles de syndicalisation et la même stratégie combattive que le syndicat IWGB, mais diffuse peu d'informations (voir leur site).

25. Pour une présentation complète des aspects juridiques : Prassl (2017).

26. « Uber Facing Legal Action in UK Over its Workers' Rights », *BBC News*, July 29, 2015, <https://www.bbc.com/news/business-33699430>.

27. Employment Tribunals, *Y. Aslam, J. Farrar & others versus Uber*, Case Nos 2202550/2015 & Others, October 28, 2016, <https://goo.gl/oQENXW>.

28. « *The notion that Uber in London is a mosaic of 30 000 small businesses linked by a common platform is to our mind faintly ridiculous* » : Employment Tribunals, *Y. Aslam, J. Farrar & others versus Uber*, Case Nos 2202550/2015 & Others, October 28, 2016, p. 28, <https://goo.gl/oQENXW>.

valable pour toute la *gig economy*. Uber s'étant pourvu devant le tribunal d'appel (Employment Appeal Tribunal), ce dernier confirme le premier jugement en novembre 2017. Toutefois, le système judiciaire britannique autorisant trois degrés d'appel sur les affaires de principe²⁹, Uber y a recours et la question vient le 30 octobre 2018 devant la cour d'appel qui confirme la décision en considérant que la rédaction du contrat par Uber, qui s'auto-définit comme un simple intermédiaire et définit les chauffeurs comme *independent contractors*, « ne reflète pas la réalité concrète de la relation³⁰ ». Cette séance de la cour d'appel a été précédée d'actions des chauffeurs organisées par IWGB. Elles ont d'abord pris la forme d'une « grève » de 24 heures le 9 octobre dans plusieurs villes sous la forme d'une déconnexion simultanée des portables accompagnée de manifestations devant les bureaux d'Uber ; les revendications principales portaient sur l'augmentation du prix des courses, le droit au salaire minimum et aux congés payés³¹. Ensuite, une manifestation devant la cour d'appel a été organisée le 30 octobre à laquelle

étaient appelés à se joindre tous les travailleurs précaires³².

D'autres résultats convergents

Le 5 janvier 2017, un tribunal de l'emploi qualifie de *worker* une coursière à bicyclette travaillant pour Citysprint malgré les termes du contrat qu'elle avait signé et qui la qualifiait de *self-employed*. Cette qualification est jugée fictive compte tenu de la subordination où elle était placée à l'égard de son donneur d'ordre³³.

Le 11 mai 2018, le tribunal d'appel confirme le jugement d'un tribunal de l'emploi³⁴ ayant qualifié de *workers* les chauffeurs qui travaillent pour Addison Lee, une entreprise ayant le même type d'activités qu'Uber mais qui loue ses voitures aux chauffeurs. Les contrôles et directives auxquels ils sont soumis suffisent à établir leur position subordonnée³⁵.

Le 13 juin 2018, la Cour suprême donne une confirmation finale aux décisions prononcées par trois tribunaux de rang inférieur dans l'affaire *Pimlico Plumbers versus Smith*³⁶. Monsieur Smith avait travaillé pendant six ans comme plombier pour l'entreprise

29. Une décision de l'Employment Tribunal peut être contestée successivement devant l'Employment Appeal Tribunal, puis devant la Court of Appeal et enfin devant la Supreme Court.

30. « *Do not reflect the practical reality of the relationship* » ; Court of Appeal, *Uber and Aslam, Farrar, Dawson & others*, Case No:A2/2017/3467, December 19, 2018, <https://goo.gl/ZVCNmg>.

31. C. Taylor, « Uber Drivers Strike Across the UK in Protest over Workers' Rights », *CNBC*, October 9, 2018, <https://goo.gl/rp4yXb>.

32. B. Quinn, « Uber Challenges Ruling on Drivers' Rights at Court of Appeal », *The Guardian*, October 30, 2018, <https://goo.gl/B8kBPk> ; J. Croft, « Uber Calls for UK Driver Ruling to be Overturned », *Financial Times*, October 30, 2018, <https://www.ft.com/content/80c59328-dc4b-11e8-8f50-cbae5495d92b>.

33. Employment Tribunals, *Dewhurst versus Citysprint*, Case No:2202512/2016, January 5, 2017, <https://goo.gl/oMyaBq>.

34. R. Booth, « Addison Lee Wrongly Classed Drivers as Self-employed, Tribunal Rules », *The Guardian*, September 25, 2017, <https://goo.gl/Gq5D1H>.

35. Employment Appeal Tribunal, *Addison Lee versus Gascoigne*, Appeal No. UKEAT/0289/17/LA, May 11, 2018, <https://goo.gl/tT867n>.

36. Voir Lokiec (2018) ; P. Lorber, « UK Supreme Court and Gig Economy: Another Step in the Right Direction for Workers », *Regulating for Globalization*, June 18, 2018, <https://goo.gl/t6Xzb4> ; Supreme Court, *Pimlico Plumbers and Another versus Smith*, [2018]UKSC 29, June 13, 2018, <https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2017-0053-judgment.pdf>.

Pimlico qui avait mis fin à un contrat qu'elle présentait comme un contrat de prestation de services. Les tribunaux, en utilisant la méthode des faisceaux d'indices ont, comme dans le cas d'Uber, considéré qu'il ne fallait pas se limiter à la qualification juridique donnée par la firme mais analyser le contenu réel de la relation contractuelle. Si le statut d'*employee* n'a pas été reconnu, celui de *worker* a été confirmé par la Cour en s'appuyant sur diverses contraintes pesant sur la personne, en particulier le fait d'être soumis à un système de suivi GPS.

En 2017 et 2018, des décisions analogues ont été prises par divers tribunaux à l'encontre des firmes Hermes (livraison de colis), Excel (coursiers), eCourier (entreprise de coursiers appartenant à Royal Mail). Les contrats inventés par les plateformes semblent donc être systématiquement requalifiés par les tribunaux, mais seulement au titre du statut de *worker* et non d'*employee*. Si pour les personnes concernées, le gain n'est pas négligeable, il reste limité.

Des droits collectifs encore contestés

En ce qui concerne la reconnaissance des syndicats et de leur droit à négocier des accords collectifs, la situation quoiqu'encore incertaine est aujourd'hui

défavorable³⁷. Le cas de Deliveroo est emblématique.

Dans le droit et dans les traditions britanniques, un employeur est libre de reconnaître (ou non) un ou plusieurs syndicats et de déterminer les domaines dans lesquels il accepte de négocier. Historiquement, les solutions ont évolué en fonction des stratégies patronales, des politiques d'implantation des syndicats et du rapport de force qui en résultait. Cependant, en 1999, le gouvernement a créé une procédure légale permettant aux syndicats d'obtenir, selon des modalités restrictives, leur reconnaissance par l'employeur et par là un droit à la négociation collective. Dans ces cas, la décision relève du Central Arbitration Committee (CAC, Comité central d'arbitrage)³⁸. Une décision récente de ce comité semble avoir pris, sur un cas précis, le contre-pied de l'évolution de la jurisprudence.

En novembre 2016, IWGB demande à Deliveroo d'être reconnu pour la négociation collective dans un secteur géographique de l'agglomération de Londres. Il s'agit pour le syndicat de créer un précédent dans une unité de négociation où il bénéficie d'une position relativement forte. Face au refus de l'entreprise, le syndicat porte l'affaire devant le CAC qui adopte, le 14 novembre 2017, une position négative³⁹ (Vicente, 2018). Certes, il reconnaît la représentativité d'IWGB dans

37. Il faut souligner la bizarrerie de la situation juridique en matière d'exercice des droits collectifs. Dans la mesure où les personnes travaillant pour les plateformes sont qualifiées par ces dernières de *self-employed*, les syndicats échappent à la législation extrêmement restrictive qui pèse sur le droit de grève des salariés (obligation de vote préalable par correspondance, obligation de préavis, responsabilité sur le comportement des piquets de grève, etc.), d'où la possibilité pour eux de lancer des grèves « sauvages » qui ne peuvent être sanctionnées. En revanche, lorsque leurs revendications portent sur les rémunérations, donc sur les prix des services, ils peuvent être attaqués pour violation des règles européennes de libre concurrence en matière de services.

38. Ce comité est un organisme public indépendant. Ses décisions sont prises par un jury qui, aux côtés d'un représentant des employeurs et d'un représentant des salariés, est présidé par un juge professionnel.

39. CAC, *Independent Workers' Union of Great Britain (IWGB) and RooFoods Limited T/A Deliveroo*, Case Number TUR1/985(2016), November 14, 2017, <https://goo.gl/gPyfxA>.

l'unité de négociation choisie par ce syndicat. Celui-ci a fait la preuve que le taux de syndicalisation était supérieur à 10 % et, en tenant compte de la vigoureuse campagne hostile menée par Deliveroo, tout indique aux yeux du CAC que la majorité des coursiers appuient la demande. Mais le CAC considère que, sans avoir à tenir compte des autres composantes du contrat imposé unilatéralement par Deliveroo, une seule de ses clauses suffit à retirer aux coursiers la qualité de *worker*. En effet, ayant la liberté d'accepter ou de refuser les missions qui leur sont proposées par l'intermédiaire de l'application, ils peuvent, avant ou après l'avoir acceptée, la déléguer à un remplaçant qu'ils choisissent sous leur seule responsabilité (droit de substitution). Il n'existe donc pas une obligation personnelle d'accomplir la prestation, ce qui constitue l'une des conditions nécessaires pour la reconnaissance de la qualité de *worker*. Le syndicat ne peut demander un droit de négociation collective dès lors qu'il s'agit de travailleurs indépendants.

IWGB fait appel en invoquant l'article 11 de la Convention européenne des droits de l'homme selon lequel « toute personne a (...) le droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts ». Mais, le 5 décembre 2018, l'instance d'appel des décisions du CAC, la High Court, confirme la position du CAC tout en soulignant que les coursiers étaient libres d'adhérer individuellement à un syndicat et que des accords volontaires restaient possibles ⁴⁰. IWGB a décidé de faire appel au niveau supérieur de juridiction.

