

L'impact de la crise économique
sur les marchés du travail
et les systèmes de relations professionnelles

Jacques Freyssinet¹

Pour comprendre les conséquences de la crise actuelle sur les transformations du rapport salarial, il faut partir d'une analyse de la genèse de la crise qui ne la réduise pas à la propagation imprévisible et irrésistible de l'effondrement du marché des subprimes aux Etats-Unis. Notre hypothèse est que nous vivons une crise du modèle d'accumulation et de répartition, modèle qui est né du mouvement de globalisation et de libéralisation économique (point 1). C'est dans ce cadre qu'il est possible de comprendre les conséquences complexes qu'a eues la crise économique sur le fonctionnement des marchés du travail : ni les salaires, ni l'emploi n'ont réagi de manière mécanique et immédiate ; ceci implique que, même dans l'hypothèse d'une reprise économique prochaine, les évolutions négatives s'accroîtront dans ces domaines (point 2). Les acteurs politiques, économiques et sociaux n'ont pris conscience que tardivement, à partir de l'été 2008, de la gravité de la crise. Les systèmes de relations professionnelles ont réagi dans l'urgence. Tant dans les procédures que dans les contenus, les solutions adoptées montrent que, malgré la globalisation, les spécificités nationales ont conservé toute leur force (point 3).

1. Une crise du modèle d'accumulation et de répartition

Face à l'éclatement de la crise, les analyses se sont d'abord focalisées sur ses aspects les plus évidents et les plus spectaculaires. La crise est perçue comme une menace d'effondrement du système financier, alors que les économistes libéraux l'avaient présenté comme la démonstration la plus sophistiquée de l'efficacité de marchés libérés, mondialisés et autorégulés. La priorité immédiate est le sauvetage des banques ; la question est posée d'un renforcement de la régulation publique du système financier.

Dans un deuxième temps, l'attention se porte sur les mécanismes de transmission de la sphère financière vers la sphère réelle : la production et la consommation de biens et services,

¹ Professeur émérite (Université Paris 1), président du Conseil scientifique du Centre d'études de l'emploi.

l'investissement et l'emploi. La nécessité d'une intervention macroéconomique de l'Etat est redécouverte après un long purgatoire.

Nous ne négligeons pas l'importance de ces deux premiers niveaux d'analyse, mais leurs résultats sont aujourd'hui bien connus et font l'objet d'un diagnostic largement partagé. Pour cette raison, nous mettrons l'accent sur un troisième axe de réflexion, encore minoritaire, qui n'analyse la crise ni comme un accident imprévisible, ni comme une simple défaillance des marchés, mais comme le produit de déséquilibres, insoutenables à long terme, que crée le mode de croissance d'une économie globalisée et libéralisée. Le mode d'accumulation du capital engendre une déformation de la répartition des revenus qui, à terme, détruit la cohérence entre les capacités de production et la demande solvable

Cette tendance peut être mise en évidence à l'échelle mondiale avec des données statistiques relativement rudimentaires (point 1.1). On peut l'analyser plus finement dans quelques grandes économies avancées pour lesquelles il existe des informations structurelles comparables (point 1.2).

1.1. Des tendances dominantes à l'échelle mondiale

Il est intéressant de remarquer que, dès avant l'éclatement de la crise, deux organisations internationales, le BIT et l'OCDE, avaient entamé des travaux qui, publiés en 2008, mettent en évidence la montée des inégalités et la réduction de la part salariale

Le rapport du BIT

L'analyse porte sur la période 1990-2005 et couvre 73 pays pour lesquels des informations statistiques ont pu être recueillies (ILO, 2008). Ces pays sont répartis en sept zones géographiques : économies avancées², Europe centrale et orientale (PECO), Asie et Pacifique, Amérique latine et Caraïbes, Moyen-Orient, Afrique du Nord, Afrique subsaharienne. La part des salaires dans le revenu national diminue dans 51 des 73 pays étudiés ; par exemple, elle perd 9 points en moyenne dans les économies avancées. La réduction a été particulièrement rapide au début des années 1980 ainsi qu'au début des années 2000 ; elle a été interrompue fin des années 1980-début des années 1990 ainsi que fin des années 1990. Il y a donc une nette corrélation avec la croissance économique. L'inégalité des revenus entre ménages augmente dans deux tiers des pays.

Un modèle économétrique permet d'identifier les facteurs explicatifs du niveau des inégalités³. Un premier résultat important est que les variables pertinentes ne sont pas les mêmes selon qu'il s'agit de rendre compte des évolutions dans le temps ou des différences de niveau entre pays pour une période donnée

- En ce qui concerne les évolutions dans le temps, les transformations survenues dans les « institutions du travail » ne sont pas liées significativement à celles des inégalités. Ainsi les changements dans la force syndicale ou la législation du travail n'expliquent pas l'évolution des inégalités depuis 25 ans⁴. La corrélation la plus forte et la plus robuste s'observe avec l'accroissement du poids des investissements directs étrangers. On peut expliquer une telle liaison soit par l'hypothèse que ces investissements

² Cette zone géographique correspond approximativement aux pays de l'OCDE qui sont couverts par le deuxième rapport (voir ci-après).

³ Du fait de la limitation des données statistiques disponibles, le modèle n'a pu être appliqué que sur 51 pays pour la période 1989-2005.

⁴ La seule exception est la corrélation qui existe pour les seuls PECO entre baisse du taux de syndicalisation et croissance des inégalités.

élargissent un secteur relativement privilégié au sein de l'économie nationale, soit par l'hypothèse que la volonté d'attirer ces investissements engendre des politiques budgétaires et fiscales amplificatrices des inégalités internes⁵.

- Si l'on compare pour une période donnée le niveau des inégalités entre pays, alors les « institutions du travail » deviennent les principales variables explicatives au travers principalement du taux de syndicalisation et, de manière complémentaire mais moins robuste, du degré de coordination des négociations collectives (Ces deux variables sont négativement corrélées au niveau des inégalités)⁶. En fait, ces indicateurs ne sont que des représentations partielles d'un phénomène global que les auteurs appellent *power of organized labour* (le pouvoir des travailleurs organisés). Une autre manifestation en est fournie par le poids du *welfare state* qui peut être mesuré par l'importance des dépenses publiques : on observe aussi une forte corrélation négative avec les inégalités.

