

L'évolution des comités d'entreprise européens, enquête auprès des groupes français

Giusto BARISI (*)

La directive européenne du 23 septembre 1994 prévoyant une procédure d'information ou de consultation des travailleurs dans les entreprises ou groupes de dimension communautaire fera vraisemblablement l'objet d'une révision dans un proche avenir, d'où l'intérêt de cette contribution au bilan de sa mise en œuvre dans les groupes français concernés. Après avoir rappelé dans une première partie l'histoire des différentes propositions de la Commission pour amorcer et développer le dialogue social européen et des négociations qui ont abouti à cette directive, l'auteur examine le fonctionnement interne de ces instances. Il observe en particulier les douze groupes ou entreprises qualifiés de « précurseurs », ayant expérimenté une procédure d'information et de consultation à l'échelon européen dès les années quatre-vingt et examine les effets de la loi de transposition française sur leur dynamique. Huit entreprises, qualifiées par l'auteur de « nationales sur la défensive » ont également devancé la loi de transposition française en instituant un comité d'entreprise européen dont le fonctionnement est plus difficile, surtout bien entendu, lorsqu'elles vivent des restructurations.

La directive 94/95 du 22 septembre 1994 institue « un comité d'entreprise européen ou une procédure d'information ou de consultation des travailleurs ». Applicable aux 1 200 entreprises de dimension communautaire ou groupes de dimension communautaire employant au moins 2 000 travailleurs dans les Etats membres (1), elle a pour objectif de « garantir le droit des salariés à l'information et à la consultation au niveau européen ». Dans l'ensemble de l'Union Euro-

péenne, près d'un tiers des entreprises concernées avaient mis en place une instance d'information ou de consultation des travailleurs avant que les lois nationales de transposition de la directive ne soient promulguées.

Les entreprises ou groupes français ne font pas exception, 36 sur 112 ayant conclu un accord d'anticipation de la loi.

L'enquête, dont nous présentons les résultats ici, porte sur ces instances de consultation et en particulier sur les vingt mises en place avant 1996 (2). La situation des seize entreprises françaises ayant conclu un accord d'anticipation quelques mois avant la promulgation de la loi sont en effet beaucoup moins intéressantes à observer par manque de recul. On peut penser par ailleurs que ces accords correspondent plus à une tentative d'échapper à certaines obligations fixées par la loi qu'à une véritable dynamique de négociation. On notera enfin que si la perspective de la loi de novembre 1996 a suscité une dynamique de négociation quelques mois avant son adoption, ce mouvement s'est pratiquement arrêté dès sa promulgation en novembre 1996 (seules deux entreprises françaises ont conclu un accord sur ce sujet depuis novembre 1996).

Cette impasse peut s'expliquer non seulement par la résistance des directions des entreprises à la mise en place d'une instance supplémentaire de consultation, mais aussi par la faiblesse de l'engagement des salariés et de leurs représentants sur ce thème. Le caractère peu contraignant de la loi française en cas de désaccord entre partenaires sociaux tant par rapport aux législations des pays du centre et du nord de l'Europe qu'aux projets précédents de directive européenne, a sans doute contribué à décourager certaines organisations syndicales de s'engager dans un processus de négociation sur le sujet. Par ailleurs, les salariés travaillant dans le pays où siège la maison

(*) CNRS-LATTS – ENPC –, 6-8 av. Blaise Pascal, Cité Descartes, 77455 Marne-la-Vallée cedex.

(1) « dans au moins deux Etats membres différents, au moins 150 travailleurs dans chacun d'entre eux » (article 2 de la directive).

(2) G. BARISI, « Premier bilan sur l'application de la directive européenne concernant les comités d'entreprises européens, LATTS-ENPC, Paris 1998. »

mère exercent déjà leurs droits d'information et de consultation concernant le groupe dans les instances nationales et enfin plusieurs directions d'entreprises françaises ont demandé la substitution du comité européen ou comité national ce qui leur permet notamment de ne pas augmenter de façon significative l'ensemble des heures de délégation syndicale (3).

