
Syndicalisme: histoire, théories et effets sur le marché du travail

Auteur : Prosman, Lucas

Promoteur(s) : Lejeune, Bernard

Faculté : HEC-Ecole de gestion de l'Université de Liège

Diplôme : Master en sciences économiques, orientation générale, à finalité spécialisée en economic, analysis and policy

Année académique : 2020-2021

URI/URL : <http://hdl.handle.net/2268.2/13631>

Avertissement à l'attention des usagers :

Tous les documents placés en accès ouvert sur le site le site MatheO sont protégés par le droit d'auteur. Conformément aux principes énoncés par la "Budapest Open Access Initiative"(BOAI, 2002), l'utilisateur du site peut lire, télécharger, copier, transmettre, imprimer, chercher ou faire un lien vers le texte intégral de ces documents, les disséquer pour les indexer, s'en servir de données pour un logiciel, ou s'en servir à toute autre fin légale (ou prévue par la réglementation relative au droit d'auteur). Toute utilisation du document à des fins commerciales est strictement interdite.

Par ailleurs, l'utilisateur s'engage à respecter les droits moraux de l'auteur, principalement le droit à l'intégrité de l'oeuvre et le droit de paternité et ce dans toute utilisation que l'utilisateur entreprend. Ainsi, à titre d'exemple, lorsqu'il reproduira un document par extrait ou dans son intégralité, l'utilisateur citera de manière complète les sources telles que mentionnées ci-dessus. Toute utilisation non explicitement autorisée ci-avant (telle que par exemple, la modification du document ou son résumé) nécessite l'autorisation préalable et expresse des auteurs ou de leurs ayants droit.

SYNDICALISME : HISTOIRE, THÉORIES ET EFFETS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Jury :

Promoteur :

Bernard LEJEUNE

Lecteurs :

Sergio PERELMAN

Joseph THARAKAN

Mémoire présenté par

Lucas PROSMAN

En vue de l'obtention du diplôme
de master en sciences économiques,
orientation générale, à finalité
spécialisée en economic, analysis
and policy

Année académique 2020/2021

Remerciements

Tout d'abord, je tiens à remercier mon promoteur, monsieur Bernard Lejeune, qui a pu à chaque fois se rendre disponible dans la semaine pour répondre à mes diverses questions et inquiétudes. La rédaction d'un travail de fin d'étude étant déjà éprouvante, la situation actuelle n'améliorant rien, celui-ci a réussi à me conforter dans les directions prises au cours des derniers mois.

Je tiens également à remercier d'avance mes lecteurs pour la lecture et les questions qu'ils me poseront à la défense de mon travail de fin d'étude. Je tiens à les rassurer du fait que je ne les aie pas contactés pour la rédaction, cela tenant simplement du fait que mes lectures et entretiens avec Mr. Lejeune ont été suffisants dans la recherche de matière pour mon travail.

Finalement, je tiens à remercier ma famille et mes proches pour le soutien constant dans les dernières étapes de mon parcours universitaire. Que cela soit d'un point de vue financier, organisationnel ou psychologique, leur présence et attention constantes ont été un facteur déterminant dans la réussite de mes études universitaires. Ils ont toujours été présents à mes côtés, là où les obligations n'incombaient qu'à moi.

Résumé

Le syndicalisme est un phénomène de société relativement récent. C'est aussi un phénomène qui est au centre de l'attention des acteurs politiques et économiques des pays. À travers l'étude de son histoire, ses acquis, son fonctionnement et ses effets, nous arriverons à la conclusion que ce phénomène est quelque chose de souhaitable dans la vie économique d'un pays. Nous arriverons aussi à la conclusion que le syndicalisme se doit de se repenser et se reconstruire dans une époque qui n'est plus la même qu'à ses débuts. En Europe, la nécessité d'une plus grande coordination, voir un système de concertation européen, est le prochain grand défi qu'attend les syndicats.

Table des matières

1. INTRODUCTION	5
PARTIE I - L'histoire derrière le syndicalisme	
2. LA NAISSANCE DU SYNDICALISME	7
2.1. D'UNE ÉCONOMIE AGRICOLE À UNE ÉCONOMIE INDUSTRIELLE	7
2.1.1. <i>La révolution industrielle et ses changements</i>	7
2.1.2. <i>Un nouvel ordre, une nouvelle classe et de nouvelles revendications</i>	8
2.1.3. <i>Travail décent, démocratie en entreprise et socialisme</i>	10
2.2. LES CARACTÉRISTIQUES DES MOUVEMENTS SYNDICAUX DANS LES PAYS AVANCÉS	11
2.2.1. <i>En Grande-Bretagne</i>	11
2.2.2. <i>Aux États-Unis d'Amérique</i>	12
2.2.3. <i>En France</i>	13
2.2.4. <i>En Allemagne</i>	13
2.3. LES MOUVEMENTS OUVRIERS EN BELGIQUE (1830-1919).....	14
2.3.1. <i>1883, la fin d'une clandestinité</i>	14
3. RÉVOLUTION, RECONNAISSANCES ET PREMIÈRES AVANCÉES	15
3.1. L'ENTRE-DEUX-GUERRES ET LES AVANCÉES SYNDICALES DANS LE MONDE DÉVELOPPÉ	16
3.2. BELGIQUE : PRÉMICES D'UN SYSTÈME DE CONCERTATION SOCIALE.....	17
4. CONCLUSIONS DE LA PARTIE I	18
4.1. LES CARACTÉRISTIQUES.....	19
4.2. LES EFFETS CONNUS OU SUPPOSÉS	19
PARTIE II – Le syndicalisme dans la vie économique et sociale	
5. LES TRENTE GLORIEUSES: L'ÂGE D'OR DU SYNDICALISME OCCIDENTAL	22
5.1. LE MONDE DE LA RECONSTRUCTION	22
5.2. LES EFFETS DU SYNDICALISME	25
5.2.1. <i>Syndicalisme et salaire</i>	26
5.2.2. <i>Syndicalisme et inégalité</i>	27
5.2.3. <i>Les syndicats et les travailleurs, des agents rationnels</i>	28
5.3. SYNDICALISME À LA BELGE	29
5.3.1. <i>L'institutionnalisation et les compétences syndicales</i>	29
6. DES ANNÉES 80 À AUJOURD'HUI	32
6.1. UN CHANGEMENT DANS LE FONCTIONNEMENT ET DES NOUVEAUX DÉFIS	32
6.2. LE SYNDICALISME DANS LA TOURMENTE	34
6.2.1. <i>Un amoindrissement de la force syndicale</i>	35
6.2.2. <i>Syndicalisme, finance et protection de l'emploi</i>	36
6.3. LE CHANGEMENT ET L'ENCADREMENT DANS LE SYSTÈME BELGE	36
7. CONCLUSIONS DE LA PARTIE II	37
7.1. LE SYNDICALISME, BIOTOPE ET FONCTIONNEMENT	38
7.2. SYNDICALISME ET OPTIMAL SOCIAL	40
8. NOTE FINALE PERSONNELLE SUR LE CAS BELGE	41
8.1. LA NÉGOCIATION ENCADRÉE, UN FAUX AMI	41
8.2. PERSPECTIVE FUTURE	43
BIBLIOGRAPHIE	44

1. Introduction

"The essence of trade unionism is social uplift. The labor movement has been the haven for the dispossessed, the despised, the neglected, the downtrodden, the poor. (L'essence du syndicalisme est l'élévation sociale. Le mouvement ouvrier a été le refuge des dépossédés, des méprisés, des négligés, des opprimés, des pauvres. [Traduction libre])" (Randolph, s.d.)

Que ce soit aujourd'hui ou durant le XIXème siècle, période où le syndicalisme est initialement apparu, le mouvement en question a toujours eu une connotation sociale forte. Mouvement décrié par certains pour son manque de considération globale de l'économie, mouvement prié par d'autres pour les acquis sociaux qu'ils ont obtenus durant la centaine d'années qui a suivi son apparition. Le syndicalisme a aujourd'hui une image beaucoup plus controversée qu'il ne l'avait au lendemain de la seconde guerre mondiale.

Globalisation, nouveaux types de revenus, nouvelles technologies, nouvelles formes d'emploi ou encore libération de la femme sont tous des changements qui sont venus perturber l'équilibre originel qu'avait les syndicats dans un monde dominé par des travailleurs de métiers manuels, dans une économie nationale ou régionale, elles-mêmes dominées par une présence masculine très forte. Aujourd'hui, cela va faire environ 40 années que le syndicalisme perd de la vitesse et est attaqué de plusieurs parts dans différents pays à travers le monde.

Mais qu'en est-il de leurs présences et leurs effets sur l'économie ? Les syndicats sont-ils uniquement intéressés par des salaires plus élevés, ou sont-ils plus enracinés dans une dynamique de société à rechercher un équilibre ? Le syndicalisme du XIXème siècle est-il le même que celui d'aujourd'hui ? Le syndicalisme a-t-il des caractéristiques communes à travers le monde, ou est-il un phénomène avec un enracinement purement national ?

Ce travail de fin d'études vise à mettre en lumière l'histoire derrière le syndicalisme et les effets que celui-ci peut avoir sur l'économie, les travailleurs ou les entreprises. Nous retracerons l'histoire de ce mouvement en mettant en perspective le contexte dans lequel il s'est développé ainsi qu'en émettant, ou soulignant, certains possibles effets que sa présence pourrait avoir sur l'économie. Le travail sera divisé en deux parties, elles-mêmes subdivisées en deux sous-parties. Chacune de ces parties aura une conclusion en plus d'une conclusion principale personnelle reprenant l'ensemble du travail, cette dernière ayant pour but de mettre en lumière les caractéristiques et effets du syndicalisme au cours du temps.

L'organisation du travail est basée sur une ligne du temps de l'histoire du syndicalisme coupée en 4 sections (2 sections par partie comme écrit plus haut) s'ajustant bien au développement du syndicalisme en Belgique. Tout le long du travail nous ferons des

emphases sur le cas du syndicalisme belge et nous tirerons des conclusions sur les modifications dues au rôle que joue les syndicats dans la concertation sociale. Nous émettrons aussi des hypothèses quant aux effets que le syndicalisme a sur l'économie belge. L'organisation du travail est la suivante :

- i. Partie I : L'histoire derrière le syndicalisme
 - a. Naissance du syndicalisme. Cette période allant des prémices de la révolution industrielle (1789 et 1850) jusqu'au début de la première guerre mondiale (1914). Cela nous permettant de mettre en contexte les causes, ou du moins les caractéristiques de l'époque, qui ont vu naître le syndicalisme et ses premières revendications.
 - b. Révolution, reconnaissances et premières avancées. Cette période couvrant l'entre-deux-guerres et faisant l'historique des différentes avancées du syndicalisme dans le monde ainsi que leurs principaux traits et reconnaissances gagnées.
- ii. Partie II : Le syndicalisme dans la vie économique et sociale
 - a. Les trente glorieuses : l'âge d'or du syndicalisme occidental. C'est à cette période que le syndicalisme est en effervescence, et c'est aussi à cette époque que les données micro-industrielles permettent de développer les premières recherches et résultats des impacts économiques du syndicalisme.
 - b. Des années 80 à aujourd'hui. C'est à cette époque que plusieurs phénomènes économiques, démographiques et technologiques vont impacter le fonctionnement des économies à travers le monde. Cela permettra de mettre en perspective les changements d'intensité dans les effets du syndicalisme et différencier ceux-ci selon les systèmes des pays.

2. La naissance du syndicalisme

Bien qu’ayant une définition qui peut faire remonter son existence à la nuit des temps, le syndicalisme¹, tel qu’on l’entend aujourd’hui, est un phénomène sociétal et économique historique relativement récent, approximativement 160 ans en Europe et en Amérique du Nord (Sagnes, 1994).

Les premières formes d’associations défendant des travailleurs, ainsi que leurs droits et pratiques, ne sont pas les classes les moins aisées. Il s’agit d’abord d’associations, corporations, guildes, fraternités et confréries d’imprimeurs, tisserands, tailleurs, charpentiers et autres métiers d’artisanat qui ont déjà vu leurs milieux et conditions de travail s’améliorer depuis la renaissance en Europe. Ce proto-syndicalisme n’a pas encore les caractéristiques démographiques, sociologiques et revendicatrices qu’aura le syndicalisme de la fin du XIXème siècle, ce dernier étant beaucoup plus lié aux récentes évolutions du monde.

En effet, le syndicalisme, comme on l’entend aujourd’hui, est principalement né de la révolution industrielle qui a apporté la prospérité en Europe et en Amérique du nord. Les pays, et les sociétés qui les composent, ont vu l’organisation et le fonctionnement de leur économie changer drastiquement. Passant d’une économie agricole, où les richesses sont fortement attachées à la terre, à une économie industrielle, où les richesses sont fortement rattachées à la production qui est elle-même attachée au capital et à la main-d’œuvre.

2.1. D’une économie agricole à une économie industrielle

2.1.1. La révolution industrielle et ses changements ²

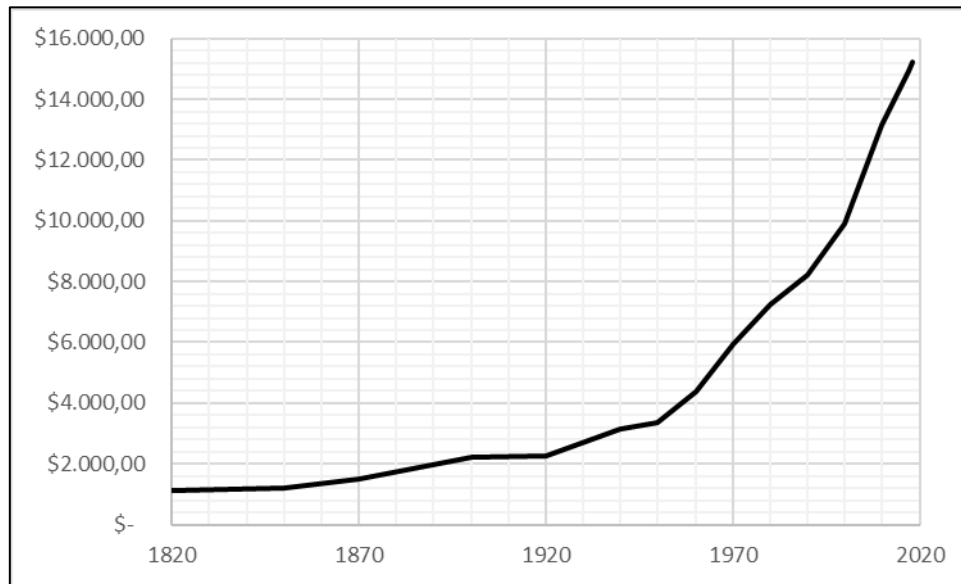
La révolution industrielle est accompagnée d’une augmentation de la qualité de vie partout où elle a lieu. C’est la première fois dans l’histoire de l’humanité que le lien entre production et taille de la population ne sera plus vérifié. Contrairement aux principes malthusiens (Malthus, 1830), l’augmentation de la production des richesses suite à l’industrialisation ne s’accompagnera pas d’une augmentation proportionnelle

¹ « Syndicalisme : Mouvement ayant pour objectif de grouper des personnes exerçant une même profession en vue de la défense de leurs intérêts. » (Larousse, 2021)

² (Larousse, 2021), (Roser, 2013).

de la population. Ce qui a pour effet d'augmenter les richesses totales d'une société tout en améliorant les conditions de vie de ses habitants (Figure 1).

Figure 1 – PIB réel par habitant dans le monde de 1820 à 2020, exprimé en dollar constant international de 2011. Sources : The Maddison project Database (Bolt & Van Zanden, 2020)



Parallèlement à ces changements démographiques, la révolution industrielle s'accompagne d'un changement dans l'organisation des pays. En effet, au fur et à mesure de l'industrialisation, la population se regroupe dans les villes où se trouvent les moyens de production industrielle, le capital.

En plus de ces changements organisationnels et de vie, les croyances des populations changent. La Révolution française amène une pensée libérale qui casse les fonctionnements de l'Ancien Régime. De même, les avancées économiques et scientifiques amènent à diverses confrontations avec les dogmes religieux sur le fonctionnement du monde.