Si ces variables ont une forte valeur explicative aussi bien pour les périodes 1978-1989 que 1990-2002, leur efficacité pour réduire les inégalités diminue sensiblement entre la première et la seconde période⁷. L'hypothèse proposée par les auteurs est que les syndicats, qui sont de plus en plus fortement soumis aux pressions du marché, ont vu se réduire leur capacité ou leur volonté d'introduire dans les négociations collectives des objectifs de réduction des inégalités. Pour l'Europe, les « pactes sociaux » conclus dans de nombreux pays au cours des années 1990 étaient dominés par des objectifs de compétitivité internationale (réduction du coût salarial et des déficits budgétaires). L'influence syndicale sur la réduction des inégalités ne se manifesterait plus désormais dans la négociation des salaires directs, mais seulement dans leur capacité de défendre des politiques publiques redistributives, principalement dans le domaine de la protection sociale.

Le rapport de l'OCDE

Le champ géographique couvert par le rapport de l'OCDE est plus limité que celui du BIT puisqu'il ne concerne que les pays membres c'est-à-dire principalement les économies capitalistes avancées⁸. En revanche, pour 30 pays membres entre le milieu des années 1980 et le milieu des années 2000, l'OCDE dispose d'une information statistique plus riche que celle qu'a pu rassembler l'OIT à l'échelle mondiale. L'analyse des interdépendances entre les différentes manifestations des inégalités est donc plus poussée (OCDE, 2008).

- Au cours des 20 dernières années, les inégalités de revenu ont partout augmenté, sauf dans trois pays (Espagne, France, Grèce).
- La principale cause d'accroissement des inégalités se situe sur le marché du travail. Elle est liée aussi bien au creusement de l'écart entre les taux de salaire en équivalent plein temps qu'à la croissance des emplois précaires, atypiques

⁵Avantages fiscaux sur la rémunération des investissements, réduction des ressources budgétaires pour des politiques de redistribution, etc.

⁶ De manière additionnelle, les chercheurs ont introduit un indicateur d'« *illiberal government* » au sens politique du terme et par opposition à « gouvernement démocratique » ; cet indicateur est positivement corrélé au niveau des inégalités. En revanche, le poids des partis de gauche au Parlement n'est pas une variable significative.

⁷ L'analyse est ici limitée à seize « économies avancées » pour lesquelles l'information statistique est disponible.

⁸ L'OCDE ne réunissait à l'origine que ces pays, mais elle a plus récemment accepté d'autres adhésions. Ainsi le rapport couvre-t-il d'une part certains pays émergents (Corée, Mexique, Turquie), d'autres parts certains PECO (Hongrie, Pologne, République tchèque, Slovaquie)

ou informels. Pour l'essentiel, les inégalités se sont accrues entre, d'une part, les très hauts salaires et, d'autre part, les salaires moyens ou faibles.

- Les inégalités sont amplifiées lorsqu'on prend en compte les revenus du travail indépendant et, surtout, les revenus du patrimoine qui, comme les patrimoines eux-mêmes, sont répartis de manière beaucoup plus inégalitaire.
- Les prestations sociales et, plus encore, les services publics sont des moyens efficaces de réduction des inégalités de conditions de vie.

2.1. La diversité des évolutions nationales

Les comparaisons internationales de salaire soulèvent de considérables problèmes d'interprétation compte tenu de l'hétérogénéité des définitions et des sources statistiques. Nous utilisons les résultats fournis par quelques publications récentes en renvoyant à celles-ci pour les questions de méthode (Cotis, 2009 ; OCDE, 2008 ; Rémond, 2009). Pour simplifier, l'analyse est ici limitée aux Etats-Unis et aux trois principales économies de l'Union européenne : Allemagne, France, Royaume-Uni. Même sur un échantillon aussi réduit, les spécificités nationales sont significatives.

La part salariale

La Figure 1.9 (voir les graphiques en annexe) présente les évolutions de la part des salaires dans le PIB pour les quatre pays retenus⁹ (Cotis, 2009, p.39-41). Quelques constats robustes s'en dégagent.

- La réduction de la part salariale est manifeste relativement à son niveau au début des années 1970 c'est-à-dire aux dernières années de la période de croissance forte postérieure à la Seconde Guerre mondiale.
- L'effet de la réduction du poids des entrepreneurs individuels est massif en France et explique la diminution de l'écart entre les deux courbes.
- Au contraire, l'écart augmente au Royaume-Uni avec le développement du recours aux travailleurs pseudo indépendants (voir *infra*).
- Le pic de quelques années observé en France après le premier choc pétrolier est beaucoup moins marqué en Allemagne et très bref au Royaume-Uni, tandis qu'il n'apparaît pas aux Etats-Unis ; la différence est probablement liée aux conditions nationales de formation des salaires.

En résumé :

- la diminution de la part salariale depuis le début des années 1970 est un phénomène indiscutable, surtout si l'on corrige pour tenir compte des entrepreneurs individuels ;
- la baisse s'observe aussi pour le début des années 2000 dans les quatre pays que nous avons retenus, mais avec des intensités très différentes : elle est brutale en Allemagne, à peine marquée en France ;
- en revanche, entre la fin de la décennie 1970 et la fin de la décennie 1990 il est impossible de dégager des tendances communes.

⁹ Sur les graphiques, la courbe inférieure traduit les valeurs effectivement observées. La courbe supérieure est obtenue en attribuant le niveau de salaire moyen à l'ensemble des entrepreneurs individuels. Si l'on n'opère pas cette correction, l'augmentation du taux de salarisation entraîne mécaniquement l'accroissement de la part salariale.

Les inégalités de salaire

La seule information internationalement comparable porte sur la distribution des salariés par tranches de salaire. Elle ne dit rien sur un aspect essentiel : quelles sont les caractéristiques des emplois ou des personnes qui les occupent ? Sur ces points, il existe des études nationales, mais elles utilisent des sources et des méthodes qui interdisent des comparaisons quantitatives. Les indicateurs utilisés sont le plus souvent le 1^{er}, le 5^e et le 9^e décile (D1, D5 et D9)¹⁰.

