

## Le modèle social Européen

Le dialogue social des pays européens est une des caractéristiques du modèle social européen, c'est-à-dire pratiqué par la majorité des pays européens.

Le modèle social européen présente plusieurs traits, traits qui l'identifient et le différencient des autres pays dans le monde. Ce sont :

**Les droits sociaux fondamentaux**, y compris la liberté d'association, le droit de grève, la protection contre le licenciement abusif, les conditions de travail équitables, l'égalité et la non-discrimination ;

**La protection sociale**, assurée par des systèmes universels très développés et des mesures de redistribution de la richesse telles que le revenu minimum ou la taxation progressive ;

**Le dialogue social**, à savoir le droit de conclure des conventions collectives, le droit à la représentation des travailleurs et à la consultation, et les comités d'entreprise nationaux et européens ;

**La réglementation sociale et la réglementation du travail** couvrant, par exemple, la santé et la sécurité, les plafonds en matière d'heures de travail, les vacances, la protection du travail et l'égalité des chances ;

**La responsabilité de l'Etat** en matière de **plein emploi**, de prestation de **services d'intérêt général**, et de cohésion sociale et économique.

**Enfin, ce sont des valeurs** : droits de l'homme, actions contre les inégalités, comme celle entre les hommes et les femmes ou la distribution des revenus, lutte contre la corruption, bref un capital social supérieur à celui des autres pays dans le monde.

Ces traits communs sont toutefois partagés dans des conditions différentes selon les pays. Le modèle social européen est de fait partagé entre plusieurs modèles.

## **Le dialogue social Européen : convergences**

Une approche en vision panoramique dégage un constat de convergences des pays européens, entre eux. Ces convergences tendent à qualifier un modèle de dialogue social auquel les responsables européens et l'opinion se réfèrent.

Les acteurs sociaux, patronats et syndicats sont des organisations généralement puissantes, bien organisées, représentatives dans la plupart des pays. Elles jouent un rôle essentiel dans l'animation de la régulation socio-économique de leur pays.

La négociation collective directe entre les acteurs est en général largement utilisée, notamment pour une majorité de pays dans le cadre des branches professionnelles.

La concertation des interlocuteurs sociaux avec les autorités de l'Etat y est fréquente et les gouvernements sont soucieux de l'avis des acteurs sociaux et reconnaissent leur place dans le fonctionnement du pays.

De nombreuses institutions publiques interviennent dans les différents domaines du social avec l'implication des acteurs.

Les entreprises prennent en compte les directives négociées ou légales.

Les salariés font confiance à leurs organisations comme les employeurs aux leurs. Les taux d'adhésion sont souvent élevés.

Dans une majorité de pays, les acteurs sont d'accord pour utiliser les règles du jeu existantes et ne les modifier que d'un commun accord.

Dans les entreprises, les salariés bénéficient de droits à l'information et à la consultation sur la marche de l'entreprise droits exercés par des institutions qui les représentent

Les gouvernements interviennent régulièrement sur les questions sociales et entretiennent des garanties sociales nombreuses et de haut niveau, caractéristiques de ce que l'on nomme « Etat Providence » pour les pays européens.

Les pays européens ont suivi pour beaucoup un parcours historique identique. La construction difficile des démocraties, la concurrence droite-gauche, les dégâts des guerres, la reconstruction et les années fastes de l'après Deuxième guerre mondiale, la secousse sociale et culturelle des années 68-72, la crise, les déficits et l'émergence des chômage de masse, sont des moments historiques communs qui aident à la construction d'une identité européenne en même temps que cette simultanéité illustre des traits communs préexistants à la construction de l'Union européenne.

Si l'on ajoute à cette histoire partagée, à ces règles et au rôle des acteurs et de l'Etat, le contenu des garanties sociales comme la durée du travail, la protection sociale, les écarts salariaux, etc. le différentiel entre la majorité des pays européens et les autres pays occidentaux est important. Le socle social européen est unique face au monde extérieur tant pour ses contenus que pour ses droits et ses modes de fonctionnement.

## **Les modèles Européens de dialogue social**

Telles sont les grandes convergences qui rapprochent les pays européens. Mais, si après ce grand angle, on prend un zoom pour apprécier comment chaque pays dispose de ces grands caractères communs, on s'aperçoit alors que de multiples différences atténuent le caractère unitaire du modèle social européen. Ces différences, par leur regroupement font apparaître plusieurs sous ensembles à l'intérieur de l'ensemble européen. Pays scandinaves, pays germaniques et Benelux, pays de l'Europe du Sud, pays anglo-saxons, nouveaux Etats membres de l'Europe centrale et orientale forment des sous ensembles qui apportent des variations sensibles au modèle européen.