2.1.2. Un nouvel ordre, une nouvelle classe et de nouvelles revendications ³

Le syndicalisme, tel qu'on le connaît aujourd'hui, prend donc ses racines dans cette révolution industrielle. En effet, avec le regroupement des populations dans les centres urbains où le capital est situé, les pays s'industrialisant voient apparaître chez eux une nouvelle classe dans la société, la classe ouvrière.

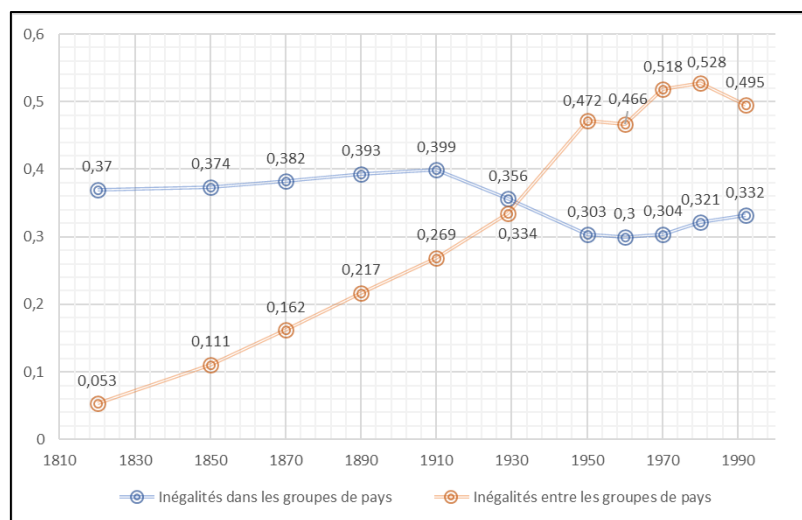
C'est cette classe ouvrière qui va créer le syndicalisme, avec des revendications qui seront, tout d'abord, plus du registre du droit au travail décent qu'autre chose. De fait, même si la révolution industrielle apporte de la prospérité et de la richesse aux pays s'industrialisant, ceux-ci se développent avec des conditions de travail extrêmement déplorables et un cadre légal presque totalement inexistant. Aucun type d'assurance

³ (FGTB), (Garrigou, 2011), (Sagnes, 1994), (Dresse, 2014).

n'existe, le travail des enfants est généralisé, le repos dominical n'est que rarement autorisé et les journées de travail peuvent durer plus de douze heures.

De plus, et de par cette industrialisation sauvage, l'augmentation de la richesse est toute relative à la classe dans laquelle les individus se trouvent. Les inégalités dans le monde ne diminuent pas considérablement, et augmentent même pendant tout un temps, jusqu'avant la fin de la première guerre mondiale (Figure 2). Cela d'une manière assez logique dans des pays où la redistribution par les impôts et les systèmes publics de promotion sociale sont quasi inexistantes, et où le droit de la propriété privée donne une presque totale impunité concernant les règlementations de conflits sociaux.

Figure 2 – Inégalités entre citoyens du monde de 1820 à 1992, exprimé en index Gini. Source : (Bourguignon & Morrisson, 2002)



Note : Les inégalités dans le monde sont faites à partir de groupes de pays, selon des regroupements géographiques. Les inégalités sont ensuite comparées entre et dans les groupes de pays. Les inégalités augmentant entre les groupes de pays sont principalement dues à la différence dans l'avènement de la révolution industrielle à travers le monde ainsi que divers phénomènes globaux tels que le colonialisme.

Parallèlement à ces phénomènes économiques, la société a changé son fonctionnement politique et social depuis la Révolution française, cette révolution portant en elle un élan d'idéaux libéraux, ayant mis à mal les anciens régimes. C'est aussi à cette époque qu'apparaissent les grandes pensées de l'individualisme économique comme Malthus, Smith ou encore Ricardo. Ce sont dans ces terreaux de pensées économiques individualistes, parfois mal interprétée ou manquant de considération humaine, que les différents gouvernements des pays s'industrialisant n'interviendront presque jamais politiquement, se limitant souvent à un rôle de policier dans les conflits sociaux.

Pour la classe ouvrière, les choix d'amélioration sont dès lors maigres. Les grèves sont interdites et de multiples articles de codes civils à travers l'Europe interdisent les associations de travailleurs. Le monde syndical, légal ou non, représente alors le seul type d'organisation capable de revendiquer des améliorations des conditions de vie de la classe ouvrière. Cette même classe n'a en effet pas encore le droit de vote partout en

Europe ou en Amérique du Nord, celui-ci étant encore censitaire dans certains pays, universel pauvrement respecté dans d'autres ou même complètement interdit ailleurs. Les organisations de travailleurs se retrouvent alors confrontées à un monde politique et patronal hostile. Cela vaudra aux mouvements syndicaux de par le monde, à la fin du XIXème, d'être réprimandé la plupart du temps dans la violence et le sang.

2.1.3. Travail décent, démocratie en entreprise et socialisme

C'est ainsi que, dans ce chaudron démographique, économique et social que les revendications vont se créer et peu à peu se transformer en des formes différentes selon les pays et spécificités. Cependant, toutes ces revendications ont un point en commun, celles d'un travail décent, voir dans certains cas, de la démocratie en entreprise. Toutes ces idées venant de l'avènement d'une nouvelle pensée économique née en Europe, le socialisme.

L'idée de démocratie en entreprise (ou démocratie industrielle), qui apparaît pour la première fois en 1848 dans les œuvres de l'économiste français Proudhon (Arcq, 2014), découle de la pensée libérale née après la Révolution française revendiquant plus de liberté pour les peuples. Cependant, comme décrit dans la section précédente, cette liberté et cette prospérité dépendent de la classe dans laquelle les personnes appartiennent. C'est donc dans un élan d'égalitarisme plus poussé, cherchant à prolonger les principes révolutionnaires, que la démocratie en entreprise va faire naître l'anarcho-syndicalisme, dont les principes sont ceux de la participation des travailleurs dans la vie économique de l'entreprise (Larousse, 2021), voire du contrôle complet de l'entreprise par les travailleurs. Ce serait donc à travers cette prise de position dans les entreprises que les travailleurs et syndicats revendiqueraient de meilleures conditions.

Ce principe de participation dans la vie de l'entreprise est un principe qui est toujours revendiqué par de nombreux syndicats à travers le monde. En Europe, certains codes du travail imposent même cette participation sous certaines conditions.

Comme dit plus haut, cette idée de démocratie en entreprise découle plus généralement d'un mouvement de pensée économique et social qui va naître dans le courant du XIXème siècle, le socialisme. Marxisme, communisme, anarchisme et autres déclinaisons font toutes partie d'un même mode de pensée socialiste visant à remettre en cause le nouvel ordre établi par la révolution industrielle et le capitalisme. Ce mode de pensée se base principalement sur des antagonismes de classes où patronat, propriétaire du capital, se confronte au prolétariat, la main-d'œuvre. Plus spécifiquement, c'est dans les théories marxistes que l'on retrouve la première description d'effet que l'on peut rattacher aux syndicats, celle du pouvoir de négociation.

En effet, Marx considère que les travailleurs, de par leur faible pouvoir de négociation, sont forcés de vendre la plus-value ajoutée de leur travail à un prix moindre qu'ils ne le peuvent vraiment, ce qui permet aux propriétaires du capital de capturer la plus-

value construite par les travailleurs et de tirer des dividendes plus grands, tout en payant seulement le travailleur pour le prix de son labeur⁴. Tout ce raisonnement repose sur le fait que le système capitaliste serait naturellement inégalitaire et que les travailleurs, en raison de cette inégalité, auraient un pouvoir de négociation plus faible que les propriétaires (Pulliam, 2019).

Outre les considérations inégalitaires du système développé par Marx, c'est la première référence à un pouvoir de négociation qui intéresse. Effectivement, dans les théories et modèles économiques du XXème siècle prenant en compte la présence de syndicats, le pouvoir de négociation des syndicats⁵ est déterminant dans la détermination du salaire.

Figure 3 – Relation simple entre la force syndicale et les salaires



Le syndicat est donc considéré comme un agent de négociation représentant plusieurs individus, et dont le pouvoir de négociation est plus grand qu'avec des travailleurs négociant seuls. Les travailleurs agissant seuls peuvent ainsi être comparés à des agents d'un système atomisé, ne communiquant ou coordonnant pas leurs mouvements et négociations.

2.2. Les caractéristiques des mouvements syndicaux dans les pays avancés⁶

2.2.1. En Grande-Bretagne

C'est en Grande-Bretagne que la révolution industrielle a commencé en premier. C'est donc en Grande-Bretagne que le syndicalisme moderne commencera. Le syndicalisme britannique naît des suites de la Révolution française et prend tout d'abord une forme de syndicalisme de métier dans les premières périodes où l'industrie reste minoritaire. Cela étant, le « Trade Unionism⁷ » est rendu légal en 1824 par le

⁴ C'est principalement avec ce type de raisonnement que Karl Marx en appelle à la fin de la propriété privée dans ses livres « Le Capital » et « Le manifeste du parti communiste ». De manière générale, Marx considère que le propriétaire de capital vole la plus-value des travailleurs. Il considère, par ce fait même, que le propriétaire ne contribue en rien dans la conception de plus-value, se contentant de la voler par position naturelle de domination.

⁵ Dunlop est le premier à théoriser ces effets dans son livre « Wage Determination under Trade Unions » en 1944.

⁶ Ce chapitre est réalisé principalement sur base des informations trouvées dans le Livre de Jean Sagnes : « Histoire du syndicalisme dans le monde : Des origines à nos jours » (Sagnes, 1994)

⁷ Trade unionism ou syndicalisme en français (Larousse, 2021).

« Combination Acts » et, par conséquent, grèves et lock-out sont autorisés tout en étant encadrés et limités pour éviter des débordements populaires.

Bien que les règles et conditions de l'économie britannique permettent le développement du syndicalisme plus tôt que dans le reste de l'Europe, celui-ci ne va pas chercher un encadrement plus particulier de l'économie britannique et se contentera d'attentes politiques assez générales comme la limitation du temps de travail ou la mise en place de dommages et intérêts.

Avec l'avènement de l'industrie, le socialisme prend place dans certaines unions syndicales mais ne s'imposera jamais en tant que tendance majoritaire. Le Trade Unionism de métier restera donc la règle la plus courante, prédisant sûrement un fort taux de décentralisation au niveau des négociations et de l'organisation de l'économie britannique, voire anglo-saxonne.

2.2.2. Aux États-Unis d'Amérique

Les États-Unis se développent de manière sauvage et, comme partout dans le monde, les premières formes de syndicalisme touchent des métiers d'artisanat d'abord. Cependant, ces premières formes de syndicalisme américain d'avant 1880 ne survivront pas à la guerre civile et aux crises économiques du XIX^{ème} siècle.

Le syndicalisme qui apparaît avec la naissance de l'industrie américaine est par contre très différent de celui d'Europe. La grande industrie résiste à la syndicalisation⁸ et elle résiste aussi, ou du moins ne prend pas, aux idéaux socialistes. Les syndicats à penchant socialiste sont mêmes victimes de la rude concurrence avec les autres syndicats de métiers. Ces syndicats socialistes, étant souvent assimilés à un danger extérieur, finissent par être marginalisés à la fin du siècle. C'est au final un système à ressemblance britannique qui prévaut, avec des syndicats de métiers prédisant sûrement aussi une forte décentralisation des négociations futures.

Les organisations nationales de syndicats entérinent plus ou moins officiellement le combat politique pour se concentrer au niveau de l'industrie afin de réclamer des améliorations de conditions ou de salaires. Le syndicalisme nord-américain ne suivra donc pas l'exemple européen où des syndicats créent, de manière directe ou non, des partis politiques.

Cependant, tardivement, en 1908, et de manière très critiquée, la grande organisation nationale AFL⁹ s'engage dans le système bipartisan américain en supportant des candidats démocrates pour les élections.

⁸ La grande industrie américaine de l'époque étant surtout composée de consortiums d'industries avec des caractéristiques monopolistiques, il est difficile pour les travailleurs de ces industries de rivaliser et de se syndicaliser.

⁹ American Federation of Labor

2.2.3. En France

La France, bien qu'étant dans l'imaginaire collectif championne de la démocratie, fait un chemin timide vers la reconnaissance et l'acceptation des syndicats dans la société. Le pouvoir ayant longtemps douté des intentions des associations de travailleurs, il impose le livret d'ouvrier pendant le Premier Empire, interdit les associations de travailleurs et le droit de grève est interdit comme partout en Europe. Les changements de régime n'apportent aucune modification jusqu'au Second Empire.

C'est finalement avec des jeux de séduction du Second Empire que le syndicalisme va obtenir ses premières avancées : la dépénalisation de la grève et l'autorisation d'associations de maîtres et ouvriers. Le droit de grève n'existe pas à proprement parler mais sa pénalisation est supprimée.

Cependant, la France est ancrée dans les pensées révolutionnaires de Proudhon et la Commune de Paris va faire naître un imaginaire dans les mouvements de travailleurs à travers la 3^{ième} République. Bien que la naissance de la 3^{ième} République se fait en partie sur la destruction de la Commune de Paris, la société plus démocratique qui en ressort va permettre d'aboutir, en 1884, à une loi accordant finalement la libre association des syndicats. Presque instantanément, des congrès de syndicats socialistes s'organisent dans tout le pays et c'est l'âge d'or du syndicalisme révolutionnaire. Le syndicalisme français s'ancre donc dans une conception révolutionnaire plus que conciliatrice dans les conflits sociaux, la charte d'Amiens de 1906 (Larousse, 2021) étant souvent reprise comme acte fondateur par une majorité de différents syndicats français (Mathers, 2017) (CFDT, 2021). Avec cette charte, le syndicalisme français officialise une nette séparation entre syndicats et politique.

2.2.4. En Allemagne

Au vu de la situation historique de l'Allemagne, le syndicalisme allemand prend tout d'abord des allures politiques et réformistes. Il se développe dans une atmosphère hostile sur tous les territoires allemands, mais sa progression se poursuit malgré tout. Cependant, une fois l'unification achevée avec la guerre franco-prussienne de 1870-1871, celui-ci va vivre sous la constante pression du gouvernement de Bismarck pendant tout un temps où le monde du patronat, en collaboration avec le gouvernement de l'empire allemand, gardait de très grands pouvoirs et ne cédait sur presque sur aucun point.

Il faut surtout attendre l'avènement des grandes industries, les premières grandes grèves et la « menace marxiste » pour que le pouvoir change de stratégie en 1881 et épouse toute une série de revendications de la classe travailleuse. Ainsi, en 1883, le modèle de Bismarck naît dans une logique d'apaisement des tensions.

À la suite de cette institution, les syndicats ne diminuent pas mais ils changent clairement de stratégie eux aussi. Il s'opère, à la fin du XIX^{ème} siècle, une rupture progressive entre le parti socialiste et les syndicats. Le nouveau mot d'ordre est la

concertation sociale et la mise en place de conventions collectives visant plusieurs sujets dont les salaires, les pensions et les accidents du travail. Le pays se dote aussi de commissions ouvrières séparant l'économie du pays en différentes catégories. L'Allemagne, à l'époque un pays encore fortement autoritaire, trouve ainsi un moyen de limiter les agitations populaires et la menace que représente le socialisme pour le pouvoir. Cette forme de système va perdurer jusqu'à nos jours.

2.3. Les mouvements ouvriers en Belgique (1830-1919)

En Belgique, comme dans le reste de l'Europe, certaines professions ont déjà un passé associatif depuis longtemps. Cela pour des raisons historiques puisque le territoire de la Belgique était déjà un centre de l'industrie du textile depuis avant la révolution belge. Les premières formes d'associations syndicalistes, quelque fois appelées proto-syndicalistes, remontent cependant à l'époque napoléonienne avec les compagnons de filage de coton à Gand et les compagnons d'imprimeurs aussi à Gand et Bruxelles (Sagnes, 1994). Cependant, les grandes industries ne commenceront de tels mouvements de syndicalisation que dans les années 1850¹⁰, avant de se généraliser dans les années 1880 avec la crise économique et des changements de législation [(Sagnes, 1994) ; (FGTB)].