Le Graphique 3 (voir en annexe) exploite les données produites par l'OCDE¹¹ (Rémond, 2009, p.12). Malgré l'imperfection de l'information, quelques tendances peuvent être dégagées avec prudence.

- Il existe un fort contraste dans l'évolution du rapport D9/D1 qui est l'écart maximum mesuré : il diminue en France alors qu'il augmente, depuis plus ou moins longtemps (toujours plus de quinze ans) dans les trois autres pays (Attention : l'échelle verticale est différente pour les Etats-Unis).
- Pour la France, la baisse de D9/D1 résulte exclusivement de celle de D5/D1 c'est-à-dire d'un écrasement de la moitié inférieure de la hiérarchie des salaires, tandis que D9/D5 (la moitié supérieure) est à peu près stable. On évoque souvent la politique du salaire minimum (SMIC) pour expliquer cette spécificité française.
- À l'inverse, en Allemagne, c'est l'augmentation de D5/D1 qui est devenue, depuis le milieu des années 1990, responsable de celle de D9/D1, donc l'élargissement des écarts en bas de la hiérarchie salariale (développement des *minijobs*, des « emplois à 1€ » et élargissement des secteurs non couverts par la négociation collective).
- Au Royaume-Uni, depuis la rupture de courbe en 1977, c'est l'élargissement des écarts dans la moitié supérieure (D9/D5) qui est à l'origine de la croissance de D9/D1, phénomène que l'on observe aussi, à un moindre degré aux Etats-Unis depuis le milieu des années 1980¹².

Pour les 11 pays membres qui fournissent des données comparables (seulement pour les emplois à plein temps), le rapport de l'OCDE souligne le creusement des inégalités salariales entre 1990 et 2005 : le ratio D9/D1 a augmenté de 10 % pour les hommes et 11 % pour les femmes, la majeure partie de l'augmentation intervenant après 1995. La source principale se situe dans la moitié supérieure (ratio D9/D5). La France échappe à cette tendance alors qu'elle est bien marquée en Allemagne, au Royaume-Uni et aux Etats-Unis.

La diversité des dynamiques nationales n'est donc pas incompatible avec l'existence de grandes tendances dominantes à l'échelle mondiale et, plus spécialement, au sein des

¹⁰ D1 : niveau en dessous duquel se trouvent les 10 % de salaires les plus faibles.

D5 ou médiane : niveau en dessous et au-dessus duquel se trouvent 50 % des salaires.

D9 : niveau au-dessus duquel se trouvent les 10% de salaires les plus élevés.

Ces indicateurs ont le grave inconvénient de ne pas permettre d'isoler l'évolution des très hauts et très bas salaires. L'argument technique est qu'il s'agit des tranches les plus mal connues dans les sources statistiques générales. Il est donc indispensable que soient menées en complément des études spécifiques sur les centiles extrêmes. Leur qualité est fort inégale selon les pays.

¹¹ Les grandeurs mesurées (brut ou net) et les champs sont différents selon les pays (voir notes en bas de graphique). Elles ne permettent pas de comparer les niveaux entre pays, mais seulement les tendances. De plus, elles ne couvrent que les salariés à temps complet ; le rôle du temps partiel dans l'amplification des inégalités est ignoré.

¹² Notons que ce phénomène s'observe alors qu'on ne tient pas compte ici de l'explosion des gains au sein du décile supérieur.

économies les plus développées. Ce sont ces tendances qui ont engendré les contradictions dont nous faisons l'hypothèse qu'elles sont la cause profonde de la crise actuelle.

1.3. Les contradictions entre accumulation, répartition et valorisation

La globalisation et la libéralisation des activités économiques, qui s'accélère depuis la fin des années 1980, engendrent une inflexion profonde du modèle de développement. La mobilité des capitaux s'intensifie à la recherche des placements les plus rentables. Les mouvements de délocalisation et d'externalisation des activités productives renforcent la mise en concurrence des salariés des différents pays, avec les pressions qui en résultent sur les salaires et l'emploi. La diminution, quasi générale à l'échelle mondiale, de la part salariale dans le revenu national pose le problème des débouchés face à des capacités de production croissantes. Chaque pays essaye de tirer son épingle du jeu en adoptant une stratégie de compétitivité internationale qui a pour conséquence d'accroître la pression sur les coûts salariaux et les dépenses publiques ; tous contribuent ainsi l'amplification du déséquilibre global.

Plusieurs mécanismes accroissent la fragilité du système.

- Des fractions croissantes du revenu salarial sont rendues dépendantes de la rentabilité du capital. C'est le cas pour les salariés avec les distributions d'actions ou de *stock options*, de bonus ou d'intéressement aux bénéficiaires. C'est aussi le cas pour les retraités avec la substitution des retraites par capitalisation aux retraites par répartition. Leur niveau est très sensible aux fluctuations cycliques.
- Pour pallier l'insuffisance du pouvoir d'achat des salariés, certains pays, par exemple les Etats-Unis, stimulent massivement leur endettement. Une solvabilité fictive est assurée par la bulle spéculative sur les actifs immobiliers¹³.

Même si l'on ne prend pas en compte ici les problèmes de l'environnement¹⁴, il apparaît que le modèle de développement issu de la décennie 1980 est à long terme insoutenable.

- Il peut l'être politiquement et socialement par l'amplification des phénomènes de pauvreté, de vulnérabilité des plus faibles et d'exclusion sociale. La violence des troubles sociaux qui éclatent ponctuellement dans différents pays, la montée des populismes extrémistes constituent des signaux qui ne doivent pas être négligés.
- Il l'est aussi au plan financier. La logique de maximisation de la rentabilité de capitaux hyper mobiles engendre une opacité et une volatilité avec le risque d'effets cumulatifs incontrôlables en cas de choc imprévu, comme nous en avons eu la démonstration récente. Seule l'intervention massive des Etats et des banques centrales, en violation des normes jusqu'alors sacralisées, a permis d'éviter l'effondrement.
- Finalement, c'est le socle économique qui est générateur d'insoutenabilité. Comme on le sait depuis deux siècles, la consommation des capitalistes et des rentiers ne peut, à elle seule, assurer un équilibre dynamique de long terme entre la croissance des capacités de production et celle de la demande solvable.

