Les nouveaux champs d'action du syndicalisme en Europe

Gestion de la mobilité professionnelle et négociation dans les firmes multinationales

par Annette Jobert et Patrick Rozenblatt***

Annette JOBERT et Patrick ROZENBLATT examinent ici les stratégies déployées par l'acteur syndical pour s'intégrer dans l'espace européen. La gestion de la mobilité professionnelle en Europe est un des enjeux importants de la construction européenne et ce, malgré le petit nombre de salariés concernés concrétement. Les solutions adoptées pour cette minorité de travailleurs ont en effet des répercussions sur nombre de dossiers économiques et sociaux. Au niveau communautaire, en recherchant des accords d'orientation, au niveau sectoriel à petits pas, et au niveau de l'entreprise, en apprenant à gérer les tensions générées par la coexistence de personnels de différents pays, les organisations syndicales tentent de construire des stratégies susceptibles de répondre à cet enjeu. L'autre terrain essentiel de la construction européenne pour les syndicats est celui de leur capacité de négociation dans les entreprises multinationales de niveau européen. Sur ce terrain en particulier, la construction de l'acteur syndical européen lui même est complexe et diversifiée et son champ d'intervention mal défini. Les règles sont expérimentales non figées, elles crèent des acteurs qui s'auto-réforment et en créent d'autres. Les organisations syndicales se dotent progressivement d'éléments de stratégies et de moyens. Leur avenir dépend largement de leur capacité à s'insérer dans les nouveaux espaces où se déploient les stratégies politiques et économiques.

Ces vingt dernières années, le mouvement syndical européen a été confronté à des transformations profondes de son environnement. Au sortir d'une longue période de croissance et de plein emploi qui s'était traduite par une amélioration considérable du niveau de vie et des conditions de travail des salariés, et au cours de laquelle l'acteur syndical, négociateur des fruits de la croissance, s'était imposé comme interlocuteur indispensable du débat économique et social, des difficultés multiples ont surgi tendant à remettre en cause ces acquis. Elles découlent, d'une part, du contexte de crise structurelle durable provoquant une extension massive du chômage, un affaiblissement des bases du syndicalisme et une réduction de ses moyens d'action; d'autre part, de l'affirmation de la construction européenne

* Chercheur CNRS, Université de Paris X-Nanterre.
** Chercheur CNRS, Université de Paris X-Nanterre.

comme objectif incontournable et de l'internationalisation croissante de la production qui viennent perturber les cadres traditionnels de l'action collective.

Dans ce nouveau contexte, le cadre dans lequel sont pensées les revendications, le champ dans lequel s'organisent la lutte revendicative et la négociation collective, tout en conservant un sens et une dynamique dans chacun des pays, ont perdu beaucoup de leur pertinence et de leur capacité à transformer positivement la situation des salariés. C'est d'autant plus le cas que la collaboration des Etats et le développement des firmes multinationales tendent, sur ces deux plans combinés que sont l'Europe et le marché mondial, à extérioriser de nombreux choix décisifs pour l'emploi et les conditions de vie quotidienne des travailleurs.

L'ensemble de ces mutations impose au mouvement syndical des pays européens d'être plus attentif que par le passé à l'interaction entre les choix stratégiques développés dans chaque pays et leurs conséquences internationales. Certes, il n'est pas totalement démuni d'expériences historiques, dans lesquelles il peut puiser pour réorienter certains éléments des stratégies existantes, mais celles-ci renvoient essentiellement aux anciens fruits de l'internationalisme ouvrier : liens de solidarité tissés lors du développement industriel au XIXème quand, par exemple, à l'époque du traité de libre échange entre la France et la Grande Bretagne, les travailleurs des deux pays *"se donnent les moyens de faire face à la tactique utilisée par le patronat anglais au cours des grèves : recruter des ouvriers sur le continent"* [DEMALDENT, 1991, p.22] ; action des Secrétariats Professionnels Internationaux (SPI) dont la création, dans le dernier tiers du XIXème siècle, fut fondée sur une soif de connaissance, pour certains métiers aux traditions souvent anciennes, de l'évolution des diverses pratiques professionnelles et du cadre culturel de leur réalisation et sur une volonté d'analyse des normes en vigueur, dans chaque pays, pour entrer dans les métiers comme pour régler la question de la rémunération du travail et plus généralement celle de la convention collective ou du "tarif" [REBÉRIOUX, 1991, p.38]. Actualité de ces mêmes SPI ayant traversé les turbulences du siècle pour s'élargir, de structures d'information et de solidarité qu'ils étaient avant la deuxième guerre mondiale, à des tâches de représentation afin d'agir sur la constitution de normes internationales et de favoriser l'organisation de coordinations syndicales, notamment face au développement des firmes multinationales.

La création, en 1973, de la Confédération Européenne des Syndicats (CES), dont le destin est largement lié à celui de la construction européenne, soulèvera la question de l'opportunité de la constitution d'organisations régionales européennes, au sein et en partie indépendante des SPI [RÜTTERS, 1991, p.256]. L'évolution enregistrée en ce sens ces dernières années trace une des voies poursuivies pour construire un cadre et des instruments susceptibles de promouvoir l'avenir du syndicalisme dans le continent européen.