Il existe aussi des mutualités dans les années 1850. Cependant, n'ayant aucun cadre légal ni subsides de la part du gouvernement, tout en reposant sur une base volontaire, ces mutualités restent isolées et sont donc vite à court d'argent pour leurs membres dans les situations de crise (Faniel, L'organisation des chômeurs dans les syndicats, 2006). Il faudra attendre 1894 pour avoir un début de cadre légal définissant le champ d'action et permettant aux mutualités de se faire reconnaître comme assureurs privés¹¹ (Leblanc & Poucet, 1989).

2.3.1. 1883, la fin d'une clandestinité

Toute l'histoire syndicale belge commence avec la suppression du livret obligatoire et la fin de l'article 1781 du code civil en 1883. Depuis la Révolution française et le code civil napoléonien, les travailleurs sont mis sous pression juridiquement et structurellement par le « livret ouvrier » obligatoire et l'article 1781 du code civil. Il s'agit là en fait d'éléments qui donnent des quasi pleins pouvoirs aux employeurs dans le secteur économique. Le livret est de nouveau rendu obligatoire en Belgique à partir de 1845 (Delforge, s.d.), celui-ci doit être gardé par les employeurs pendant le temps de contrat des travailleurs et l'employeur a le droit d'y inscrire

¹⁰ Les tisserands fraternels et la corporation de fileurs, à Gand, qui sont sûrement les premiers syndicats de Belgique [(Rocour, 2004) ; (Sagnes, 1994)]

¹¹ Cela va changer avec l'institutionnalisation de la sécurité sociale après la deuxième guerre mondiale.

quelconque commentaire lui semblant bon y être inscrit. Aussi, ce livret doit contenir tous les anciens emplois du travailleur et parfois même ses déplacements. L'article 1781 fonctionne d'une manière complémentaire à ce livret, cet article du code civil stipulant que l'employeur est cru sur simple affirmation.

C'est donc tout naturellement après la suppression de ces deux éléments, en 1883, que le syndicalisme belge reprend des couleurs et arrive enfin à regrouper les forces vives, les travailleurs. Lors d'un congrès regroupant 26 syndicats que le parti ouvrier belge (POB¹²) est créé en 1885, canalisant et regroupant les différents mouvements syndicaux dans un parti politique [(Sagnes, 1994) ; (FGTB)]. Ce mouvement politique, initié par les syndicats, permettra d'obtenir l'abolition du travail des enfants de moins de 12 ans en 1889 et obtiendra le vote plural en 1893¹³.

Du côté chrétien, il faut attendre 1886, juste après la naissance du POB, pour avoir un premier syndicat en Belgique, à Gand : « L'Union anti-socialiste des travailleurs du coton ». Par la suite, le Saint-Siège rédigera une doctrine sociale en 1891 qui poussera l'état belge, via le parti catholique, vers la mise en place du corporatisme¹⁴ en Belgique (Rocour, 2004). C'est principalement dans un mécanisme de réaction, par crainte des idées marxistes gagnant en popularité, que le syndicalisme catholique naît en Belgique tout comme dans le reste de l'Europe.

Finalement, il faudra attendre 1903 pour avoir les premières dispositions obligatoires dans le code du travail régulant les matières de couverture en cas d'accidents du travail (Reman, 2005). L'histoire syndicale belge ne sera plus marquée par des changements jusqu'à la fin de la première guerre mondiale et la révolution russe¹⁵.

3. Révolution, reconnaissances et premières avancées

Les traumatismes, grèves, mutineries et révolutions qui vont secouer le monde industrialisé pendant la première guerre mondiale sont en fait les sources des premières

¹² Ancêtre du parti socialiste

¹³ Type de vote mêlant universalisme et censitaire. Tous les hommes de plus de 25 ans ont le droit de vote mais certains individus, sous preuve d'une certaine fortune financière, obtiennent 2 à 3 votes.

¹⁴ « Doctrine qui, répudiant à la fois l'individualisme et le collectivisme, est fondée sur l'organisation des professions en organismes permanents et institutionnels qui élaborent des décisions sanctionnées par les pouvoirs publics et qui sont représentés auprès du gouvernement. » (Larousse, 2021)

¹⁵ On peut cependant noter que la CSC (confédération des syndicats chrétiens) a été créée en 1913 et est toujours un des trois grands syndicats de Belgique.

grandes avancées au niveau de la reconnaissance des syndicats dans la vie économique et sociale de ces pays¹⁶.

Au lendemain de la guerre, une grande crainte se profile, autant du côté des vainqueurs que des vaincus, celle du communisme. Cependant, bien que la révolution russe ait joué un rôle central dans les mentalités d'après-guerre, celle-ci n'est pas la seule raison pour laquelle des droits et pratiques supplémentaires vont être donnés au monde syndical et ouvrier dans l'entre-deux-guerres [(Sagnes, 1994) ; (Werth, 2020)]. C'est surtout le fait d'une instabilité économique survenant directement après la guerre et le fait que l'immense majorité du tribut payé en termes de vie humaine pendant le conflit n'est pas attribuable aux classes dirigeantes ni aux plus nanties. C'est dans ce contexte bouillant que les différents pays vont dès lors intégrer les syndicats dans les pratiques économiques et finir par légiférer nombre de revendications.

3.1. L'entre-deux-guerres et les avancées syndicales dans le monde développé¹⁷

Hormis le cas particulier de L'Union Soviétique pour lequel le syndicalisme va mourir, dans la pratique et par sa mise en tutelle politique, ne lui donnant qu'une fausse indépendance et le pouvoir l'utilisant comme courroi de transmission, le monde va connaître une reconnaissance du syndicalisme dans sa presque forme finale qu'elle gardera jusqu'à nos jours.

Aux États-Unis, le new deal, avec ses idéaux sociaux et économiques propulsés par le Président Roosevelt, va donner des reconnaissances légales aux syndicats pour la négociation collective. Cependant, il faut noter que cette reconnaissance légale reste fortement fragile aux tendances politiques selon les endroits où les entreprises se trouvent puisque les conflits sociaux sont départagés par des juges mandatés par les pouvoirs publics. De même, le syndicalisme socialiste est « détruit » par de multiples lois et comités de surveillances dans une atmosphère de crainte envers un ennemi extérieur au début de la période de l'entre-deux-guerres.

En Europe, même si l'évolution de la reconnaissance se fait parfois en dents de scie selon les pays, c'est suite aux agitations populaires et ouvrières que le milieu syndicaliste va se raffermir et être légiféré.

¹⁶ Européen continental du moins, les États-Unis et la Grande-Bretagne ne changeant pas radicalement leurs modes de fonctionnement suite aux conflits. Cela est dû au fait que le syndicalisme anglo-saxon est, avant tout, un phénomène d'entreprise avant d'être un phénomène de société et que sa reconnaissance est acquise depuis plus d'un demi-siècle déjà.

¹⁷ Ce chapitre est réalisé principalement à base des informations trouvées dans le Livre de Jean Sagnes : « Histoire du syndicalisme dans le monde : Des origines à nos jours » (Sagnes, 1994)

En Grande-Bretagne, les grèves pour de meilleures conditions sont la norme durant toute la période, malgré une certaine sympathie pour la révolution russe. Mais, après des grèves et conflits sociaux inconcluants dans les années 20, le syndicalisme à mauvais jours et c'est l'approche de la guerre qui va faire que le pouvoir devra séduire les masses ouvrières en acceptant que les négociations collectives se généralisent, redonnant ainsi la légitimité au syndicalisme.

En France, la combativité ouvrière a non seulement été exacerbée par 4 années de conflits sanglants, mais elle est aussi exacerbée par les syndicats majoritairement socialistes. Toutefois, le pouvoir en place a été renforcé par la victoire sur l'Allemagne et, assez étrangement, les syndicats socialistes n'ont pas de revendications spécialement révolutionnaires, se concentrant plus sur la concertation que l'affrontement. Cela n'empêchera pas des grandes grèves de se produire, et en 1919 le gouvernement va calmer les grèves et les possibles futurs troubles en allant dans le sens des syndicats et vote deux lois : une sur la journée de travail de 8 heures, et l'autre sur les conventions collectives, leurs donnant un statut légal. L'autre victoire des grèves et mouvements syndicaux vont être les accords de Matignon en 1936 où des conventions collectives vont être signées sur des hausses de salaires ainsi que les premiers congés payés de l'histoire.

Finalement, en Allemagne, c'est au lendemain de la guerre et dans un processus de fin de révolution que le pouvoir en place organise des réunions entre patronat et syndicat en 1918. Celles-ci débouchent sur la mise en place de la journée de 8 heures, des conventions collectives et des commissions paritaires séparant l'économie en plusieurs secteurs et entérinant un processus qui avait déjà commencé à être établi dans l'Empire allemand. Cependant, avec la crise de 1930 et la montée du nazisme, les syndicats vont adopter une posture naïvement conciliatrice qui aboutira à leur suppression le 2 mai 1933, lendemain de la fête du travail, par le nouveau régime hitlérien.

3.2. Belgique : prémices d'un système de concertation sociale

La Belgique, elle aussi, a été meurtrie par la guerre et l'occupation. Il ne faut pas attendre longtemps pour qu'un mécontentement général se fasse pressentir dans le plat pays. À la fin novembre 1918, pour apaiser les tensions dans la Belgique, le roi des belges, accompagné des éléments les plus progressistes du monde politique belge de l'époque, pousse à la mise en place du droit de vote universel unique pour les hommes de plus de 21 ans, ce qui restera connu dans l'histoire belge sous le nom de : « Coup de Lophem¹⁸ » (Pauss, 2019).

¹⁸ Coup de Lophem car les membres les plus conservateurs du gouvernement belge ne sont pas présents à la concertation royale qui met en place une « loi de circonstance » visant à organiser des élections avec

Il s'en suit, avec le bouleversement des forces politiques en place après l'élection¹⁹, le vote de trois lois qui vont booster et conforter la place des syndicats belges dans le paysage économique. Tout d'abord, la loi du 24 mai 1921 sur la liberté d'association, celle-ci rend donc la syndicalisation légale et des dispositions pénales sont mêmes prévues en cas d'atteinte à ce droit. Ensuite, de par la loi du 24 mai 1921, la suppression de l'article 310 du code pénal prévoyant des amendes et peines de prison pour les grévistes [(Dresse, 2014) ; (Delforge, s.d.)], la grève ne devient cependant pas un droit pour autant mais elle n'est plus un crime à partir cette date. Enfin, la loi du 14 juin 1921, elle prévoit la mise en place de la journée de 8 heures et le modèle des 48 heures semaine [(de Foy & Paternotte, 2017) ; (Delforge, s.d.)]. C'est, entre autres, grâce à ce début de libre pratique du droit de syndicalisme que les syndicats vont acquérir toute une série de mesure sociale. En 1924 (et 1925), 1927 et 1930 sont respectivement introduit l'assurance vieillesse, l'assurance maladie professionnelle et le système des allocations familiale. L'apogée des acquis de l'entre-deux-guerres se fait en 1936, où, en réaction aux acquis obtenus par la CGT française, les syndicats belges font grèves et obtiennent les populaires mesures de la semaine de 40 heures et des congés payés (Reman, 2005).

C'est aussi dans à période, plus précisément dans les années 20 suite aux heurts et manifestations d'après-guerre, que l'on voit apparaître des commissions paritaires similaires au modèle allemand [(Arcq, 2014) ; (Verly, 2003)]. Néanmoins, celles-ci n'ont pas de statut juridique légal, ce qui rend leur présence et force de négociation encore éphémères puisque le respect des décisions prises en leur sein est plus de l'ordre moral que légal. Le modèle belge ne changera plus jusqu'à la fin de la seconde guerre mondiale et le pacte social de 1944, lequel va annoncer l'institutionnalisation future de la concertation sociale qui subsistera jusqu'à nos jours.

4. Conclusions de la partie I

Dans cette première partie, nous avons détaillé les origines, les principaux développements et les premières reconnaissances du syndicalisme à travers le monde industrialisé entourant la Belgique ainsi qu'en Belgique. Les analyses économiques à proprement parlé sur le monde du travail, l'économie en général ou encore l'entreprise ne sont néanmoins pas encore disponibles, ni en qualité ni en quantité. Il faudra attendre 1944 pour voir les premières théories être développées sur le sujet et encore plus de temps pour que les économistes obtiennent des données micro-industrielles et macroéconomiques. Cela étant, quelques caractéristiques peuvent être tirées sur la

droit de vote universel. Dans les faits, cette loi et la mise en place du droit de vote universel se font d'une manière inconstitutionnelle.

¹⁹ Les élections d'après-guerre vont, de facto, être favorables au parti socialiste (à l'époque POB) pour lequel l'électorat gagne subitement en importance.

naissance et le développement du syndicalisme, et au moins deux effets généraux peuvent être prédits, même déduits, dans le peu de données et attributs que les académiciens de l'époque avaient.

4.1. Les caractéristiques

D'abord, il faut savoir qu'avant d'être un phénomène économique à part entière, le syndicalisme est un mouvement de revendications politiques dans un monde en changement où les concepts de répartition, d'équité ou de décence de travail sont encore peu développés et débattus. Certains commentateurs politiques et économiques du XIX^{ème} siècle, ainsi que des académiciens contemporains, émettront même l'hypothèse que le ralliement au syndicalisme socialiste est avant tout une forme de protestation par rapport aux conditions de vie plus qu'un réel rattachement à l'idéologie socialiste en tant que telle [(Darlington, 2013) ; (Denis, 2012)]. Et effectivement, quand on analyse les modèles politiques et les conditions économiques de l'époque, n'importe qui peut vite comprendre que la recherche de meilleures conditions de vie, via une activité syndicale plus grande, est l'une des seules solutions offertes aux classes laborieuses de l'époque.

Aussi, on peut remarquer que c'est à cette période que le syndicalisme se développe différemment selon les pays et les régions. Dans les pays anglo-saxons, le syndicalisme sera avant tout un phénomène d'entreprise avant d'être un phénomène de société, ce qui explique très certainement pourquoi les modèles anglo-saxons sont fortement marqués par un fort taux de décentralisation au niveau des négociations. Pour ce qui est des pays d'Europe continentale, c'est très clairement une dynamique de société qui est présente. Que ce soit en France via un syndicalisme politique en confrontation avec le pouvoir législateur et le patronat, ou en Allemagne avec des négociations structurées et légiférées au niveau des secteurs pour tout le territoire.

En Belgique, c'est en retard par rapport à nos voisins que les relations collectives vont se développer. Cependant, la volonté d'allier les partenaires sociaux va se finaliser avec le pacte de 1944 censé régler à jamais les problèmes liés aux questions économiques de répartition et de conditions de travail. Bien qu'étant l'une des dernières nations à se structurer, la Belgique va finir par avoir un système extrêmement complet et conciliant.

4.2. Les effets connus ou supposés

Pour ce qui est des effets économiques, même si ceux-ci ne sont pas encore très développés dans le monde économique d'avant second guerre mondiale, un premier effet a été envisagé via les théories marxistes et en plus de cela, un autre effet, amené d'une manière déductive et découlant du premier effet, peut être envisagé déjà maintenant.