Difficultés et incertitudes de l'action syndicale

Confrontés à une population hétérogène dans ses caractéristiques objectives comme dans ses préférences et ses comportements, les syndicats sont à la peine pour définir et mettre en œuvre un répertoire d'action adapté. La dispersion physique des personnes concernées accroît les obstacles à la mobilisation et à la création d'identités collectives. Pour l'instant, des conflits collectifs ne se sont développés que dans les villes où des effectifs suffisamment importants pouvaient se trouver en contact et connaissaient des conditions de travail analogues (Uber, Deliveroo, par exemple). Si des résultats significatifs ont été parfois obtenus sur le champ, ils n'ont que rarement conduit à la création de structures durables de représentation. La mobilisation *online* par les réseaux s'est révélée utile, mais surtout pour la circulation de l'information. De ce fait, les syndicats britanniques semblent aujourd'hui concentrer leurs efforts sur l'action juridique. Ils y ont obtenu des résultats non négligeables, mais avec le risque que les plateformes modifient unilatéralement le contenu des contrats pour échapper à une jurisprudence complexe et évolutive. L'introduction par elles d'une clause de liberté de substitution pour le prestataire en constitue une bonne illustration. Des progrès décisifs ne seraient possibles que par l'introduction d'une législation qui expliciterait les critères de qualification de la relation individuelle de travail et les modalités d'exercice des droits à l'organisation et à l'action collective. Aujourd'hui, il n'en est plus question.

40. S. Butler, « Deliveroo Riders Lose High Court Battle to Gain Union Recognition », *The Guardian*, December 5, 2018, <https://goo.gl/xXWeNS>.

Sources :

Berger T., Frey C.B., Levin G., Danda R.S. (2018), *Uber Happy? Work and Well-being in the "Gig Economy"*, Working Paper to be presented at the 68th Panel Meeting of Economic Policy, October, https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/201809_Frey_Berger_UBER.pdf.

Cant C. (2017), « Precarious Couriers Are Leading the Struggle Against Platform Capitalism », *Political Critique*, August 3, <https://goo.gl/hdpktN>.

Charhon P. (2018), *Plateformes numériques : mobilisation collective, innovation et responsabilité sociales*, Études et Dossiers, Pour la Solidarité, Up, juin, <https://goo.gl/ZcnK5U>.

CIPD (2017), *To Gig or not to Gig ? Stories from the Modern Economy*, Survey Report, March, London, <https://goo.gl/FUerMS>.

Conaty P., Bird A., Ross C. (2017), *Organising Precarious Workers: Trade Union and Co-operative Strategies*, A report for the TUC from Co-operatives UK and the Co-operative College, <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/Co-opReport.pdf>.

Deakin S., Morris G.S. (2012), *Labour Law*, 6th edition, Oxford/Portland, Hart Publishing.

Freedland M., Prassl J. (2017), « Employees, Workers and the "Sharing Economy": Changing Practices and Changing Concepts in The United Kingdom », *Oxford Legal Studies Research Paper*, n° 19/2017, <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2932757>.

Fulton L. (2018), *Les syndicats s'engagent pour la protection des travailleurs indépendants*, CES, Bruxelles, <https://goo.gl/qzRH2n>.

Graham M., Shaw J. (2017), *Towards a Fairer Gig Economy*, Meatspace Press, <https://goo.gl/7VFaf17>.

HM Government (2018), *Good Work. A Response to the Taylor Review of Modern Working Practices*, London, February, <https://goo.gl/jPzHAL>.

Huws U., Spencer N.H., Syrdal D.S., Holts K. (2018), *Work in the European Gig Economy: Research Results from the UK, Sweden, Germany, Austria, the Netherlands, Switzerland and Italy*, Fondation for European Progressive Studies, UNI Europa and University of Hertfordshire, <https://doi.org/10.18745/DS.19911>.

Johnston H., Land-Kazlauskas C. (2018), *Organizing On-Demand: Representation, Voice,*

and Collective Bargaining in the Gig Economy, Conditions of Work and Employment Series No. 94, ILO, Geneva, <https://goo.gl/bQQQ3X>.

Keune M. (2013), « Trade Union Responses to Precarious Work in Seven European Countries », *International Journal of Labour Research*, vol. 5, n° 1, p. 59-78, <http://hdl.handle.net/11245/1.398035>.

Labour Research Department (2017), « Unions Take On Challenges of Organising in Gig Economy », *Labour Research*, September, p. 14-17.

Lokiec P. (2018), « Royaume-Uni. L'économie collaborative (Gig Economy) », *Revue de droit du travail*, n° 10, octobre, p. 701-702.

Newlands G., Lutz C., Fieseler C. (2018), « Collective Action and Provider Classification in the Sharing Economy », *New Technology, Work and Employment*, vol. 33, n° 3, p. 250-267, <https://doi.org/10.1111/ntwe.12119>.

Office for National Statistics (2017), *The Feasibility of Measuring the Sharing Economy: November 2017 Progress Update*, <https://goo.gl/ds35HE>

Prassl J. (2017), « Uber devant les tribunaux : le futur du travail ou juste un autre employeur ? », *Revue de droit du travail*, n° 6, juin, p. 439-445.

Simms M. (2012), *Trade Unions Responses to Precarious Work. UK Report*, Report to the Project "Bargaining for Social Rights", University of Warwick, http://archive.uva-aiaa.net/uploaded_files/regular/BARSORIReportUK.pdf.

Taylor M., Marsh G., Nicol D., Broadbent P. (2017), *Good Work: The Taylor Review of Modern Working Practices*, London, <https://www.gov.uk/government/publications/good-work-the-taylor-review-of-modern-working-practices>.

TUC (2007), *Hard Work, Hidden Lives: The Full Report of the Commission on Vulnerable Employment*, London, http://www.vulnerableworkers.org.uk/files/CoVE_full_report.pdf.

TUC (2017), *The Gig is Up. Trade Union Tackling Insecure Work*, London, <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/the-gig-is-up.pdf>.

TUC (2018), *Taylor Review: Employment Status, TUC Response to the BEIS/HMT/HMRC Consultation*, London, <https://www.tuc.org.uk/research-analysis/reports/taylor-review-employment-status>.

ROYAUME-UNI

Vandaele K. (2018), « Will Trade Unions Survive in the Platform Economy? Emerging Patterns of Platform Workers' Collective Voice and Representation in Europe », *Working Paper*, n° 2018.05, ETUI, <https://goo.gl/yXsvGQ>.

Vicente M. (2018), « Les coursiers Deliveroo face au droit anglais », *Revue de droit du travail*, n° 7, juillet-août, p. 515-518.

Norvège et pays scandinaves

Quelles réactions des partenaires sociaux face au développement de l'économie des plateformes ?

*Kristin JESNES*¹

Le marché du travail norvégien est bien organisé et solidement réglementé. Le taux de chômage y est faible, en dessous de 4 %. Neuf travailleurs sur dix ont des contrats de travail à durée indéterminée, tandis que ceux dits « atypiques » (à durée déterminée, y compris travail indépendant) restent marginaux (Nergaard, 2018a). Les partenaires sociaux y sont relativement puissants. En 2017, le taux de syndicalisation s'élève à 49 %² et le taux d'affiliation à une organisation patronale est d'environ 75 %³. En plus du Code du travail⁴, le système de négociation collective reste un élément central pour définir les règles du jeu, et 69 % des salariés sont couverts par une convention collective⁵ (Nergaard, 2018b).

Pourtant, comme ailleurs, les plateformes « collaboratives » ou « numériques » telles qu'Uber et Upwork se sont développées en Norvège. Si l'économie des plateformes n'a encore donné lieu à aucune procédure judiciaire contrairement à d'autres pays comme les États-Unis, le Royaume-Uni ou la France, les relations entre les plateformes et leurs travailleurs restent floues et y sont débattues. Considérés comme des indépendants, les travailleurs des plateformes n'ont pas accès à la négociation collective – une institution pourtant centrale des relations professionnelles en Norvège. De plus, les plateformes s'y sont développées dans des secteurs où le taux de syndicalisation est faible et où le travail indépendant est répandu, deux facteurs

1. Chercheure au Fafo et doctorante à l'Université de Göteborg.

2. 38 % dans le secteur privé et 80 % dans le secteur public.

3. 70 % dans le secteur privé et 100 % dans le secteur public.

4. Arbeidsmiljøloven.

5. 52 % dans le secteur privé et 100 % dans le secteur public.

qui pourraient mettre à l'épreuve le système de négociation collective (Alsos *et al.*, 2017 ; Dølvik, Jesnes, 2017).

Il est d'autant plus intéressant d'étudier le développement de l'économie des plateformes en Norvège que le marché du travail y est solidement réglementé. Si l'« ubérisation » du travail se développe, ce phénomène pourrait remettre en cause le fonctionnement du marché du travail et le système de négociation collective en tant que modalité première de sa régulation (Dølvik, Jesnes, 2017). Ou pourrait présenter, à tout le moins, un défi pour certains secteurs du marché du travail moins réglementés (Jesnes, 2019). Mais on peut aussi faire l'hypothèse que le marché de travail intègre l'activité des plateformes de sorte que les travailleurs concernés soient relativement bien protégés (Dølvik, Jesnes, 2017).

Dans cet article, nous nous intéressons principalement aux plateformes qui fournissent une activité rémunérée à un grand nombre de personnes. Leur développement suscite les mêmes questions qu'en France (Galieri, 2018 ; Montel, 2017 ; Dablanç, 2018) : qui sont ces travailleurs en Norvège, combien sont-ils ? Qu'est-ce qui caractérise leur activité de travail ? Quelles sont les réactions et les réponses apportées par les partenaires sociaux et par le gouvernement au développement des plateformes ?

Dans une première partie, nous analysons l'émergence de l'économie des plateformes, et identifions les différents types de plateformes numériques, ainsi que l'état de leur développement (taille et composition) dans les pays scandinaves. Nous présentons également les caractéristiques de l'activité de travail qui s'y déploie et l'impact de l'économie des plateformes sur le travail et l'emploi. Dans un second temps, nous étudions les réactions et les différentes réponses apportées

par les syndicats face au développement de l'économie des plateformes.