En effet, l'hypothèse retenue quant à l'avenir du syndicalisme est que celui-ci dépend moins de sa capacité à s'adapter aux changements touchant aux principaux enjeux autour desquels il s'est construit que de sa capacité à s'insérer dans les nouveaux espaces où se déploient les stratégies politiques et économiques. Même si la composition du salariat s'est largement tranformée, les enjeux fondamentaux touchant aux conditions d'utilisation de la force de travail -reconnaissance des qualifications et négociation des salaires, conditions de fonctionnement du marché du travail et organisation de la mobilité professionnelle, conditions de travail-, et de sa reproduction - couverture sociale et système de retraite - ont peu évolué. Par contre, alors que les syndicats se sont essentiellement développés dans le cadre national au croisement de l'action locale et de pratiques professionnelles de branche ou de métiers, ils voient aujourd'hui ces cadres d'actions déstabilisés par des mouvements d'ordre politiques et économiques profonds qui créent de nouveaux contextes dans lesquels ils cherchent, non sans difficultés, les moyens de s'insérer.

L'insertion dans ces nouveaux cadres s'opère par des voies différentes et principalement dans trois directions complémentaires :

- au niveau des instances politiques de la Communauté Européenne pour y promouvoir une certaine vision de l'Europe sociale,

- au niveau des branches ou des métiers, lieux traditionnels de régulation, pour négocier les conditions de mobilité des salariés à travers l'harmonisation des qualifications professionnelles,

- au niveau des entreprises, dont le développement s'effectue de plus en plus dans un cadre multinational, pour être capables d'intervenir sur les choix stratégiques touchant au niveau et à la localisation de l'emploi.

Ces nouveaux champs d'intervention vont avoir des conséquences sur les modes de légitimation du syndicalisme tant vis à vis des salariés que de l'ensemble des acteurs institutionnels. Ils sont également à même de perturber les dynamiques des systèmes nationaux de relations professionnelles.

Stratégies syndicales pour la création d'un espace européen de mobilité

La question de la mobilité professionnelle et géographique des travailleurs européens s'inscrit d'abord très concrètement dans une réalité sociale qui concerne aujourd'hui près de deux millions d'actifs européens vivant hors de leur pays, et plus de deux millions d'actifs immigrés travaillant en Europe. Même si ces chiffres, comme le fait remarquer SENGENBERGER [1991, p.5], ne représentent qu'un faible pourcentage des 145 millions d'actifs de la Communauté, et doivent rester stables dans les prochaines années, ils sont au centre d'enjeux autour desquels se focalisent les stratégies des acteurs de la construction Européenne (1). Du développement équilibré des régions de l'Europe à la lutte contre le chômage, de la question des conditions équitables de rémunération et de travail à la question du "dumping" social, les stratégies actuelles, dont les effets peuvent être aujourd'hui limités, engagent de façon plus conséquente l'avenir de l'ensemble de la communauté et plus particulièrement de ses salariés [ROZENBLATT, 1991].

Les estimations du Bureau International du Travail indiquent précisément que le grand marché de 1993 n'engendrera pas une mobilité pour toutes les catégories de salariés et qu'elle sera plus ciblée sur les cadres et les techniciens dans quelques secteurs d'activité. Compte-tenu des tendances à l'œuvre ces dernières années, les migrants de l'intérieur pourraient être formés demain de deux populations professionnelles contrastées avec des "hautes qualifications" et "des non qualifiés" utilisés déjà largement dans les opérations de sous-traitance (2).

Le livre blanc de 1985 publié par la Commission européenne envisageait une série de mesures pour faciliter la mobilité : le droit des étudiants et des retraités de résider dans d'autres Etats membres ; l'extension de la durée des permis de travail portée dès le départ à dix ans; les facilités d'accès aux prestations de chômage dans les autres pays ; l'établissement d'un système général de reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles et d'une carte européenne de formation professionnelle attestant des qualifications du titulaire ; l'application de la liberté de mouvement aux emplois du secteur public ; la révision de la directive concernant la coordination de la sécurité sociale pour les travailleurs migrants. Sur nombre de ces points, des directives communautaires ont été adoptées qui s'appliquent aujourd'hui. Mais restent de nombreuses questions liées à la mobilité des travailleurs, particulièrement celles relatives aux orientations et aux finalités des mutations en cours.

Aux trois niveaux - communautaire, sectoriel, entreprise -, les organisations syndicales cherchent à construire des stratégies susceptibles de répondre à ces enjeux.

Au niveau communautaire : la recherche d'accords d'orientation

En jouant le jeu du "dialogue social", les responsables de la CES cherchent à créer les conditions favorisant la conclusion d'accords d'orientation au niveau le plus général. Le projet d'avis du groupe "Perspectives d'un marché européen du travail", portant sur la création d'un espace européen de mobilité professionnelle et géographique et l'amélioration du fonctionnement du marché du travail en Europe, de janvier 1990, atteste d'élements de convergences dans les préoccupations de la CES et de l'UNICE (Union des Confédérations des Employeurs et des Industries de l'Europe). Pourtant, il ne s'agit là que d'une incitation faite aux instances communautaires pour qu'elles agissent sous l'angle législatif ou réglementaire. Tirant un premier bilan des actions engagées, un responsable syndical européen, tout en faisant remarquer qu'il fallait se garder d'opposer une démarche législative qui s'imposerait d'en haut à une démarche contractuelle qui émergerait de la base (3), constatait que les résultats étaient actuellement très éloignés des objectifs poursuivis.

Deux exemples soulignent la nécessité d'une démarche articulant le législatif et le contractuel. Le premier est relatif à la présence, dans certains contrats de travail, de clauses obligeant les salariés à accepter une mobilité internationale décidée par l'employeur, ce qui s'oppose au principe reconnu de la mobilité comme libre choix (4). Le second, sur un plan plus collectif, porte sur l'existence de pratiques de contournement des conventions nationales à travers l'utilisation d'une sous-traitance qui peut autant toucher des travailleurs étrangers sans qualification reconnue que des travailleurs hautement qualifiés [MOSLEY, 1990].