Le premier est celui de la force de négociation liée aux plus grands salaires. Dans un contrat de travail classique, le travailleur accepte de travailler pour un salaire convenu

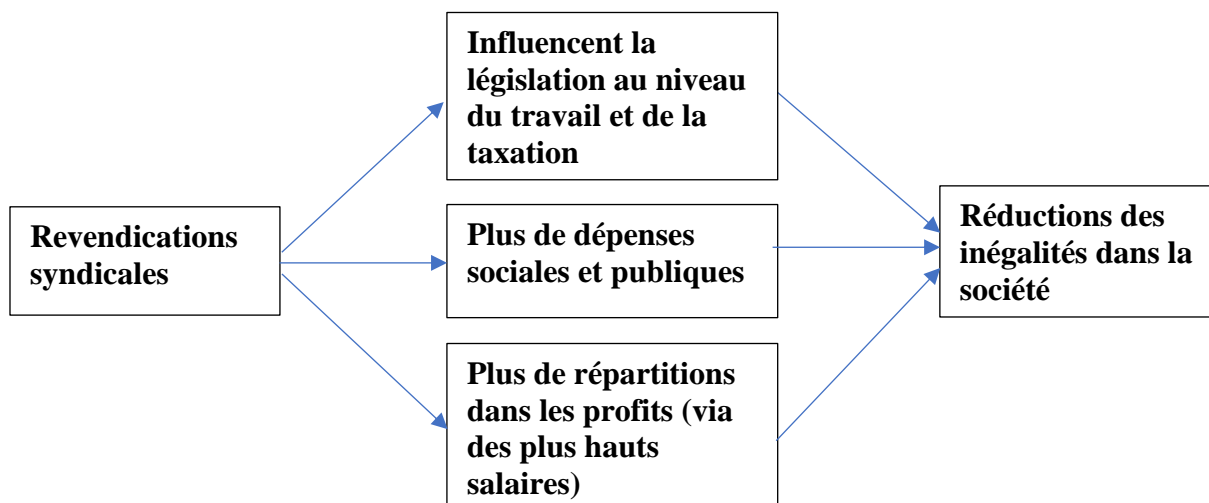
et des conditions établies. Celui-ci le négocie, à priori, seul. En se syndiquant, il associe sa force de négociation avec d'autres travailleurs et négocie de meilleures conditions et salaires. Cela peut être vu de deux manières :

1. Le salaire est fonction du pouvoir de négociation. Un plus grand pouvoir de négociation étant égal à un plus grand salaire.
2. Le salaire est établi selon l'offre (travailleur) et la demande (entreprise) de travail. Le syndicat, agent représentant plusieurs offreurs (travailleurs), élève les salaires via un monopole sur l'offre de travail et obtient un équilibre salarial plus élevé que celui de pleine compétition entre individus.

Ici, le premier point est vrai autant au niveau de l'individu qu'au niveau du syndicat. Un individu seul obtiendra un plus grand salaire s'il détient un pouvoir de négociation plus grand, peu importe son niveau de qualification. Ceci est aussi vrai au niveau du syndicat mais ce pouvoir est lié à sa capacité propre de négocier, qui est elle-même liée à sa capacité de restreindre l'offre de travail, via des grèves et des caisses de grèves par exemple. L'idée derrière cela est que le syndicat a un pouvoir de négociation car il influence l'offre de travail et rend le marché moins atomique.

Le deuxième effet est celui de la réduction des inégalités. Cependant, il nous faut déjà nuancer ce propos car les inégalités au sein d'un pays sont sujettes à différents facteurs tels que la législation au niveau du travail et de la taxation, les dépenses sociales et publiques, les répartitions des différents types de revenus et la composition de l'économie. Toutefois, on peut néanmoins supposer de manière assez raisonnable que les revendications syndicales influencent respectivement les points 1, 2 et 3, au moins, et de ce fait réduisent les inégalités de façon générale à travers un pays.

Figure 4 – Relations entre le syndicalisme et les inégalités (partie 1/2)



Pour appuyer cette hypothèse, on pourrait faire référence à la Figure 2 (page 9) et à la période d'entre-deux-guerres qui est la première période durant laquelle les inégalités vont diminuer. Cette période étant aussi la période durant laquelle les syndicats

commencent à être légaux et avoir des compétences, ou du moins des débuts de compétences. On pourrait aussi faire référence à la courbe de Lorenz et les hypothèses sur le développement de mouvement sociaux revendiquant de meilleures législations afin de combattre les différentes inégalités naissantes, inhérentes aux changements des systèmes économiques (Khan, 2017). Il s'agit ici de la révolution industrielle.

PARTIE II – Le syndicalisme dans la vie économique et sociale

Dans cette seconde partie, pour des questions de praticité²⁰ entre autres, nous nous tiendrons à présenter des données d'un groupe de 7 pays : Allemagne, Belgique, Canada, États-Unis, France, Grande-Bretagne et Pays-Bas. Néanmoins, ce groupe fait sens pour trois raisons : (1) le syndicalisme de ce groupe de pays est un syndicalisme indépendant du politique, il peut avoir des caractéristiques ou des revendications similaires mais il opère dans une sphère différente du politique. (2) Il contient des pays limitrophes ainsi que d'importants partenaires économiques de la Belgique, ce qui sera utile dans la mise en perspective du syndicalisme belge. (3) Il contient des cultures, implantations et fonctionnements différents du syndicalisme, ce qui nous permettra de mettre en avant des caractéristiques plus particulières selon les pays et fonctionnements.

5. Les trente glorieuses²¹: l'âge d'or du syndicalisme occidental

C'est à la fin de la seconde guerre mondiale que les pays occidentaux vont prendre leurs formes de concertation sociale définitive. Reconnaissance, droit de syndicalisation, convention collective, commission paritaire et surtout sécurité sociale vont être des mots et principes communs dans un monde post-conflit qui émet le souhait de ne plus vivre de tels conflits meurtriers et qui fait vœux d'une société plus égalitaire qu'auparavant.

La fin de la guerre est aussi synonyme de reconstruction à peu près partout dans les pays développés. C'est aussi à ce moment, dans un mouvement similaire au monde post première guerre mondiale, que la classe politique va faire des concessions et élaborer des systèmes économiques et sociaux alors prônés depuis longtemps par les syndicats.

5.1. Le monde de la reconstruction

Pour tous les pays occidentaux, c'est alors un âge d'or qui s'ouvre et c'est parallèlement à cet âge d'or qu'une sorte de révolution Keynésienne a lieu en Europe. Celle-ci prône un rôle plus actif de l'État dans la vie économique des pays d'après-guerre, marquant

²⁰ Les données utiles à ce travail peuvent parfois être difficiles à trouver, c'est pourquoi nous nous contenterons d'utiliser ce groupe de pays pour lesquels des données sont disponibles sur différents sujets depuis une certaine époque (souvent aux alentours des années 60)

²¹ Période allant de la seconde moitié des années 40 aux années 70 durant laquelle les économies des pays occidentaux expérimentent une croissance économique régulière. (Larousse, 2021)

une rupture avec les théories antérieures de laisser-faire. C'est dans cette logique, ainsi qu'un raisonnement d'apaisement, que plusieurs pays revoient leurs modèles sociaux à la fin de la guerre pour construire le monde d'après.

En Angleterre c'est le système développé par l'économiste Beveridge qui va être mis en place dans l'après-guerre (Vie-publique, 2018). C'est avant tout un modèle d'assistance universel avant d'être un système assurantiel comme le modèle Bismarckien. Pour la France et la Belgique, ce sont les gouvernements en exil qui vont concevoir et signer des chartes pour préparer, si pas réparer, le monde économique et social pour l'après-guerre. Ce sont des modèles de concertation sociale et Bismarckien qui vont être mis en place dans ces deux pays avec le « plan complet de sécurité sociale » en France (Sécurité-social, s.d.) et le « projet d'accord de solidarité sociale » en Belgique [(Reman, 2005) ; (Arcq, 2014)]. Ces deux plans, bien qu'ayant été conçus pendant la guerre, vont être mis en place dans la fin des années 40 jusqu'au milieu des années 70. Enfin, pour l'Allemagne, la fin du régime nazi est synonyme d'un retour au modèle bismarckien d'avant 1933, du moins en Allemagne de l'ouest, l'Allemagne de l'est allant rester figée sur la ligne soviétique.

Tout cela se produit dans le même temps que la reconstruction du monde d'après-guerre comme mentionné plus haut. Entre reconstruction de l'Europe, plan Marshall introduit par les États-Unis en 1947, vote universel masculin et féminin dans le monde de l'occident, baby-boom des années 50, révolution culturelle des années 60 et importation du mode de vie américain, c'est le monde qui se transforme et se développe presque d'une manière inarrêtable et croissante pendant 30 ans, d'où l'appellation des « trente glorieuses ».

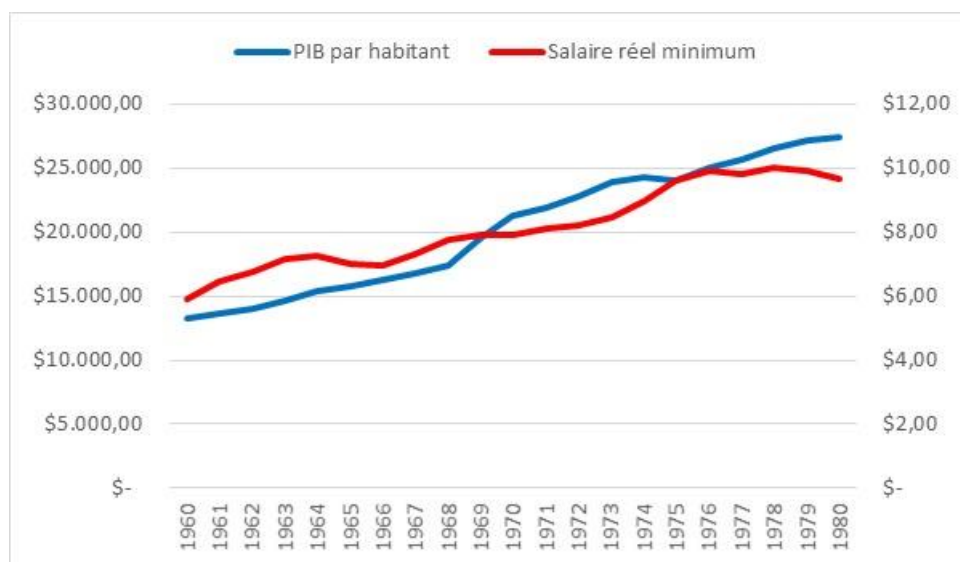
Cette « belle époque » contemporaine naît dans un nouvel ordre mondial. Et ce nouvel ordre s'accompagne de créations d'institutions et de traités visant à la coopération entre et dans les différents groupes de pays (Est et Ouest²²). Au niveau mondial, ce sera l'organisation des Nations Unies le 26 juin 1945 (UN), chargée de préserver la paix, nécessaire au développement économique²³. À l'ouest, ce seront les accords internationaux de Bretton-Woods, réglant le marché des capitaux internationaux et amorçant la création de la banque mondiale et du FMI (Vie-Publique, 2019) permettant d'observer et d'aider les pays dans leurs développements. En Europe c'est aussi le temps de l'unification, ou du moins ses débuts, avec la coopération économique. Le Bénélux, l'Allemagne de l'ouest, la France et l'Italie créent la Communauté

²² Nous ne nous intéresserons cependant qu'à certains pays du groupe de l'ouest où le syndicalisme est une association indépendante et libre de pouvoir politique, ce qui n'est pas le cas dans les pays de l'est (Sagnes, 1994)

²³ On peut aussi noter qu'au niveau international, l'OIT (organisation internationale du travail) crée une convention, la convention numéro 87, concernant la liberté syndicale qui est adoptée à San Francisco. Établissant internationalement le droit au syndicalisme pour tous les membres signataires. Tous les pays concernés par ce travail en sont d'ailleurs signataires.

économique européenne en 1957, elle-même précédée par la Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier en 1952 (Union Européenne). Celles-ci sont précédées par la création de l'organisation européenne de coopération économique, ancêtre de l'OCDE (OCDE, 2021) suite à l'aide économique du plan Marshall de 1947. Toutes ces institutions s'inscrivent dans un mouvement plus général de coopération dans le monde et dans l'économie. Cela va permettre aux syndicats de vivre dans un climat d'expansion économique bien différent de celui qu'il a connu dans ses premières années, mais aussi bien différent de la période actuelle, que nous aborderons au prochain point (le point 6 ci-dessous).

Figure 5 – Moyenne des PIB par habitant des pays du groupe de pays, exprimé en dollars constant de 2015 avec conversion PPA, et moyenne des salaires minimums réels des pays du groupe, exprimé en dollars constant de 2019 avec conversion PPA. Source : statistiques OCDE (OCDE, s.d.), propres calculs.



Note : Le salaire est un taux horaire. On peut supposer de manière assez confiante que le syndicalisme a bel et bien eut un impact sur l'augmentation du salaire réel minimum (+66% environ) dans le groupe de pays en question dans une époque où leur présence était reconnue et respectée. L'impact n'est probablement pas uniquement lié à cette présence syndicale, mais au moins une partie pourrait y être rattaché.

C'est dans ce contexte que le syndicalisme va se développer et fleurir dans les pays industrialisés et où productivité, croissance et augmentation des salaires sont presque des synonymes (cf. figure 5 ci-dessus) (Roser, 2013). Durant cette première période du monde d'après-guerre, on peut entrevoir un modèle de négociation, ou du moins une tendance, basée sur la répartition de la plus-value et une augmentation des salaires assez proche de l'augmentation de la productivité (Dufresne, 2015), ce qui ne sera pas toujours le cas. C'est également la plus longue période de réductions des inégalités pour le groupe de pays auquel nous nous intéressons (cf. table 1 ci-dessous).

Table 1 – Moyenne mobile sur 5 ans des coefficients Gini des pays du groupe de pays. Source : (Atkinson, Morelli, & Roser, 2016), propres calculs.

Année	1950	1955	1960	1965	1970	1975	1980
Gini.coef.	0,387	0,381	0,351	0,322	0,311	0,303	0,304

Note : Les données rapportées par le site sont principalement des données de revenus disponibles, autrement dit, des revenus après taxes et transferts. Ceux-ci sont représentatifs, jusqu'au point où les coefficients sont proprement calculés, d'une situation où les systèmes de taxations et dépenses publiques ont eu un effet. Si nous voulions une représentation plus forte, ou du moins plus proche, de l'effet du syndicalisme sur les salaires, il nous faudrait ce même index avant taxation et transfert, les syndicats ayant principalement un effet sur les revenus bruts. On peut néanmoins supposer un effet partiel, qui sera démontré par de nombreuses autres études, du syndicalisme sur la réduction des inégalités via l'augmentation des salaires.

Finalement, il est bon de mentionner que c'est à partir de cette même période que les économistes s'intéressent de plus près aux effets liés au syndicalisme dans le monde de l'entreprise ainsi que sur l'économie en général. Plus qu'un phénomène simplement de revendications politiques, le syndicalisme va alors entrer dans son rythme de croisière partout dans le monde libre développé et il va presque exclusivement être un phénomène économique de revendications salariales ainsi qu'un relais social dans le monde économique, quittant son ancien rôle de revendications politiques tel qu'il pouvait l'avoir dans les années d'avant-guerre. Le syndicalisme révolutionnaire meurt partout dans l'Ouest, ne laissant qu'une marque de combativité aux syndicats de la deuxième moitié du XXème siècle (Sagnes, 1994).

5.2. Les effets du syndicalisme

Maintenant que le syndicalisme est reconnu et respecté dans la grande majorité des sociétés occidentales et que ses revendications politiques s'effacent de plus en plus pour faire place à une logique d'agent économique pur, le monde académique commence à s'intéresser à ses effets sur le monde du travail. Ceux-ci peuvent être divers et variés. Cependant nous nous intéresserons plus particulièrement à deux effets dans ce travail : (1) l'effet sur les salaires ainsi que son fonctionnement, et (2) son effet sur les inégalités de revenus. Aussi, nous nuancerons et développerons les particularités que ses effets peuvent avoir selon la position et la reconnaissance légale données aux syndicats.

Toutefois, il est important de garder à l'esprit que la plupart des études du XXème siècle concernant le syndicalisme sont des études réalisées sur base de données micro-industrielles américaines et britanniques. Celles-ci reflètent donc principalement les spécificités des influences du syndicalisme sur un monde du travail où il est majoritairement un phénomène d'entreprise plutôt qu'un phénomène de société, comme dans les pays d'Europe continentale. Nous reviendrons plus tard sur cette problématique puisque celle-ci aura amené plusieurs académiciens à conclure que le syndicalisme d'Europe continentale « n'offrait » pas de prime salariale, ce qui n'est pas totalement vrai.