2. L'impact de la crise économique sur les marchés du travail

¹³ Processus qui est à l'origine de la crise des *subprimes*. Celle-ci a été non pas la cause, mais le déclencheur de la crise financière, puis économique.

¹⁴ Ils ont à long terme une importance fondamentale, mais ils n'ont pas joué un rôle significatif dans le déclenchement de la crise actuelle.

Logiquement, la chute du taux de croissance du PIB se répercute sur le niveau de l'emploi et du chômage (point 2.1). Cependant, en comparaison des récessions précédentes, l'impact immédiat semble avoir été considérablement amorti (point 2.2). Ceci implique que le pire reste à venir, surtout si l'amorce actuelle de reprise n'était que provisoire (point 2.3).

2.1. Les répercussions immédiates¹⁵

Le PIB de l'Union européenne (UE) baisse de 4,9 % entre les 2^e trimestres 2008 et 2009 ; celui des Etats-Unis (US) de 3,8 %. L'impact sur l'emploi global dans l'UE est visible dans la Figure 1a en annexe (Hijman, 2009b, p.1)¹⁶ : la diminution moyenne est de 1,9 % avec de fortes inégalités selon les pays comme le montre le Tableau 1¹⁷ (European Commission, 2009 ; Hijman, 2009b).

Tableau 1- Variations du PIB et de l'emploi (en %)		
entre les 2^e trimestres 2008 et 2009		
	PIB	Emploi
EU 27	-4,9	-1,9
Allemagne	-5,9	-0,1
Espagne	-4,2	-7,1
France	-2,8	-1,2
Italie	-6,0	-0,9
UK	-5,5	-2,0

Source : Hijman, 2009b, p.2

La répercussion sur le nombre des chômeurs apparaît dans la Figure 1b en annexe (Hijman, 2009a, p.1). Après une phase de stabilité, puis une forte diminution, le chômage repart brutalement à la hausse dès le 2^e trimestre 2008. Ici encore, les inégalités entre pays sont fortes. Par exemple, si l'on compare le niveau minimum qu'il avait atteint antérieurement et celui observé en mai 2009, le taux de chômage a augmenté de 0,6 point en Allemagne (de 7,1 à 7,7 %) et de 10,8 points en Espagne (de 7,9 à 18,7 %). Pour l'ensemble de l'UE, le taux de chômage est passé d'un minimum de 6,7 % en mars 2008 à 8,9 % en mai 2009 soit une hausse de 2,2 points. Il est de 9,2 % en septembre 2009.

Si ces chiffres donnent la mesure de la gravité du problème, ils attirent aussi l'attention sur le fait que, dans un premier temps, les variations de l'emploi et du chômage ont été sensiblement moins fortes que celles du PIB.

2.2. Les facteurs d'amortissement

Traditionnellement, il existe un décalage d'un ou deux trimestres entre les variations de la production et celles de l'emploi. Deux raisons principales l'expliquent.

¹⁵ Nous utilisons les données internationalement comparables les plus fiables au moment où nous écrivons. Elles portent sur le 2^e trimestre 2009. Il existe des données provisoires plus récentes, mais elles sont susceptibles de révisions non négligeables.

¹⁶ Dans la figure 1a : EA 16 = pays membres de la zone euro (European Area).

¹⁷ Sauf exceptions, nous nous limitons, pour réduire le volume des données, aux cinq principales économies de l'OCDE. Les données nationales détaillées sont accessibles dans les références citées. Voir aussi : European Commission, 2008 et OCDE, 2009.

- D'une part, les dispositions de la loi ou des conventions collectives, ainsi que les luttes sociales engendrent des délais pour réaliser les licenciements économiques souhaités par les entreprises, surtout s'ils sont collectifs.
- D'autre part, les entreprises ont fait l'expérience, lors des reprises économiques antérieures, qu'elles avaient des difficultés à retrouver la main-d'œuvre qualifiée qu'elles avaient licenciée pendant la récession précédente. Elles ont donc tendance à conserver aussi longtemps que possible les travailleurs dont les qualifications leur sont nécessaires.

À ces facteurs classiques s'ajoutent au cours de la présente récession trois facteurs qui jouent un rôle exceptionnel.

- Le premier facteur est relatif à la **durée du travail**. Dans de nombreux pays européens, un consensus tripartite s'est réalisé pour recourir massivement au chômage partiel, avec une large prise en charge de son financement par l'Etat (Eurofound, 2009b ; Glassner, Galgoczi, 2009 ; Haipeter, Lehdorff, 2009 ; Hurley, Finn, 2009). Entre les 2^e trimestres 2008 et 2009, la durée hebdomadaire du travail pour les salariés à plein temps a diminué de 41,0 à 40,3 heures, alors qu'elle avait eu tendance à augmenter légèrement au cours des deux années précédentes. L'effet est particulièrement marqué dans certains pays (Tableau 2) et contribue, en particulier, à expliquer les variations surprenantes de l'emploi et du chômage en Allemagne¹⁸.

	2 ^e T 2008	2 ^e T 2009	Variation
EU 27	41,0	40,3	-0,7
Allemagne	42,1	40,8	-1,3
Espagne	41,2	40,6	-0,6
France	39,1	38,3	-0,8
Italie	40,5	39,9	-0,6
UK	41,2	40,8	-0,4

Source : Hijman, 2009b, p.5.

De manière complémentaire, un effet d'amortisseur sur l'emploi a été joué par la croissance du pourcentage de salariés à temps partiel qui est passé de 18,3 à 18,8 %, soit une augmentation de 0,5 point, alors que ce pourcentage était resté stable au cours des deux années précédentes.