---

(1) Eurostat, Statistiques démographiques, 3C, 1990. On ignore encore l'impact exact que vont avoir les révolutions à l'Est sur les mouvements migratoires vers l'ouest.

(2) Par exemple, la France est un pays d'accueil avec 1,6 million de migrants européens (hommes et femmes) venant essentiellement des pays du sud avec environ 800.000 Portugais, 300.000 Italiens et autant d'Espagnols.

(3) Michel ROUSSELOT, Président du comité des cadres, EUROFIET, lors d'une journée de travail organisée par la Fondation Europe et Société, Bruxelles, mars 1991.

(4) Ce principe est affirmé dans le projet d'avis commun du groupe UNICE, CES,CEEP.

Face à une CES sensible au danger du dumping social et composée de syndicats favorables à la recherche d'accords européens s'appliquant au cadre général du contrat de travail, l'UNICE admet la nécessité d'une concertation dans quelques grands domaines, notamment en matière d'information et d'aide à la mobilité géographique, d'orientation et de gestion prévisionnelle de l'emploi, de développement de la formation des personnels et d'actions de requalification y compris des chômeurs de longue durée. Cependant, elle persiste dans son refus de passer au stade de la négociation, ne serait-ce que d'orientation, qui lui imposerait, à un moment ou à un autre, de discuter avec les syndicats de choix économiques, organisationnels et technologiques et de leurs effets, ce qu'elle ne souhaite pas.

Au niveau sectoriel : ambition syndicale et petits pas contractuels

Dans le passé, nombre de réflexions portant sur l'avenir de la négociation collective en Europe semblaient converger vers l'idée du rôle déterminant que pourrait jouer le niveau sectoriel, à partir du moment où y seraient débattus l'avenir des mutations industrielles et leurs conséquences sur l'emploi, la reconversion professionnelle et la mobilité des salariés. "Le dialogue social européen sectoriel institutionnalisé", initié dans les années soixante, pouvait être alors considéré comme précurseur dans un processus pouvant mener à la négociation de conventions collectives européennes sectorielles [GOETSCHY, 1991, p.43]. Bruno TRENTIN, actuel secrétaire général de la CGIL (5), présentait, au début des années quatre-vingt, cette perspective comme un pari déterminant non seulement pour l'avenir du mouvement syndical mais également pour l'avenir même de l'Europe.

Aujourd'hui, la place et le rôle des comités syndicaux sectoriels tendent à se renforcer comme en témoigne la réforme des statuts de la CES en 1991, mais n'a encore que des effets limités sur la mise en oeuvre d'une négociation collective sectorielle. Certes, dans quelques branches, la reconnaissance d'équivalences de qualification doit être considérée comme un progrès notable alors que sur ce thème "le dialogue social" proposait uniquement aux partenaires de branches de mettre en oeuvre "des modalités les plus appropriées pour mieux suivre l'évolution et les perspectives de l'emploi et des qualifications" (6). De tels supports, qui autorisent une assimilation de la qualification à l'intérieur des différents systèmes conventionnels de hiérarchisation professionnelle et salariale, sont prévus, pour les travailleurs qualifiés, dans les branches de l'hôtellerie-café-restaurants, de la réparation de véhicules automobiles, de la construction et de l'électricité-électronique (7).

A ces éléments viennent s'ajouter deux véritables accords sectoriels. L'un a été conclu entre la CES et la Confédération européenne des entreprises publiques (CEEP) pour le personnel employé dans les transports ferroviaires et la distribution d'énergie. Il prévoit diverses modalités relatives à l'ouverture des emplois dans ces services et évoque les conditions de la transférabilité, d'un pays à l'autre, des salariés membres de la communauté. L'autre a été signé du côté employeur par la Confédération européenne du commerce de détail et du côté salarié par l'EUROFIET (comité sectoriel des employés du tertiaire). Il concerne la formation et traite particulièrement des dispositifs de reconnaissance de la formation professionnelle, facilitant ainsi la mutation au delà des frontières nationales.

Ces accords qui marquent l'engagement du patronat du secteur public dans la voie de la négociation collective avec les organisations syndicales constitue une concrétisation de sa volonté d'agir afin de freiner la dominante "néolibérale", et de pérenniser un modèle "d'économie mixte" qui fait partie de la culture et de la tradition des pays européens et reste une des composantes de l'identité européenne [FOURNIER, 1990]. L'introduction d'une "clause sociale" destinée, dans la passation des marchés publics, à éviter tout "dumping" social en est un exemple. Dans ce cas précis, on mesure l'importance de la dynamique politique qui a amené les deux acteurs à régler par convention la question de la libre circulation des travailleurs.

Les oppositions de l'UNICE à de telles négociations ne sont pas les seules explications à leur lente progression. A l'intérieur même du mouvement syndical certains souhaitent une clarification sur le sens et les modalités d'une stratégie sectorielle. Le point de vue développé par M Helmut SCHAUER [1990], membre de la direction de IG Metall (Allemagne), devant le groupe de travail "Mobilité individuelle et collectives des salariés européens", permet de mieux comprendre, à titre d'illustration, ce qui motive les réserves d'un des syndicats européens les plus puissants (8). Sa position exprime un double refus de cautionner une négociation *"bureaucratique"* débouchant sur l'établissement d'une politique salariale et de conditions de travail *"eurocratique"*, et d'abandonner le niveau régional jugé, par les syndicalistes allemands, comme

(5) Confédération Générale Italienne du Travail, adhérente à la CES.