### **L'histoire**

Dans les pays du Nord, les organisations patronales et syndicales ont décidé avant la seconde moitié du 20<sup>ème</sup> siècle de devenir des partenaires sociaux et donc de privilégier la négociation collective. Avant la Deuxième Guerre, ils se reconnaissent, acceptent leurs

responsabilités réciproques. L'histoire sociale est illustrée par des conflits, mais en général, ils ne dégénèrent pas en affrontements généralisés. L'orientation réformatrice prise au début du siècle, le choix par le mouvement ouvrier du changement par la victoire électorale, l'alliance avec des partis sociaux démocrates évitent aux syndicats la tentation révolutionnaire. Patrons et syndicats peuvent négocier sachant que l'autre ne veut pas sa disparition. En somme, l'histoire sociale (à l'exception de l'Allemagne et l'Autriche qui vont connaître le drame du nazisme) évite le plus possible la violence et la construction des règles sociales se réalise dès le début du siècle.

Au contraire, les pays du Sud connaissent une histoire où les luttes sociales finissent souvent par des affrontements où les syndicats comptent des morts, des blessés, des emprisonnements. La violence de cette histoire ne s'apaise qu'après la flambée de la fin des années soixante. Le temps pris à fabriquer des règles sociales et mis par les partenaires pour s'accepter et à accepter ces règles les conduit à avoir plus de trente ans d'écart avec les pays du Nord dans l'apprentissage des relations sociales et la mise en œuvre de systèmes de régulation sociale modernes.

La Grande-Bretagne est singulière. Le volontarisme voulu par les partenaires les conduit à accepter la négociation dès le début du siècle. Mais la multiplication de la négociation n'évite pas celle des grèves. Les organisations patronales et syndicales ne deviennent pas des partenaires sociaux et les conflits se multiplient dans les années cinquante et soixante. L'absence de construction de règles du jeu social pousse l'Etat à intervenir pour parvenir à une régulation sociale maîtrisée. Mais sans succès. La victoire de Margaret Thatcher va conduire au recul des syndicats et à l'émergence d'un système de dialogue social centré sur l'entreprise.

Les pays de l'Europe centrale et orientale ont une histoire différente : une industrialisation tardive, des systèmes politiques conservateurs, puis la chute de plomb économique, sociale et politique constituent un handicap majeur à la construction d'un système de régulation sociale moderne et démocratique. L'échec du communisme ouvre la voie à une nouvelle forme de relations sociales, mais la faiblesse des acteurs sociaux et politiques et les difficultés économiques vont pénaliser le développement économique et social.

### **Le patronat**

Dans les pays du Nord, les organisations patronales se sont construites sur l'acceptation de la discipline des chefs d'entreprise adhérents dans la mise en œuvre de leur stratégie sociale : capacité à négocier et capacité à résister (caisse de grève) en cas de conflit. Leur unité est affirmée, leurs moyens matériels importants, leur lobbying auprès des institutions de la société entreprenant et accepté.

Au contraire, les pays du Sud ont un patronat plus divisé, une discipline des chefs d'entreprise plus lâche. La stratégie de partenariat social acceptée tardivement, au début des années soixante-dix, est parfois contestée par une part des adhérents, et subit des va et viens. Entre l'Etat et les syndicats, il arrive que le patronat hésite, préfère et opportunisme s'appuie sur un gouvernement conservateur pour échapper à la logique contractuelle.

Les patrons britanniques n'ont ni philosophie sociale, ni modèle d'organisation interne, ni modèle de régulation sociale. Ce sont les rapports de force du court terme qui imposent telle ou telle attitude, qui conduisent à négocier ou non. Ce sont les demandes des entreprises qui orientent l'activité des organisations patronales. Le patronat britannique ne se veut pas partenaire social. Il lui arrive de rencontrer occasionnellement les responsables syndicaux ; c'est pour discuter, non pour négocier. L'organisation patronale principale est un organisme de services aux entreprises et de lobbying tout azimut. Elle n'a plus d'adhérents, mais des clients. Il n'y a pas de structuration claire du monde patronal britannique.

Les PECO vont être handicapés à l'ouverture démocratique par l'inexistence d'entreprises privées et l'absence d'un patronat représentant ces dernières. L'émergence d'un secteur privé ne conduira pas pour autant à une organisation patronale solide.