L'émergence de l'économie des plateformes dans les pays scandinaves

Les différents types de « plateformes » existantes

Avant de décrire l'émergence de l'économie des plateformes, il convient de la définir. Plusieurs expressions sont employées pour désigner le développement d'activités de services *via* des plateformes numériques telles qu'Uber, Airbnb et Upwork : la *sharing economy* (« économie du partage »), l'économie collaborative, la *gig economy* (« économie des petits boulots ») (Montel, 2017). Cette multiplicité d'expressions reflète en partie le fait qu'il existe plusieurs types de plateformes : certaines d'entre elles assurent l'intermédiation du travail, telles qu'Upwork, tandis que d'autres gèrent des actifs comme Airbnb. Farrell et Greig (2016) désignent ces deux types de plateformes comme des plateformes de *travail* et de *capital*. Si nous ne nous intéressons qu'aux plateformes de travail dans cet article, il convient de souligner la porosité des frontières entre les deux types de plateformes : ainsi, certaines plateformes de capital/actif, telles qu'Airbnb, s'appuient sur la réalisation de micro-tâches, souvent gratuites, par une foule de travailleurs (Stewart, Stanford, 2017). Howcroft et Bergvall-Kåreborn (2019) opèrent quant à eux une distinction entre les plateformes mobilisant des tâches en ligne telles qu'Upwork et celles qui proposent des services reposant sur la détention d'actifs, tels qu'Uber, où les chauffeurs fournissent le véhicule utilisé pour le transport. Parmi les catégories mentionnées ci-dessus, il

existe également une distinction implicite entre les services fournis sur les marchés du travail locaux et les services fournis en ligne (Codagnone *et al.*, 2016). Pongratz (2018) distingue ainsi le « travail mobile » où les services sont fournis physiquement sur un marché du travail local, des services fournis en ligne, appelés « travail en ligne ». De Stefano (2016) pointe également ces différences, en distinguant « travail à la demande *via* des applications » (*work on demand via apps*) et « travail de la foule » (*crowdwork*). Le « travail à la demande » fait référence aux activités de travail traditionnelles, telles que le transport et le nettoyage, tandis que le « travail de la foule » renvoie au travail effectué *via* des plateformes en ligne. La distinction entre le travail de la foule et le travail à la demande n'est pas toujours aussi claire, car le travail de la foule est également fourni à la demande et les services à la demande dépendent d'une multitude de travailleurs (Alsos *et al.*, 2017 ; Jesnes, 2019).

En outre, les plateformes de travail représentent un large éventail de tâches et de professions. Bien que la plupart des travaux réalisés jusqu'à présent soient peu qualifiés, tels que le nettoyage et le transport, certains sont moyennement et hautement qualifiés, tels que le graphisme, les services juridiques et l'analyse de données (Wood *et al.*, 2019).

Caractéristiques de l'activité de travail pour les plateformes

À ce jour, il n'existe dans aucun pays de définition légale de l'activité de travail pour les plateformes bien que le concept partage des similitudes avec d'autres formes de travail atypique (Jesnes, 2019). Comparable à l'emploi intérimaire, le travail pour les plateformes procède d'une relation triangulaire entre une plateforme, un travailleur et un client ou

consommateur (Alsos *et al.*, 2017). Selon Stewart et Stanford (2017), la grande diversité du travail pour les plateformes n'empêche pas le partage de quelques caractéristiques communes. Premièrement, la charge et le temps de travail varient en fonction du niveau de la demande, ce qui les distingue des contrats de travail permanents, à durée indéterminée et à temps plein, qui constituent la norme d'emploi en Norvège. Deuxièmement, les individus qui effectuent une tâche doivent posséder leur propre outil de travail, qu'il s'agisse d'un ordinateur ou d'une voiture. Troisièmement, le lieu de travail est indéterminé. Quatrièmement, le paiement s'effectue à la tâche et les tâches sont souvent communiquées à travers des technologies numériques (*ibid.*).

Les plateformes se présentent comme des intermédiaires de marché et non comme des employeurs. Toutefois, elles s'appuient sur des travailleurs qui contribuent à la production du service : les chauffeurs d'Uber, les livreurs de Foodora ou de Take Eat Easy, les pigistes de multiples plateformes en ligne tels qu'Upwork, Freelancer et Amazon Mechanical Turk. Le fait qu'elles se présentent comme des intermédiaires de marché a des implications pour les conditions de travail et droits sociaux des travailleurs de ces plateformes. Ainsi, les travailleurs indépendants et les pigistes ne sont pas couverts par le Code du travail et ne bénéficient pas de la même couverture sociale que les salariés (santé, retraite, etc.). De plus, les indépendants n'ont pas accès à la négociation collective, élément central du système de relations professionnelles en Norvège (Dølvik, Jesnes, 2017). Pourtant, à travers l'usage des algorithmes, avis et commentaires (« *reviews* ») de consommateurs, ces travailleurs sont sous la supervision et le contrôle des plateformes

(Berg, 2016 ; Prassl, 2018), voire sous le joug d'une gestion algorithmique (« *algorithmic management* »), selon l'expression de Lee *et alii* (2015). Tandis que Srnicek (2017) associe le phénomène de l'économie des plateformes à un retour au « travail à la pièce », d'autres, comme le Comité sur l'économie des plateformes (NOU, 2017:4), y voient un moyen pour les travailleurs de se procurer un revenu supplémentaire.

Un phénomène encore embryonnaire dans les pays scandinaves

« La pige est devenue la norme » est un constat qui revient parfois dans la presse norvégienne ⁶. Mais ce constat est loin d'être vérifié empiriquement (Alsos *et al.*, 2017). Selon Nergaard (2018a), les formes d'emploi en Norvège restent relativement stables, et ce depuis les années 1990. Ce trait du marché du travail se retrouve dans les autres pays scandinaves (Rasmussen *et al.*, 2019), même si on peut percevoir des signes de développement du travail atypique. Par exemple, le Danemark a connu une augmentation du temps partiel, certes marginale, au cours des dernières années, et l'emploi à durée déterminée est en hausse en Suède (*ibid.*). Le travail pour les plateformes constitue la forme la plus récemment apparue d'emploi atypique. Cette réalité reste difficile à mesurer, mais tout indique que les plateformes ont jusqu'à présent créé très peu d'activité en Norvège. S'appuyant sur des données qualitatives et quantitatives recueillies au cours de la période allant de l'automne 2016 à 2017, Alsos *et alii* (2017) estiment qu'environ 30 plateformes de travail en Norvège mobilisent de 10 000 à 30 000 personnes ⁷,

ce qui correspond à 0,5 à 1 % de la population active en Norvège. Cette estimation résulte d'enquêtes menées auprès d'un échantillon représentatif de la population norvégienne, d'entretiens avec des représentants des plateformes, ainsi qu'avec les partenaires sociaux, et d'une recherche sur le web. Alsos *et alii* (2017) ont également utilisé l'indice du travail en ligne (« Online Labour Index ⁸ ») ainsi que les données de l'administration fiscale pour estimer le nombre des travailleurs des plateformes (*ibid.*).

Jusqu'à présent, l'explosion du travail pour les plateformes numériques n'a pas eu lieu en Norvège, ni dans les autres pays scandinaves d'ailleurs. En effet, 1 % seulement de la population active au Danemark aurait effectué des travaux sur des plateformes en 2016 selon Ilsøe et Madsen (2017), et seulement 2,5 % en Suède d'après une enquête commanditée par l'État, SOU 2017:24 (tableau 1). Les travailleurs des plateformes dans les pays scandinaves sont en majorité des jeunes hommes, appartenant souvent à une minorité ethnique et ayant d'autres sources de revenu. La plupart du travail fourni à travers des plateformes est peu qualifié, mais cela ne veut pas dire que les travailleurs sont nécessairement peu qualifiés. L'économie des plateformes est aussi en grande partie un phénomène urbain. Comme les données sont liées à beaucoup d'incertitude, il est toutefois difficile de fournir des données plus précises (Ilsøe, Madsen, 2017 ; Dølvik, Jesnes 2017).

6. J. Sjøberg, « Blir frilansing den nye normalen? », *Aftenposten*, 21. september 2015, <https://www.aftenposten.no/okonomi/i/KnM4/Blir-frilansing-den-nye-normalen>.

7. Ces chiffres ont été publiés pour la première fois dans le rapport Alsos *et al.* (2017).

8. <https://ilabour.oii.ox.ac.uk/>.

Tableau 1. Estimation du taux de travailleurs des plateformes dans les pays scandinaves

Pays	%	Méthode	Source
Danemark	1,0 %	Question dans l'enquête sur la population active	Ilsøe, Madsen (2017)
Norvège	0,5-1,0 %	Enquête de 1 525 répondants, entretien avec les dirigeants des entreprises, et recherches sur internet	Alsos <i>et al.</i> (2017)
Suède	2,5 %	Enquête de 7 069 répondants	SOU 2017:24

Source : Dølvik, Jesnes (2017).

Des relations juridiques floues

Même si les plateformes se présentent comme des intermédiaires de marché et non comme des employeurs, les travailleurs des plateformes semblent souvent sous la supervision et le contrôle des plateformes et de leurs algorithmes (Prassl, 2018). Depuis quelques années, la question de savoir si les plateformes sont des employeurs ou de simples intermédiaires est désormais posée (Hotvedt, 2018). La réponse est décisive pour les travailleurs des plateformes, car le statut de salarié ou d'indépendant détermine l'accès aux avantages sociaux, aux droits du travail individuels et collectifs (accès à la négociation collective notamment).

La réponse à cette question nécessite un arbitrage juridique. Les tribunaux du travail des pays scandinaves utilisent la preuve du contrat de travail dans chaque cas pour déterminer la nature réelle de la relation de travail (Hotvedt, 2018). Il s'agit d'une évaluation individuelle du contrat et de la situation du travail réelle, dans laquelle des critères tels que le travail en continu, la subordination et le contrôle sont pris en compte (*ibid.*).

Des procédures judiciaires similaires se développent en Europe. En France notamment, la Cour de cassation

a, en novembre 2018, reconnu le statut de salarié à un livreur de la plateforme Take Eat Easy, jusqu'à présent obligé de s'enregistrer comme autoentrepreneur⁹. La Cour a jugé qu'il existait une relation de subordination entre le livreur et la plateforme parce que cette dernière avait la possibilité, à travers la technologie numérique, de le surveiller et de le sanctionner (Dablanc, 2018). La cour d'appel de Paris a statué dans le même sens en reconnaissant, en janvier 2019, l'existence d'un contrat de travail entre un chauffeur d'Uber et la plateforme sur la base du contrôle exercé par l'entreprise. Ainsi, le chauffeur n'a par exemple pas pu se constituer une clientèle propre, ni fixer ses tarifs ; en outre, Uber a vérifié les connexions du chauffeur, pour contrôler s'il était toujours en ligne, preuves, selon la Cour, que le chauffeur était sous le contrôle d'Uber¹⁰.

Il n'existe actuellement aucune procédure judiciaire de ce type en cours en Norvège. Cependant, la reconnaissance du flou des relations de travail qui y règne est largement discutée. Par exemple, le gouvernement norvégien, une coalition de partis de centre-droit élue en 2013 et réélue en 2017, a mis en place un comité sur l'économie des plateformes ou

9. « Livraison de repas : la justice reconnaît un lien de subordination entre Take Eat Easy et un coursier », *Le Monde/AFP*, 28 novembre 2018, <https://goo.gl/75KHau>.