- Un second facteur explicatif de la résistance de l'emploi tient aux premiers effets des **plans de relance** massifs par la dépense publique qu'ont adopté de nombreux pays à la fin 2008 ou au tout début de 2009 (OCDE, 2009 ; Watt, Nikolova, 2009). Même si les syndicats ont souvent jugé ces plans insuffisants, ils ont évité l'effondrement de l'emploi dans les industries les plus en difficulté, comme l'automobile, ainsi que dans le bâtiment.
- Le troisième facteur explicatif réside dans l'évolution des **salaires**. Dans de nombreux pays européens, les salaires sont généralement négociés selon une périodicité de deux ou trois ans. Or, jusqu'à la fin du premier semestre 2008, les négociations se sont déroulées dans un contexte où l'ampleur de la

¹⁸ Au 2^e trimestre 2009, on compte 1,4 million de salariés en chômage partiel en Allemagne.

récession n'était pas imaginée et alors que l'inflation était assez forte. Les syndicats ont souvent obtenu des augmentations relativement élevées des salaires nominaux. Avec la disparition de l'inflation en 2009, les salariés, lorsqu'ils ont conservé un emploi sans chômage partiel, ont bénéficié d'une augmentation de pouvoir d'achat qui a contribué à la bonne tenue des dépenses de consommation et donc atténué le recul du PIB par un effet keynésien classique.

Si ces éléments contribuent à expliquer que l'impact immédiat de la crise économique sur l'emploi et le chômage ait été moins brutal que ce que l'on pouvait craindre, ils engendrent aussi des facteurs de pessimisme pour l'avenir.

2.3. Une double menace

Dans l'état actuel de nos informations, il apparaît que les éléments de relance, qui sont apparus au cours des derniers mois, ont peu de chances d'avoir un caractère durable. Dès lors, les évolutions négatives sur l'emploi devraient s'amplifier avec l'épuisement progressif des mécanismes d'amortissement qui ont joué jusqu'alors.

Plusieurs facteurs conduisent à mettre en doute le caractère durable de la relance actuellement observée.

- Les plans de relance adoptés par les Etats sont concentrés sur l'année 2009. Leurs effets vont s'éteindre progressivement, sauf si de nouveaux programmes étaient lancés, ce qui est peu probable compte tenu des inquiétudes sur le caractère soutenable des déficits publics. Plus largement, le gonflement de la dette publique fait prévoir des politiques budgétaires restrictives.
- Une partie de la relance est due à un effet mécanique de reconstitution de niveaux normaux des stocks après le massif déstockage qui a précédé. Cet effet ne jouera plus dans l'avenir.
- Depuis fin 2008, les négociations collectives se déroulent sur la base d'exigences patronales de gel, voire de réduction des salaires. Le rapport des forces rend la position syndicale difficile et les « négociations de concessions » semblent se multiplier au niveau des entreprises.
- L'incertitude sur l'emploi et sur l'avenir des retraites stimule l'épargne de précaution chez les salariés, réduisant d'autant leur niveau de dépenses de consommation.

À ces éléments de pessimisme sur l'évolution du PIB s'ajoute, en matière d'emploi et de chômage, la contrepartie du jeu des amortisseurs qui ont exercé, dans une première phase, un rôle bénéfique. Il est peu probable, s'il n'y a pas de perspective de reprise forte et durable, que les entreprises continuent à retarder l'ajustement de leurs effectifs. Il est peu probable que le recours massif au chômage partiel puisse être pérennisé du fait de son coût élevé. Les contraintes de compétitivité vont remettre au premier rang les exigences d'accroissement de la productivité du travail.

Il n'est donc pas surprenant que, même avec des hypothèses plutôt optimistes sur la croissance du PIB, les prévisions tablent aujourd'hui sur une augmentation sensible du chômage en 2010 et, peut-être, en 2011. Par exemple, le FMI¹⁹ prévoit, pour la zone euro, un taux de chômage proche de 10 % à la fin de 2009 et de 12 % en 2011 : l'OCDE prévoit pour la fin de 2010 des taux de 9,9 % pour l'ensemble de l'OCDE, de 10,1 % pour les Etats-Unis et de 10,6 pour la zone euro.

¹⁹ Fonds monétaire international.

* * *

Par son caractère imprévu et son ampleur exceptionnelle, la crise économique a soulevé un double défi pour les acteurs politiques, économiques et sociaux. Ils ont dû imaginer dans l'urgence des dispositifs permettant d'éviter l'effondrement du système financier, le jeu des enchaînements cumulatifs dans la sphère productive et l'amplification de coûts sociaux politiquement insupportables. En même temps, ils devaient amorcer une réflexion sur les causes structurelles de la crise et sur la nature des réformes qui pourraient recréer les conditions d'une croissance soutenable (Cohen *et alii*, 2009). Nous examinerons pour terminer les conditions dans lesquelles les systèmes nationaux de relations professionnelles ont répondu à ce double défi.

3. Les réactions des systèmes de relations professionnelles

La crise constitue un test de la capacité de réaction des systèmes nationaux de relations professionnelles ; elle permet aussi de mesurer les rapports de forces qui déterminent la nature des conflits et des compromis observés. Compte tenu de l'extrême variété des configurations nationales, il est nécessaire de restreindre le champ de l'analyse. Nous le limiterons aux pays d'Europe occidentale (Freyssinet, 2009)²⁰. Ils présentent l'intérêt de partager une histoire et des institutions qui pouvaient laisser attendre un certain degré d'homogénéité de leur mode de gestion de la crise (point 3.1). Cependant, des différences importantes apparaissent entre eux et elles ne sont pas seulement explicables par leurs trajectoires antérieures (point 3.2). La question se pose enfin de savoir si la variété initiale des réactions nationales n'a pas tendance à s'effacer dans la durée lorsque les modalités de la crise tendent à se rapprocher dans les différents pays qui sont étudiés ici (point 3.3).

3.1. Des éléments de contexte communs

En 2008, face à la crise économique qui éclate, la majorité des pays d'Europe occidentale partagent deux éléments de référence communs.

- À l'occasion de la récession du début des années 1990, beaucoup d'entre eux ont expérimenté la stratégie des pactes sociaux.
- Depuis 2007, dans un contexte de taux de chômage historiquement bas, les Etats membres de l'Union européenne et les acteurs sociaux européens se sont ralliés à une stratégie commune de flexicurité.

a) Les pactes sociaux

Les pactes sociaux se sont multipliés dans les pays d'Europe occidentale pendant la décennie 1990 (Natali, Pochet, 2009). Les conditions historiques de la période expliquent leur contenu spécifique. La conjonction d'un ralentissement économique mondial et des politiques restrictives mises en œuvre après le traité de Maastricht par les pays qui voulaient satisfaire les critères d'accès à l'euro a fait que les économies de l'Union européenne ont connu leur plus sévère récession depuis la crise des années 1930. Pendant cinq années consécutives, de

²⁰ On trouvera une approche plus large dans ILO, 2009a et Richly, 2009. L'état des relations industrielles au moment de l'éclatement de la crise est analysé pour les pays européens dans Eurofound, 2009a et, au niveau de l'Union européenne dans Degryse, 2009. Sur la diversité des stratégies des acteurs sociaux nationaux, voir IRES, 2009.

