

Corporatisme/Korporatismus

Négatif pour les uns, positif pour les autres

Christine Aquatias*

» Dans l'actualité sociale française, le mot corporatisme est fréquemment employé avec une connotation négative. Qui réproche un mouvement social en cours n'hésite pas à le qualifier de corporatiste. Dans l'actualité sociale allemande en revanche, nulle trace d'un tel usage de *Korporatismus*, ni de *korporatistisch*.

Verständigungsprobleme

Die Wort- und Bedeutungsgeschichte des im Französischen negativ konnotierten *corporatisme* und im Deutschen wertneutralen *Korporatismus* zeigt, dass „Geschichte und Kultur jedes Landes selbst in Zeiten internationalen Austauschs und europäischer Gipfel die sprachliche Umsetzung von Phänomenen beeinflussen, die sich nicht auf einen Begriff reduzieren lassen“ (C. A.). Red.



de groupes sociaux aux processus de décision qui les concernent » (« eine Form der Beteiligung gesellschaftlicher Gruppen an den sie betreffenden politischen Entscheidungsprozessen ») et ajoute qu'il s'agit d'« une interaction planifiée entre ces groupes pour atteindre un objectif commun » (« Dabei soll ein planvolles, aufeinander abgestimmtes Ineinandergreifen dieser Gruppen zur Erreichung eines gemeinsamen Ziels erreicht werden »).

En 2014, le Premier ministre Manuel Valls salue devant les médias la fin de la longue grève menée par le Syndicat national des pilotes de ligne, une « grève qui était incomprise, corporatiste, égoïste ». Personne n'explique le terme, tant il est clair que corporatiste veut dire « soucieux des seuls intérêts du groupe concerné au mépris de l'intérêt général ». En Allemagne, les grèves répétées du syndicat des conducteurs de trains GDL (*Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer*) en 2015 suscitent exaspération, inquiétude et blâme : GDL serait « *un-solidarisch* », « *rücksichtslos* », « *egoistisch* », en aucun cas « *korporatistisch* ».

Par *Korporatismus*, la Fondation Konrad Adenauer entend en effet « une forme de participation

Ainsi défini, le corporatisme permet donc d'atteindre un consensus qui traduit l'intérêt général. Il jouit donc d'une réception a priori positive, même de la part d'une institution comme la Fondation Konrad Adenauer, proche du parti chrétien-démocrate.

Pour Ingo Kramer, président du BDA, l'union des fédérations allemandes des employeurs (*Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände*), GDL détourne même le principe de l'autonomie conventionnelle, l'un des piliers du corporatisme allemand. Voilà bien un comble pour un observateur français : un syndicat catégoriel est accusé de négliger les principes de base du corporatisme !

* Christine Aquatias est Maître de Conférences à l'Institut d'Etudes Politiques (IEP) de Strasbourg (UMR 7367 Dynamiques Européennes) et membre associé du Centre d'Etudes germaniques interculturelles de Lorraine.

Du Moyen âge à l'Empire

Comment expliquer des perceptions et des définitions si différentes du corporatisme en France et en Allemagne ? *Korporatismus* et corporatisme sont issus du latin *corporatio* qui désigne le fait d'être un corps, un ensemble, un tout cohérent. A partir du 11^e siècle et jusque sous l'Ancien Régime, une corporation est une coalition de personnes appartenant à la même catégorie professionnelle, regroupées en vue de réglementer leur métier et de défendre leurs intérêts. Au Moyen âge, le corps de métier se définit au sein d'un ordre social féodal. La hiérarchie est stricte à l'intérieur de la corporation : on commence par y être apprenti, pour devenir compagnon et peut-être un jour maître. L'existence de ces différents états (*Stände*) et les frustrations des compagnons qui ne parviennent pas à s'établir les conduisent à créer leurs propres associations ; le compagnonnage émerge. L'histoire évolue de manière comparable dans les territoires allemands : les *Gesellen* se détachent peu à peu des *Zünfte* pour former des *Gesellenvereinigungen*, également au Moyen âge tardif.



Sur les territoires français comme allemands, l'émergence de manufactures au 17^e siècle marque le début de l'industrialisation et amène le déclin progressif des corporations, perçues comme des freins. La Révolution française, libérale, marque un tournant décisif et réalise ce que la monarchie absolue n'avait pas réussi à faire durant tout le 18^e siècle : abolir les corporations et juguler les grèves des compagnons en interdisant les coalitions. En juin 1791, la loi Le Chapelier, qui entend défendre « le libre exercice de l'industrie et du travail »,

confirme « l'anéantissement de toutes espèces de corporations des citoyens du même état ou profession » comme étant « l'une des bases de la Constitution française » (article 1).

Les mêmes dispositions furent prises, au moins partiellement, dans les territoires germaniques conquis par Napoléon et ses troupes. Elles y furent annulées à la chute de l'Empire. Les corporations furent donc rétablies dans certains Etats allemands, ainsi que l'obligation d'en faire partie pour pouvoir exercer certains métiers (*Zunftzwang*). En 1871, le *Reich* proclama cependant la liberté de commerce et d'industrie (*Gewerbefreiheit*) dans l'Allemagne nouvellement constituée.