L La directive européenne et son histoire

Les interventions de la Commission des Communautés européennes pour développer la participation des représentants des salariés à la gestion des entreprises.

Au début des années soixante-dix, au moment où les mouvements sociaux et syndicaux obtiennent des avancées sociales importantes dans plusieurs pays européens, la Commission prépare un projet de statut pour une Société Anonyme Européenne, pour réamorcer le dialogue social et donner aux organisations syndicales (4) une position d'interlocuteurs incontournables des directions d'entreprise. Ce statut est inspiré du modèle allemand de cogestion appliqué aux grandes entreprises et prévoit la création d'un cadre juridique permettant la constitution de sociétés anonymes rattachées directement à la Communauté Européenne et non plus à un Etat membre. Ces sociétés auraient été gérées par des conseils d'administration composés d'un organe de direction et d'un organe de surveillance dont un tiers des sièges aurait été réservé aux représentants de salariés. Dans ce cadre, on prévoit la mise en place d'un comité européen d'entreprise, représentant les intérêts de tous les salariés européens et compétent sur toutes les questions dépassant un seul établissement. Ce comité aurait été trimestriellement informé sur le fonctionnement de l'entreprise et consulté préalablement à la prise de décisions de la part de la direction de l'entreprise, sur les choix stratégiques les plus importants. Il aurait enfin disposé d'un droit de veto pour certaines décisions importantes. En 1975, l'opposition d'une grande partie des organisations patronales et de plusieurs syndicats des salariés fait renoncer à ce projet.

Depuis, de nombreuses tentatives de relancer le projet ont eu lieu sans jamais aboutir. Parmi les propositions les plus importantes, il faut rappeler le projet de "cinquième directive" préparée en 1972 par la Commission, refusée en 1975 et - sous une formula-

(3) Cette réticence contribue à expliquer depuis novembre 1996, le faible nombre de nouveaux comités d'entreprise européens dans les groupes français par rapport aux groupes étrangers.

(4) Pour une analyse plus détaillée des arguments traités dans ce paragraphe voir REHFELDT U. : *L'expérience des comités d'entreprise européens*. Cahier du GIP, Mutations Industrielles n° 62, Paris, juin 1992.

tion nouvelle - en 1978, visant à rapprocher les législations nationales sur le droit des sociétés. Le débat reprend cinq ans plus tard, mais se heurte aux mêmes difficultés ; la Commission pour ne pas fermer définitivement le dossier présente un nouveau projet de "cinquième directive" plus souple, laissant une deuxième fois aux Etats la possibilité d'expérimenter, pendant cinq ans, plusieurs formules de participation des travailleurs dans les entreprises de plus de 1 000 salariés.

Entre-temps, la Commission prépare et présente en 1980 "la directive Vredeling" visant à instaurer des droits d'information et de consultation pour les salariés des entreprises multinationales.

D'autres organismes internationaux (OCDE, BIT, Nations Unies) ont précédemment formulé des "codes de bonne conduite" pour les multinationales. Le plus important est celui de l'OCDE, adopté en 1976 après des consultations avec des organisations internationales patronales et syndicales. Ce code admet la possibilité d'entamer des négociations transnationales entre les directions des entreprises et les représentants des salariés de plusieurs pays ; il prévoit des droits syndicaux et des droits d'information aux représentants des salariés pour analyser les performances de l'entreprise. Mais ces codes ne sont pas intégrés dans les législations internationales ou nationales et ne sont pas assortis de sanctions, et donc d'obligations pour les entreprises.

La première version de la "directive Vredeling" reprend cependant les orientations du code de conduite de l'OCDE et, notamment l'obligation pour les entreprises d'obtenir un avis favorable des représentants syndicaux avant d'engager des restructurations ; si ces derniers estiment que les décisions entraînent une dégradation des conditions d'emploi et de travail des salariés, des négociations doivent être entamées. En cas d'insuffisance d'information fournie par les filiales des groupes aux représentants de salariés, ces derniers peuvent s'adresser directement à la maison mère. La directive exige enfin que les Etats européens prévoient des sanctions pour les violations à la directive. Face à l'opposition de l'UNICE, qui considère que les dispositions de l'OCDE suffisent sur ce point, la Commission présente en 1982 une version plus souple de cette directive.