### **Les syndicats**

Les syndicats du Nord sont comme leur « partenaire adverse » : puissants, unifiés, disciplinés. Ils ont opté avant la Deuxième Guerre en faveur d'un syndicalisme réformiste, qui négocie des acquis sociaux et qui doit être une organisation de masse et non un mouvement élitiste pour avoir une capacité d'influence et de négociation.

Les syndicats du Sud sont moins puissants, recueillent moins d'adhérents, ont une base moins disciplinée et sont divisés. Souvent dominé par un syndicat communiste, le syndicalisme des pays méridionaux a été un syndicalisme plus militant, plus contestataire, plus radical. La construction d'un système contractuel n'a pas été sa priorité parce que longtemps tourné vers l'Etat dans l'attente de solutions politiques. Le syndicalisme espagnol et italien et une partie du syndicalisme français se sont affranchis de cette culture et depuis la fin des années 70 participent à des relations sociales normalisées.

Le syndicalisme britannique a été puissant, si puissant qu'il a fini par faciliter, par ses excès revendicatifs, l'arrivée d'un gouvernement dont la priorité sera de le faire rentrer dans le rang et qui va y parvenir. Après un recul important, le syndicalisme britannique tente de remonter la pente dans un pays où la régulation sociale négociée se résume aux entreprises qui acceptent de reconnaître les syndicats et où l'Etat dépasse la tradition volontariste pour faire voter des lois sociales, faute de système de négociation.

Le syndicalisme des PECO reste faible en adhérents, divisé en de nombreuses organisations, et peu implanté dans les nouvelles entreprises privées.

### **La négociation collective**

La négociation collective s'est développée dès le début du 20<sup>ème</sup> siècle dans les pays de l'Europe du Nord, après la Deuxième Guerre pour l'Europe du Sud. Elle structure les relations sociales, tant au niveau macro social qu'au plan des entreprises. Elle demeure, malgré les évolutions actuelles, la méthode principale de la régulation sociale. Elle l'est parce qu'elle est construite autour d'un ensemble de règles du jeu strictes et respectées : l'accord passé pour un ou deux ans entraîne l'obligation de paix sociale, c'est-à-dire l'interdiction de recourir à la grève. C'est seulement durant la période de renouvellement de l'accord que le conflit est possible, tout en restant soumis à des conditions d'arbitrage ou de conciliation. De ce fait, les négociations sont conduites des deux côtés pour parvenir à un accord. En conséquence aussi, les grèves sont peu nombreuses, mais lorsqu'elles éclatent, elles sont très suivies.

En Europe méridionale, la négociation a moins structuré les relations sociales et son influence a été relativisée par une forte intervention de l'Etat, issue des pratiques fascistes et de la faiblesse des partenaires sociaux. En Italie et en Espagne, ces derniers s'efforcent désormais de conduire une politique contractuelle ambitieuse alors que la France hésite toujours entre interventionnisme étatique et politique contractuelle. Après avoir eu recours à la grève plus souvent qu'au Nord, cette différence Nord-Sud s'atténue depuis le début des années 90.

La Grande-Bretagne fait exception par une négociation collective désormais circonscrite aux seules entreprises et qui ont un syndicat reconnu.

### **L'intervention de l'Etat**

Dans les pays du Nord, l'Etat s'est contenté d'un rôle de disponibilité aux demandes des « partis du travail » comme sont nommées les organisations patronales et syndicales. Les lois sociales ont ainsi obéi aux accords conclus par les partenaires sociaux. Les gouvernements jouent aussi le rôle de conciliateur en cas de conflit ou de désaccord persistant.

Dans les pays du Sud, l'Etat a souvent été à la source des normes sociales et est devenu un acteur à part entière des relations sociales.

La conjoncture économique des vingt dernières années a conduit les gouvernements à intervenir plus fortement dans la sphère sociale pour limiter l'inflation, réduire les déficits publics et les déficits des dépenses sociales, permettre aux entreprises de retrouver des marges de compétitivité. Cette intervention étatique a été conduite sans brusquerie dans la majorité des pays avec le souci des gouvernements d'avoir l'appui des partenaires sociaux, voire de parvenir à des pactes sociaux. Dans d'autres pays, la rigueur faute de pouvoir être négociée, a été imposée.