Le corporatisme au 20^e siècle

En France, la Révolution élimina le corporatisme comme organisation économique et sociale. Il renaît cependant comme doctrine à la fin du 19^e siècle, dans le mouvement catholique social. Après 1871, il se construit en parallèle et en opposition à la légalisation des syndicats par la Troisième République (loi Waldeck-Rousseau de 1884) et trouve un socle dans l'ency-



clique *De Rerum Novarum*, publiée en 1891 par le pape Léon XIII (1810-1903). Après la Première Guerre mondiale, un rapprochement inconcevable auparavant s'opère entre nationa-

lisme et socialisme dans plusieurs pays d'Europe. La nouvelle idéologie s'empare d'idées corporatistes pour organiser et contrôler la représentation sociale. C'est le cas dans l'Allemagne national-socialiste, où les coalitions patronales et ouvrières sont intégrées dès 1933 dans le *Deutsche Arbeitsfront*. C'est également le cas dans la France de Vichy, où « l'ordre nouveau » prévoit des groupements comprenant les patrons, techniciens, ouvriers d'un même métier.

En France, la mémoire collective surimpose né-

gativement le souvenir de la réglementation autoritaire du travail en vigueur sous Vichy à l'anathème absolu jeté par la Révolution sur les corporations.

Le cas est différent en Allemagne. Certes, le corporatisme comme représentation obligatoire des acteurs du travail, créée par l'Etat pour mieux les contrôler, y est unanimement rejeté aussi. On le nomme parfois « *corporatisme autoritaire* ». Mais l'évolution de l'organisation corporatiste de l'économie et de la société a été plus lente, moins radicale et géographiquement plus différenciée dans les Etats allemands qu'en France. Les contrats collectifs entre employeurs et employés, ancêtres des conventions collectives, se développent tôt. « *En 1914, dix branches professionnelles connaissent des contrats s'étendant à l'ensemble du Reich ; celui des ouvriers typographes concerne 700 000 personnes* », écrit Sandrine Kott dans son ouvrage *L'Etat social allemand*, paru en 1995 (chez *Belin*). Par la suite, durant la République de Weimar et après la Seconde Guerre mondiale, la réglementation collective du travail selon la branche apparaît être le meilleur système. L'Allemagne fédérale rétablit l'autonomie décisionnelle des partenaires sociaux dans le domaine conventionnel. L'Etat voit son rôle strictement limité à celui de garant, qui doit assurer par un appareil législatif le bon fonctionnement du système conventionnel, comme le précise la décision de la Cour constitutionnelle fédérale (*Bundesverfassungsgericht*) du 18 novembre 1954 dans son interprétation de l'article 9, alinéa 3, de la Loi Fondamentale. Dans la tradition sociale allemande, les coalitions et leur travail de négociation en vue d'atteindre un consensus sont donc une donnée historique, perçue positivement.

Autour des années 1980, des économistes et politologues allemands définissent un néo-corporatisme (*Neokorporatismus*). Le politologue Gerhard Lehmbuch développe alors la théorie que les relations entre Etat et organisations représentatives d'intérêts doivent s'inscrire dans la négociation et la concertation. Cette concertation tripartite idéale fonctionne tant que les organisations sont représentatives. Si les membres délaissent leurs organisations et poursuivent leurs propres stratégies, la concertation entre Etat et organisations est vi-

dée de sens. Voilà pourquoi, selon Ingo Kramer, le syndicat des conducteurs de trains GDL menace le bon fonctionnement du corporatisme : plus revendicatif que l'organisation concurrente *Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft*, membre de la Confédération allemande des syndicats (DGB), il rompt l'unité syndicale.

D'hier à aujourd'hui

Dans les définitions et réceptions du corporatisme très différentes en France et en Allemagne, l'attitude face aux coalitions et les relations entre Etat



Isaac Le Chapelier

et partenaires sociaux sont déterminantes. La Révolution française voyait dans les coalitions des intermédiaires honnis entre l'Etat et les citoyens. « *Il n'y a plus que l'intérêt particulier et l'intérêt général* », écrit le député Isaac Le Chapelier (1754-1794), initiateur de la loi contre les corporations qui porte son nom. Certes, la loi Ollivier de 1864 supprima le délit de coalition et le syndicalisme fut réhabilité en France en 1884, mais la loi révolutionnaire marqua profondément la mémoire collective française.

Les relations entre Etat et partenaires sociaux restent plus distendues en France qu'en Allemagne, souvent conflictuelles, empreintes de méfiance, même lorsque les gouvernements contemporains s'inspirent de leurs voisins européens et déclarent vouloir renforcer le dialogue social. Dans l'histoire de l'Allemagne fédérale, les exemples de néo-corporatisme affirmé sont malgré tout peu nombreux (l'Action concertée de Karl Schiller à partir de 1967, le Pacte pour l'emploi relancé par le gouvernement Schröder en 1998) et plutôt entachés d'échec. Mais la concertation implicite et informelle entre l'Etat et les organisations est l'une des caractéristiques du système économique allemand. Même à l'heure des échanges internationaux et des sommets européens, l'histoire et la culture de chaque pays influent sur la réception d'idées qui souvent ne se laissent pas réduire à un mot.