Mais le climat social et politique est désormais changé : les organisations syndicales sont sur la défensive et la concertation "n'est plus à la mode" (5) ; le nouveau projet de directive est donc à nouveau refusé par le patronat et par les gouvernements libéraux de l'Union Européenne. Dans ce climat et sous la nouvelle présidence de Jacques Delors à la Commission, la tactique pour faire avancer le dialogue social change ; la Commission recherche désormais auprès des partenaires sociaux un consensus préalable et pré-

(5) Sur le climat social en Europe à cette époque, voir les Actes de la journée d'études organisée par le CRMSI sur "*Les attitudes des organisations syndicales vis à vis des restructurations industrielles en Europe*" et en particulier le rapport d'introduction de G. BARISI au débat. Cahier du CRMSI, n° 7, Paris 1984.

voit d'expérimenter les innovations en entreprise avant qu'elles soient généralisées par la voie législative ou par la négociation centralisée (6). En 1986 les partenaires sociaux européens signent un "avis commun" concernant les droits d'information et de consultation des représentants des salariés sur l'introduction de nouvelles technologies dans les entreprises.

En 1988 un "Mémoire" sur le statut de la Société Anonyme Européenne propose des modalités alternatives de participation des représentants des salariés. A la suite du débat suscité par ce Mémoire, la Commission présente en 1989 et en 1991 deux nouvelles propositions successives sur le statut de la Société Anonyme Européenne. Pour faciliter l'avancement du dossier, les normes régissant le statut sont présentées dans deux projets différents : un projet de nouveau statut de la Société Européenne et un projet de directive fixant les modalités de participation des salariés.

En 1989, la Commission élabore une "Charte communautaire des droits fondamentaux des travailleurs", dont les articles 17 et 18 traitent de l'extension des droits d'information et de consultation des salariés, en particulier dans les entreprises transnationales. Après une série de négociations à la baisse, la Charte est approuvée par onze gouvernements, le Gouvernement britannique s'étant abstenu. Il s'agit d'une déclaration solennelle, sans effets juridiques. Pour la rendre effective, un programme d'actions est préparé, contenant notamment des dispositions sur les droits d'information et de consultation des salariés. En 1990 et 1991, la Commission propose une directive pour la constitution d'un "comité d'entreprise européen" une instance nouvelle pour les entreprises transnationales qui emploient au moins 1 000 salariés dans au moins deux pays de la CEE. Notamment du fait de

l'opposition du patronat et du Gouvernement britannique (7), il faut attendre le 22 septembre 1994 pour que la dernière version de la directive soit approuvée par le Conseil. Chaque Etat s'engage à la transposer dans la législation nationale avant le 22 septembre 1996 et des sanctions sont prévues pour les entreprises qui ne se mettraient pas en règle avec les dispositions des lois nationales.

Entre-temps, le statut de la Société européenne fait l'objet d'une nouvelle proposition au Conseil, formulée en 1998 par un groupe de travail présidé par l'ancien commissaire européen E. Davignon, mais certaines organisations patronales et le Gouvernement espagnol exercent leur veto sur les propositions prévoyant la participation des représentants de salariés aux conseils d'administration.

Les négociations se poursuivent et un compromis qui permettrait aux multinationales d'obtenir le statut de société européenne tout en conservant les dispositions réglementaires concernant la participation des représentants des salariés qui sont en vigueur dans le pays siège de la maison mère, semble possible. En cas de fusion entre entreprises de pays différents, c'est la législation la plus favorable aux salariés qui serait applicable à la société européenne.