5.2.1. Syndicalisme et salaire

Tous les effets que le syndicalisme a sur l'économie découlent en fait de l'effet sur les salaires. Cependant, pour bien le comprendre, il nous faut faire une distinction particulière. Dans certains cas décrits dans cette section, les effets sont surtout liés au syndicalisme de « closed shop »²⁴ au contraire du syndicalisme d'« open shop », ce dernier étant beaucoup plus courant en Europe continentale. Cette notion apporte déjà une différence au niveau de l'effet que celui-ci peut avoir sur les inégalités que nous aborderons au point suivant (au point 5.2.2.), mais il peut aussi résulter une différence au niveau des effets sur les salaires.

Tout d'abord, le syndicalisme a trois effets directs, dont un situationnel, sur les salaires de ses membres :

1. L'effet lié à la capacité de négociation propre d'un syndicat. Plus celui-ci est capable dans le domaine des négociations et plus celui-ci est capable de tirer un meilleur parti de celles-ci. Cette capacité est fonction de différents aspects qualitatifs du syndicat comme ; les ressources narratives, les ressources organisationnelles, la solidarité interne, l'insertion dans les réseaux, le cadrage, l'apprentissage, l'intermédiation et l'articulation (Lévesque & Murray, 2010).
2. L'effet lié à la capacité à restreindre l'offre de travail, grâce à ses membres, lui permettant de retirer une rente monopolistique de l'employeur et obtenir des meilleurs salaires.
3. L'effet lié à la capacité de résister aux baisses de salaires pendant les périodes économiques difficiles. Cela permet aux syndiqués de ne pas voir leurs salaires nominaux diminuer et voir leurs salaires relatifs augmenter (Lewis, 1963).

Bien que les effets ci-dessus soient principalement vrais pour les membres syndiqués d'un système « closed-shop », ils le sont aussi pour les membres syndiqués ou non-syndiqués d'un système « open-shop ». Il suffit de prendre pour exemple le cas belge où les négociations peuvent avoir lieu à un niveau national ou sectoriel, et les syndicats, pour augmenter leur pouvoir de négociation, utilisent les outils de grèves nationales ou sectorielles, affectant par ce fait même les capacités de travail des entreprises. Aussi, on pourrait tout simplement prendre la résistance faite par les syndicats lors de politiques économiques austères envers les salaires.

Outre ces effets, les syndicats peuvent aussi avoir des effets indirects sur les salaires de leurs membres et non-membres, découlant des trois facteurs précédents. Ces effets indirects, qui vont dans des directions opposées, sont :

²⁴ « Closed shop unionism » est un terme faisant référence au syndicalisme des pays anglo-saxons où les employeurs, à travers des contrats avec des syndicats, ne peuvent qu'engager des travailleurs syndiqués dans leurs entreprises. Au contraire, « open shop unionism » fait référence aux entreprises accueillant des travailleurs syndiqués et non syndiqués.

1. L'effet « spill-over ». Puisque les salaires des membres syndiqués sont en général plus grands que ceux des non-syndiqués, il en résulte des pertes d'emploi dans les secteurs syndiqués, ce qui augmente l'offre de travail dans les secteurs non-syndiqués et pousse à la baisse les salaires dans les secteurs non-syndiqués. Par ce fait, les membres syndiqués voient leurs salaires relatifs augmenter par rapport aux autres.
2. Le « threat effect », lequel vient des employeurs qui augmentent les salaires des employés non-syndiqués pour éviter le risque de syndicalisation dans l'entreprise et éviter tous risques d'intervention dans les décisions managériales (Rosen, 1969).

Les effets cités ci-dessus sont vrais dans tous les systèmes, la seule note à ajouter étant la différence dans l'intensité de ces effets dépendant d'une époque à l'autre, d'une industrie à l'autre.

Concernant les cas européens continentaux, systèmes dans lesquels le personnel syndiqué n'a pas accès à des primes syndicales personnelles, l'effet du syndicalisme n'est pas pour autant nul. En dehors de l'effet global que celui-ci a sur les salaires d'un pays, ceux-ci étant plus élevés dans les pays ayant des systèmes de négociations collectives²⁵ que dans les pays sans (Bryson, 2007), certaines études démontrent que le syndicalisme a aussi un impact marginal positif sur les salaires dans les entreprises étant sous influence syndicale forte [(Breda, 2015) ; (Gurtzgen, 2009) ; (Bengtsson, 2014)], ce qui peut se rapprocher des effets du système « closed shop ».

5.2.2. Syndicalisme et inégalité

Puisque le syndicalisme a un effet sur les salaires, il a aussi un effet sur leur dispersion au sein d'un pays. L'effet sur la dispersion des salaires dépend principalement de la place qu'occupe les syndicats dans un système et, pendant longtemps, le monde académique croyait que le syndicalisme augmentait la dispersion des salaires car soit il réduisait le travail disponible dans un pays, soit il occupait des positions dans les parties hautes de la répartition des salaires. Cependant, le premier argument relève surtout de l'ordre de l'optimal social et le second s'est avéré faux par les études réalisées plus tard.

La manière d'aborder les effets sur les inégalités salariales a en fait été révolutionnée par les méthodes de Freeman (1980). Celui-ci, pour mesurer l'effet du syndicalisme sur les inégalités, à séparer les effets en deux catégories :

1. L'effet inter-sectoriel. Celui-ci mesure la dispersion salariale entre les secteurs similaires lorsqu'ils sont syndiqués et non-syndiqués. Cet effet augmente les inégalités puisque les secteurs syndiqués profitent de plus grands salaires que leurs homologues non-syndiqués.

²⁵ Système de négociation recouvrant autant le personnel syndiqué que non-syndiqué.

2. L'effet intra-sectoriel. Celui-ci mesure l'effet du syndicalisme sur la dispersion des salaires à l'intérieur des secteurs syndiqués. Cet effet est indéterminé car il dépend principalement des modalités négociées et mises en place par les syndicats dans les secteurs qu'ils influencent.

Selon les résultats de Freeman et Medoff (1984), l'effet intra-sectoriel est négatif et beaucoup plus grand que l'effet positif inter-sectoriel, les syndicats diminueraient donc la variance des salaires au sein d'une économie de « closed-shop unionism » comme dans les pays anglo-saxons. Selon lui, cela est principalement dû aux polices syndicalistes de « standardisation des salaires » qui ont tendances à réduire les inégalités de salaires au sein d'un pays.

Outre cet effet, la position qu'occupent les syndicats est aussi importante. Et assez logiquement, plus le système de négociation est centralisé, plus les inégalités au sein d'un pays sont réduites (Dell'Aringa & Pagani, 2007). Cela tenant simplement du fait que les syndicats, dans des systèmes de négociations centralisées, peuvent négocier pour la totalité de l'économie et donc supprimer l'effet inter-sectoriel tout en augmentant de manière générale la part des revenus du travail dans l'économie.

Finalement, d'une manière un peu moins directe, le syndicalisme influence les décisions politiques au niveau des institutions du travail et les effets de ces institutions sont variés. Mais, de manière générale, des institutions fortes semblent être plus à même de réduire les inégalités de revenus que les systèmes d'allocations de chômage (Checchi & Garcia-Penelosa, 2008).

5.2.3. Les syndicats et les travailleurs, des agents rationnels

Comme expliqué à la fin de la section 5.2., les études sur les effets du syndicalisme sur les salaires ont longtemps considéré les pays d'Europe continentale comme étant des pays sans une quelconque prime syndicale. Cela étant dû au fait que les études en question comparaient les salaires des syndiqués et des non-syndiqués pour déterminer les primes syndicales. Or, dans la majorité des cas en Europe continentale, les syndicats négocient pour tous les travailleurs, syndiqués ou non. Ce problème est un parmi d'autres que les analystes doivent prendre en compte lorsqu'ils s'intéressent aux effets du syndicalisme.

En effet, une chose qu'il faut bien comprendre pour cerner l'effet du syndicalisme sur les salaires est que la syndicalisation est liée à l'avantage syndicale que la personne va recevoir. Autrement dit, le statut syndical est endogène par rapport au salaire. Plus une personne a à y gagner en se syndiquant, plus cette personne sera encline à le faire. Cela a pour effet, entre autres, de pousser les employeurs à engager les personnes les plus productives afin de limiter le risque de personne voulant se syndiquer, lesdits employeurs étant capables d'observer les capacités des personnes (Bryson, The effect

of trade unions on wages, 2007). Cette particularité rencontrée lors d'analyses est connue sous le nom de « processus de sélection ».

En plus de cela, les syndicats agissent aussi de manière rationnelle. Comme décrit plus haut, le syndicat extrait des rentes monopolistiques des négociations, ce qui lui permet d'augmenter les salaires. Cependant, ils ne le font pas à n'importe quel coût. Les syndicats tendent à extraire plus ou moins de rentes selon les endroits où ils se trouvent. Plus généralement on dit que les travailleurs anticipent les potentiels gains qu'ils acquerront en se syndiquant, ils calculent les coûts et revenus liés à une syndicalisation. En dehors du fait que cela rend le syndicalisme, en général, plus présent dans les sociétés jouissant de position monopolistique ou oligopolistique, les potentiels gains sont eux-mêmes fonctions de différents facteurs²⁶ : (1) l'élasticité au prix du bien de consommation final (-)²⁷, (2) la proportion totale du prix final rattaché au travail (-) et (3) l'élasticité de substitution entre les facteurs de travail et de capital dans la conception du bien (-). C'est donc assez logiquement que, dépendant du contexte économique autour d'une entreprise, les syndicats vont jouir de plus ou moins de rentes étant donné qu'ils peuvent jouir de celles-ci sans nuire à leurs emplois.

5.3. Syndicalisme à la belge

En Belgique, les mesures sociales, la concertation sociale et le syndicalisme sont aussi dans leurs trente glorieuses. La période d'expansion économique est propice aux négociations et à la collaboration entre travailleurs et patronat. Le monde politique, au travers d'alliances et de jeux politiques entre les socialistes, chrétiens et libéraux, s'entendent pour la mise en place d'un système de concertation et de sécurité sociale élargissant de cette manière la liberté démocratique et économique dans le monde de l'entreprise. Ce processus va créer un modèle de concertation sociale à la belge qui va se développer jusqu'au début des années 70, la première étape étant le pacte social de 1944 (Reman, 2005).

5.3.1. L'institutionnalisation et les compétences syndicales

La sécurité sociale naît, dans un modèle bismarckien, par un arrêté-loi du 28 décembre 1944. Le système de Beveridge ne se répandra pas en Europe continentale, bien qu'ayant été conçu pendant une période où nombre de gouvernements étaient en exil à Londres, car les systèmes continentaux ont les prémices d'un modèle bismarckien. C'est donc naturellement que ce dernier s'appliquera (Reman, 2005). La sécurité sociale belge va pousser les partenaires sociaux à la coopération non-seulement en instituant un cadre mais aussi en leurs donnant des compétences. C'est ainsi que le « système de

²⁶ Ces différents effets sont quelques fois repris sous le nom de : « Alfred's Marshall iron law of labour ».

²⁷ (+) et (-) font respectivement référence à la relation positive et négative des différents aspects sur les gains potentiels à tirer.

Gand » naît, donnant aux syndicats la gestion d'une partie de la sécurité sociale (principalement les allocations de chômage) (Destexhe, 2015).

Le syndicalisme est donc aussi institutionnalisé dans la vie économique et sociale de Belgique avec trois lois principales :

1. La loi sur l'organisation de l'économie de 1948²⁸. Cette loi rend obligatoire la présence de représentants des travailleurs, autrement dit des syndicats, dans les conseils d'entreprises (CE) de plus 50 travailleurs et leur donne le droit de formuler des propositions et avis concernant la vie de l'entreprise en générale. Cette loi instaure aussi le conseil central de l'économie (CCE), dans lequel siège aussi les syndicats, qui a pour mission de fournir des avis ou propositions concernant les problèmes relatifs à l'économie nationale.
2. La loi organique de 1952 instituant le conseil national du travail (CNT), organe dans lequel siège les syndicats. Ce CNT a pour mission de rédiger des rapports concernant les différents points de vue relatifs aux problèmes généraux d'ordre social intéressant les employeurs et les travailleurs ainsi qu'à exprimer son avis sur les conflits d'attribution qui pourraient surgir entre les commissions paritaires (cf. point 3).
3. La loi sur les conventions collectives de travail (CCT) et les commissions paritaires (CP) de 1968. Cette loi va donner un statut juridique aux CCT²⁹ (cf. paragraphes ci-dessous), et de facto aux syndicats, concernant de multiples facettes de la vie en entreprise³⁰. Cette loi sépare aussi l'économie belge en différentes parties avec des commissions (et sous-commissions) paritaires, qui vont négocier des CCT selon les spécificités des secteurs, permettant une adaptation des demandes syndicales et patronales selon les secteurs.

En dehors de ces trois lois, on peut encore noter deux autres niveaux où le syndicalisme influence la vie économique belge.

Premièrement la CCT numéro 5 de 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel³¹. Celle-ci donne la possibilité de se syndiquer dans toutes les entreprises,

²⁸ Qui va elle-même être étayée par la convention collective du travail (CCT) numéro 9 de 1972 et l'arrêté royal de 1973 concernant les informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprises (CE) dans lesquels les représentants des travailleurs sont.

²⁹ Ce statut juridique s'accompagne d'une place bien précise dans la hiérarchie juridique. Les CCT obligatoires viennent à s'appliquer après les dispositions impératives de la loi (article 51 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires).

³⁰ Cela peut aller du bien-être en entreprise à la rémunération des travailleurs ou représentants syndicaux. Cette loi permet aussi aux membres constituants d'une commission ou sous-commission (donc potentiellement un syndicat) de rendre obligatoire les CCT à toute la Belgique (ou un secteur en particulier).

³¹ Seulement obligatoire pour les sociétés qui sont des membres d'organisations signataires de cette CCT.

peu importe leur taille, et donne des protections, droits et potentiels devoirs aux délégués ayant été élus.

Deuxièmement, le groupe des dix, dans lequel siègent les syndicats, et qui a pour habitude de se regrouper tous les deux ans pour négocier des accords interprofessionnels pour toute la Belgique, ceux-ci étant déterminants sur plusieurs sujets (souvent liés aux salaires et cotisations sociales). Le gouvernement fédéral y est souvent étroitement associé en tant que troisième partenaire. Ces accords étant négociés entre les trois parties (syndicat-patronat-gouvernement) au niveau de la Belgique, ils sont donc déterminant et doivent être transposés, si nécessaire, dans les conventions collectives (SPF Emploi, s.d.).

Avec ces différentes lois, conventions et mécanismes, la Belgique fait donc du syndicalisme un phénomène de société institutionnalisé et protégé. Cela ne veut pourtant pas dire que le syndicalisme est tout puissant. Dans tous les processus de négociation, que ce soit en commission paritaires, sous-commission paritaire ou lors d'accords interprofessionnels, il faut un accord trouvé sur une base unanime entre syndicats et patronats, ce qui peut résulter sur un statu quo des situations dans les domaines économiques et sociaux. L'ultime recours est une intervention du gouvernement dans le processus, lequel peut soit prendre le rôle de médiateur, soit obliger certaines décisions. Cependant, les trente glorieuses reposent sur une base économique forte et croissante qui est propice aux collaborations et conceptions d'accords. On parlera alors de cette période comme d'une période de bipartisme³² de la concertation sociale. Pendant 17 années, de 1960 à 1977, la concertation sociale aboutit à plusieurs accords interprofessionnels (Faniel, 2018).

Toutes ces lois, ainsi que la période des trente glorieuses, vont créer un système propice à la paix sociale tout en permettant aux syndicats de pouvoir négocier de manière légale, pour un petit ou un grand nombre de travailleurs, dans l'économie. Ce système s'ancre aussi profondément dans le système corporatiste (cf. note de bas de page numéro 14 ci-dessus) prôné par les chrétiens depuis la fin du XIX^{ème} siècle.