10. « Le lien unissant un chauffeur et Uber reconnu "contrat de travail" », *Le Monde/AFP*, 11 janvier 2019, <https://goo.gl/YJhyBA>.

la « *sharing economy* », pour enquêter, entre autres, sur les questions suivantes :

1. Est-il nécessaire de modifier la définition de salarié dans le Code du travail ?

2. Est-il nécessaire de modifier la réglementation, afin de réduire les différences en termes de sécurité sociale et de régimes d'épargne-retraite entre les indépendants, les pigistes et les salariés ?

3. Les travailleurs des plateformes peuvent-ils négocier collectivement ?

Le comité a remis son rapport en février 2017 (NOU, 2017:4) et a répondu par la négative aux deux premières questions. Sur la troisième, il a estimé que la question devait être étudiée en profondeur.

Cependant, le débat continue. La juriste Hotvedt (2018) a plaidé en faveur d'un renouvellement de l'évaluation faite par le tribunal du travail pour déterminer si un plaignant était salarié ou pas, sur la base des relations juridiques floues engendrées par l'économie des plateformes. La suggestion de cette juriste est que le tribunal prenne en compte la spécificité des formes d'organisation du travail propres au modèle d'économie des plateformes, qui passent par le contrôle algorithmique et celui des performances des travailleurs *via* les évaluations des consommateurs, et qui illustrent une relation de subordination.

Certaines plateformes en Norvège se considèrent néanmoins comme de véritables employeurs (Alsos *et al.*, 2017), et leurs travailleurs sont en contrat permanent, bien qu'à temps partiel d'environ 20 % par semaine. Le travail de plateforme peut être considéré comme atypique ¹¹, mais il n'est pas nécessairement précaire. Si pour certains, comme les indépendants hautement qualifiés, la flexibilité en

termes d'horaires de travail est primordiale et apparaît comme un choix, pour d'autres, le travail de plateforme constitue le seul moyen de générer des revenus.

Quel impact sur le travail et l'emploi ?

Jusqu'à présent, le travail pour les plateformes reste marginal en Norvège et dans les autres pays scandinaves. Les plateformes ont en outre tendance à se développer dans les secteurs où le travail indépendant est déjà très répandu (le graphisme et la traduction de textes) et dans des secteurs peu qualifiés où le taux de syndicalisation est moindre (transport, livraison, nettoyage). Certaines plateformes fournissent également du travail hautement qualifié dans des métiers fortement syndiqués comme les médecins et psychologues. Il semblerait toutefois que ces derniers effectuent des travaux en complément d'un autre emploi, et pas à temps plein (Ilsøe, Madsen, 2017). Si une croissance exponentielle de l'économie des plateformes y est peu probable, les entreprises traditionnelles pourraient néanmoins s'en s'inspirer, en ayant recours à des formes atypiques d'emploi, en externalisant davantage le travail et en utilisant la même technologie que les plateformes (Alsos *et al.*, 2017).

Les réponses de syndicats (et des employeurs)

La croissance de l'économie des plateformes va dépendre aussi de la manière dont les partenaires sociaux et les autorités vont réagir (Dølvik, Jesnes, 2018). Johnston et Land-Kazlauskas (2018:4) ont identifié trois stratégies syndicales face aux travailleurs des plateformes.

11. L'emploi permanent se distingue du travail atypique en ce que le travail est effectué à temps plein sur un lieu de travail particulier (Kalleberg, 2000).

La première stratégie est une stratégie juridique pour traiter les réclamations concernant la classification erronée des travailleurs. La deuxième consiste en un développement d'associations et d'alliances fournissant des services aux travailleurs du secteur et exerçant des pressions en leur nom. La troisième stratégie est une incitation à la réforme juridique et réglementaire afin de promouvoir les droits de syndicalisation et de négociation des travailleurs des plateformes. De plus, Kilhoffer *et alii* (2017) montrent qu'en général, les travailleurs des plateformes s'organisent dans certains secteurs, soit en créant de nouvelles associations de salariés (syndicats) affiliées ou pas à des syndicats existants, soit sous l'égide de syndicats existants (encadré).

Dans cette partie, nous présentons les réponses et les réactions des syndicats (et dans une certaine mesure celles des organisations d'employeurs) en Norvège compte tenu de l'évolution de la situation dans les autres pays scandinaves. Nous avons identifié quatre types de réponses des partenaires sociaux en Norvège : 1) l'organisation par les syndicats des travailleurs des plateformes ; 2) la mise en place d'initiatives pour organiser les travailleurs indépendants ; 3) la demande d'une clarification de la notion générale de « salarié » et 4) la lutte des syndicats et des employeurs des secteurs traditionnels contre Uber. Cette liste de stratégies n'est pas exhaustive et doit être complétée par une étude plus détaillée des réponses des partenaires sociaux et du gouvernement.

Les syndicats organisent les travailleurs des plateformes

En Norvège, les travailleurs des plateformes n'ont pas créé de nouvelles associations de salariés, à l'instar de ce qui a pu se produire dans certains pays européens (Kilhoffer *et al.*, 2017). Ils se sont jusqu'à présent organisés sous l'égide de syndicats existants (encadré). Dans le contexte scandinave, il existe à ce jour quelques exemples de travailleurs des plateformes qui s'organisent au sein de syndicats traditionnels et exigent de pouvoir négocier des conventions collectives. En Norvège, les livreurs de Foodora, embauchés sur des contrats à temps très partiel, sont organisés au sein du Syndicat des travailleurs des transports norvégiens et cherchent à conclure une convention collective ¹². Le fait que les travailleurs de Foodora en Norvège soient salariés à temps partiel indique une stratégie alternative de la plateforme, qui ne s'appuie pas sur le travail indépendant. Mais reste à voir si cela se traduit par la conclusion et l'application de conventions collectives (Jesnes, 2019).

L'exemple le plus médiatisé dans les pays scandinaves d'un syndicat traditionnel qui organise des travailleurs des plateformes vient du Danemark. Les 450 travailleurs de la plateforme de nettoyage Hilfr se sont non seulement organisés au sein d'un syndicat existant, mais ont négocié une convention collective ¹³. L'accord a été signé pour un an et comprend des dispositions sur la rémunération horaire (141,21 couronnes danoises, soit 18,9 euros ; Jesnes *et al.*, 2019). Cependant, certains s'interrogent sur sa qualité de convention collective à part

12. T. Hasås, « Utålmodige sykkelbud i Foodora krever at arbeidsgiver dekker mobil og utstyr », *Frifagbevegelse*, 28. september 2018, <https://goo.gl/wSbm6o>.

13. J. Hale, « In Denmark, a Historic Collective Agreement Is Turning the "Bogus Self-employed" into "Workers with Rights" », *Equal Times*, July 4, 2018, <https://goo.gl/vcERmn>.

Encadré

Les organisations syndicales et patronales en Norvège (Jesnes 2016 mis à jour)

Principales confédérations syndicales

Organisation	Date de fondation	Nombre de membres (approx.) *	Caractéristiques
Landsorganisasjonen (LO) – Confédération générale du travail de Norvège	1899	930 000	LO affilié 26 fédérations qui organisent des salariés des secteurs public et privé, et de toutes les industries et professions. LO a depuis 2018 une offre pour les indépendants.
Unio – Confédération des syndicats professionnels	2001	360 000	Unio a 13 fédérations qui organisent entre autres des enseignants, des infirmiers, des chercheurs, des policiers, des membres du clergé, des physiothérapeutes.
Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS) – Confédération des syndicats d'employés	1977	220 000	YS a 13 fédérations affiliées qui organisent des employés dans tous les secteurs. YS a une offre pour les indépendants.
Akademikerne – Confédération norvégienne des associations professionnelles	1997	200 000	Akademikerne a 13 fédérations affiliées qui organisent les travailleurs hautement qualifiés : avocats, ingénieurs, psychologues, médecins, vétérinaires, chirurgiens, spécialistes des sciences sociales, architectes. Akademikerne a une offre pour les indépendants.

* Données fournies par les organisations. Source : www.lo.no, www.unio.no, www.ys.no, www.akademikerne.no, www.nsf.no.

Principales confédérations patronales

Organisation	Date de fondation	Nombre d'entreprises affiliées (approx.) *	Nombre de salariés représentés (approx.) *	Caractéristiques
Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) – Confédération des entreprises norvégiennes	1989	24 000	570 000	NHO est composé de 15 associations régionales et 18 fédérations nationales. Les fédérations organisent des entreprises du secteur privé, principalement manufacturier, de la construction, de l'artisanat et du secteur des services.
Virke – Fédération des entreprises de Norvège	1990	20 000	210 000	Virke organise des entreprises du secteur privé tels que le commerce, la technologie/informatique, le tourisme, les services, la santé, l'éducation, la culture et le bénévolat.
Spekter	1993	220	220 000	Spekter organise des entreprises dont la majorité sont détenues à 100 % par l'État tels que les hôpitaux, le transport et la culture.
Staten – l'État		n/a	170 000	Association pour le secteur public au niveau de l'État.
KS – Association norvégienne des autorités locales et régionales		950	440 000	Association pour le secteur public au niveau municipal.

* Données fournies par les organisations. Source : www.nho.no, www.virke.no, www.spekter.no, www.ks.no.

entière car les travailleurs de la plateforme peuvent décider s'ils veulent être considérés comme des salariés ou des indépendants après avoir travaillé 100 heures pour la plateforme (Munkholm, Schjøler, 2018). Comme indiqué plus haut, la qualification juridique de la relation de travail devrait pourtant être du ressort du tribunal du travail.

Jesnes *et alii* (2019) identifient d'autres exemples de syndicats et de plateformes qui ont soit négocié des conventions collectives, soit inclus des travailleurs des plateformes dans des conventions collectives existantes. Les auteurs se demandent d'ailleurs si ces exemples ne contribueraient pas à l'émergence d'un « modèle nordique » des plateformes dans les pays scandinaves, ou s'ils ne sont que des exceptions.