Par rapport aux propositions précédentes, la directive du 22 septembre 1994 est moins contraignante pour les directions des entreprises et laisse à chaque Etat le soin de définir la procédure d'information et de consultation des représentants des salariés. En France, la loi de transposition de la directive européenne a été promulguée le 12 novembre 1996. En l'absence d'un accord entre partenaires sociaux, les procédures et les normes à suivre sont très similaires à celles de la directive.

Les dispositions les plus significatives de la Loi française du 12 novembre 1996 instituant le comité d'entreprise européen sont les suivantes :

- La négociation dans les entreprises peut déterminer "... la mise en place d'un comité de groupe ou d'une procédure d'information, d'échange de vue et de dialogue...".
- Comme dans les comités nationaux, la présidence du comité est confiée au chef d'entreprise, qui convoque la réunion annuelle sur la base d'un rapport établi par lui-même.
- Les membres du comité élisent, à la majorité, le secrétaire d'un bureau, obligatoire si le comité de groupe est composé par plus de trois membres. Le président et le secrétaire fixent l'ordre du jour des réunions plénières. En cas de désaccord, c'est le président qui décide.
- *En cas de circonstances exceptionnelles, "... le bureau a le droit d'en être informé. Il a le droit de se réunir avec le président pour procéder à un échange de vues et à un dialogue sur les mesures affectant considérablement les intérêts des salariés. Les membres du comité désignés par les établissements concernés ont le droit de participer à la réunion. Cette réunion a lieu dans les meilleurs délais, sur la base d'un rapport préparé par le directeur d'entreprise, sur lequel un avis peut être émis à l'issue de la réunion ou dans des délais raisonnables. Cette réunion ne porte pas atteinte aux prérogatives du chef d'entreprise"*
- Avant les réunions, les représentants des salariés peuvent se réunir sans les représentants de la direction ; ils peuvent être assistés par des experts. Le temps maximal laissé aux membres du bureau pour remplir leurs tâches est de 120 heures par an.

(6) REHFELDT U. « Les syndicats européens face à la transnationalisation des entreprises ». In *Le mouvement social*, n° 162, Les Editions ouvrières, Paris 1993.

(7) DANIS J. HOFFMANN R. *From the Vredeling Directive to the european works council directive - some historical remarks ?* In : transfer volume I n° 2, keesing publishers, Antwerp, 1995.

- Si les prérogatives du comité restent limitées, les syndicats ont obtenu que "... les membres du groupe spécial de négociation et les représentants au comité d'entreprise européen d'entreprises françaises sont désignés par les organisations syndicales de salariés parmi leurs élus aux comités d'entreprise, sur la base des résultats des dernières élections...".

La même procédure est appliquée pour les filiales françaises de groupes étrangers.

- la Loi décrit dans le détail les modalités de répartition des sièges entre filiales, collèges, syndicats, étant donnée la complexité du système de relations professionnelles en France.

L'évolution des comités mis en place avant 1996

Trois catégories d'entreprises pour expliquer des dynamiques différentes.

Comme on l'a déjà dit, les directions de trente six entreprises françaises de dimension européenne ont conclu des accords avec les représentants des salariés sur la mise en place d'instances européennes d'information et de consultation, avant la promulgation de la loi française de septembre 1996.

La France est parmi les pays où ces initiatives d'anticipation ont été les plus nombreuses (8) : 32 % des entreprises ou groupes français concernés par la loi (soit 36 entreprises) ont en effet pris l'initiative de l'anticiper, dont presque la moitié l'avait fait avant la directive européenne de septembre 1994. En revanche, après l'adoption de la loi française, la dynamique contractuelle s'est pratiquement arrêtée et seuls deux groupes ont signé un nouvel accord depuis. Trois catégories d'entreprises doivent être distinguées :