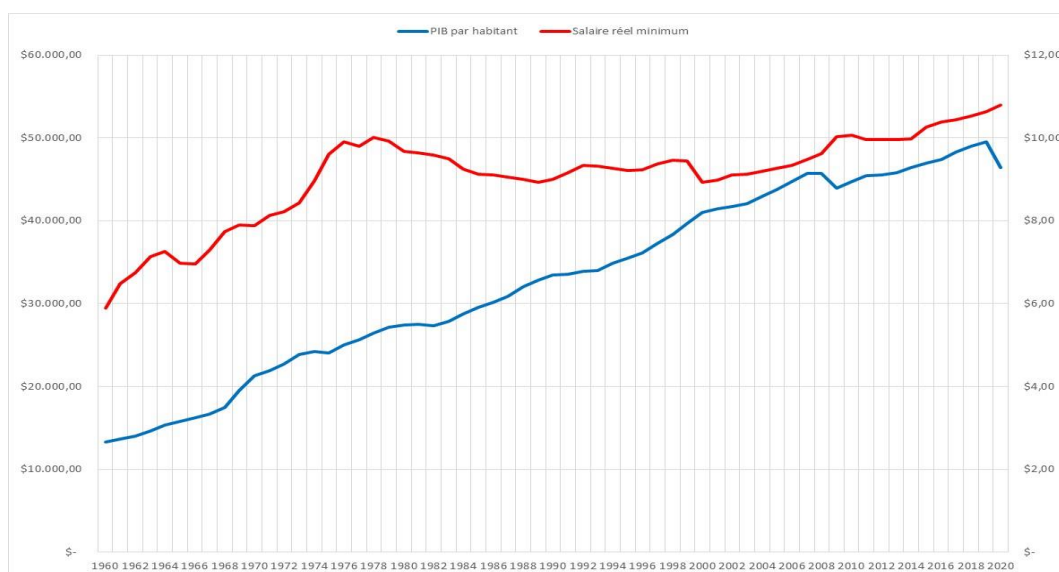
³² Concertation entre deux entités, syndicat et patronat.

6. Des années 80 à aujourd'hui

Eventuellement, les trente glorieuses ont fini par arriver à leur fin. Le glas de ces trente années se fait sur le coup de deux chocs pétroliers des années 70. Ceux-ci viennent dérégler la consommation et le fonctionnement de l'économie mondiale reposant principalement sur le pétrole. L'inflation devient hors de contrôle et le modèle qui a fait le succès de ces trente dernières années semble s'être épuisé. Il va s'en suivre un changement profond du fonctionnement de l'économie, causé non seulement par l'action du politicien mais aussi par la réalité technologique, économique et sociologique de la fin des années 70.

6.1. Un changement dans le fonctionnement et des nouveaux défis

Figure 6 – Moyenne des PIB par habitant des pays du groupe de pays, exprimé en dollars constant de 2015 avec conversion PPA, et moyenne des salaires réels minimums des pays du groupe de pays, exprimé en dollars constant de 2019 avec conversion PPA. Source : statistiques OCDE (OCDE, s.d.), propres calculs.



Note : Ce graphique ainsi que le groupe de pays sont les mêmes que ceux présentés dans la figure 5 ci-dessus, l'échelle du temps est néanmoins allongée. On remarque qu'à partir de la fin des années 70 jusqu'au début des années 2010, le salaire réel minimum n'a plus augmenté dans le groupe de pays en question, celui-ci a même diminué pendant tout un temps.

La réalité économique est que la reconstruction est achevée et que la grande période du fordisme³³ et des biens standardisés est arrivée à sa fin. Les nouvelles stratégies managériales sont de plus en plus orientées vers la diversification des produits

³³ « Nom donné par les théoriciens de l'École de la régulation (tendance marxiste) à une accumulation intensive du capital centrée sur la consommation de masse qui a prédominé dans les pays capitalistes développés pendant les Trente Glorieuses (1945-1975). » (Larousse, 2021)

et biens vendus, ce qui pousse à la flexibilisation de la production ou la délocalisation vers des pays à mains d'œuvres moins chères. Cette internationalisation de la chaîne de conception se fait graduellement avec les chocs pétroliers et les stagnations des revenus, voir déflations des revenus (cf. figure 6 ci-dessus), dû à la montée des prix qui a suivi les crises pétrolières, et les diminutions des coûts de transports. Cela va amener les différents marchés du travail des pays développés à se transformer petit à petit avec de plus en plus d'emplois flexibles (cf. table 2 ci-dessous).

Table 2 – Ligne 2 : Moyenne mobile sur 5 ans des taux d'emploi en temps partiel de travailleurs dépendant des pays du groupe de pays (Tx.EP), fait sur base d'une définition commune de l'OCDE. Ligne 3 : Moyenne mobile sur 5 ans des taux de femmes dans l'emploi total des pays du groupe de pays (Tx.Fem). Source : statistiques OCDE (OCDE, s.d.), propres calculs.

Année	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2010	2015	2020
Tx.EP	14,44%	15,93%	17,75%	19,05%	20,12%	20,87%	21,69%	21,04%	20,32%
Tx.Fem	37,78%	40,06%	42,00%	43,84%	44,66%	45,48%	46,39%	46,84%	47,14%

Les réalités sociologiques et technologiques sont doubles. C'est le début de l'âge de la pension pour une grande partie de la population, et cela ne s'arrêtera pas au XXème siècle. La pyramide des âges commence de plus en plus à disparaître pour faire place à des sociétés de plus en plus vieilles, allant avec une plus grosse dette publique en lien avec les pensions. Les premiers enfants de la génération baby-boom arrivent sur le marché du travail, et avec eux, arrivent les femmes qui sont au début de la période de la libération féminine (cf. table 2 ci-dessus). Les deux, couplés, vont poser des problèmes aux systèmes économiques reposant sur l'expansion de l'économie créant du travail. Il va alors apparaître des problèmes de sous-emploi plus ou moins persistant dans les économies occidentales favorisant les créations d'emplois plus flexibles (cf. table 2 ci-dessus). Technologiquement, c'est à cette époque que le monde de la finance va se révolutionner avec les dérégulations des marchés internationaux, initié par les États-Unis et l'implicite fin de la règle de l'étalon-or en 1971, et la révolution informatique. Commence alors une plus grande mobilité du capital, favorisant les délocalisations et une titrisation de la dette publique, amenant avec eux une vague de nouveaux produits financiers ainsi que de revenus.

Les pays vont aborder ces défis de manières différentes. Dans les pays anglo-saxons, principalement aux États-Unis et en Grande-Bretagne, c'est le début des 3-D³⁴ ainsi que l'adoption de mesures anti-«Trade Unions» (Pulliam, 2019), respectivement par les administrations Reagan et Thatcher. En Europe continentale, c'est à partir des années 90 que des schémas de stratégie européenne vont être mis en place via le traité de Maastricht en 1992 ainsi que les autres traités en découlant. Ceux-ci vont graduellement amener des accords européens régissant, ou guidant, les politiques

³⁴ Dérèglementation, décloisonnement et désintermédiation du monde de la finance.

économiques et salariales à l'intérieur de l'Union Européenne [(Cassiers & Denayer, 2010) ; (Conter & Faniel, 2017)]. Celles-ci sont plus connues sur le nom de GOPE³⁵ et contiennent des liens étroits entre surveillance budgétaire, contrôle de l'inflation et monitoring de coûts d'unité du travail.

Table 3 – Moyenne mobile sur dix ans du degré de centralisation pratique des négociations collectives dans le monde économique des pays du groupe de pays et moyenne mobile sur 10 ans du taux de syndicalisation des pays du groupe de pays. Source : base de données ICTWSS (Visser, 2019), propres calculs.

Année	1960	1970	1980	1990	2000	2010	2020
Index Central	2,67	2,51	2,40	2,31	2,06	2,09	2
Taux syndic.	33,51	33,97	36,61	31,38	28,26	25,5	24,05

Note³⁶ : « Central » est un indice synthétique du degré de centralisation de la négociation collective pratique, allant de 1 à 5, plus il est grand et plus la négociation est définie à un niveau central (le pays en entier) et vice-versa. Celui-ci est construit sur base de 4 différents indices : (1) niveau de négociation principale dans le pays (+), (2) contrôles supplémentaires des négociations au niveau de l'entreprise (-), (3) l'espace que les accords centraux ou sectoriels attribuent, délèguent ou permettent à des négociations supplémentaires d'avoir lieu (-) et (4) clause d'ouverture sur la renégociation des accords (-). Concernant le taux de syndicalisation, celui-ci est en diminution partout sauf en Belgique et au Canada où il reste assez stable.

Le monde a définitivement tourné la page où les salaires et la production allaient de concert. Aujourd'hui, la compétition et une vision plus globale de l'économie sont maîtres mots pour les salaires, tout du moins en Europe. Dans le monde anglo-saxon, c'est aussi durant cette époque que les théories néo-libérales de l'économie prennent en popularité et, sans surprise, celles-ci ne sont pas des plus harmonieuses avec le mouvement syndical. Le mouvement travailleur voit changer non seulement l'économie dans laquelle il vit, mais il voit aussi changer les règles avec lesquelles il opérait, dans la plupart des pays du monde occidental, les concertations sociales se décentralisent dans leurs pratiques et les taux de syndicalisation diminuent (cf. table 3 ci-dessus).

6.2. Le syndicalisme dans la tourmente

Comme mentionné dans le dernier paragraphe du point 6.1., le syndicalisme n'est plus dans une phase croissante et propice qu'il avait durant les trente glorieuses. Les différentes politiques d'austérité et anti-syndicalistes tapent un grand coup dans les ressources et l'intensité que le syndicalisme a dans l'économie. Á travers le monde occidental, c'est le déclin des taux de syndicalisation de l'économie. Mais qu'est-ce que cela implique pour la société et les syndicats.

³⁵ GOPE : Grandes orientations de politiques économiques.

³⁶ (+) et (-) font respectivement référence à la relation positive et négative des différents aspects utilisés pour créer l'indice de centralisation.

6.2.1. Un amoindrissement de la force syndicale

Il y a plusieurs raisons derrière le déclin du syndicalisme dans le monde occidental. Tout d'abord, il faut noter que la globalisation de l'économie a réduit la force de négociation syndicale en rendant toute une série de secteurs plus sensibles aux prix. Aussi, elle a diminué la force monopolistique des syndicats sur les travailleurs, les employeurs ayant désormais plus de possibilités pour délocaliser leurs productions [(Bryson, 2007) ; (Bryson, 2014)]. En plus de cela, comme précisé dans la contextualisation du point 6.1., la libération de la femme a amené à un taux plus important de travailleurs féminins dans l'économie, ce qui n'a pas aidé les taux de syndicalisation à se relever, les femmes étant minoritaires dans les milieux syndicaux souvent considérés comme des institutions fort masculines (Card, Lemieux, & Riddell, 2004). Malgré cela, on peut noter que l'effet global du syndicalisme reste vrai, celui-ci augmente le salaire, que l'on soit dans un système « closed shop » ou non, l'unique différence est que son effet est plus petit comparé à l'époque des trente glorieuses (Bengtsson, 2014).

Cependant, paradoxalement à ce changement de rapport de force, les syndiqués des systèmes « closed shop » semble avoir gardé, si pas augmenté, leurs primes syndicales. Ce phénomène peut potentiellement trouver une réponse dans la nature contracyclique des salaires des syndiqués ainsi que l'effet « spill-over ». En effet, depuis les années 80, l'économie des pays occidentaux a connu diverses crises affectant l'emploi et les salaires. Or, les travailleurs syndiqués sont les moins sensibles aux changements négatifs des cycles. Il en résulte donc une augmentation relative de leurs salaires par rapport au reste des travailleurs (Bryson, 2007). L'autre explication à ce phénomène est liée à l'effet « spill-over ». Puisque la globalisation a principalement impacté les métiers à faible qualification, ces mêmes métiers étant ceux les plus enclins à la syndicalisation aux vues des potentiels gains à en tirer, la plus grande partie de la masse syndicale est passée des secteurs syndiqués aux secteurs non-syndiqués diminuant par ce fait même les salaires relatifs de ces derniers (Blanchflower & Bryson, 2004).

Finalement, la diminution du pouvoir syndical a aussi eu un effet sur les inégalités des pays. Dans tous les pays occidentaux, l'apparition de nouveaux métiers où les syndicats n'ont pas de présences fortes, la décentralisation des négociations collectives et les diminutions des taux de syndicalisation ont contribué à l'augmentation des inégalités. Ce phénomène n'a été prouvé qu'aux États-Unis et en Grande-Bretagne par Freeman et Card, lesquels ont trouvé que le déclin de syndicalisation expliquait environ 20% des augmentations des inégalités dans ces pays. Cependant, en sachant que plus les négociations sont décentralisées et plus les inégalités sont grandes et que plus les taux de syndicalisation sont faibles et plus les inégalités sont grandes, il est fort probable que le même phénomène d'augmentation des inégalités se soit produit dans les pays d'Europe continentale à la suite des décentralisations et désyndicalisations des économies.

6.2.2. Syndicalisme, finance et protection de l'emploi

En dehors des théories et effets que le syndicalisme a sur les salaires et les inégalités, la période d'après années 80 a aussi amené certains académiciens à se pencher sur le rôle des syndicats dans les délocalisations et l'attrait des investissements étrangers.

Initialement, le peu d'études qui se penchaient sur le sujet tiraient la conclusion qu'une plus grande immixtion des syndicats dans les affaires managériales avait un effet dissuasif sur les valeurs marchandes des entreprises (Lee & Mas, 2012), ce qui est mauvais pour une économie. Cependant, de plus récentes études tendent à la conclusion que les entreprises syndiquées, étant soumises à des règles généralement plus strictes et adaptées aux travailleurs, performant mieux que leurs homologues non-syndiquées (Bryson, 2014).

Semblablement, les investisseurs étrangers au sein de l'OCDE semblent être plus sensibles aux législations sur les taux horaires minimum que sur les systèmes de négociations collectives. L'analyse de Radulescu et Robson (2008) sur le sujet arrive même à la conclusion que plus des systèmes coordinations économiques sont mis en place dans les pays et plus ceux-ci diminuent les effets dissuasifs des législations du travail sur l'attrait des investissements étrangers. Finalement, en plus des biens faits des systèmes de coordinations économiques, une présence syndicale forte dissuade les stratégies de délocalisation [(Bustillo & Rodriguez, 2011) ; (Lommerud & Straume, 2009)], ce qui est aussi bénéfique pour la protection de l'emploi.

6.3. Le changement et l'encadrement dans le système belge

La Belgique, elle-aussi, est en pleine restructuration de sa concertation sociale et de son économie. Le modèle qui a fait le succès durant les trente glorieuses est dans l'impasse. Dix années sont passées, entre 1977 et 1987, sans qu'aucun accord interprofessionnel ne soit passé et le poids de la sécurité sociale commence à se faire ressentir sur le budget (Reman, 2005). C'est à cette même époque que le traditionnel bipartisme de la concertation se révèle être fragile. Les acteurs de la concertation sociale n'arrivent plus à trouver un terrain d'entente, ce qui amène l'État à intervenir dans les processus. Le bipartisme fait place à un tripartisme³⁷.

Cependant, après des débats et négociations, au départ infructueux, concernant l'état de l'économie et les solutions envisagées, la concertation sociale arrive finalement à l'ébauche d'une CCT sortant du CNT. La CCT numéro 35 de 1981 instituant les premières dispositions en lien avec le travail à temps partiel, celui-ci étant

³⁷ Dans la concertation sociale belge, le tripartisme est avant tout un signe de blocage, en effet ce modèle est logiquement plus fréquent lors de période où les acteurs bloquent sur divers sujets.

particulièrement bien ancré dans son époque au vu de la contextualisation abordée au point 6.1. ci-dessus (Verly, 2003). Cette disposition n'est pas la seule, c'est à partir de cette date et la mise en place d'un gouvernement de centre droit que l'économie belge prend effectivement un tournant. On voit successivement apparaître de nouveaux thèmes en lien avec l'emploi et la flexibilité dans la conception des lois et CCT³⁸.