Des initiatives pour organiser les travailleurs indépendants

La contestation du statut de salarié pose des défis non seulement aux travailleurs des plateformes, mais aussi aux organisations syndicales et d'employeurs. À l'instar des travailleurs indépendants, les travailleurs des plateformes n'ont pas accès à la négociation collective pour leurs salaires et leurs conditions de travail à cause du droit de la concurrence (puisque'ils sont considérés comme des entreprises). Récemment, de nouvelles décisions de justice au niveau européen (par exemple Irish Congress of Trade Unions vs Ireland) indiquent que les pigistes pourraient avoir plus de marges de manœuvre pour participer à la négociation collective qu'on ne le pensait jusqu'à présent. Mais ce point est toujours en discussion et est loin de constituer la norme (Jesnes *et al.*, 2019). Donc, si l'économie

des plateformes se développe, et que les indépendants ne peuvent pas négocier collectivement, cela peut poser un problème pour les relations professionnelles en Norvège où les négociations collectives sont centrales. Les syndicats s'adressent traditionnellement aux salariés et ont des difficultés à recruter des adhérents qui sont dans des relations d'emploi atypiques (Dølvik, Jesnes, 2017). Certains y parviennent toutefois mieux que d'autres : ainsi, les syndicats affiliés à Akademikerne sont traditionnellement plus ouverts pour organiser des indépendants que ceux affiliés à LO (encadré). Mais pour les syndicats qui n'ont pas l'habitude d'organiser des travailleurs indépendants, il est difficile de savoir ce qu'ils peuvent leur offrir. Les offres d'assurances et d'assistance juridique sont-elles suffisantes pour attirer les travailleurs indépendants et les inciter à se syndiquer ?

Certains syndicats traditionnels scandinaves ont quand même modifié leurs stratégies pour accueillir des travailleurs indépendants, y compris des travailleurs des plateformes. La Confédération des syndicats de Norvège (LO) a lancé notamment l'initiative « LO indépendant » en septembre 2018, ce qui constitue une nouvelle direction pour elle ¹⁴. Quelques-uns des syndicats affiliés à LO organisent des travailleurs indépendants depuis longtemps, mais la confédération n'a pas encore défini de stratégie pour les recruter. L'initiative implique des assurances de meilleure qualité pour ces travailleurs, ainsi qu'un accès à des conseils juridiques spécialisés pour l'établissement des contrats, etc. Étant donné que les législations nationales et européenne sur la concurrence pourraient empêcher les travailleurs

14. <https://www.lo.no/Om-LO/Artikler-om-LO/LO-Selvstendig/>.

indépendants de fixer le prix de leurs services, LO et les syndicats affiliés ne seront pas en mesure de négocier des conventions collectives pour ce groupe de travailleurs.

Les syndicats qui ont une tradition plus ancienne d'organisation des travailleurs indépendants, comme Akademikerne, ont en général une vision plus positive de l'économie des plateformes et des opportunités qu'elle présente pour ces derniers, notamment pour trouver des missions et atteindre de nouveaux clients. Cela est aussi lié au fait que les syndicats qui y sont affiliés organisent des travailleurs hautement qualifiés, qui peuvent obtenir un complément de revenus *via* les plateformes. Ces syndicats essaient ainsi d'identifier comment l'économie des plateformes peut croître d'une manière durable¹⁵. Et comment attirer les travailleurs indépendants et des plateformes.

Demande de clarification de la notion générale de « salarié »

Le travail pour les plateformes n'est pas la seule forme d'emploi qui remette en cause la norme de l'emploi permanent (Jesnes, 2016). Mais il s'agit de la forme d'emploi atypique apparue le plus récemment en Norvège et ailleurs. Après la publication du rapport sur la *sharing economy* (NOU, 2017:4), les quatre principales organisations syndicales en Norvège (LO, Unio, YS et Akademikerne) ont envoyé une lettre au

gouvernement pour demander une meilleure définition du statut de salarié¹⁶. Ils ont ainsi revendiqué le développement d'un dialogue social sur le sujet. Le gouvernement a répondu en déclarant que la question pourrait être examinée par le Conseil tripartite de la vie professionnelle et des retraites¹⁷.

Même si la norme est l'emploi permanent, ce dernier n'est pas défini par le Code du travail. En raison du caractère récurrent des questions posées par cette absence de définition, et qui ne se posent pas à la seule économie des plateformes, le Parlement (Storting) a adopté des amendements au Code du travail, entrés en vigueur au 1^{er} janvier 2019¹⁸. Le terme d'« emploi permanent » est désormais défini comme « continu » et « à durée indéterminée ». Bien que l'émergence du travail pour les plateformes ne soit pas la raison principale de ce changement¹⁹, elle n'en a pas moins constitué une raison supplémentaire de mieux définir le statut de salarié. Les amendements pourraient affecter et limiter le développement du travail pour les plateformes autant que d'autres formes d'emploi atypiques en Norvège. Cependant, il est encore tôt pour mesurer les effets de cet ajustement au Code du travail. Cette stratégie renvoie à ce que Johnston et Land-Kazlauskas (2018:4) ont identifié comme une incitation à la réforme juridique et réglementaire afin de promouvoir les droits des travailleurs atypiques.

15. I. Øygard Haavardsholm, « Plattformøkonomien – det onde eller et gode? », *Akademikerne*, 19. februar, 2019, <https://akademikerne.no/2019/plattformokonomien-det-onde-eller-et-gode>.

16. « Behov for trepartssamarbeid om delingsøkonomien », LO, 6. februar 2017, <https://goo.gl/AExP3X>.

17. « Trepartssamarbeid om delingsøkonomien », Regjeringen, 6. juni 2017, <https://goo.gl/gFKCYG>

18. <https://goo.gl/DQ9Wxb>.

19. Ce changement est surtout dû à l'usage répandu des contrats « *no pay between assignments* » dans le BTP.

**La lutte des syndicats
et des employeurs des secteurs
traditionnels contre Uber**

Le rapport du comité sur la « *sharing economy* » a proposé la déréglementation du secteur des taxis en Norvège (NOU 2017:4). Cela a été compris comme une invitation faite à Uber de se développer. L'association de taxis est fortement opposée à cette proposition. L'association patronale, qui organise Uber et d'autres plateformes, l'a en revanche favorablement accueillie (Dølvik, Jesnes, 2017). Le gouvernement a pris du temps pour répondre, et Uber Pop a été interdit à Oslo après que les chauffeurs eurent reçu plusieurs amendes. Toutefois, à l'automne 2018, le gouvernement a proposé de déréglementer le secteur des taxis de façon à ce qu'Uber puisse à nouveau opérer en Norvège. L'association des taxis et les syndicats des chauffeurs ont largement protesté contre cette proposition, actuellement en discussion entre les partenaires sociaux et d'autres acteurs comme l'autorité de la concurrence et les comités (Oppegaard *et al.*, 2019).

Conclusion

Les relations professionnelles et le système de négociation collective en Norvège font montre d'une grande stabilité, ce qui rend la question de l'impact des plateformes sur le marché du travail particulièrement intéressante. Si l'on s'attend à une croissance de l'économie collaborative, elle n'a connu jusqu'à présent qu'un développement marginal en Norvège ou dans les autres pays scandinaves, comme cela a été souligné. On peut donc se demander si c'est la robustesse du système de relations professionnelles qui freine son développement, et si cette dynamique est amenée à se

poursuivre ou pas (Dølvik, Jesnes, 2017 ; Jesnes, 2019). Mais il n'est pas non plus certain que cette forme d'activité offre une alternative au travail permanent qui est la norme d'emploi la plus largement diffusée dans l'économie norvégienne.

On peut noter que les plateformes existantes en Norvège se sont développées dans des secteurs où le taux de syndicalisation est faible et où le travail indépendant est répandu. De plus, les relations de travail dans l'économie des plateformes sont maintenues dans un flou juridique certain. Il s'agit là de deux défis pour les secteurs du marché du travail norvégien moins organisés.

Les syndicats, en réaction à « l'ubérisation du travail », ont choisi dans les pays scandinaves de repenser leurs stratégies vis-à-vis des travailleurs indépendants. Ainsi, la plus grande centrale syndicale norvégienne (LO) a revu sa stratégie pour organiser les travailleurs des plateformes et accueillir les travailleurs indépendants. Dans les autres pays scandinaves, des conventions collectives ont été conclues pour les travailleurs des plateformes. Dans ce contexte, les syndicats en Norvège ont aussi cherché à peser sur le gouvernement, plutôt favorable au développement de l'économie des plateformes, pour mieux définir le statut de salarié et lutter contre la plateforme Uber.

Les organisations d'employeurs sont plutôt favorables à l'économie des plateformes, mais dans les secteurs les plus affectés, comme les taxis et l'hôtellerie, il y a des affrontements entre les organisations traditionnelles qui organisent les taxis et celle qui représente les plateformes. Les premières accusent ces nouvelles plateformes de concurrence déloyale.

Il reste à voir si l'économie des plateformes se développera d'une manière différente en Norvège, compte tenu des

spécificités de son système de relations professionnelles, que par exemple en France, où le taux de chômage est beaucoup plus élevé et où les acteurs syndicaux sont moins puissants.

Sources :

Alsos K., Jesnes K., Øistad B.S., Nesheim T. (2017), « Når sjefen er en app », *Fafo-rapport*, n° 2017:41, <https://goo.gl/7zyd27>.

Berg J. (2016), « Income Security in the On-demand Economy: Findings and Policy Lessons from a Survey of Crowdworkers », *Conditions of Work and Employment Series*, n° 74, ILO, Geneva, <https://goo.gl/wYB2bC>.

Codagnone C., Abadie F., Biagi F. (2016), « The Future of Work in the "Sharing Economy": Market Efficiency and Equitable Opportunities or Unfair Precarisation? », *JRC Science and Policy Report*, European Commission, Joint Research Centre Institute for Prospective Technological Studies.

Dablanc L. (2018), « Quelle protection pour les livreurs indépendants ? Réflexions après un arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation », *Terra Nova*, 17 décembre, <https://goo.gl/Qh6VCZ>.

De Stefano V. (2016), « The Rise of the "Just-in-Time Workforce": On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the "Gig-Economy" », *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 37, n° 3, p. 471-504, <https://doi.org/10.2139/ssrn.2682602>.

Dølvik J.E., Jesnes K. (2017), *Nordic Labour Markets and the Sharing Economy*, Report from a Pilot Project, <https://doi.org/10.6027/TN2017-508>.

Farrell D., Greig F. (2016), *Paychecks, Paydays, and the Online Platform Economy. Big Data on Income Volatility*, JP Morgan Chase & Co Institute, February, <https://goo.gl/qYLt5s>.

Galière S. (2018), « De l'économie collaborative à "l'ubérisation" du travail : les plateformes numériques comme outils de gestion des ressources humaines », *@GRH*, vol. 27, n° 2, p. 37-56, <https://doi.org/10.3917/grh.182.0037>.

Hotvedt M.J. (2018), « The Contract-of-employment Test Renewed. A Scandinavian Approach to Platform Work », *Spanish Labour Law and Employment Relations Journal*, vol. 7, n° 1-2, p. 56-74, <https://doi.org/10.20318/sllerj.2018.4436>.