(6) Projet d'avis commun du groupe de travail "perspectives d'un marché européen du travail", janvier 1990.

(7) Respectivement publiées dans les JOCE n° 166, 168, 292 et 321 de 1989.

(8) Groupe de travail de la Fondation Europe et Société.

le seul niveau pertinent au plan sectoriel. Elle implique d'une part, de renforcer la capacité de chacun des syndicats à imposer une négociation à ses interlocuteurs patronaux sectoriels nationaux et d'autre part, de construire une orientation syndicale commune susceptible de peser sur les principales décisions engageant l'avenir industriel, écologique et culturel de la Communauté européenne. Une telle orientation étendrait les compétences des syndicats aux objectifs de production, à la technique et à l'organisation du travail. En ce sens, le syndicalisme cesserait d'être une association assurant la défense d'intérêts économiques pour devenir aussi une force politique. Les syndicats pourraient alors contribuer, avec des salariés qui veulent être informés et impliqués dans les décisions fondamentales qui les concernent, au respect d'une certaine éthique sociale dans le développement d'une économie de marché.

Au niveau de l'entreprise : apprendre à gérer les tensions

Les syndicats sur le terrain concret de la gestion de la mobilité ont d'abord à régler un certain nombre de tensions. Celles-ci sont particulièrement observables dans le cas de sociétés européennes, produit du développement de collaborations scientifiques ayant des prolongements industriels. Tenues par leurs statuts à recruter leur personnel dans les divers pays associés aux projets, elles sont en outre amenées, quoique sous des formes et dans des proportions différentes, à faire cohabiter les salariés qu'elles embauchent directement avec ceux qui sont provisoirement mis à leur disposition. De telles configurations complexes sont potentiellement une source de tensions liées notamment aux inégalités de traitement accordé aux différents types de personnel (9) :

- Tensions autour des inégalités de rémunérations. Elles ont abouti à l'Institut Paul Langevin de Grenoble à la création, par un accord d'entreprise, de différentes primes réservées aux expatriés : ancienneté "spéciale", accoutumance, etc...

- Tensions autour de la reconnaissance des diplômes et des qualifications dans les grilles de classification. Par exemple à *l'European Synchrotron Radiation Facility* de Grenoble, les difficultés sont nombreuses pour tracer la frontière entre ingénieurs et techniciens au regard des classements français et allemand.

- Tensions autour de la représentation des personnels. Ainsi, à Airbus Industries Toulouse, les personnels allemands et anglais acceptent mal l'absence de représentation de leur syndicat d'origine et la notion de monopole syndical à la française (10). Il est, par ailleurs, difficile de mettre en place une institution représentative unique [Le Friant, Lyon-Caen, 1989] (11).

- Tensions possibles autour des "aides" particulières allouées aux personnels étrangers en matière de carrière, de langues, d'adaptation familiale....

Tous ces sujets sont autant de terrains d'apprentissage pour le mouvement syndical incité à imaginer un nouveau cadre collectif permettant de faire coexister sur un même site des personnels originaires de différents pays. Autour de ces sujets, il peut trouver un terrain concret de négociation avec des directions qui, de leur côté, commencent à réfléchir à l'intérêt d'un statut du personnel européen leur épargnant des réglements au cas par cas au coût souvent élevé [Cros, 1990]. Une telle démarche nécessiterait de régler non seulement la question des salaires et des indemnités mais aussi d'homogénéiser la gestion des carrières ce qui passe par la construction d'un "système de classement universel", c'est à dire d'une classification professionnelle opératoire pour tous les établissements d'un groupe.

Un espace potentiel et vaste pour le développement d'une stratégie syndicale existe indéniablement autour des enjeux touchant dans l'entreprise à la mobilité européenne de certaines catégories de personnels (12). Un rapide survol des tensions et des conflits déjà existants signale que le champ d'une telle intervention ne saurait se limiter au seul règlement de la question salariale. Au delà, elle peut avoir comme ambition la recherche d'une plus grande cohérence entre l'organisation de la mobilité et les modes de gestion et de déroulement de carrières des personnels concernés. Le développement d'une négociation collective européenne dans les firmes multinationales s'inscrit dans cette perspective.

---

(9) Les exemples suivants sont empruntés au Cahier *"1993, Libre circulation des salariés : conséquences individuelles et collectives"*, Fondation Europe et Société, printemps 1990.

(10) Pour un anglais, par exemple, un délégué élu sur une liste syndicale ne représente que les adhérents du syndicat et non tout le personnel.

(11) En droit français, le rattachement à un comité d'entreprise découle du lien contractuel entre un employé et sa société. D'où la difficulté, dans le cadre du GIE Airbus, pour les détachés de l'Aérospatiale de faire partie d'un comité d'entreprise ad-hoc sans pour autant couper les liens avec leur comité d'entreprise.

(12) Dans le projet d'avis commun du groupe "Perspectives d'un marché européen du travail", les partenaires européens souhaitent surtout au niveau de l'entreprise la mise en oeuvre d'une gestion prévisionnelle de l'emploi et soulignent à cet égard *"l'importance et l'utilité de l'information et de la consultation des travailleurs et/ou de leurs représentants, conformément à l'avis commun du 6 mars 1987"*.

L'action des syndicats dans les firmes multinationales au niveau européen

Pour les syndicats européens, aux différents niveaux de leur structuration : CES et Comités sectoriels, SPI, branches nationales et entreprises multinationales, le développement de procédures d'information, de consultation et de participation des salariés dans les entreprises de dimension européenne constitue un enjeu majeur du début de la décennie quatre-vingt-dix en même temps qu'un objectif réalisable [JOBERT, 1990, p.313].