Mais le plus grand changement, en termes de place du syndicalisme dans la concertation sociale et l'économie, est celui amené par la loi sur la « promotion de l'emploi et sauvegarde préventive de la compétitivité » de 1996. Celle-ci encadre strictement la négociation salariale en Belgique tout en lui instituant des seuils limites protégeant, en théorie, le pouvoir d'achat des travailleurs ainsi que la compétitivité belge. Plus précisément, ce texte compare les coûts salariaux belges aux coûts salariaux des grands pays voisins de la Belgique³⁹ : France, Pays-Bas et Allemagne. Sur base de ces différents coûts salariaux et leurs prédictions, le CCE calcule une marge maximale ne pouvant pas être dépassée pour l'augmentation des salaires. Cette loi prévoit aussi que l'indexation des salaires soit le seuil planché obligatoire pour les négociations salariales (à moins d'avoir un avis contraire du gouvernement).

Plus globalement, la Belgique ne change pas la place du syndicalisme dans l'économie ou la concertation sociale en tant que telle, mais elle lui fixe de nouveaux thèmes et encadrements. Que cela soit d'initiative nationale ou d'initiative européenne (Conter & Faniel, 2017), il ne fait nul doute que les règles du jeu ont changé avec les réalités de la fin du XXème siècle. Plus loin que la simple idée de « démocratie en entreprise » et la répartition de la plus-value ajoutée, le syndicalisme se voit maintenant assigner des consignes et directives multidisciplinaires de création d'emploi, de gestion de la compétitivité, gestion de parcours professionnels, formation voir même de solidarité intergénérationnelle (Cassiers & Denayer, 2010). Ces thèmes ne sont pas dans la nature première du syndicalisme mais peuvent l'être dans un cadre plus global de santé économique d'un pays.

7. Conclusions de la partie II

À travers cette deuxième partie nous avons souligné deux époques et deux contextes dans lequel le syndicalisme s'est installé en tant que phénomène économique à part entière. En effet, l'image des classes laborieuses étouffées par le travail et la misère du début du XXème et fin du XIXème siècle ne semblent plus qu'être un mauvais souvenir. Plus que des agents de revendications politiques et sociales, les

³⁸ CCT numéro 32 de 1985 sur le transfert d'entreprise, CCT numéro 51 de 1992 concernant l'outplacement, la loi programme de 1989 sur le travail à temps partiel ou encore la loi en faveur de l'emploi concernant les licenciements collectifs de 1989 (loi plus connue sous le nom de loi « Renault »).

³⁹ Tous les subsides pour les salaires devant aussi être enlevés du calcul, pour ne pas artificiellement gonflé la marge de manœuvre pour la négociation salariale.

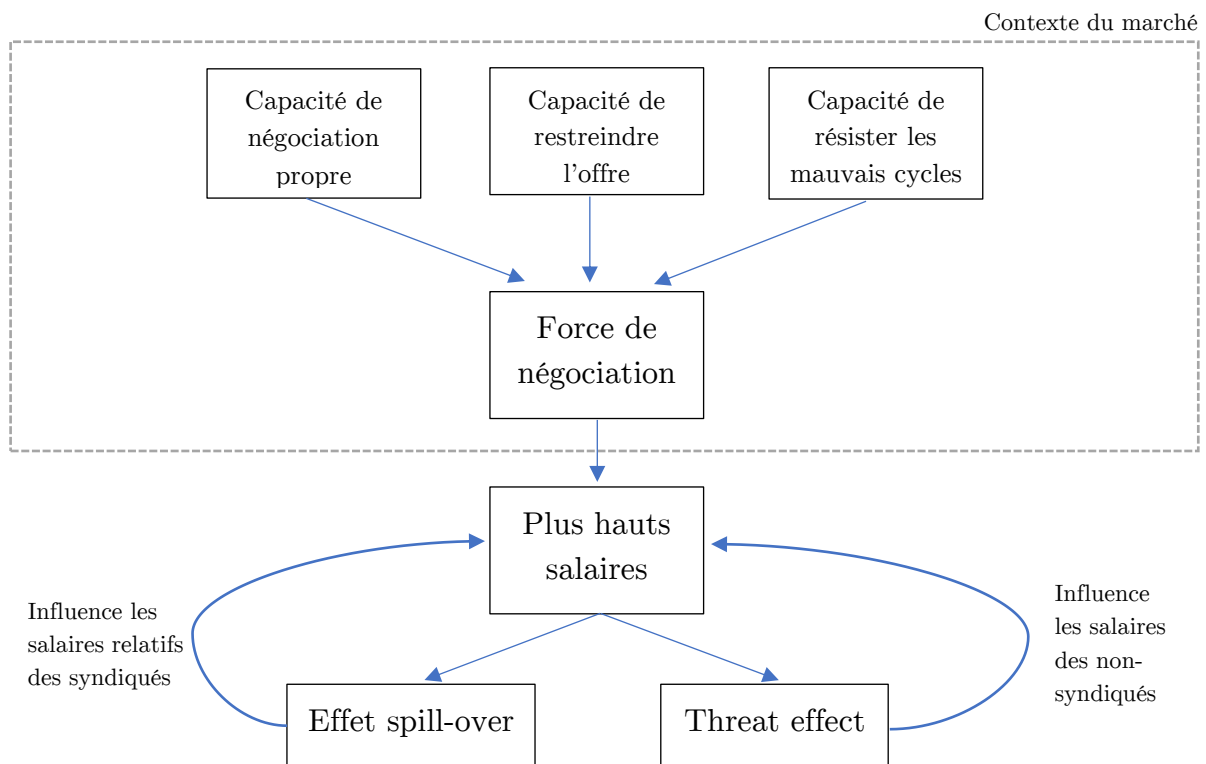
syndicats, sont désormais des acteurs reconnus dans la vie économique des pays occidentaux, ou du moins la plupart d'entre eux. Ceux-ci ont plus que probablement permis à un grand nombre d'avancé de se produire durant toute la période des trente glorieuses, notamment en termes de salaires, salaires minimum et temps de travail.

Cependant, leurs acquis et reconnaissances ne sont pas pour autant intouchables, ils sont mêmes fragiles. Déjà la première crise économique majeure du monde occidental se profile que les différents pays abordent un changement dans le fonctionnement économique. Les 3D, les stratégies économiques européennes, austérité envers les syndicats et salaires ou encore la loi sur la compétitivité en Belgique en sont les preuves. Dans le but de sauver une économie si florissante, le monde politique passe par une action contre, ou avec selon les pays, les syndicats. Ce qui résultera en un changement dans les effectifs et places des syndicats dans la société, altérant donc l'intensité de ses effets sur l'économie.

7.1. Le syndicalisme, biotope et fonctionnement

Avec cette seconde partie, nous pouvons maintenant compléter la Figure 3 sur la relation entre les syndicats et les salaires ainsi que la Figure 4 sur la relation entre syndicats et les inégalités.

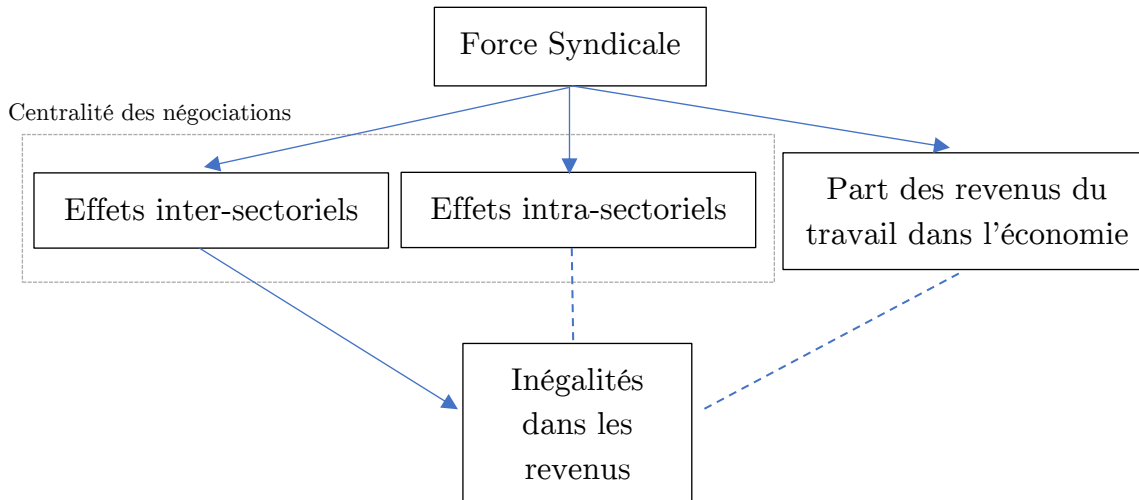
Figure 7 – relation complète entre syndicats et salaires



Note : Une chose que nous n'avons peut-être pas assez mentionnée dans la partie II est que, globalement, tous les effets décrits dans ce travail ont été prouvés par des études

économétriques de différents économistes. Cependant, pour une question de praticité et de lecture, ils nous étaient impossible de faire l'historique de toutes les méthodes et particularités mentionnées dans ces études. Aussi, lorsque que nous mentionnons « contexte de marché » nous parlons des 3 effets en lien avec la force de négociation abordée au dernier paragraphe du point 5.2.3. page 28.

Figure 8 – relation entre syndicalisme et inégalités (partie 2/2)



Note : comme expliqué dans la partie 5.2.2. page 27, plus le degré de centralité est élevé et plus l'effet inter-sectoriel est petit. Concernant les effets intra-sectoriels, ceux-ci réduiraient les inégalités dû aux politiques de standardisation des salaires des syndicats. En ce qui concerne la part des revenus du travail, en théorie, plus ceux-ci sont élevés et plus les inégalités sont petites, étant donné le fait que les revenus du travail représentent la grande partie des revenus d'un pays développé.

Avec ces deux schémas complets, nous remarquons donc que le syndicalisme est plus qu'un simple agent négociateur face aux employeurs. Celui a divers impacts sur l'économie qui peuvent être désirables. Aussi, le plus important est que le syndicalisme reste un agent rationnel et puisque celui-ci cherche à défendre l'intérêt des travailleurs en adaptant ses demandes selon les spécificités du marché dans lequel il est, il ne se semble pas être une menace pour l'entreprise ou l'économie à première vue.

Si une personne s'intéresse de plus près aux différences entre les systèmes, celle-ci devrait dès lors remarquer que les systèmes européens continentaux sont ceux où la totalité des travailleurs, en général, profitent de plus grands salaires et subissent le moins d'inégalités dans la société puisque ce sont les systèmes dans lesquels les négociations collectives sont les plus répandues et que même avec des négociations collectives, le syndicalisme arrive à attraper des rentes dans les entreprises plus rentables. Cependant pour savoir si le syndicalisme est bénéfique pour une société il nous faut entrer dans une autre réflexion, celle de l'optimal social.

7.2. Syndicalisme et optimal social

Il est difficile de savoir si le syndicalisme permet à une société de tirer plus de profit de son organisation économique. Il n'y a pas d'études sérieuses sur le sujet. Cependant il est possible d'émettre des hypothèses sur la désirabilité de ses effets.

En règle générale, il est admis que le syndicalisme peut être un phénomène tout à fait désirable si celui-ci tire ses rentes d'entreprises jouissant de positions monopolistiques ou oligopolistiques, cela permettant de diminuer les inefficacités inhérentes à ce type d'équilibre. Il peut aussi être désirable dans le cas où il dispute les entreprises payant les travailleurs en-dessous de leurs produits marginaux du travail. Dans ces cas-ci, il ne cause pas de dégâts sociaux et il peut même être bénéfique car il augmente les salaires et le pouvoir d'achats des travailleurs.

De la même manière, il n'est pas possible pour une société de continuer à payer ses travailleurs au-dessus de l'équilibre de marché car ceci résulterait à la faillite d'entreprises. Néanmoins, cela peut être nuancé avec les systèmes de négociations collectives puisque dans ces cas-là, les coûts supplémentaires sont imposés à tous les concurrents en même temps. Aussi, comme nous l'avons dit au point 5.2.3., le syndicat, comme tout autre acteur, est un acteur rationnel, et il n'y a pas de raison a priori logique pour que celui-ci impose ou négocie des conditions qui nuiraient à l'entreprise ou la société dans laquelle il se trouve.

Dernièrement, et c'est sûrement le point le plus important, le syndicalisme peut agir en tant qu'acteur de paix sociale, qui est elle-même désirable pour une société recherchant l'optimal social. Après tout, le syndicalisme est une voie de communication supplémentaire et un contre-poids dans le domaine économique, à côté de l'acteur politique, permettant à la population de faire connaître les problèmes relatifs au monde du travail. Cette dernière raison, qui est aussi à l'origine de sa naissance, est peut-être la raison la plus importante et le meilleur argument concernant la nécessité du système permettant l'émergence d'associations de travailleurs dans une société développée.

8. Note finale personnelle sur le cas belge

Aujourd'hui, le système de concertation sociale belge est sûrement un des plus développé et plus particulier à travers le monde, et cela semble être une des explications à son succès relatif. Cependant, avant d'être un système de redistribution des richesses, le système belge est avant tout un système de paix sociale de par sa nature légale qui requiert l'unanimité pour ses accords. Aussi, le syndicalisme belge repose sur des obligations réciproques. Par exemple, celle d'instaurer une présence syndicale dans les conseils d'entreprises à partir d'un certain nombre de travailleur ou celle de reconnaître l'autorité légitime des chefs d'entreprises, limitant donc l'immixtion des syndicats dans la vie de l'entreprise. On peut aussi reconnaître au système belge une place fortement privilégiée pour les syndicats, ceux-ci étant reconnus comme des organismes de paiement agréés pour les allocations de chômages, qui leur permet d'obtenir une indépendance par rapport aux partis politiques. Le système belge, système fortement centralisé avec des possibilités d'adaptations des règles selon les commissions et sous-commissions paritaires, est un système permettant sûrement d'arriver le plus facilement à un optimal social et est donc un système qui devrait être un modèle pour différents pays.

Cependant, pour ce qui est des travailleurs ne souhaitant pas se faire représenter par des syndicats, le choix est par contre maigre. Et c'est peut-être là une des rares critiques au système belge. Bien qu'il soit techniquement possible pour des syndicats neutres de se former, il est techniquement très difficile pour ceux-ci d'arriver à des strates de négociations supérieures régissant la grande majorité de la vie économique belge. En effet, pour avoir accès à ces strates il est requis d'avoir un certain nombre de membres et de garanties. Or, il est difficile pour des nouveaux syndicats de se former quand ceux-ci n'ont pas la possibilité d'être des organismes de paiement, ce qui pourrait s'apparenter à une certaine forme d'avantage déloyal accordé par l'État aux syndicats déjà en place dans les fonctions hautes de la négociation collective. Ce qui nous amène à nous poser la question de légitimité dans un système où peu de syndicats représentent la presque totalité des travailleurs, ce qui pourrait ressembler à un système oligopoliste de représentation avec des barrières à l'entrée. Cependant cette critique souffre naturellement du fait que si un tel syndicat ne se soit jamais formé c'est aussi parce qu'un tel syndicat n'est voulu par personne, les élections sociales étant libres et secrètes en Belgique.

8.1. La négociation encadrée, un faux ami

En Belgique, comme vu dans la partie 6.3. page 36, la négociation salariale au niveau national est en strictement encadrée par la loi de 1996 sur la promotion de l'emploi et la sauvegarde préventive de la compétitivité. Celle-ci, en apparence

intelligente et bien construite, manque de fondements et comprend deux fausses bonnes promesses :

- 1) L'indexation des salaires. L'augmentation planchée des salaires, qui est l'indexation automatique, censée protéger le pouvoir d'achat des travailleurs ne le fait pas. En effet, l'« indice santé » sur lequel est basé l'indexation des salaires ne prend pas en compte plusieurs types de bien de consommation, dont l'un d'entre eux est un bien de première nécessité, dans le panier des consommateurs belges : les produits du tabacs, les boissons alcoolisées et les carburants (à l'exception du LPG) (Statbel, s.d.). Ce dernier bien, les carburants, est pourtant un bien de consommation de première nécessité dans un monde où la voiture occupe encore une place prépondérante. Aussi, les boissons alcoolisées ne font pas partie du calcul de l'indice, ce qui est quelque chose de plutôt ironique pour un pays dans lequel la « culture du verre » est fortement présente. Néanmoins, il peut y avoir une logique tout à fait louable derrière l'idée d'enlever des produits apparemment nocifs pour les individus et la société. Cependant, la création de cet indice n'a pas été faite sur une base de stratégie d'assainissement de la consommation mais bien sur une idée de protection du pouvoir d'achat, ce qu'il ne fait pas bien.