- **seize entreprises** ont signé leur premier accord en 1996, quelques mois avant l'adoption de la loi française. Comme nous l'avons vu, il s'agit dans la plupart des cas d'échapper à des contraintes éventuelles imposées par la loi et de situations où le dialogue social est estimé plutôt satisfaisant et où la question du comité d'entreprise européen a déjà été abordée depuis un certain temps, mais n'a pas abouti. La volonté de maintenir des marges de manœuvre pour l'accord ou de privilégier le dialogue entre partenaires sociaux en écartant l'intervention des pouvoirs publics a donc été décisive pour accélérer les négociations et conclure un accord avant la promulgation de la loi. Il est encore trop tôt pour dresser un bilan des pratiques adoptées par ces entreprises. En effet les comités se réunissent une ou deux fois par an et les premières réunions sont consacrées à la mise en place de la nouvelle instance (attribution des compétences, présentation des membres, premiers échanges d'informations).

- **douze groupes**, que nous qualifions de "**pré-curseurs**" ont démarré l'expérience dès les années

1980 et ont le plus souvent travaillé en coopération étroite avec des fédérations syndicales internationales, parmi lesquelles les plus actives ont été celles de la métallurgie, de la construction et du bois, de l'industrie chimique, de l'agro-alimentaire. On peut caractériser ces entreprises de la manière suivante : il s'agit le plus souvent d'entreprises *leaders* sur le marché européen qui, grâce à ces pratiques et aux relations avec les fédérations syndicales européennes, se sont procurées un "passeport social" leur facilitant l'expansion dans d'autres pays : depuis le début de l'expérience, neuf de ces groupes se sont installés dans d'autres pays européens. Dans deux cas, en revanche, la nouvelle instance européenne a facilité une restructuration interne du groupe. En général, la situation financière satisfaisante de ces entreprises ou leur appartenance au secteur public leur a permis d'adopter des politiques sociales avancées. Bien que coûteuses à court terme, ces politiques constituent un investissement rentable à moyen terme, pour le développement du groupe qui exporte ainsi non seulement des produits et des investissements, mais aussi des meilleures conditions de travail et d'emploi pour les nouveaux salariés. C'est bien entendu parmi ces "pré-curseurs" que le fonctionnement des instances européennes de représentation est le plus avancé et constructif. Les fédérations syndicales européennes ont souvent obtenu de ces entreprises qu'elles adoptent des codes de conduite conforme aux normes du BIT. On note enfin que les syndicats français qui ont le plus participé à ces expériences ont été la CFDT et FO, mais que l'insuffisante représentativité de ces confédérations dans les entreprises n'a pas toujours permis d'appliquer dans les établissements les décisions prises par leurs comités européens.

- **huit groupes** enfin peuvent être qualifiés de "**nationaux sur la défensive**". Il s'agit soit de groupes fortement ancrés sur le territoire national, avec des traditions anciennes et que la compétition internationale a poussé à s'installer en Europe, soit de "consortiums de production" formés avec des partenaires européens. Les industries mécaniques et métallurgiques y sont fortement représentées. L'attachement au modèle français de management et de relations sociales y est prononcé (il s'agit souvent de groupes ayant été longtemps nationalisés), du côté des directions comme des syndicats. La présence des confédérations représentatives dans les comités de groupe y est plus équilibrée que dans la catégorie précédente et les fédérations syndicales européennes y ont joué un rôle marginal. La tradition de dialogue social y est cependant contrariée par une fragilité financière et des restructurations importantes aggravées par les impératifs de l'interna-

(8) Après l'Allemagne avec 89 accords, les directions européennes des firmes américaines avec 59 accords et l'Angleterre avec 58 accords.

tionalisation. Aussi les marges de manœuvre pour mettre en œuvre des politiques sociales avancées en sont-elles réduites. Les positions respectives des partenaires sociaux dans les instances nouvelles de représentation sont ainsi naturellement plus éloignées que dans le groupe des "précurseurs", les directions voyant dans le Comité d'entreprise européen un outil pour faciliter restructurations et intégrations techniques ou pour prévenir des conflits, et les syndicats comme un instrument pour limiter le *dumping* social, garder en vie les sites industriels et défendre l'emploi. La politique sociale exportée par ces entreprises est donc plutôt "défensive".