Enjeu majeur en raison de l'accélération des mouvements qui ont conduit à la constitution de grands groupes européens dont les stratégies économiques, financières, technologiques, sociales exercent une influence déterminante dans l'espace européen et pour lesquels l'achèvement du marché intérieur offre de nouvelles possibilités. L'essor de tels groupes s'accompagne de transformations profondes de leur schéma d'organisation dans le sens d'une plus grande rationalisation et d'une recherche de flexibilité. Dans un contexte fortement concurrentiel, elles se traduisent, notamment, par un recentrage sur les activités dominantes de la société, une autonomie de gestion des filiales conjuguée néanmoins à une concentration du pouvoir stratégique au niveau de la direction du groupe [GILLY, 1991].

Conquérir l'information pour contrôler les stratégies patronales

Pour les syndicats, l'information et la consultation doivent corriger l'antinomie entre l'espace dans lequel se déploient les stratégies de groupes et celui dans lequel s'inscrivent les relations professionnelles. Pour eux, la défense des intérêts des travailleurs implique une information sur les stratégies globales, dans la mesure surtout, où en découlent des mesures affectant le volume et les conditions d'emploi : fermetures de sites, délocalisation, spécialisation.... Pour être en mesure de peser sur ces décisions, de gérer les conséquences négatives des projets, et le cas échéant pour élaborer des contre-propositions industrielles, ils souhaitent obtenir une information complète et une consultation des représentants des salariés antérieures à la prise de décisions (13).

Les actions engagées en ce sens, par différents types de structures syndicales, participent à la construction de l'Europe sociale. En effet, pour les syndicats, le développement de la consultation des salariés dans les entreprises au niveau européen permet d'expérimenter des formules dont pourra s'inspirer une directive communautaire généralisant une structure de concertation au niveau des groupes. L'activité déployée par les comités sectoriels européens s'inscrit ainsi dans une stratégie de pression sur les institutions tout en démontrant la vitalité de la démarche contractuelle.

Si quelques initiatives ont été prises au début des années soixante-dix, de fait, le point de départ du dialogue institutionnalisé avec les syndicats des différentes filiales des groupes date de 1985 lorsque Thomson (électronique grand public) et la FEM négocièrent la création d'une double structure d'information au niveau européen. Bull (informatique), BSN (un des leaders européens de l'agro-alimentaire) créèrent des instances équivalentes peu après. Depuis, à mesure que l'échéance européenne de 1993 se rapproche, les négociations se multiplient, notamment sous l'impulsion de la FEM qui déploie une intense activité en ce sens. Elles débouchent fréquemment sur l'institution de comités d'information européens, généralement par voie d'accord ou de quasi-accord, lorsque, dans l'impossibilité de recueillir la signature de l'ensemble des syndicats, la direction prend seule la responsabilité de mettre en place de telles instances. Toutefois, face au refus de certaines directions de groupes, les syndicats ont créé par eux mêmes des comités d'information syndicaux, non reconnus par les directions. C'est en particulier le cas à Unilever qui emploie 110.000 salariés en Europe et à Gillette. Au total, si beaucoup de firmes françaises sont concernées (Péchiney, Rhône-Poulenc, Elf-Aquitaine) le processus touche maintenant des firmes originaires d'autres pays tels que Volkswagen et Nestlé.

La construction de l'acteur syndical européen

L'analyse des négociations révèle l'existence de processus complexes du fait de la multiplicité des acteurs engagés et de la nature des firmes transnationales. Multiplicité des acteurs essentiellement du côté syndical puisque précisément l'acteur syndical européen n'existe pas a priori et qu'il est à construire. L'initiative émane, le plus souvent, des structures syndicales des filiales situées dans le pays d'origine du groupe, aidées à des degrés divers par les fédérations de branches, les comités sectoriels ou encore les SPI, en particulier l'UITA. A côté des syndicats signataires au niveau national figurent, dans plusieurs accords, les organisations de niveau européen : la FEM et, depuis 1991 avec l'accord Elf-Aquitaine, la Fédération européenne des syndicats de la chimie et des industries diverses

(13) Prise de position de la Fédération Européenne de la Métallurgie (FEM) sur les droits d'information des travailleurs dans les entreprises multinationales, Bruxelles, 1988.

(FESCID) ainsi que la FICCIA (appartenant à la Confédération européenne des cadres). La tendance est à l'engagement croissant des comités sectoriels européens conformément aux voeux de la majorité des syndicats nationaux (14). Négociation complexe, en second lieu, car le domaine d'intervention de l'accord n'est pas non plus défini a priori. Outre les ambiguïtés de la notion d'entreprise européenne (est-elle fondée sur la localisation du siège, fonction de la majorité du capital ou de la localisation des emplois ?), la structuration juridique maîtrisée par les seules directions est du point de vue des syndicats un facteur d'exclusion inacceptable. Ce cas s'est présenté pour les filiales italiennes et anglaises de Bull, non intégrées dans le comité européen d'information, au motif qu'elles étaient rattachées à Honeywell (USA) et non à Bull-SA. En l'absence de tout support juridique européen, seule la pression des syndicats a pu permettre de modifier cette situation.

La dynamique des accords

Les accords et les textes signés sont avant tout des accords de procédure. Leur contenu est défini en termes souvent vagues et généraux : échanges et débats, informations sur la situation économique, commerciale et financière du groupe, les stratégies financières envisagées et leur impact sur l'emploi. En revanche, la composition des comités de groupe est précise de même que les modalités de désignation des délégués qui renvoient aux règles et usages définis par les systèmes nationaux de relations professionnelles.