Howcroft D., Bergvall-Kåreborn B. (2019), « A Typology of Crowdwork Platforms », *Work, Employment and Society*, vol. 33, n° 1, p. 21-38, <https://doi.org/10.1177/0950017018760136>.

Ilse A., Madsen L.W. (2017), « Digitalisering af arbejdsmarkedet: Danskernes erfaring med digital automatisering og digitale platforme », *FAOS Forskningsnotat*, n° 157, September, <https://goo.gl/BLQps7>.

Jesnes K. (2016), « Norvège : modification des règles du contrat de travail temporaire : une rupture avec la tradition de compromis entre gouvernement et syndicats ? », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 154, juin, p. 30-41, <https://goo.gl/2tTYKJ>.

Jesnes K. (2019), « Employment Models of Platform Companies in Norway: A Distinctive Approach? », *Nordic Journal of Working Life Studies*, Forthcoming.

Jesnes K., Ilse A., Hotvedt M.J. (2019), « Collective Agreements for Platform Workers? Examples from the Nordic countries », *Nordic Future of Work*, Brief 3.

Kalleberg A.L. (2000), « Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work », *Annual Review of Sociology*, vol. 26, n° 1, p. 341-365, <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.26.1.341>.

Kilhoffer Z., Lenaerts K., Beblavý M. (2017), « The Platform Economy and Industrial Relations: Applying the Old Framework to the New Reality », *Research Report*, n° 2017/12, CEPS, Brussels, August, https://www.ceps.eu/system/files/RR2017-12_PlatformEconomyAndIR.pdf.

Lee M.K., Kusbit D., Metsky E., Dabbish L. (2015), « Working with Machines: The Impact of Algorithmic and Data-Driven Management of Human Workers », Conference Paper published in Proceedings of the 33rd Annual ACM Conference on Human Factors in Computing Systems, CHI'15, <https://doi.org/10.1145/2702123.2702548>.

Montel O. (2017), « L'économie des plateformes : enjeux pour la croissance, le travail, l'emploi et les politiques publiques », *Document d'études*, n° 213, Dares, Paris, août, https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/de_2013_economie_collaborative.pdf.

Munkholm N.V., Schjøler C.H. (2018), « Platform Work and the Danish Model – Legal Perspectives », *Nordic Journal of Commercial Law*, n° 1, p. 116-145, <https://doi.org/10.5278/ojs.njcl.v0i1.2487>.

- Nergaard K. (2018a), « Tilknytningsformer i norsk arbeidsliv. Sluttrapport », *Fafo-rapport*, n° 2018:38, <https://goo.gl/JwsUfV>.
- Nergaard K. (2018b), « Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2016/2017 », *Fafo-notat*, n° 2018:20, <https://goo.gl/q4fsRM>.
- NOU 2017:4, *Delingsøkonomien – muligheter og utfordringer*, <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2017-4/id2537495/>
- Oppegaard S.M.N., Ilsøe A., Jesnes K., Rolandsson B., Saloniemi A. (2019), « Uber in the Nordic Countries: Challenges and Adjustments », *Fafo-brief*, Forthcoming, March.
- Pongratz H.J. (2018), « Of Crowds and Talents: Discursive Constructions of Global Online Labour », *New Technology, Work and Employment*, vol. 33, n° 1, p. 58-73, <https://doi.org/10.1111/ntwe.12104>.
- Prassl J. (2018), *Humans as a Service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*, Oxford, Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780198797012.001.0001>.
- Rasmussen E. (2019), « Nonstandard Employment in the Nordics – Toward Precarious Work? », *Nordic Journal of Working Life Studies*, à paraître.
- SOU 2017:24, *Ett arbetsliv i förändring: hur påverkas ansvaret för arbetsmiljön?*, Stockholm, Wolters Kluwer, <https://goo.gl/sdbVvV>.
- Srnicek N. (2017), *Platform Capitalism*, Cambridge/Malden, Polity Press.
- Stewart A., Stanford J. (2017), « Regulating Work in the Gig Economy: What Are the Options? », *The Economic and Labour Relations Review*, vol. 28, n° 3, p. 420-437, <https://doi.org/10.1177/1035304617722461>.
- Wood A.J., Graham M., Lehdonvirta V., Hjorth I. (2019), « Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy », *Work, Employment and Society*, vol. 33, n° 1, p. 56-75, <https://doi.org/10.1177/0950017018785616>.

Amérique du Nord

Projet de solidarité nord-américain : une nouvelle étape ?

Christian DUFOUR¹

Des organisations syndicales du Canada (Unifor), des États-Unis (United Electrical, Radio and Machine Workers of America – UE, Travailleurs unis de l'électricité – TUE en français – et National Nurses United, NNU, l'Union nationale des infirmières et des infirmiers) ainsi que plusieurs structures du Mexique² se sont rencontrées en Ontario du 9 au 11 novembre 2018 pour échanger sur leurs pratiques syndicales et pour envisager la poursuite de leur collaboration (voir *infra*). Elles ont été rejointes par l'Utility Workers Union of America (UWUA, Travailleurs des services publics d'Amérique), par l'International Longshore and Warehouse Union (ILWU, Syndicat international des débardeurs et magasiniers) et par l'American Postal Workers Union (APWU, Syndicat des travailleurs de la poste américaine). Ensemble, elles sont porteuses du North American Solidarity Project (NASP, « projet de solidarité nord-américain »),

qui se veut une perspective innovante à plus d'un point de vue.

Cette conférence, qui a réuni 140 personnes, concrétise une démarche initialement commune à Unifor et à UE. Ces deux organisations ont signé en 2017 une entente visant à initier une coopération. Elles ont ensuite proposé aux National Nurses United, aux Lecturer's Employees Organization, à United Voice of Australia ainsi qu'aux cinq syndicats mexicains de se joindre à la conférence pour prolonger et étendre l'initiative.

Peter Knowlton, président d'UE/TUE, formule brièvement ce qu'ont de commun ces organisations disparates sous beaucoup d'aspects : « C'est fantastique d'être dans une salle avec plus d'une centaine de syndicalistes aux vues similaires provenant des États-Unis, du Mexique et du Canada, et qui sont convaincus qu'en tant que travailleurs et classe sociale, [ils] ont plus en commun [entre eux] qu'avec les employeurs ».

1. Chercheur associé au Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail (Crimt) : christianc.dufour@gmail.com.

2. Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical (CILAS), Frente Auténtico del Trabajo (FAT), Sindicato de Telefonistas de la Republica Mexicana, Sindicato Mexicano de Electricistas, Sindicato Independiente de Trabajadores de la Industria Automotriz VW (SITIAVW). Ce dernier syndicat entretient des liens étroits avec le syndicat VW au sein de IG Metall.

Le ton ainsi donné indique clairement les lignes de force et de clivages dont le « projet de solidarité » se veut porteur.

Les trois pays concernés sont aussi ceux qui sont inclus dans l'accord de libre-échange nord-américain (Aléna), espace dans lequel des alliances syndicales anciennes ont été nouées, et auxquelles participent certains des syndicats présents à cette rencontre.

Les principales organisations impliquées

Unifor était la puissante invitante. Cette organisation canadienne a été créée en 2013, par la fusion de plusieurs organisations anciennes dans l'histoire syndicale : essentiellement les Travailleurs canadiens de l'automobile (TCA [UAW]) et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP). Ces conglomérats organisationnels assurent la présence d'Unifor dans l'ensemble de l'économie et du territoire canadien, avec en tout 315 000 membres ; 156 000, soit la moitié, sont en Ontario, qui abrite 15 des 37 millions d'habitants du Canada³. Au Québec, les syndicats d'Unifor (53 000 membres pour 8,3 millions d'habitants) sont organisés dans la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ). La région de l'Ouest d'Unifor compte près de 70 000 membres en Colombie-Britannique, en Alberta, en Saskatchewan et au Manitoba (11 millions d'habitants). Unifor, qui revendique

très fortement son indépendance à l'égard des structures dominantes du syndicalisme canadien et nord-américain en général, vient de se retirer du Congrès du travail du Canada (CTC, Canadian Labour Congress, 3,3 millions de membres) en raison de divergences sur sa gouvernance. Le syndicat reproche au CTC de ne pas s'opposer aux méthodes « musclées » adoptées par des syndicats étasuniens à l'égard des sections syndicales canadiennes aux opinions divergentes de celles des États-Unis. Unifor dispose déjà d'un fond très important d'intervention pour la solidarité internationale ; quelques-uns des autres syndicats participants en sont les bénéficiaires.

Côté États-Unis, UE affiche sans ambiguïté sur son site internet son originalité dans le paysage syndical étasunien. « UE est l'acronyme de Travailleurs unis de l'électricité, de la radio, et de l'ingénierie d'Amérique. C'est un syndicat national démocratique représentant quelque 35 000 travailleurs présents dans une large palette d'emplois de la production manufacturière, du secteur public et privé. UE est un syndicat indépendant (non affilié à l'AFL-CIO⁴), fier de sa structure démocratique et de ses politiques progressistes⁵. » Beaucoup plus petit qu'Unifor, UE affiche dès août 2017 l'objectif qu'il fixe au NASP : « Le syndicat étasunien UE, connu pour son militantisme, sa démocratie et son indépendance politique, fait part du projet Nouvelle Solidarité, avec Unifor, le plus

3. En juin 2018 les élections au Parlement de l'Ontario ont vu la victoire très large (41 %) de néo-conservateurs inspirés par le Président des États-Unis, contre le parti libéral (19 %) au pouvoir depuis 15 ans, et nettement devant le Nouveau parti démocrate (34 %).

4. American Federation of Labour – Congress of Industrial Organisations (Fédération américaine du travail – Congrès des organisations industrielles).

5. « UE is the abbreviation for United Electrical, Radio and Machine Workers of America, a democratic national union representing some 35 000 workers in a wide variety of manufacturing, public sector and private non-profit sector jobs. UE is an independent union (not affiliated with the AFL-CIO) proud of its democratic structure and progressive policies. »

grand syndicat canadien du secteur privé, pour changer et renouveler le mouvement ouvrier. » Sept mois plus tard, en mars 2018, UE résume l'état du projet après plusieurs réunions entre les deux structures : « Les *leaders* et les équipes des deux syndicats ont échangé sur les défis de l'action politique indépendante de la classe ouvrière à une époque de montée du populisme d'extrême droite et d'abandon des travailleurs par les partis qui prétendent représenter les intérêts de la classe ouvrière ⁶. » Pour cette organisation, la rencontre en Ontario a bien pour but de chercher des alternatives aux regroupements syndicaux qui dominent l'espace nord-américain.

