



**VIRAL**

Varieties of Industrial Relations in Aviation Lockdown

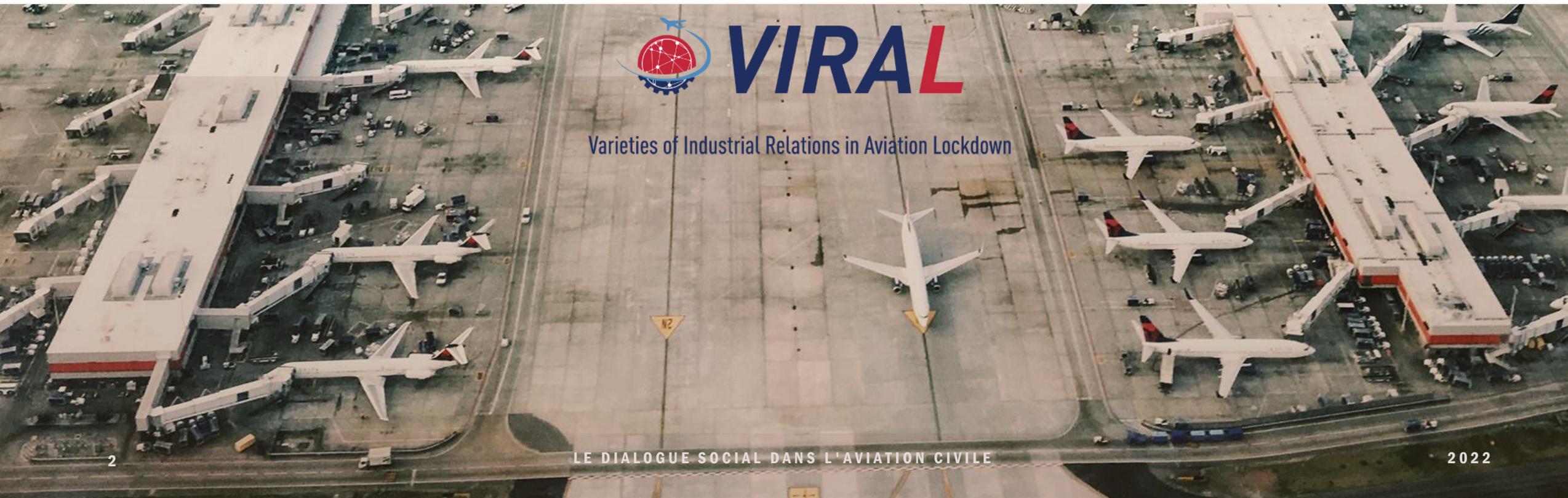


# LE DIALOGUE SOCIAL DANS L'AVIATION CIVILE ENTRE LES DEUX CRISES (2010-2020). L'EXPÉRIENCE FRANÇAISE DANS UNE PERSPECTIVE EUROPÉENNE

Marco Rocca (CNRS – Université de Strasbourg)

# LE PROJET

Financé par la DG Emploi de la Commission européenne, le projet VIRAL (*Varieties of Industrial Relations in Aviation Lockdown*) vise à améliorer l'expertise et la connaissance des relations professionnelles par des activités d'analyse et de recherche dans le secteur du transport aérien



## L'EQUIPE

Varieties of Industrial Relations in Aviation Lockdown



DANEMARK

FRANCE

ALLEMAGNE



ITALIE



IRLANDE



ESPAGNE



POLOGNE



# MENU

Les acteurs (et le projet VIRAL)

Discussion

Le dialogue social

Discussion

Les tensions

Discussion



# LES SYSTÈMES NATIONAUX

Relations professionnelles

# EN 2 MOTS (ET UN TABLEAU)

	MODELE	T. SYNDICALISATION	T. NÉGOCIATION
<b>DK</b>	Nordique	Elevé	Elevé
<b>DE</b>	Institutionnalisé	Faible	Moyen
<b>FR</b>	Institutionnalisé	Faible	Elevé
<b>ES</b>	Institutionnalisé	Faible	Elevé
<b>IE</b>	Libéral	Moyen	Moyen
<b>IT</b>	Institutionnalisé	Moyen	Elevé
<b>PL</b>	Libéral	Faible	Faible





# LES ACTEURS

# EN 2 MOTS (ET UN TABLEAU)

	PILOTES	PNC
<b>DK</b>	Catégorie (SAS) Confédération (non-SAS)	Catégorie (SAS) Confédération (non-SAS)
<b>DE</b>	Catégorie	Catégorie Confédération
<b>FR</b>	Catégorie	Confédération
<b>ES</b>	Catégorie	Catégorie
<b>IE</b>	Confédération	Confédération
<b>IT</b>	Catégorie ↓ Confédération ↑	Catégorie ↓ Confédération ↑
<b>PL</b>	Confédération Catégorie	Confédération Catégorie