1993 à 1997, le taux de chômage moyen des pays de l'Union (alors à 15 membres) dépasse 10 %. Pour faire face à la situation de l'emploi, presque tous les pays, à l'exception notable de la France et du Royaume-Uni, tentent des expériences de pacte social. Les modalités sont diverses. Dans certains pays, il existe un accord national tripartite explicite ; dans d'autres, il y a d'abord un accord bilatéral entre patronat et syndicats, suivi d'une négociation entre ces derniers et le gouvernement. Dans certains pays sont signés des accords pluriannuels globaux, régulièrement renouvelés ; dans d'autres pays, on observe une alternance d'échecs et de compromis plus ou moins larges.

Ces pactes sont toujours présentés comme des échanges de concessions réciproques commandés par des objectifs de préservation et de création d'emplois compte tenu des contraintes de compétitivité internationale. Le point essentiel est le caractère multidimensionnel de ces accords qui s'oppose au caractère généralement spécialisé des politiques publiques et des accords collectifs traditionnels. C'est une condition pour assurer l'acceptabilité et la légitimité de l'accord : la diversité du champ élargit l'espace des compromis possibles dans ce jeu de concessions réciproques. Bien entendu, ce principe ne garantit en rien l'équilibre des concessions et avantages respectifs, souvent difficiles à quantifier. Ainsi s'explique la diversité des enseignements qu'en ont tiré les syndicats : s'agit-il d'une simple procédure de légitimation des concessions qui sont imposées aux salariés ou sommes nous en présence d'une nouvelle logique d'accords « gagnants-gagnants » dans laquelle l'« *adversarial bargaining* » laisserait la place aux « *partnership agreements* » ?

b) La stratégie européenne de flexicurité

Après l'installation de la Commission Barroso (2004), une inflexion de plus en plus ouvertement libérale est donnée à la politique économique et sociale de l'Union européenne. Elle se traduit en particulier par des préconisations de réformes structurelles du marché du travail et de « modernisation » du droit du travail qui soulèvent de vives réactions syndicales. En 2007, dans un contexte de réduction généralisée des taux de chômage et de croissance des besoins de mobilité professionnelle, la Commission propose une stratégie de flexicurité qu'elle présente comme le moyen d'obtenir « *des emplois plus nombreux et de meilleure qualité* ». Les propositions sont organisées en quatre chapitres : souplesse et sécurisation des contrats de travail, apprentissage tout au long de la vie, politiques actives du marché du travail et modernisation des systèmes de sécurité sociale. Quant à la mise en œuvre, la Commission accorde un rôle essentiel au dialogue social qui devrait conduire, dans chaque pays membre, à l'adoption d'une « stratégie nationale de flexicurité intégrée ».

Après des débats animés, la Confédération européenne des syndicats (CES-ETUC) a accepté de se situer dans une perspective de flexicurité en considérant que cet objectif s'opposait à celui de la pure flexibilité qui menaçait de s'imposer. Elle a cosigné, en octobre 2007, avec l'ensemble des organisations patronales, une analyse commune des marchés du travail européens qui confirme cette position : « *Applied in the right way, the flexicurity approach can create a win-win situation and be equally beneficial for employers and employees*²¹ ».

La Commission avait obtenu fin 2007 l'appui du Conseil Européen. Le 8 juin 2009, le Conseil a considéré que « *la mise en œuvre de la flexicurité se justifie encore plus dans un contexte économique difficile* ».

* * *

²¹ « *Correctement mise en œuvre, l'approche de la flexicurité peut créer une situation gagnant-gagnant qui bénéficie également aux employeurs et aux salariés* » (ETUC/CES, BUSINESSSEUROPE, CEEP, UEAPME, 2007, p.53).

Les acteurs sociaux des différents pays d'Europe occidentale ont d'une part, en mémoire l'expérience des pactes sociaux et ils doivent presque tous, d'autre part, situer leur action en référence à la stratégie de flexibilité adoptée par l'UE en 2007 et confirmée en 2009. Ils sont donc confrontés à des questions communes :

- faut-il poursuivre ou relancer les stratégies de pactes sociaux ?
- faut-il réorienter les politiques de flexicurité qui avaient été adoptées avant la crise ?

3.2. Trois modèles de gestion de la crise

En acceptant les simplifications qu'exige toute démarche typologique, il est possible de distinguer trois formes principales d'organisation des rapports entre l'Etat et les acteurs sociaux face à l'éclatement de la crise économique depuis l'été 2008.

- Dans certains pays dotés de fortes traditions tripartites, les institutions ont, au moins dans un premier temps, bien joué leur rôle et permis de définir des compromis équilibrés.
- D'autres pays, qui traditionnellement combinent, avec une force et une pondération variables, la concertation tripartite et la négociation intersectorielle (ou interprofessionnelle), ont activement mobilisé ces ressources pour faire face à la crise.
- Enfin, la crise a plutôt gonflé les rangs des pays qui n'ont pas ou n'ont plus recours à une concertation tripartite officielle impliquant un degré minimum d'engagement de la part des participants.

a) Un tripartisme institutionnalisé

Certains pays d'Europe occidentale disposent d'institutions tripartites permanentes qui créent un cadre général dans lequel d'une part, s'établissent des concertations ou des accords explicites entre le gouvernement et les acteurs sociaux, d'autre part, se fixent des orientations ou des normes pour les négociations collectives. Il est intéressant de comparer les cas de trois pays qui ont une longue expérience du tripartisme institutionnalisé : la Belgique et les Pays-Bas l'ont mis en place au lendemain de la seconde guerre mondiale, l'Irlande s'y est ralliée plus tardivement, mais sous une forme plus ambitieuse. La question est de savoir dans quelle mesure des institutions, qui ont été construites pour engendrer des compromis de long terme impliquant un processus prolongé de concertation, sont capables de faire face à des chocs brutaux et imprévus qui exigent des réactions rapides.