Les pays de l'Europe centrale et orientale présentent un paysage social très différent de ces modèles. Les organisations patronales et syndicales sont faibles, divisées, sans culture sociale de négociation et manquent de représentativité. La négociation joue un rôle modeste. L'Etat emplit le vide et organise un tripartisme plus ou moins formel.

### **Des portraits différents**

D'abord le modèle de l'Europe du Nord, dont le sous ensemble scandinave est le plus homogène : davantage de participation sociale, malgré un Etat très présent notamment par le biais des prélèvements et des impôts, moins d'inégalités, un marché du travail plus actif, des investissements formation élevés, des femmes en situation de moindre inégalités. Les Pays-Bas sont très proches des Scandinaves, Allemagne et Autriche terminent cet ensemble de pays, où le protestantisme est majoritaire. La Belgique fait la transition avec l'Europe du Sud.

A l'opposé, l'Europe du Sud, ou latine si l'on accepte d'y mettre la Grèce, se distingue par sa faible participation sociale, ses inégalités sociales, une condition féminine avec de fortes inégalités, de mauvais résultats en terme d'emploi et de formation, des comportements à risques, sur la route comme dans le travail. Cette Europe catholique est marquée par son mauvais classement social vis à vis des pays du Nord, classement que le retard de développement ne suffit pas à expliquer.

Une Europe anglo-saxonne, qui pour certains indicateurs rejoint l'Europe du Sud et pour d'autres l'Europe du Nord. De fortes inégalités, mais un marché du travail actif. Une faible participation sociale, mais de faibles comportements à risques.

Enfin l'Europe des nouveaux Etats membres de l'ancienne Europe « de l'Est » où les situations économiques et sociales sont très décalées du reste de l'Europe.

Sur le plan des situations sociales, on voit bien l'opposition entre les sociétés intégrées que sont celles des pays de l'Europe du Nord et les sociétés divisées qui forment l'Europe du Sud et la Grande-Bretagne.

### **Deux points de différenciation**

La tendance générale est en partie à la convergence des portraits sociaux des pays de l'Union européenne, mais leur déclinaison dans chaque réalité nationale diversifie l'application de ces grandes constances. L'Europe sociale demeure diverse. Elle le demeure sur deux points fondamentaux. Le premier est celui de l'opposition entre les sociétés intégrées, où les écarts de situations sociales demeurent relatifs, où les mécanismes de régulation sociale s'appliquent au plus grand nombre, et les sociétés qui demeurent fortement hiérarchisées dans les situations sociales, entre salariés de PME et ceux des grandes entreprises, en hommes et femmes, entre fonctionnaires et salariés du secteur privé, et où les normes existantes s'appliquent, mais à un nombre limité de personnes.

La seconde ligne d'opposition entre pays européens est dans la manière dont la régulation sociale est conduite. D'un côté les pays où les acteurs sociaux sans vivre dans le consensus permanent parviennent régulièrement à des compromis, où la société est active et équilibre l'intervention de l'Etat, bref où pouvoirs et contre pouvoirs s'équilibrent de façon dynamique dans l'entreprise comme dans la Nation. De l'autre versant, les pays où seule l'intervention de l'Etat permet d'imposer des compromis, où la force des acteurs demeure trop faible pour instaurer une participation sociale où s'impliquent les salariés et les entreprises. Les conflits sont autant d'à coup qui révèlent la difficulté de ces sociétés à instaurer une régulation coopérative sans renoncer à la nature conflictuelle des intérêts en présence.

En quelque sorte, les pays européens sont différents dans leur situation sociale et dans leurs normes d'une part et ils le sont aussi dans leurs règles du jeu et dans la façon dont les acteurs utilisent ces règles d'autre part.

Les modèles de régulation sociale recourent les modèles de situations sociales. La façon de réguler la question sociale a une influence décisive sur les situations sociales.

### **Effets de tailles**

Cinq pays dépassent les 40 millions d'habitants et trois millions voient seulement les trois millions. La taille de la population n'est pas neutre en ce qui concerne le fonctionnement de la régulation sociale. Plus la population d'un pays est importante, plus la régulation est complexe à organiser et à animer. Les différences régionales interviennent et le poids des catégories sociales multiplie les difficultés à construire des compromis sociaux. Il n'est sans doute pas un hasard si les pays qui n'ont pas conclu de pactes sociaux comme l'ont fait différents pays ces dernières années sont la France, le Royaume-Uni et l'Allemagne. Au-delà d'explications issues de l'idéologie des acteurs, le fait est que la cohésion est plus difficile à créer dans les pays ayant une population importante que dans les pays à faible population.