Un premier bilan du fonctionnement de ces instances et les critiques formulées par les délégués participants : information trop générale et peu opérationnelle pour les syndicats des filiales, information sur les projets d'investissements et de localisation très insuffisante et délivrée trop tardivement pour pouvoir être contestée, ont amené les syndicats, en particulier la FEM, à définir des contenus d'accords beaucoup plus précis. Ils distinguent le droit d'information du droit de consultation, énumèrent les thèmes qui ressortent de l'un ou de l'autre, envisagent même la possibilité de suspendre, en cas de litiges, des décisions de la direction pour rechercher un compromis avec la participation d'experts.

Cette évaluation critique ne doit pas dissimuler le grand intérêt que portent les syndicats à la création de telles instances qui leur a permis, d'une part, de construire et ou de renforcer considérablement des liaisons syndicales transnationales de groupes et d'autre part, de tenir un rôle moteur dans la création de règles européennes.

Des modes de structuration diversifiés

Le développement de l'information a suscité une structuration des syndicats européens de groupe qui n'existait pas ou restait ponctuelle. Elle s'opère à deux niveaux distincts :

- dans les rencontres annuelles entre les délégués des différentes filiales représentées au comité, pour lesquels sont prévues des réunions préparatoires prises en charge par l'entreprise. Elles sont l'occasion d'échanger des expériences et d'apprendre à se connaître.

- dans les liaisons syndicales qui réunissent les délégués des syndicats parties prenantes de l'accord (de branches et/ou d'entreprises selon les pays et les accords). Plus restreintes, ces liaisons fonctionnent en étroites relations avec les comités sectoriels européens et les SPI -qui assurent la logistique- pour définir les stratégies syndicales et préparer les réunions des comités.

C'est à travers cette double structuration que se créent de nouveaux acteurs du dialogue social européen. Construction difficile moins pour des questions matérielles et linguistiques qu'en raison de la difficulté de s'abstraire des modes de pensée et des schémas d'interprétation des faits sociaux très marqués par les histoires nationales.

L'invention de nouvelles règles

Des règles (les accords instituant les comités d'information européen) qui créent des acteurs mais des règles non figées, expérimentales, qui permettent aux acteurs à leur tour de les réformer et d'en produire d'autres. Si l'absence de tout cadre juridique européen présente des inconvénients -notamment de ne pouvoir contraindre les employeurs hostiles- il favorise aussi l'innovation, l'invention de nouvelles règles adaptées à des situations inédites. A travers les projets de réformes des instances existantes (Bull, Thomson) comme à travers les débats et les textes les plus récents, trois orientations se dessinent :

- La première se manifeste dans la tendance à simplifier les procédures pour les rendre plus efficaces mais en même temps à en élargir le champ d'application. Ainsi, le nouveau projet Thomson prévoit de fusionner les deux instances existantes, commission européenne et comité de liaison, dont les rôles se confondaient souvent en pratique, mais d'instituer aussi de tels comités pour toutes les branches du groupe (armement, semi-conducteurs) alors que, jusqu'à présent, seul l'électronique grand public était couverte.

- La seconde réside dans le passage d'une information économique à une négociation sociale. Les syndicats bien qu'inégalement convain-

(14) Les problèmes posés par la non adhésion à la CES de Confédérations membres de la Fédération syndicale mondiale (FSM)devraient trouver une solution dans les prochaines années, y compris pour la Confédération générale du travail (CGT, France).

cus de la nécessité de parvenir à de véritables négociations de groupes qui risqueraient d'affaiblir leur pouvoir au plan national, se montrent favorables à l'organisation d'échanges qui dépassent l'information et soient susceptibles d'impulser une dynamique sociale commune. Dans un premier temps, ils n'ont guère été entendus que par BSN dont "l'avis commun" signé avec l'UITA peut s'apparenter à une sorte d'accord-cadre européen portant sur des thèmes précis comme le droit d'information, l'égalité professionnelle, le droit syndical, et le couple formation/qualification, accord-cadre qui doit être relayé par des négociations dans chacune des filiales européennes. Dans quelques groupes les discussions ont maintenant lieu sur des sujets "à caractère social", selon l'expression du président de Péchiney : formation, hygiène et sécurité ; thèmes peu conflictuels, qui à terme, pourraient faire l'objet de négociations. Elles s'ouvrent aussi à de nouveaux champs, comme celui de l'environnement, à la demande de syndicats de grands groupes chimiques dotés de comités tel Rhône-Poulenc.

- La troisième correspond à une demande syndicale d'organiser l'échange dans un espace plus homogène que celui couvert par les comités d'information existants. Cette orientation vise à la constitution de communautés pertinentes transnationales autour d'une même famille de produits, d'un métier ou d'une branche relativement étroite et dans lesquelles le partage d'identités professionnelles serait le support de solidarités actives. Jusqu'alors, les instances de dialogue ont épousé des découpages qui manifestaient des compromis entre des logiques économiques et des logiques juridiques et institutionnelles. La demande syndicale fait davantage référence à une logique professionnelle et sociale. Demande rejetée à Saint-Gobain, mais qui fait l'objet d'une négociation à BSN où les discussions concernant les qualifications, les filières professionnelles et la formation devraient s'engager au sein de sous branches du groupe alimentaire (biscuits, produits frais). L'accord signé à Elf-Aquitaine, premier à s'inscrire dans cette logique, prévoit explicitement la possibilité d'organiser des réunions spécifiques à chacune des trois branches qui composent le groupe (hydrocarbures, chimie, santé). Pour les syndicats, cet enjeu est très important, cette structuration particulière des comités permettant, de leur point de vue, d'ancrer davantage la négociation européenne dans les pratiques professionnelles et syndicales des travailleurs.