- 2) Les états de référence pour la comparaison des coûts salariaux. Bien que les trois pays en question pour la comparaison des coûts salariaux soient les pays les plus proches géographiquement et commercialement de la Belgique, cela n'en fait pas pour autant une comparaison justifiée. La Belgique est depuis longtemps un pays fortement ouvert commercialement, et pour un pays de l'union européenne, se contenter de comparer les coûts salariaux avec ses voisins est fortement naïf. Aussi, cela en revient à museler la négociation des syndicats belges aux négociations des salaires des pays voisins. Alors que le système d'accords interprofessionnels, censé entre autres régler les questions d'augmentations salariales, est basé sur une conception de paix sociale et de répartition équitable des bénéfices de la société entre syndicat et patronat belge, il se limite, si pas s'interdit une quelconque volonté nationale de négociations salariales.

Plus globalement, l'idée de protéger le pouvoir d'achat des travailleurs tout en protégeant la compétitivité belge est une bonne idée. Cependant, cette loi manque ses objectifs de par sa conceptualisation mal faite et son planché faussement protecteur. Plusieurs syndicats réclament l'abrogation de cette loi ou demandent à ce que la marge salariale ne soit plus présente qu'à titre indicatif, et d'après les différents points cités dans ce travail, il serait tout à fait concevable de rendre cette marge indicative et non plus restrictive. Après tout, les syndicats seraient des acteurs rationnels et il n'est pas inconcevable que ceux-ci ne soient pas capables de restreindre leurs demandes par eux-mêmes pour le bien des travailleurs.

8.2. Perspective future

Le changement apporté à la concertation sociale belge depuis les années 80 repose sur des idées tout à fait louables. Cependant, la dernière loi abordée au point précédent peut s'apparenter à de l'infantilisation de la négociation collective. Néanmoins, la mention de comparer les coûts salariaux avec certains pays est aujourd'hui nécessaire dans une perspective d'eupéanisation de la négociation collective, voir même de globalisation de l'économie. Puisque les augmentations des salaires ne peuvent se faire au dépend de la santé économique d'un pays, et que ce même pays est lui-même imbriqué dans une association de pays, il est plus que nécessaire d'amener le débat et la coordination des négociations à un niveau supérieur, le niveau européen. Si le système belge se veut de continuer à fonctionner proprement, il lui faudra tôt au tard arriver à ce résultat. Un tel système de concertation européen existe. Toutefois, celui-ci n'est ni développé ni n'aboutit sur une quelconque forme de coordination majeure dans les négociations collectives des différents pays (Dufresne, 2015).

Finalement, nous pourrions aborder brièvement l'accord interprofessionnel de cette année. Celui-ci, dans les grandes lignes, requiert l'harmonisation de différents régimes de pensions, l'augmentation et l'harmonisation des salaires minimums, un système de prime corona adapté à la situation des entreprises après la crise du coronavirus, une possibilité d'augmentation des heures supplémentaires à prester et une augmentation des salaires de 0,4%(hors-indexation) en Belgique. Il reste à cet accord à être peaufiné dans les différentes commissions et sous-commissions paritaires, mais il confirme que le système belge rend possible la mise en place d'accords globaux dans un contexte de crise particulière, permettant à la paix sociale d'être assurée et aux effets du syndicalisme de s'adapter aux situations sans pour autant s'effacer.

Bibliographie

- Arcq, É. (2014). Concertation et démocratie économique . *Courrier hebdomadaire du CRISP*, pp. 5-52.
- Atkinson, Morelli, & Roser. (2016). *Chartbook of Economic Inequality*. Récupéré sur <https://www.chartbookofeconomicinequality.com/>
- Bengtsson, E. (2014). Do unions redistribute income from capital to labour? Union density and wage shares since 1960. *Industrial Relation Journal*, 45(5), pp. 389-408.
- Blanchflower, D., & Bryson, A. (2004). What effect do unions have on wages now and would Freeman and Medoff be surprised? *Journal of Labor Research*, 25, pp. 383-410.
- Bolt, J., & Van Zanden, J. (2020). Maddison style estimates if the evolution of the world economy. A new 2020 update. *Maddison-Project Working Paper WP-15*. Groningen, Pays-Bas: University of Groningen.
- Bourguignon, F., & Morrisson, C. (2002). Inequality among world citizens: 1820-1992. *American economic review* 92(4), pp. 727-744.
- Breda, T. (2015). Firms' rents, workers' bargaining power and the union wage premium. *The Economic Journal*, 125(589), pp. 1616-1652.
- Bryson, A. (2007). The effect of trade unions on wages. *Reflets et Perspectives*, pp. 33-45.
- Bryson, A. (2014). Union wage effects: What are the economic implications of union wage bargaining for workers, firms, and society? *IZA World of Labor*.
- Bustillo, R., & Rodriguez, C. (2011). The influence of trade union bargaining power on EU processing trade. *Journal of Post Keynesian Economics*, 33(4), pp. 621-644.
- Card, D., Lemieux, T., & Riddell, W. (2004). Unions and wage inequality. *Journal of Labor Research*(25), pp. 519-559.
- Cassiers, I., & Denayer, L. (2010). *Concertation sociale et transformations socio-économiques en Belgique, de 1944 à nos jours. Dynamiques de la concertation sociale*. Crisp, Bruxelles.
- CFDT. (2021). *La CFDT en 10 dates*. Récupéré sur CFDT: <https://www.cfdt-mae.fr/nous-connaître/la-cfdt-en-10-dates/>
- Checchi, D., & Garcia-Penelosa, C. (2008). Labour market institutions and income inequality. *Economic Policy*, 23(56), pp. 601-649.

- Conter, B., & Faniel, J. (2017). *La négociation interprofessionnelle en Belgique au prisme des prescriptions gouvernementales et européennes*. Association belge francophone de science politique.
- Darlington, R. (2013). Syndicalism and Strikes, Leadership and Influence: Britain, Ireland, France, Italy, Spain and the United States. *International Labor and Working-Class History*, pp. 37-53.
- de Foy, M., & Paternotte, V. (2017). *La sécu en Belgique: des hautes et débats*. Bruxelles.
- Delforge, P. (s.d.). Récupéré sur Connaître la Wallonie: <http://connaitrelawallonie.wallonie.be/fr>
- Dell'Aringa, C., & Pagani, L. (2007). Collective bargaining and wage dispersion in Europe. *British Journal of Industrial Relations*, 45, pp. 29-54.
- Denis, J. (2012). The case of SUD-Rail: The limits of 'radical political unionsism'. *European Journal of Industrial Relations*, 18(3), pp. 267-272.
- Destexhe, Y. (2015). *La paiement des allocations de chômage par les syndicats: usurpation ou fondement?* Bruxelles: CPCP.
- Dresse, R. (2014). *Une arme syndicale et patronale: la grève (1914-2014)*. Récupéré sur Carhop: <https://www.carhop.be/images/812syndicaliste.pdf>
- Dufresne, A. (2015). *The trade union response to the european economic governance regime. Transnational mobilization and wage coordination*. European review of Labour and Research.
- Faniel, J. (2006). L'organisation des chômeurs dans les syndicats. *Courrier hebdomadaire du CRISP*, pp. 5 - 76.
- Faniel, J. (2018, Septembre 30). Vers un nouveau cycle d'accords interprofessionnels? *Chronique internationale de l'IRES*(3), pp. 17-26.
- FGTB. (s.d.). *Un peu d'histoire*. Récupéré sur FGTB: <https://www.fgtb.be/un-peu-d-histoire->
- Freeman, R. (1980). The exit-voice tradeoff in the labor market: Unionism, job tenure, quits and separations. *The Quarterly Journal of Economics*, 94(4), pp. 643-673.
- Freeman, R. (1993). Labor markets and institutions in economic development. *The American Economic Review*, 83(2), pp. 403-408.
- Freeman, R., & Medoff, J. L. (1984). What do unions do? *Indus. & Lab. Rel. Rev.*, 38, p. 244.
- Garrigou, A. (2011). 1848, le printemps des peuples. *Le monde diplomatique*, 27-28.

- Gurtzgen, N. (2009). Rent-sharing and collective bargaining coverage: evidence from linked employer-employee data. *Scandinavian Journal of Economics*, 111(2), pp. 323-490.
- Khan, D. (2017, Juillet 2017). Relationship between development and inequality. *The Express Tribune*. Récupéré sur <https://tribune.com.pk/story/1452762/relationship-development-inequality>
- Larousse. (2021, Juillet - Août). *Larousse dictionnaire*. Consulté le Juillet - Aout 2021, sur Larousse: <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais>
- Larousse. (2021, Juillet - Août). *Larousse encyclopédie*. Récupéré sur Larousse: <https://www.larousse.fr/encyclopedie>
- Leblanc, S., & Poucet, T. (1989). Les mutualités. *Courrier hebdomadaire du CRISP*, pp. 1-77.
- Lee, D., & Mas, A. (2012). Long-run impacts of unions on firms: New evidence from financial markets, 1961-1999. *The Quarterly Journal of Economics*, 127(1), pp. 333-378.
- Lévesque, C., & Murray, G. (2010). Comprendre le pouvoir syndical: ressources et aptitudes stratégiques pour renouveler l'action syndicale. *La revue de l'IRES*(2), pp. 41-65.
- Lewis, H. (1963). Union relative wage effects: A survey of macro estimates. *Journal of Labor Economics*, 1(1), pp. 1-27.
- Lommerud, K., & Straume, O. (2009). Can deunionization lead to international outsourcing? *Journal of International Economics*, 77(1), pp. 109-119.
- Malthus, T. R. (1830). *A summary view of the principle of population*. London: William Clowes.
- Mathers, A. (2017). *Solidaires, unitaires et démocratiques: social movements unionism and beyond?* European Review of labour and research.
- OCDE. (2021). *OCDE 60 ans*. Récupéré sur OECD: <https://www.oecd.org/60-ans/>
- OCDE. (s.d.). *Statistiques OCDE*. Récupéré sur OCDE: <https://stats.oecd.org/>
- Pauss, M. (2019, mai 19). *Il y a 100 ans, le suffrage universel*. Récupéré sur RTBF info: https://www.rtbf.be/info/belgique/detail_il-y-a-100-ans-le-suffrage-universel?id=10223394
- Plasman, R., Rusinek, M., & Rycx, F. (2007). Wages and the bargaining regime under multilevel bargaining: Belgium, Denmark and Spain. *European Journal of Industrial Relations*, 13(2), p. 161.

- Pulliam, M. S. (2019). The exploitation of labor and union myths. *The Independent Review*, pp. 409-431.
- Radulescu, R., & Robson, M. (2008). Trade unions, wage bargaining coordination and foreign direct investment. *Labour*, 22(4), pp. 661-678.
- Reman, P. (2005, Janvier). L'importance de la sécurité sociale en Belgique: fondements historiques et enjeux actuels. Récupéré sur <http://www.ftu.be/images/documents/evaluation-des-politiques-publiques/EP-importancesecu.pdf>
- Rocour, V. (2004). Les syndicats au fil du temps. *La Libre Belgique*.
- Rosen, S. (1969). Trade union power, threat effects and the extent of organization. *Review of Economics Studies*(36), pp. 185-196.
- Roser, M. (2013). *Economic growth*. Récupéré sur Our World In Data: <https://ourworldindata.org/economic-growth#citation>
- Sagnes, J. (1994, février 23). *Histoire du syndicalisme dans le monde. Des origines à nos jours*. Toulouse, France: éditions Privat.
- Sécurité-social. (s.d.). *Les grandes dates*. Consulté le Juillet-Aout 2021, sur Sécurité sociale: <https://www.securite-sociale.fr/la-secu-cest-quoi/histoire/les-grandes-dates>
- SPF Emploi. (s.d.). *concertation sociale*. Récupéré sur [emploi.belgique.be: https://emploi.belgique.be/fr/themes/concertation-sociale](https://emploi.belgique.be/fr/themes/concertation-sociale)
- Statbel. (s.d.). *indice santé*. Récupéré sur [Statbel.fgov.be: https://statbel.fgov.be/fr/themes/prix-la-consommation/indice-sante#documents](https://statbel.fgov.be/fr/themes/prix-la-consommation/indice-sante#documents)
- UN. (s.d.). *History of the UN*. Récupéré sur UN: <https://www.un.org/fr/about-us/history-of-the-un/preparatory-years>
- Union Européenne. (s.d.). *about eu*. Récupéré sur [europa.eu: https://europa.eu/european-union/about-eu/history_fr](https://europa.eu/european-union/about-eu/history_fr)
- Verly, J. (2003). La décentralisation des relations collectives de travail. *Reflets et perspectives de la vie économique*, 42, pp. 23-34.
- Vie-publique. (2018, Janvier 14). *Systèmes bismarckien et beveridgien d'État providence: quelles caractéristiques?* Récupéré sur Vie-Publique: <https://www.vie-publique.fr/fiches/24113-systemes-bismarckien-et-beveridgien-detat-providence>

Vie-Publique. (2019, juin 25). *Qu'appelle-t-on le système de Breton Woods*. Récupéré sur Vie-publique.fr: <https://www.vie-publique.fr/fiches/38285-systeme-de-bretton-woods-fmi-bird-1944-1971>

Visser, J. (2019). *ICTWSS downloads*. Récupéré sur AIAS-HSI: <https://www.ictwss.org/downloads>

Werth, N. (2020). *Histoire de l'URSS*. Paris: Presses Universitaires de France.

Sous-section pour les textes juridiques belges

Arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

Code civil belge – article 1781 abrogé par la loi du 10 juillet 1883.

Code pénal belge – article 310 abrogé par la loi du 24 mai 1921.

Convention collective de travail n°32bis conclue le 7 juin 1985 au sein du Conseil national du travail, concernant le maintien des droits des travailleurs en cas de changement d'employeur du fait d'un transfert conventionnel d'entreprise et réglant les droits des travailleurs repris en cas de reprise de l'actif après faillite.

Convention collective de travail n°35 concernant certaines dispositions du droit du travail en matière de travail à temps partiel.

Convention collective de travail n°5 du conseil national du travail du 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises.

Convention collective de travail n° 51 du conseil national du travail du 10 février 1992 relative à l'outplacement.

Convention collective de travail n°9 du conseil national du travail du 9 mars 1972 coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise conclus au sein du Conseil national du travail, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 12 décembre 1972.

Loi du 10 mars 1925 relative à l'assurance en vue de la vieillesse et du décès prématuré des employés.

Loi du 10 juillet 1883 concernant les livrets et portant abrogation de l'article 1781 du Code civil.

Loi du 10 décembre 1924 relative à l'assurance en vue de la vieillesse et du décès prématuré.

Loi du 13 février 1989 portant des dispositions en faveur de l'emploi

Loi du 14 juin 1921 sur la mise en place de la journée de 8 heures et la semaine de 48 heures.

Loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie.

Loi du 23 juin 1894 portant sur la révision de la loi du 3 avril 1851 sur les sociétés mutualistes.

Loi du 24 mai 1921 garantissant la liberté d'association.

Loi du 24 décembre 1903 sur la réparation des dommages résultant des accidents du travail.

Loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité.

Loi du 4 août 1930 sur la généralisation du système des allocations familiales aux salariés.

Loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Loi du 8 juillet 1936 portant sur les congés payés.

Loi organique du 29 mai 1952 sur le Conseil national du Travail.

Loi programme du 22 décembre 1989.

Sous-section pour autres textes juridiques non-belges

Convention (n° 18) de 1927 sur les maladies professionnelles. Convention de l'organisation internationale du travail. Convention ratifiée par la Belgique.