Dans les trois cas, la réponse a été initialement positive. Des accords ont été trouvés pour gérer les conséquences de la crise en matière d'emploi et de salaire. Cependant, au cours de l'année 2009, des désaccords profonds sont apparus. Les institutions tripartites ont été soumises à des tensions croissantes qui pourraient mettre en danger leur capacité de régulation, voire leur existence, si une sortie de crise ne se dessinait pas rapidement. Tel semble être le cas aujourd'hui pour l'Irlande qui présentait la forme la plus avancée de pacte tripartite.

b) La combinaison flexible des relations bipartites et tripartites

Plusieurs pays européens ont défini un partage des tâches évolutif entre, d'une part, la négociation d'accords collectifs intersectoriels²² et, d'autre part, la concertation avec les

²² Les accords intersectoriels (ou interprofessionnels) couvrent l'ensemble des branches d'activité représentées par les organisations patronales qui les signent, généralement les entreprises du secteur marchand, souvent à

pouvoirs publics, parfois consacrée par la signature de textes communs. Souvent, la phase bipartite, lorsqu'elle réussit, alimente ensuite un dialogue des partenaires sociaux avec l'Etat. Ce modèle est notamment mis en œuvre dans les pays latins ; il s'est révélé d'une efficacité inégale dans le contexte actuel.

En France, la crise a coïncidé avec une forte activité de la négociation interprofessionnelle dont les résultats ont été repris, lorsque c'était nécessaire, par des textes législatifs. Ceci n'implique évidemment pas l'absence de conflits, mais seulement la volonté commune de trouver des compromis partiels. L'évolution a été de même nature en Espagne jusqu'à ce que le durcissement des positions patronales, en juillet 2009, n'interrompe un processus qui vient d'être relancé. En Italie et au Portugal, la situation est caractérisée par le fait que la principale organisation syndicale (la CGIL en Italie, la CGTP au Portugal) a rejeté les accords récents, ce qui donne au tripartisme un caractère déséquilibré.

La diversité des trajectoires nationales est donc grande, cependant il faut en souligner une caractéristique commune : que ces processus combinant bipartisme et tripartisme aient abouti à des compromis ou à des échecs, les acteurs affirment qu'ils y demeurent attachés et entendent rejeter sur d'autres la responsabilité d'une éventuelle rupture du dialogue social.

c) Un tripartisme pragmatique et occasionnel

Certains pays d'Europe occidentale, comme le Royaume-Uni, ont de longue date exclu l'existence d'instances officielles de dialogue tripartite ou la négociation d'accords tripartites explicites. D'autres pays, comme l'Allemagne, y ont renoncé plus récemment après des expériences malheureuses. Ceci ne signifie pas que le dialogue tripartite n'existe pas, mais seulement qu'il ne se déroule pas de manière régulière dans le cadre d'institutions pérennes. En fonction de la nature des problèmes à traiter, ainsi que du contexte économique, social et politique, les trois parties choisissent les modalités d'une concertation qui conserve, dans une large mesure, un caractère informel, ce qui n'exclut pas qu'elle soit efficace.

Dans les deux pays que nous avons cités, coexistent d'une part, une négociation collective décentralisée sans intervention de l'Etat et, d'autre part, la simple consultation des organisations patronales et syndicales par le gouvernement sur les mesures qu'il projette. La crise économique n'a pas eu pour conséquence la mise en place de relations plus institutionnalisées. C'est plutôt la tendance inverse que l'on observe en Europe occidentale. Elle est souvent le résultat d'une option patronale pour la décentralisation des négociations. Elle est parfois accentuée par l'arrivée de gouvernements de droite ou de centre-droit attachés aux principes du libéralisme économique.

3.3. Des inflexions convergentes ?

La brièveté de la période d'observation et la diversité des situations nationales interdisent de tirer dès maintenant des enseignements généraux sur la nature et l'efficacité des réponses apportées par les systèmes nationaux de relations professionnelles face une situation de crise. Cependant, il semble qu'une inflexion apparaisse pour l'ensemble des pays d'Europe occidentale au courant de l'année 2009.

- La brutalité du choc subi pendant l'été 2008 et la perception d'un risque immédiat d'effondrement du système financier, puis économique, créent d'abord les bases d'un consensus entre les trois parties sur quelques objectifs clés : sauver le système financier ; assurer le financement public de plans de

l'exception de l'agriculture. Une procédure d'extension décidée par l'Etat ou une transcription dans la loi peut, dans certains pays, généraliser leur champ d'application.

relance, notamment dans le domaine des infrastructures et du soutien aux industries les plus menacées ; amortir les coûts sociaux en limitant le nombre des licenciements (modulation de la durée du travail et temps partiel) ; accepter à cette fin un accroissement temporaire des déficits publics.

- Certes le patronat et les syndicats n'ont pas les mêmes priorités. Le premier privilégie les aides aux entreprises et les seconds le soutien du pouvoir d'achat des salariés. Mais, le volume des budgets de relance est généralement suffisant pour donner des satisfactions aux deux parties, d'autant plus facilement que certaines mesures répondent à des demandes conjointes, par exemple, le financement public de dépenses d'infrastructure ou de l'indemnisation du chômage partiel.
- Dans certains pays, cependant, on enregistre des critiques adressées conjointement au gouvernement par les organisations syndicales et patronales. Il s'agit principalement des cas où le gouvernement a annoncé des mesures importantes sans les consulter ou encore de conjonctures où les deux parties estiment insuffisante l'action des pouvoirs publics.

Lorsque s'opère la prise de conscience que la crise risque d'être longue ou que la reprise risque d'être lente et fragile, les diagnostics et les stratégies des acteurs tendent progressivement à diverger.