L'émergence de ces nouveaux droits au niveau des firmes européennes perturbe les systèmes nationaux de négociation professionnelle. Pour les syndicats, ils exercent un effet positif quand ils offrent la possibilité d'activer des règles restées en sommeil. Par exemple, les syndicats de l'alimentaire en Italie se proposent de profiter de l'accord UITA-BSN sur l'égalité professionnelle pour demander une réelle application des règles de branches existant sur ce thème dans ce pays. Effet positif également quand la négociation de groupe européenne est relayée, au plan national, par une négociation au niveau de la branche ou de l'entreprise. Toujours en Italie, plusieurs syndicats de branches ont proposé, lors du renouvellement des conventions collectives en 1990-1991, que soit incluse dans celles-ci une clause faisant obligation à toute entreprise italienne implantée dans au moins deux pays de la CEE d'instituer un comité d'information européen. Demande rejetée dans la métallurgie et l'alimentaire mais acceptée dans le textile.

De manière plus générale, la négociation au niveau des groupes européens tend à modifier l'articulation entre les niveaux de branche et d'entreprise. Déjà dans le cadre national, les groupes multi-sectoriels s'inscrivent difficilement dans les logiques sociales de branches mais, lorsque le groupe est à la fois multi-sectoriel et multinational, la tendance à s'affranchir du jeu normal des règles conventionnelles s'accroit nettement. Ainsi, les syndicats de plusieurs filiales déplorent le refus des directions des firmes transnationales de désigner un interlocuteur unique pour l'ensemble des filiales présentes dans un pays donné. Les directions de ces groupes privilégiant des schémas d'organisation verticaux combinés à une forte décentralisation de la gestion au niveau des filiales refusent ce qu'elles appellent des "structures intermédiaires nationales", choix qui a comme conséquence d'affaiblir les prérogatives des syndicats de branches, notamment dans les pays où leur rôle est très important. On mesure à travers cet exemple la forte imbrication qui existe entre les schémas d'organisation de la firme et les choix du mode de structuration des relations entre les syndicats et les employeurs [MARGISON, 1991].

Faiblesses et atouts du syndicalisme

L'examen des stratégies déployées, dans deux domaines de la construction européenne, atteste des capacités du mouvement syndical à renouveler ses analyses et ses pratiques. S'adaptant aux choix politiques, aux contraintes engendrées par les caractéristiques nouvelles dans le fonctionnement des marchés du travail et à l'internationalisation croissante de la production, des structures syndicales européennes se sont progressivement dotées d'éléments de stratégies et ont construit les supports logistiques correspondants. Surmontant des divergences anciennes, elles cherchent actuellement à articuler une pression sur le législateur communautaire et un dialogue avec le patronat qui pourrait déboucher sur des avancées contractuelles contribuant à

l'organisation d'une régulation économique et sociale en Europe. Cependant, ces orientations et ces pratiques suffisent-elles à fonder un avenir pour le mouvement syndical ? N'existe-t-il pas, dans le nouveau contexte européen, certains obstacles qui sont encore loin d'être surmontés?

Il en est ainsi de la capacité à intégrer concrètement dans les stratégies syndicales nationales les fruits de l'activité des structures syndicales européennes. La base nationale des syndicats reste encore largement indifférente aux préoccupations des acteurs syndicaux européens comme en témoigne la difficulté à organiser des actions conjointes qu'elles soient revendicatives ou de solidarité internationale. Dans le même registre d'interrogations, se pose la question du champ social couvert, dans l'espace européen, par ces stratégies syndicales. Ont-elles vocation à s'étendre, notamment par effet de capillarité et/ou mesures d'équivalence, à tous les salariés ou sont-elles réservées à ceux qui appartiennent aux grandes firmes transnationales ? N'existe-t-il pas là un risque pour le syndicalisme de participer, à son corps défendant, à la structuration d'une nouvelle forme de dualité entre travailleurs, marquée par l'autonomisation des politiques sociales produites au niveau des grands groupes ouverts sur les marchés internationaux, voire par la création d'une législation particulière qui leur serait réservée ? L'accroissement des inégalités est un risque majeur du processus en cours notamment si les actions développées au niveau sectoriel ne produisent pas d'effets.

La promulgation de la charte sociale européenne, la poursuite du "dialogue social", leur traduction sous formes de directives et la signature de plusieurs accords au niveau sectoriel ou à celui des firmes transnationales sont indéniablement autant d'acquis pour le mouvement syndical dans son effort de recherche d'une légitimité institutionnelle au delà des frontières nationales. Mais quelles sont ses capacités à transformer chacun de ces acquis en autant de leviers permettant d'agir à d'autres niveaux ? Peut-il en espérer un regain de légitimité aux yeux des salariés qui entraînerait un afflux d'adhérents ?

Nombre de réponses à ces questions réside dans la capacité qu'auront les structures syndicales européennes à rendre effectives, au niveau de l'ensemble de la communauté, les règles adoptées. On pense naturellement à leur capacité à les faire transférer dans chaque système national de relations professionnelles. Mais, au-delà de "la bataille" pour faire accepter formellement telle ou telle norme, l'essentiel se jouera autour de leur aptitude à les introduire dans des dispositifs nationaux coordonnés, à charge pour eux d'en organiser le suivi. On peut penser que sur ce terrain les salariés s'attacheront plus aux résultats de moyen terme des mesures prises sur l'emploi ou les qualifications qu'aux effets d'annonces livrés de Bruxelles. Par ailleurs, la difficulté à effectuer certains choix d'ordre stratégique, par exemple sur l'organisation spatiale d'une action et d'une négociation sectorielles, centralisées ou régionalisées, freine les formes d'organisations et de collaborations possibles entre l'ensemble des structures syndicales nationales de la Communauté. Cette incertitude dans les options qui s'offrent ne fait qu'ajouter au flou existant dans les représentations que se font les salariés de l'action syndicale européenne et de son utilité. L'adoption d'orientations claires contribuerait, aux yeux des salariés, à une meilleure compréhension de l'intérêt d'un engagement syndical européen.