## DIVERGENCE

**FR:** taux de syndicalisation très élevé

**DE:** multiples syndicats dans Lufthansa (c. principe “une entreprise, un syndicat”), taux de syndicalisation très élevé

**IT:** Syndicalisation élevée

**PL:** taux de syndicalisation élevé

**ES:** syndicalisme professionnel, taux de syndicalisation élevé

**DK:** pilotes et PNC de SAS organisés par des syndicats spécifiques / reste du secteur dans la confédération “classique”

## CONVERGENCE

**IR:** représentation par les confédérations classiques (ICTU)

# RÔLE DE L'ÉTAT

- Entièrement détenue par l'État :
  - LOT Polish Airlines, Pologne
- Publique-privée :
  - SAS, Danemark
  - Air France, France
- Privée :
  - Lufthansa, Allemagne,
  - Aer Lingus, Irlande
  - Alitalia, Italie
  - Iberia, Espagne



# QUESTIONS

## DIVERGENCE

Taux de syndicalisation (très) élevé même dans des situations nationales ou ça n'est pas le cas dans les autres secteurs de l'économie.

Inertie historique? Quelles perspectives futures?

## SPÉCIFICITÉS

Représentation par des syndicats « autonomes » ou affiliation aux confédération syndicales nationales.

Quel impact sur les relations intersyndicales ?

# LE DIALOGUE SOCIAL



# LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DANS LE SECTEUR

- **Fragmentation** de la négociation: importance limitée du niveau de la branche dans une majorité des pays étudiés par le projet
  - Associations d'employeurs qui ne négocient pas au niveau de la branche (Allemagne, Espagne)
  - Accords de « filière » (Italie) → mais seulement ITA (ex-Alitalia) couverte
- Niveau principal de négociation : **l'entreprise**
  - Parfois divergence extrême avec le modèle national (France, Danemark)
- Cependant: **taux de couverture** plutôt élevé
  - Parfois divergence « vers le haut » (Pologne)

# LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DANS LE SECTEUR

- Refus de la négociation (notamment : Ryanair)
  - Possibilité d'échapper même aux systèmes plus solides (expérience danoise)
  - Quelque (relative) victoire (Allemagne, 2018; Irlande, 2017-2018)
  - Stratégie dans le cas irlandais : éviter la création d'une instance de négociation au niveau supra-national

# QUESTIONS

## LA CONVENTION DE BRANCHE

Valeur ajoutée ou risque?

Quelles conditions pour y aboutir?

## LE RÔLE DES ASSOCIATIONS D'EMPLOYEURS

Le focus sur le niveau d'entreprise a aussi un impact sur la représentation des employeurs. Partenaire social ou lobby?



**TENSIONS**

# GRÈVES (2010-2020)

	LOW COST	« NATIONALES »	AUTRE
<b>DK</b>	--	2019	--
<b>DE</b>	2018	2014-2016	--
<b>FR</b>	--	2014	2019
<b>ES</b>	2018-2019	--	--
<b>IE</b>	2017-2018 (2019)	--	--
<b>IT</b>	2018-2019	2017-2019	--
<b>PL</b>	--	2018	--



# PRESSION SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

- 1) *Wet lease*
  - Forme de sous-traitance → compagnie avec siège dans un État A conclut un contrat de location avec un opérateur de l'État B. Ce dernier met à la disposition du premier un avion, tout ou partie de l'équipage (éventuellement aussi d'autres services). Les conditions de travail restent celles du sous-traitant (NB: zone grise)
- Exemples:
  - 25% des vols SAS sont opérés par des avions (et équipages) en *wet lease*
  - Lufthansa et le *wet lease* intragroupe

# PRESSION SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

- 2) Travail “indépendant”
  - Modèle Ryanair : en Irlande seulement 25-30% des pilotes Ryanair sont salariés de la compagnie
  - Pologne (2018) → licenciement de pilotes et « embauche » en tant que « indépendants »
  - Mais aussi: Allemagne (2015) → lutte contre la pratique. ~150 procédures contre pilotes Ryanair

# QUESTIONS

## **DUMPING**

Comment lutter contre des pratiques transnationales avec des outils nationaux ?

Des attentes/espoirs du niveau européen ?

## **GRÈVE ET LOW COST**

Un outil encore efficace?  
Quelles stratégies et quelles réactions aux « déserts » du dialogue social ?

# CONCLUSIONS

Taux de syndicalisation élevé  
pas suffisant

La main-d'œuvre ET les moyens  
de production sont très mobiles  
→ Concurrence internationale  
de l'extérieur et de l'intérieur

Déviations des modèles  
nationaux de relations  
professionnelles source de  
tensions?



An aerial photograph of the ocean with a large, dark cross-shaped shadow cast across the water's surface. The water is a deep blue-green color with visible ripples and reflections of light.

**MERCI**

Marco Rocca

[mrocca@unistra.fr](mailto:mrocca@unistra.fr)

<https://viralproject.eu/>