- Le patronat met de plus en plus en avant les impératifs de compétitivité internationale. Ceux-ci exigent, à ses yeux, une pression rigoureuse sur les coûts salariaux et une accélération des réformes visant à la flexibilité du marché du travail.
- Les gouvernements mesurent le risque de déficits budgétaires insoutenables. Ils annoncent des programmes d'économies qui touchent l'emploi et les salaires du secteur public, l'ensemble des prestations sociales, notamment les pensions de retraite, ainsi que les ressources des services publics.
- Dès lors, les syndicats dénoncent avec une force croissante l'injuste répartition des sacrifices engendrés par la crise (CES, 2009 ; ITUC, 2009). On entend de plus en plus le slogan : « ceux qui ont provoqué la crise doivent en payer les conséquences et non les salariés qui n'y ont aucune responsabilité ». Aux arguments de justice sociale s'ajoutent des arguments d'efficacité économique. Les syndicats estiment que les politiques de compétitivité, menées parallèlement dans les différents pays, conduisent à des réductions généralisées de pouvoir d'achat qui aggravent les déficits de demande solvable donc empêchent la reprise.

* * *

Notre hypothèse est qu'entre l'automne 2008 et l'automne 2009, la tendance dominante s'est déplacée de la première vers la seconde situation, réduisant ainsi les possibilités de compromis entre les trois parties en présence. L'évolution future sera étroitement dépendante des choix de politique économique qu'adopteront les gouvernements face à l'évolution incertaine de la conjoncture économique.

- S'ils considèrent que la crise actuelle révèle des déséquilibres structurels et que ceux-ci exigent de leur part une action concertée pour créer les conditions d'une croissance soutenable et durable, ils opteront pour des stratégies

coopératives impliquant à la fois un soutien sélectif de l'investissement matériel et humain et une réduction des inégalités dans la satisfaction des besoins individuels et collectifs (ILO, 2009b et 2009c). Ils créeront alors, à moyen et long terme, les conditions d'un débat tripartite où toutes les parties peuvent trouver des avantages, comme elles en ont trouvé à court terme dans les plans de relance adoptés fin 2008 – début 2009.

- Si la « petite reprise » actuelle fait supposer le problème résolu, alors les logiques nationales de compétitivité reprendront le dessus. Avec un patronat soucieux de restaurer les marges de profit et des gouvernements donnant la priorité à la réduction des déficits publics, les affrontements sur les coûts salariaux, la flexibilité du marché du travail et la protection sociale, qui se durcissent en cette fin d'année 2009, donneront le premier rôle, selon les rapports de force locaux, aux conflits sociaux et aux négociations de concessions.

Références bibliographiques

CES (Confédération européenne des syndicats), 2009, *Vers un nouveau deal social en Europe*, Bruxelles.

Cohen D. (président), Jolly C., Passet O., Wisnia-Weill V. (rapporteurs), 2009, *Sortie de crise. Vers l'émergence de nouveaux modèles de croissance ?*, Paris, Centre d'analyse stratégique.

Cotis J.-Ph., 2009, *Partage de la valeur ajoutée, partage des profits et écarts de rémunération en France*, Rapport au Président de la République, Paris, INSEE, 13 mai 2009.

Degryse C. (dir.), 2009, *Bilan social de l'Union européenne 2008*, Bruxelles, Institut syndical européen – Observatoire social européen.

ETUC/CES, BUSINESSEUROPE, CEEP, UEAPME, 2007, *Key challenges facing European labour markets: a joint analysis of European social partners*, Brussels, October.

Eurofound (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions), 2009a, *Industrial relations developments in Europe 2008*, Luxembourg.

Eurofound, 2009b, *Tackling the recession : Employment-related public initiatives in the EU Member States and Norway*, EF/09/47/EN, Dublin.

European Commission, 2008, *Employment in Europe 2008*, Brussels, DG for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.

European Commission, 2009, « EU employment situation and social outlook », *Monthly monitor*, November.

Freyssinet J., 2009, *Les réponses tripartites à la crise dans les principaux pays d'Europe occidentale*, ILO, *Negotiating the crisis : Forum on social dialogue and industrial relations*, Turin, 25-27 novembre 2009.

Glassner V., Galgoczi B., 2009, *Plant-level responses to the economic crisis in Europe*, ETUI WP n° 1.

Haipeter T., Lehndorff S., 2009, *Collective bargaining on employment*, Geneva, International Labour Office, Industrial and Employment Relations Department, WP 3.

Hijman R., 2009a, « Sharp increase in unemployment in the EU », Eurostat, *Statistics in focus*, Population and social conditions, 53/2009.

- Hijman R., 2009b, « The impact of the crisis on employment », Eurostat, *Statistics in focus*, Population and social conditions, 79/2009.
- Hurley J., Finn M., 2009, *Europe in recession : Employment initiatives at company and Member State level*, Eurofound, EF/09/20/EN.
- ILO (International Labour Organization), 2008, *World of Work Report 2008. Income Inequalities in an Age of Financial Globalization*, Geneva
- ILO, 2009a, *The financial and economic crisis : A Decent Work response*, High-level Tripartite Meeting on the Current Global Financial and Economic Crisis, Geneva, 23 March.
- ILO, 2009b, *Tackling the Global Job Crisis. Recovery through Decent Work Policies*, Report of the Director-General, International Labour Conference, 98th Session, Geneva.
- ILO, 2009c, *Recovering from the crisis: A Global Jobs Pact*, International Labour Conference, Geneva, 19 June.
- IRES, 2009, « Les acteurs sociaux face à la crise », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 121.
- ITUC-CSI-IGB, TUAC, Global Unions, 2009, *Déclaration syndicale internationale de Londres* (Sommet du G20 de Londres), Londres, avril.
- Natali D., Pochet Ph., 2009, « The Evolution of Social Pacts in the EMU Era: What Type of Institutionalization », *European Journal of Industrial Relations*, n° 2, p.147-166.
- OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques), 2008, *Croissance et inégalités. Distribution des revenus et pauvreté dans les pays de l'OCDE*, Paris.
- OCDE, 2009, *Perspectives de l'emploi de l'OCDE. Faire face à la crise de l'emploi*, Paris.
- Rémond A., 2009, *Ecarts de salaires et de rémunérations : quelles évolutions ?*, Paris, Groupe Alpha, Document de travail.
- Richly L., 2009, *Social dialogue in times of crisis : Finding better solutions*, Geneva, ILO, WP 1.
- Watt A., Nikolova M., 2009, *A quantum of solace? An assessment of fiscal stimulus packages by EU Member States in response to the economic crisis*, European Trade Union Institute, WP 2009.05.