Reste, enfin, une question essentielle pour apprécier les chances de développement du mouvement syndical européen. Face aux "révolutions" engagées à l'Est, les structures syndicales européennes vont-elles être en mesure d'intégrer ce nouveau contexte dans leurs stratégies ? Si l'hétérogénéité des conditions de vie et de travail régnant sur "le vieux continent" constitue une indéniable difficulté dans la mise en oeuvre de stratégies syndicales européennes, elle constitue, a contrario, un terrain fertile pour repenser, en termes plus généraux, une politique de croissance redistributive syndicalement orientée. De ce point de vue, les structures syndicales européennes disposent d'un atout majeur. Leur création et leur action n'ont jamais été circonscrites dans les limites institutionnelles de la Communauté Economique Européenne. Elles les ont toujours inscrites dans un cadre plus vaste incluant les pays de l'Alliance Economique de Libre Echange (A.E.L.E.), tout en espérant pouvoir les ouvrir un jour à l'Est. C'est en partie chose faite et, tant le développement des flux migratoires vers l'Ouest, attendus à la suite des transformations politiques en cours, que le développement d'un investissement des grandes entreprises à l'Est vont venir tester les capacités des structures syndicales européennes à faire coopérer travailleurs de l'est et de l'ouest dans de mêmes actions syndicales sur les terrains de la mobilité professionnelle et de la gestion des firmes multinationales.

Au delà, de cet enjeu crucial de mise en communication immédiate de populations inscrites jusqu'il y a peu dans deux univers culturels et économiques fort contrastés, l'avenir du syndicalisme en Europe se jouera dans son aptitude à forger, à côté d'autres acteurs, de nouvelles représentations de l'économique, du social, du culturel dépassant certains clivages fondés sur une approche des rapports sociaux de travail appréhendés essentiellement dans un ancrage national. C'est en quelque sorte à l'élaboration d'une nouvelle utopie mobilisatrice que le mouvement syndical européen est appelé afin que perdurent l'expression et l'intervention des travailleurs dans les processus de transformations des sociétés industrielles. ■

BIBLIOGRAPHIE

Pierrette CROS, Colloque *Les futurs de l'Europe,* Fondation Europe et Société, Novembre 1990, La lettre de la Fondation, Paris, n°20, décembre 1990.

Jean Marie DEMALDENT, *"L'internationalisme syndical avant les Internationales syndicales"*, in Syndicalisme, dimensions internationales, sous la direction de Guillaume Devin, Paris, Eds Erasme, 1991.

FONDATION GIULIO PASTORE, *Stratégies des firmes multinationales dans l'espace communautaire,* Rapport pour la CEE, Rome, 1991.

Jacques FOURNIER, Président de la CEEP, Colloque *Les futurs de l'Europe,* Fondation Europe et Société, Paris, Novembre 1990, La lettre de la Fondation, n°20, décembre 1990.

Jean-Pierre GILLY, *L'Europe industrielle horizon 93,* La Documentation Française, Paris, 1991.

Janine GOETSCHY, *"Le dialogue social européen de Val Duchesse : un premier bilan"*, Travail et Emploi, Paris, n°47, 1991.

Annette JOBERT, *"La négociation collective dans les entreprises multinationales"*, in Syndicalisme, dimensions internationales, sous la direction de Guillaume DEVIN, Paris, Eds Erasme, 1991.

Martine LE FRIANT, Antoine LYON-CAEN, *"Comité d'entreprise et coopération européenne entre entreprises"*, Droit Social, Paris, n° 12/1989.

Paul MARGINSON, *Bargaining in ECUS ? "European integration and transnational management-union relations in the entreprise"*, IIRA, 3rd European regional congress, Bari, 1991.

Hugh G. MOSLEY, *"La dimension sociale de l'intégration européenne"*, Revue internationale du travail, Genève, vol 129, n°2.

Madeleine REBÉRIOUX, *"Naissance du Secrétariat typographique"*, in Syndicalisme, dimensions internationales, sous la direction de Guillaume Devin, Paris, Eds Erasme, 1991.

Patrick ROZENBLATT, *Création d'un espace européen de mobilité et négociation collective,* Colloque CNRS "Les conventions collectives 1950-1990", Cnam, Paris, 1991.

Peter RÜTTERS, *"Histoire et développement des SPI"*, in Syndicalisme, dimensions internationales, sous la direction de Guillaume DEVIN, Paris, Eds Erasme, 1991.

Michel ROUSSELOT, Président du comité des cadres, EUROFIET, lors d'une journée de travail organisée par la Fondation Europe et Société, Bruxelles, mars 1991.

Werner SENGENBERGER, *"Labour mobility and western european economic integration"*, IIRA, 3rd European regional congress, Bari, 1991.

Helmut SCHAUER, *Mobilité professionnelle et négociations collectives en Europe,* Fondation Europe et Société, Paris, novembre 199O.

Bruno TRENTIN, *La perspective d'un cadre européen de négociations collectives,* conférence du 8 octobre 1983, CRMSI, Paris, Cahier n°6, mars 1984.