National Nurses United est le plus puissant syndicat d'infirmières et infirmiers aux États-Unis. Il compte près de 150 000 affilié·es. Il procède de l'unification en 2009 des trois plus importants syndicats d'infirmiers et d'infirmières. Cette fusion ne relève pas que d'un besoin de rationaliser la représentation de ces personnels, mais aussi de la volonté de s'inscrire de façon déterminée, progressiste, de gauche dans le paysage politique de la santé. « À sa convention fondatrice, en décembre 2009, NNU a lancé un appel à l'action fondé sur des principes visant à contrer les attaques de l'industrie de la santé sur les conditions d'accès aux soins des patients et sur les normes de travail des infirmiers et des infirmières, et visant à promouvoir une vision unifiée de l'action collective pour les infirmiers et les infirmières » dans leurs campagnes revendicatives. Medicare et la politique du Président Obama en faveur de l'accès universel aux soins sont au cœur de cette perspective, avec les conséquences qui en découlent depuis l'arrivée en 2016 d'un Président républicain extrêmement

hostile à cette perspective. Autour de la thématique des « soins universels », il s'agit de créer une continuité de luttes entre les professionnels et les usagers de la santé, à partir d'initiatives syndicales tant locales que nationales, tant communautaires et politiques que revendicatives sur les lieux de travail.

Les syndicats organisateurs s'étaient assuré la présence de chercheur·es pour pouvoir confronter leurs points de vue avec d'autres acteurs émanant d'horizons divers. Certains des chercheur·es (proches du Crimt) avaient participé à la phase de conception de ce projet d'alliance et sont inclus dans les étapes de développement envisagées. D'autres sont intervenus comme témoins ou facilitateurs lors des différentes séances de cette rencontre.

Les syndicats mexicains et australien présents s'en sont tenus à un rôle d'observateurs lors de ce qui était pour eux une prise de contact avec cette initiative.

Les principes communs : un syndicalisme politique et de terrain

Tout au long de la conférence, qui a alterné séances communes et travaux de commissions, les participantes et participants se sont soucie·es de s'identifier réciproquement. S'agissant d'un projet de collaboration de long terme dans un environnement peu favorable à ce type d'initiatives, l'objectif consistait d'abord à vérifier que le caractère positif mais encore peu ciblé des rencontres entre quelques *leaders* depuis 18 mois n'était pas une illusion d'optique de leur part et rencontrait l'assentiment et l'accord d'une part plus importante des équipes dirigeantes pour aller de l'avant. Les exécutifs des organisations syndicales

6. <https://www.ueunion.org/northamericansolidarity>.

étaient solidement représentés, accompagnés de personnes témoins des sensibilités de leurs organisations.

Une partie des échanges a porté sur la *confrontation des pratiques syndicales* quotidiennes. L'entente s'est vite réalisée sur la priorité mise partout sur le caractère militant et de terrain des modes d'action mis en œuvre et à promouvoir. Le rejet de pratiques jugées bureaucratiques, peu transparentes, autoritaires ou trop conciliantes avec les employeurs est un ciment commun, par-delà les frontières nationales et organisationnelles. Il s'agit aussi d'un objectif partagé de revitalisation syndicale. Le constat est aussi commun de la perte d'adhérents et le diagnostic porté pour y remédier renvoie au renforcement de la démocratie syndicale, avec un rejet de la perspective d'un syndicalisme de services, assimilé à du clientélisme. Ce renforcement démocratique des pratiques quotidiennes doit aussi reposer sur une forte relation entre les engagements syndicaux et les intérêts des communautés ⁷ directement concernées. Un syndicalisme de mouvement social (*social unionism*) est nécessaire, et pour cela un profond renouveau du syndicalisme doit s'opérer, d'autant que le wagnérisme ⁸ est mis en cause et que les tendances politiques dominantes

n'hésitent plus à faire appel au « *right to work* » ⁹ pour imposer une ligne antisyndicale (Kesselman, Sauviat, 2017). Les luttes des infirmiers et infirmières sont emblématiques de cette perspective : conditions de travail et accès aux soins pour tous sont étroitement liés dans cette compréhension syndicale. L'intervention de la base doit pallier les défaillances sinon les obstacles juridiques. Avec des conséquences sur le statut social du syndicalisme et ses relations avec le politique : le NNU s'engage très clairement en la matière en faveur des propositions de Bernie Sanders pour une assurance santé publique universelle (Medicare for All) ¹⁰. Pour autant, le caractère d'abord syndical des actions entreprises est souligné à travers le principe reconnu commun que « tout moment de l'action doit être un moment de syndicalisation ». Il s'agit de renforcer les effectifs, d'augmenter le nombre de bases et de ressources, et de faire du syndicalisme le pilier central d'une reconquête politique plus globale.

Ces objectifs font consensus. Le syndicalisme est à sa place en s'immiscant dans *le champ politique où il doit tenir à se manifester*. Cela se traduit par des pratiques multiples : les infirmiers et infirmières et la politique de la santé ont été évoqués ci-dessus. Il en va de même pour

7. Le terme de *community*, ici traduit par communauté, renvoie aussi bien à des espaces géographiques ou administratifs (ville, quartier...) qu'à des espaces sociaux (groupes ethniques, de genre, etc.).

8. Le wagnérisme (*wagnerism*) désigne les effets institutionnels de la loi Wagner (1935) prise au niveau fédéral aux États-Unis et reproduite au Canada, qui organise le droit à la représentation syndicale et à la négociation collective. Un de ses effets les plus saillants est l'obligation de syndicalisation de tous les salariés inclus dans une unité de négociation, dès lors que ses membres ont voté majoritairement pour leur syndicalisation.

9. Au contraire du *wagnerism*, la loi dite « *right to work* » (1947) rend possible l'annulation des droits collectifs syndicaux et en particulier l'obligation d'adhésion ; il défend un droit au travail individualisé, sans entrave collective. Cette loi fédérale demande une décision de chaque État pour s'y appliquer. Actuellement, au moins 28 États ont adopté cette mesure. En 2017, le Congrès a introduit une loi fédérale (National Right to Work Act) qui donne aux employés de tout le pays la possibilité de s'exclure de l'adhésion syndicale et du paiement des cotisations.

10. Voir « Expanded and Improved Medicare for All Act », www.nationalnursesuited.org ; www.Medicare4All.org.

les travailleurs des services publics et les enjeux relevant de l'écologie. Les engagements syndicaux en faveur de candidates et candidats précis lors des *midterms* qui venaient de se tenir aux États-Unis sont approuvés sans restriction. Cette position n'est pas perçue comme partisane, puisqu'elle est toujours circonstanciée et soumise aux principes syndicaux. L'antiracisme et le féminisme très militants de ces organisations nourrissent leur stratégie qui vise aussi à décloisonner le syndicalisme de la lutte « *bread and butter* », à laquelle nombre d'autres organisations syndicales feraient profession de se cantonner. Intervention dans le champ politique et dans les enjeux communautaires (locaux, sociaux...) vont de pair. L'objectif fixé à l'action syndicale consiste aussi à contribuer à l'affirmation d'identités qui sont dominées sinon ostracisées, et qui sont souvent celles de personnes particulièrement maltraitées dans leurs statuts d'emplois. Le lien entre action dans l'emploi et présence significative dans les communautés devient une évidence dans cette perspective. Plusieurs intervenants insistent spécifiquement sur les liens à renforcer entre pratique syndicale et lutte antiraciste, dans une perspective à la fois de crédibilisation de l'organisation syndicale et d'intervention dans un espace politique où racisme et xénophobie sont devenus des enjeux essentiels et durables. Les urgences provenant de la dégradation des conditions d'existence de la population, des risques écologiques et économiques, du renforcement des inégalités se trouvent privées de perspectives crédibles émanant des partis politiques. « Le syndicalisme est la seule ressource qu'il nous reste », affirme un participant au cours d'une table-ronde, sous les applaudissements de la salle.

L'analyse de la situation économique et sociale s'opère à travers une *dénonciation*

vigoureuse du capitalisme. Il s'agit d'un côté de se démarquer des populismes et des nationalismes qui voient dans la mondialisation la source de tous les maux : fausse perspective, disent ces organisations, qui se veulent très internationalistes et refusent de confondre ouverture internationale et déploiement de la financiarisation capitaliste. Il s'agit d'un autre côté de refuser nettement toute collaboration entre organisations syndicales et employeurs, pratique reprochée à d'autres organisations syndicales. Pour l'ensemble des organisations présentes, il va de soi que le syndicalisme doit affirmer un anti-capitalisme sans concession, reposant sur des analyses partagées avec des organisations alliées. La distanciation et la confrontation avec le syndicalisme dominant dans cette partie du continent américain ainsi qu'avec la majorité des partis politiques sont ainsi strictement établies.

Un groupe militant varié

Les 140 participants, par la variété de leurs caractéristiques personnelles, indiquent assez nettement l'originalité sociale des porteurs et porteuses de ce projet.

Il s'agit dans tous les cas de militantes et militants solidement installés dans leurs structures syndicales, et appelés à porter une appréciation politique sur le statut des débats engagés et sur les perspectives à en tirer pour une poursuite du projet.

La participation féminine était d'environ 40 %, alors qu'un groupe uniquement masculin d'une vingtaine de syndicalistes étasuniens des services publics (Utilities) pesait dans la prépondérance masculine. Plus d'un tiers de l'audience était composé de personnes (afro-américains ; peuples indigènes canadiens) que l'organisation d'Unifor désigne comme des

« travailleuses et travailleurs autochtones et racisés » ; cette implication a fortement marqué la teneur des débats. Un effort avait été aussi fait pour associer des jeunes de chacun des syndicats, une partie de la conférence leur étant spécifique. La présence de représentants de retraités était plus discrète. L'âge moyen tournait autour de quarante ans.

Les perspectives à venir

L'objectif de cette conférence était de vérifier que les échanges préalables entre des groupes restreints de responsables étaient validés sur le fond par des groupes plus larges au sein des structures décisionnelles de chaque syndicat. La tonalité des échanges – qui n'avaient eux-mêmes pas un statut décisionnaire – a semblé indiquer que c'était le cas. Mais la prudence et le respect des rythmes démocratiques internes propres à chacun supposaient de ne pas anticiper les étapes à venir.