L'évolution des comités des groupes "précurseurs" : vers la résolution d'enjeux centraux.

Certains progrès significatifs dans le fonctionnement des comités d'entreprise européens chez les "précurseurs" ne se seraient pas nécessairement produits en l'absence de la loi de transposition.

En effet, dans la quasi-totalité des cas où le fonctionnement de l'instance de représentation était en retard sur les normes minimales prévues par la législation française, ces retards ont été rattrapés, alors même que l'obligation de se mettre en conformité avec elle ne s'appliquait pas aux entreprises ayant conclu des accords d'anticipation. Dans trois entreprises, il nous a été précisé qu'un nouvel accord devrait permettre de s'aligner sur les dispositions de la loi. Bien que huit accords soient à durée indéterminée, presque tous ont été renégociés. Un seul n'a pas été renouvelé, notamment du fait d'importantes restructurations affectant le périmètre du groupe ; dans trois autres, des négociations sont en cours et devraient aboutir prochainement.

La tendance à l'élargissement

On note une nette tendance à l'élargissement chez les "précurseurs". En effet, tous les membres du comité provenaient, dans huit premiers accords sur douze, des pays de l'Union Européenne. Depuis, sept comités se sont ouverts à la participation de délégations d'autres pays presque toujours d'Europe de l'Est. Cette évolution correspond pour ces entreprises à la nécessité d'informer les syndicalistes extra-européens sur leurs stratégies ou sur les droits sociaux dans les pays de l'UE, mais l'intégration des pays d'Europe de l'Est se heurte à la nécessité d'homogénéiser les conditions minimales de travail d'emploi et de représentation. La nécessité de constituer d'autres instances de coordination pour les syndicats extra-européens est exprimée clairement.

Le poids des fédérations syndicales internationales

Les fédérations syndicales internationales ont très souvent directement géré ou soutenu, en coopération

avec les partenaires français, le développement des comités d'entreprise européens. Ils ont même réussi à expérimenter des formes de concertation et de négociation à ce niveau sur des thèmes comme la formation professionnelle, les droits d'information, les droits syndicaux, ou la parité homme/femme. Ces fédérations internationales n'ont pas accepté, en revanche, la participation dans les instances européennes de représentation des membres des confédérations non affiliées, comme la CGT, la CGC, les *Comisiones Obreras* espagnoles. Bien que la loi de transposition de novembre 1996 impose une représentativité effective dans les comités européens, il reste néanmoins, par exemple dans la fédération syndicale internationale des travailleurs de la construction et du bois, encore quelques cas de mise à l'index de syndicats non affiliés.

Quel fonctionnement interne ?

Au début de l'expérience les fédérations syndicales internationales ont assuré aux comités une bonne partie de l'action de coordination et d'appui logistique. Avec la consolidation et l'augmentation des moyens à la disposition des comités, obtenus par des accords successifs, les fédérations se sont progressivement désengagées et les comités ont vu leur autonomie progresser.

Le moteur de ces nouvelles instances de représentation est "le secrétariat" ou "bureau de coordination" ou "comité restreint" c'est à dire l'organisme qui, par délégation, assure la permanence de l'action du comité entre deux réunions plénières. On a noté le caractère décisif de son action pour renforcer les liens entre syndicats de pays différents et élaborer des positions communes. Sur les douze groupes "précurseurs", neuf comités se caractérisent par le dynamisme impulsé par ces organes permanents : souvent composés par des représentants des pays les plus importants pour le groupe, ils se réunissent fréquemment, maintiennent les contacts entre deux séances plénières et coordonnent les travaux des délégations : enquêtes, échanges d'information, avis et plateformes communes. Ces secrétariats de comités favorisent les contacts des délégations nationales avec les directions des groupes, visitent parfois les entreprises avant les réunions, souvent participent à des groupes de travail, presque toujours fournissent de l'information complémentaire aux coordonnateurs nationaux des syndicats. Un nombre encore très limité de comités de coordination, par contre, utilise internet et l'E-Mail pour communiquer en temps réel avec les syndicats d'entreprise.