### **Des systèmes en mutation**

Depuis une dizaine d'années, les différents systèmes de relations industrielles sont entrés dans une profonde mutation, mutation qui secoue avec force les compromis établis depuis un quart de siècle.

La mondialisation a des effets sur le management des entreprises, la localisation de leurs activités, mais tend à diminuer le poids des réglementations nationales. De même l'Union économique et monétaire est un facteur de pression sur les politiques sociales et sur les négociations salariales.

Les évolutions du marché du travail, croissance du chômage, développement des flexibilités, demandes de qualification nouvelles, vieillissement des populations renouvellent les politiques de gestion des ressources humaines des entreprises et réclament auprès des partenaires sociaux un renouvellement du contenu de leurs négociations comme de leurs niveaux.

Les acteurs sociaux affrontent dans la plupart des pays une crise de renouvellement de leurs membres, de leurs valeurs et de leurs méthodes.

Des économies chamboulées et des systèmes sociaux en crise financière comme d'efficacité font que des systèmes de relations industrielles stables doivent alors s'adapter.

De la réussite de cette adaptation dépend une part de la santé et de l'avenir de chaque pays car l'efficacité des systèmes de relations industrielles participe à l'efficacité des économies comme à la cohésion des sociétés.

Tous les pays de l'Union n'affrontent pas cette mutation profonde avec les mêmes méthodes. Là encore l'Europe va opposer les pays capables d'une démarche participative unifiant les acteurs autour d'une acceptation de la réalité, de l'énoncé d'objectifs partagés et de la mise en œuvre de moyens définis ensemble et les pays qui affrontent le changement dans la désunion, dans l'obscurité des analyses des réalités et par la mise en œuvre de réformes arrachées, imposées et sans doute mal abouties faute de participation sociale.

	<b>Années 50 à 70</b>	<b>Après 70</b>
<b>Contexte</b>	Régulation nationale Baby boom Régime monétaire souple fordisme	Globalisation Vieillessement Union monétaire Société de l'information
<b>Marché du travail</b>	Plein emploi Régulation du marché du travail	Chômage Flexibilité
<b>Politique salariale</b>	Redistribution des gains de productivité	Modération salariale compétitivité
<b>Protection sociale</b>	Expansion de l'Etat providence	Modernisation de l'Etat providence
<b>Cadre de la négociation</b>	Centralisation Dominé par partenaires sociaux	Décentralisation Intervention de l'Etat

## Les modèles sociaux européens

	Anglo-saxons	Scandinaves	continentaux	méditerranéens	NEM
Protection sociale	Prestations faibles, et sous conditions de ressources. Faibles dépenses publiques. Retraites par entreprise	Protection sociale élevée, uniforme	Protection sociale liée à professions et interprofession Dépenses sociales élevées	Prestations familiales et d'assistance faibles ; élevées pour retraite. Taux dépense publique faible.	Mauvais résultats santé et protection sociale. Systèmes en reconstruction
Education	Moyen pour secondaire. Bon pour supérieur Poids du privé	Classés dans les premiers européens	Malgré dépense publique élevée, résultats moyens	Résultats les plus faibles d'Europe	Résultats meilleurs que méditerranéens
Emploi	Faibles taux de chômage. faibles prestations. Faible protection de l'emploi.	Taux de chômage faible. Priorité au retour emploi. Faible protection de l'emploi. Prestations élevées, à durée limitée.	Protection de l'emploi élevée. Taux de chômage élevé sauf NL et AT.	Forte protection, chômage élevé.	Chômage en recul dans majorité des pays.
Conditions de travail	Assez bonnes	Classés 1ers européens	Résultats moyens, bons pour NL et AT, faibles FR et BE	Mauvais classement	Résultats meilleurs que méditerranéens
Relations professionnelles	Négociation principalement d'entreprise Impact en recul. Faible nombre de grèves sauf S. Public Acteurs sociaux en recul	Poids majoritaire de la négociation. Partenaires sociaux solides et unis	Négociation niveau des professions, Partenaires sociaux actifs, mais divisés et faibles en FR	Place très moyenne de la négociation et des relations sociales	Organisations patronales et syndicales faibles. Tripartisme
Inégalités/impôts	Fortes inégalités. Faibles impôts	Forte fiscalité Faibles inégalités	Inégalités supérieures aux scandinaves, inférieures aux Anglo-saxons.	Inégalités élevées Poids des impôts et de la dépense publique	Fortes inégalités. Impôts faibles