La conférence s'est conclue par l'adoption à l'unanimité d'une motion faisant état des lignes de force qui sont communes aux différentes organisations. Cette déclaration ¹¹ insiste sur le fait « qu'il est temps pour les syndicats de présenter une vision solide en faveur d'un changement social et d'un renouveau syndical qui unisse la classe ouvrière » promouvant « des syndicats qui changent pour se connecter et représenter les besoins et les intérêts (des travailleurs) avec une action militante et non complaisante ».

La poursuite de la coopération devait être envisagée après que les syndicats participants auront tiré le bilan de cette conférence chacun de leur côté. La

solidarité internationale est un premier objectif. Un chantier particulièrement difficile s'est ouvert dans cette perspective, après l'annonce par General Motors de son intention de fermer son site de production d'Oshawa, en Ontario, au profit de productions moins coûteuses aux États-Unis et au Mexique. Unifor est le syndicat qui organise les ouvriers de ce site, qui a employé jusqu'à 23 000 personnes dans les années 1980.

Mais d'ores et déjà, le président d'UE a fixé les termes de cette avancée dans son intervention conclusive : « Le travail de solidarité (entre nous) est déjà établi, et il est nécessaire, mais il nous faut aller plus loin. Nous devons regarder plus large, plus politique et plus précisément sur des échanges en matière d'expérimentation dans l'action syndicale en particulier. » Début février 2019, une première rencontre s'est tenue suite à la conférence de Port Elgin. Elle a fixé les points suivants comme axes de travail communs : droits et pouvoir des travailleurs ; changements climatiques et transition équitable ; migration et libre-échange ; anti-racisme et équité ; la campagne « Medicare for All ».

Des documents plus précis concernant la mise en pratique de ces lignes programmatiques devraient être disponibles prochainement.

Sources :

Participation à la conférence, documents remis en séance

Kesselman D., Sauviat C. (2017), « États-Unis : les enjeux de la revitalisation syndicale face aux transformations de l'emploi et aux nouveaux mouvements sociaux », n° spécial, « Renouveau syndical : enjeux, stratégies et pratiques », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 160, décembre, p. 19-37, <https://goo.gl/hJmzt6>.

11. « Joint Statement from the Port Elgin Conference », November 2018.

Résumés des articles

Allemagne

La place des réfugiés dans la société : un débat surchauffé, miroir de fractures sociales

Adelheid HEGE

Alors que l'Allemagne connaît, depuis 2017, un recul sensible des demandes d'asile, le thème de l'accueil des réfugiés continue de polariser. L'article cherche à caractériser la situation, administrative et sociale, des personnes issues de la migration humanitaire récente. Malgré la complexité du processus, des études témoignent des progrès de l'intégration dus aussi à des alliances civiques incluant entreprises, organisations caritatives et bénévoles. Cependant, sur fond d'installation solide du parti xénophobe Alternative für Deutschland (AfD) dans le paysage parlementaire, le débat politique échoue à dépasser la focalisation sur la problématique migratoire et ses risques supposés pour la cohésion nationale. La sensibilité aux idées xénophobes n'épargne pas les rangs des militants syndicaux. La thématique de l'intrusion semble propice à l'agrégation de colères nées de sentiments de dépréciation matérielle et culturelle particulièrement présents dans l'Est de l'Allemagne.

Allemagne

Partenariat sans conflit ? Conflit sans partenariat ? Un débat sur l'état des relations professionnelles

Marcus KAHMANN

Jusque dans les années 1990, la réputation du système allemand de relations professionnelles était telle qu'il a pu être érigé en modèle pour d'autres pays. Mais, depuis un certain temps, des voix s'élèvent pour dénoncer le caractère dépassé de cette représentation. Derrière l'apparente stabilité institutionnelle du système se sont en réalité produits de nombreux changements qui amènent certains à prétendre qu'il serait désormais pleinement engagé sur une voie néolibérale. Cet article retrace les termes de ce débat mené dans la communauté de chercheurs allemands en relations professionnelles.

Royaume-Uni

Les syndicats et les plateformes

Jacques FREYSSINET

Le Royaume-Uni a été le lieu de conflits menés par les travailleuses et les travailleurs des plateformes qui ont eu un important écho. Cependant, les syndicats éprouvent de grandes difficultés pour organiser une catégorie professionnelle hétérogène aux contours imprécis et au statut juridique incertain. À ce jour, les revendications ont

permis des progrès significatifs mais fragiles dans la reconnaissance des droits individuels. En revanche, les syndicats sont en échec quant à la reconnaissance de droits collectifs, en particulier du droit à la négociation collective.

Norvège et pays scandinaves **Quelles réactions des partenaires sociaux** **face au développement de l'économie des plateformes ?**

Kristin JESNES

Dans cet article, nous nous intéressons principalement aux plateformes qui fournissent une activité rémunérée à un grand nombre de personnes. Qui sont ces travailleurs en Norvège ? Qu'est-ce qui caractérise leur activité de travail ? Quelles sont les réactions et les réponses apportées par les partenaires sociaux et par le gouvernement au développement de ces plateformes ?

Amérique du Nord **Projet de solidarité nord-américain : une nouvelle étape ?**

Christian DUFOUR

Plusieurs syndicats canadiens et étasuniens (Unifor, UE, NNU...) projettent une alliance syndicale d'un nouveau type. Ils se sont alliés des organisations mexicaines et australienne. Lors d'une conférence tenue en novembre en Ontario, ils ont vérifié qu'ils partageaient une vision militante, de classe et de terrain de leur action syndicale. Cela les singularise dans l'espace syndical américain où coexistent des alliances internationales anciennes et souvent conflictuelles. Début 2019, ils ont poursuivi leurs contacts et se sont dotés d'un début de programme de travail commun.

English Abstracts

Germany

The Place of Refugees in Society: A Heated Debate Reflecting Social Divisions

Adelheid HEGE

Though Germany has seen a significant drop in asylum requests since 2017, the place of refugees in German society remains contentious. The article seeks to outline the administrative and social status of recent humanitarian migrants. Despite the complexity of the process, studies have shown how civic alliances including businesses, charities, and volunteer organisations have promoted integration. Yet against the backdrop of increasingly solid support for the xenophobic Alternative für Deutschland (AfD) party in the parliamentary landscape, the political debate is struggling to look beyond the problems of human migration and its supposed threat to national cohesion. Some union activists are also susceptible to xenophobic discourse. The leitmotif of intrusion seems designed to unite the animosity arising from feelings of material and cultural loss in various quarters, particularly in the former East Germany.

Germany

Partnership without Conflict? Conflict without Partnership? A Debate on the State of Professional Relations

Marcus KAHMANN

Until the 1990s, the German professional relations system was good enough to serve as a model for other countries. But for some years now, a number of voices have spoken out about its increasing irrelevance as a model. The system's apparent institutional stability has masked numerous changes that have led some to claim that it is now fully on the path to neoliberalism. The article looks back at the terms of the debate among a group of German researchers specialising in professional relations.

United Kingdom

Trade Unions and Online Platforms

Jacques FREYSSINET

The United Kingdom has seen conflicts fought by online platform employees that have had a major impact. Yet trade unions have found it extremely hard to organise a heterogeneous professional category with imprecise boundaries and an unclear legal status. Their demands so far have led to progress in the recognition of individual rights that, though significant, remains fragile. They have made little headway, however, in obtaining the recognition of collective rights, particularly the right to collective bargaining.

Norway and Scandinavia

How Have Social Partners Reacted to the Development of Online Platforms?

Kristin JESNES

This article focuses principally on platforms that provide a remunerated activity for a large number of individuals. Who are these individuals in the Norwegian workplace? What characterises their labour activity? How have the social partners and government reacted and responded to the development of such platforms?

North America

The North American Solidarity Project: A New Step?

Christian DUFOUR

Several Canadian and American trade unions, including Unifor, UE, and NNU, are planning a new type of union alliance, joining forces with Mexican and Australian organisations. At a conference in November in Ontario they verified that they shared the same militant, class, and grass-roots vision of their union action. This makes them unique in the American union sphere, where long-standing international alliances are often conflictual. They kept up their contact in early 2019, working on a fledgling joint working programme.

BULLETIN d'ABONNEMENT 2019

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 !*

ires • Institut de Recherches Économiques et Sociales

16, bd du Mont d'Est - F-93192 - Noisy-Le-Grand - Cedex

Tél. : + 33 (0)1 48 15 18 90 - Fax : + 33 (0)1 48 15 19 18 - E-mail : contact@ires.fr - 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
Eric PERES, CGT-FO

Membres de l'Assemblée générale :

Fabrice CANET, CGT
Sébastien DUPUCH, CGT-FO
Philippe PORTIER, CFDT

Quatre représentants du Premier ministre

Jean-Marc AUBERT, Directeur de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques, DREES
Didier BLANCHET, Directeur des études et des synthèses économiques, INSEE
Gilles DE MARGERIE, Commissaire général, France Stratégie
Selma MAHFOUZ, Directrice de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, DARES

Neuf personnalités scientifiques

Mario CORREIA, Maître de conférences à l'université de Méditerranée
Gilles FERREOL, Professeur à l'université de Poitiers
Cécile GUILLAUME, Maître de conférences à l'université de Lille 1
Donna KESSELMAN, Professeure à l'université Paris-Est Créteil
Bernard LAURENT, Professeur à l'École de management de Lyon
Nasser MANSOURI-GUILANI, Enseignant à l'université de Marne-la-Vallée
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



Au programme de ce nouveau numéro de la *Chronique internationale de l'IREs*, cinq articles au cœur de l'actualité économique, sociale et des relations professionnelles.

Le premier porte sur le débat de la place des réfugiés dans la société allemande. Il montre que leur intégration sur le marché du travail a connu des avancées indiscutables. Toutefois, les tensions et clivages au sein de la classe politique et de la société civile restent vifs.

Le deuxième fait le point sur les nombreux changements apparus au sein du système de relations professionnelles en Allemagne. Il analyse en particulier le recul de sa puissance normative et représentative et apporte un éclairage sur le débat autour du concept de « partenariat conflictuel », central à la sociologie allemande des relations professionnelles.

Deux articles portent ensuite le regard sur les travailleurs des plateformes digitales. Ils décrivent les difficultés qu'ont les syndicats à faire reconnaître les droits collectifs de ces travailleurs, notamment à la négociation collective, au Royaume-Uni et dans les pays nordiques, en particulier en Norvège.

Enfin, le dernier article rend compte du « projet de solidarité nord-américain », issu d'une alliance entre organisations syndicales des trois pays membres de l'Accord de libre-échange nord-américain, l'Aléna (États-Unis, Canada, Mexique), qui revendiquent un syndicalisme de mouvement social fondé sur des actions de solidarité sur le terrain.