Les comités d'entreprise européens, dans leur grande majorité, tiennent une réunion plénière par an et ont la possibilité d'organiser d'autres rencontres pour des événements exceptionnels. Les rencontres avec la direction sont toujours précédées par des réunions préliminaires de représentants des salariés. A l'origine, le secrétariat du comité contrôlait strictement l'ordre du jour des réunions, le contenu des interventions des représentants syndicaux et le déroulement des séances. Avec le temps, les pratiques se sont consolidées et beaucoup plus de liberté d'inter-

vention est aujourd'hui laissée aux représentants des salariés. Dans le cas de figure le plus fréquent, la séance plénière comporte un ou plusieurs exposés de la direction, suivi de séances de questions-réponses. Un document, avec des interrogations précises, est souvent remis à l'avance à la direction par les syndicats, laquelle en tient compte dans ses exposés. Des déclarations officielles, souvent annexées aux compte-rendus des séances, sont aussi présentées par des syndicats. Le plus souvent, le comité est libre d'aborder tous les sujets qui concernent plus d'un établissement. Parfois, des positions communes entre syndicats, des avis, des résultats d'enquêtes et des réflexions des groupes de travail sont présentés au cours de ces séances plénières.

Sur les douze comités étudiés ici, seuls deux font l'objet d'un constat sévère par les enquêtés et semblent être des instances d'information plutôt que de consultation. Dans les dix autres, de façon plus ou moins formalisée et complète, de véritables consultations sont réalisées sur plusieurs sujets. Dans deux d'entre eux, de véritables avis communs ou plates-formes d'action sont formulés conjointement par la direction et les syndicats, sur des thèmes de politique sociale. En revanche, dans les situations de restructurations, les instances véritables de consultation restent les comités nationaux. Les restructurations ne sont généralement pas annoncées dans les séances plénières des comités européens, mais font l'objet d'une simple information au secrétariat du comité de groupe en même temps qu'aux instances nationales concernées. Ensuite, le comité restreint se réunit mais organise rarement des séances plénières exceptionnelles sur les restructurations.

L'évolution des groupes "nationaux sur la défensive" : des enjeux encore ouverts

Dans les entreprises que nous avons qualifiées de "nationales sur la défensive", les comités européens sont apparus dans les années quatre-vingt-dix et, contrairement aux "précurseurs", les fédérations syndicales internationales y ont peu contribué. Rappelons que l'installation d'établissements à l'étranger a souvent été vécue comme « un choix obligé » pour ces entreprises.

Dans ces comités, des liens particulièrement étroits se sont développés entre établissements français et allemands et ont permis à leurs membres de mieux se connaître et de comparer très concrètement les deux modèles de relations sociales, lesquels sont apparus moins éloignés dans la pratique que dans les représentations qu'en avaient les acteurs avant cette expérience. Certaines pratiques ont ainsi pu être transférées d'un pays à l'autre : ainsi un syndicaliste a été président d'un comité de groupe français, des représentants des salariés siègent au conseil d'administration d'un autre groupe français, un comité de groupe allemand suit des procédures de consultation, en cas

de restructurations, similaires aux procédures françaises. C'est aussi parmi ces entreprises que s'est produite la première grève européenne de solidarité avec les salariés d'un établissement belge.

Les carences des comités et les meilleures pratiques observées

Globalement on peut dire que les comités d'entreprise européens ne sont pas des lieux d'orientation de la politique industrielle. Au cours des réunions plénières, dans la plupart des cas, les directions, en présentant la situation et la stratégie industrielle du groupe, "préparent le terrain" pour des changements futurs, testent les premières réactions aux évolutions envisagées et nouent des relations avec des syndicalistes. On tente ainsi de créer un climat de confiance, de tester les positions des partenaires sociaux et de prédéfinir les modalités et les rythmes de réalisation des changements. Rares sont les situations où des contre-propositions sont formulées par les délégations syndicales.

C'est sur d'autres thèmes que les comités européens ont le plus progressé : droits syndicaux, politique de l'emploi, formation, sécurité et conditions de travail sont en effet des sujets fédérateurs pour les délégations syndicales. On aboutit ainsi à des avis et plates-formes syndicales communes, parfois approuvées par les directions. Les pratiques sont présentes dans l'ensemble des entreprises étudiées mais donnent évidemment de meilleurs résultats chez les "précurseurs", où les premiers efforts pour homogénéiser des conditions de travail ont visé d'une façon explicite à "tirer vers le haut" les conditions des salariés, en donnant souvent la priorité aux situations les plus défavorables. On constate également que les représentants syndicaux sont demandeurs de réunions par thème pour approfondir l'analyse, homogénéiser les points de vue des délégations et définir les priorités d'intervention mais se heurtent le plus souvent à un refus des directions sur ce point.

Dans le cas des restructurations par contre, les conditions de fonctionnement des comités européens ne sont pas satisfaisantes. En premier lieu, le sujet place les délégations syndicales en situation de concurrence par rapport à l'objectif de maintien de l'emploi. Dans les quatre groupes en cours de restructuration, seuls deux comités européens fonctionnent aujourd'hui, les deux autres étant bloqués faute de renouvellement des accords. D'une manière générale, et en particulier à la lumière de l'affaire Renault-Villevalde, une définition plus étroite des procédures d'information et de consultation au niveau européen est nécessaire. On pense en particulier aux réglementations en vigueur dans les pays scandinaves qui prévoient une consultation des partenaires sociaux et leur réponse écrite dans un délai suffisant et où la direction a pour obligation de répondre point par point aux arguments avancés par les organisations syndicales.

Par ailleurs, le comité d'entreprise européen est une nouvelle instance de représentation éloignée des salariés. Nous avons souvent observé en effet que si les fédérations syndicales et les membres des comités se mobilisent pour participer aux activités de cette nouvelle instance de représentation, ils le font beaucoup moins pour informer les salariés et les impliquer dans leur action. On constate également une certaine difficulté à impliquer, dans les travaux des comités européens "la périphérie", c'est à dire les syndicalistes qui ne participent pas à l'instance et les établissements les plus isolés. On peut résoudre facilement les problèmes techniques de diffusion de l'information, de communication entre syndicalistes, de traduction des textes, grâce aussi aux technologies de l'information désormais à la portée de tous. La définition des modalités d'information des salariés et des délégués sur les travaux du comité de groupe dans les accords, pourrait contribuer à maintenir éveillée l'attention sur ces aspects.

*

* *

Face aux mutations en cours, la présence d'un syndicalisme européen fort, capable de dépasser les frontières des Etats pour s'opposer au *dumping social* et pour affirmer une politique sociale européenne avan-

cée, est nécessaire. La constitution d'un socle européen de droits sociaux, la coordination syndicale au niveau des branches pour répondre aux restructurations sectorielles ou pour obtenir une réduction du temps de travail, sont des objectifs qui nécessitent un apport décisif de la CES et des fédérations syndicales européennes.

Des avancées semblent possibles, si de forts engagements des institutions communautaires pour créer un modèle européen de relations sociales s'affirment. Dans ce contexte, le comité d'entreprise européen deviendrait un acteur central du système, dont l'importance devrait augmenter si le statut de la société européenne est approuvé.

On a constaté que les comités fonctionnent bien quand ils disposent d'un bureau restreint, avec des moyens adéquats et des coordinateurs nationaux de qualité, qui les font fonctionner d'une façon permanente. Cette instance pourrait obtenir des prérogatives similaires à celles d'un comité d'entreprise national si lui sont affectés des moyens comparables : moyens financiers et de communication électronique entre entreprises et établissements, affectation de coordinateurs experts ne cumulant pas trop de mandats ; droits de visite de tous les sites du groupe, d'expertise, de convocation de délégués nationaux. ■