

Introduction

La représentation patronale en mouvement

Christian DUFOUR

Les organisations patronales sont en mouvement. En France, l'organisation centrale s'est transformée de CNPF en MEDEF ; elle a lancé une proposition de changement profond des relations professionnelles sous le terme de « refondation sociale ». Ses membres s'interrogent sur leur participation aux instances paritaires. Ils comptent jouer un rôle nouveau dans les échéances politiques à venir.

La situation française n'est pas exceptionnelle. Dans nombre de pays, les organisations patronales débattent de leurs orientations stratégiques, particulièrement en ce qui concerne les négociations sociales et le niveau auquel elles sont conduites. Ces débats sont souvent vifs, signalant des contradictions au sein du monde patronal. Ils s'accompagnent parfois de restructurations organisationnelles.

L'interprétation de ces débats et de ces évolutions se révèle particulièrement complexe. Certes, les entreprises changent et avec elles la représentation des entrepreneurs et les modèles sociaux nationaux. Entreprises et organisations patronales connaissent des mutations internes, suivent des lignes stratégiques incertaines, modifient leurs relations avec leur environnement et en particulier avec les autres interlocuteurs sociaux. Ces

évolutions conduisent-elles à rompre avec les pratiques antérieures, ou à les aménager ? Les mouvements perçus dans chaque pays ne sont pas similaires quand ils ne sont pas contradictoires. En matière de relations professionnelles, par exemple, on parle souvent de décentralisation des négociations. Mais, parfois en même temps, des pactes sociaux sont discutés au niveau le plus centralisé entre interlocuteurs sociaux et Etat.

En publiant un numéro spécial de la *Chronique internationale* sur la représentativité syndicale (n° 66 – septembre 2000), l'IRES analysait la situation des organisations de salariés de plusieurs pays et les questions stratégiques qui s'y posent. Le présent numéro porte sur la représentation patronale, offrant un deuxième volet à l'analyse entamée l'an dernier.

Il ne s'agit pas de procéder à une mise en parallèle des représentativités syndicale et patronale. Plusieurs obstacles s'y opposent.

Les connaissances disponibles sur les uns et les autres ne sont pas égales. Autant les syndicats de salariés ont fait et font l'objet de recherches nombreuses, autant les travaux sur les organisations patronales sont rares sinon lacunaires. Cette publication vise à faire le point sur

INTRODUCTION

les travaux disponibles dans cinq pays (Italie, Allemagne, Grande-Bretagne, Danemark, Australie) plus le niveau européen. Il a été demandé aux auteurs de présenter à la fois les structures des organisations patronales des pays, les débats qui les traversent et les changements stratégiques perceptibles. Pour ce faire, les auteurs ont retenu des points d'entrée différents : les uns ont privilégié une lecture de la dynamique interne des organisations patronales, les autres une lecture centrée sur leur place à l'intérieur de la confrontation sociale avec les organisations de salariés. Ces points de départ variés reflètent des problématiques nationales elles-mêmes inégales.

Les organisations de salariés apparaissent en creux dans cette description qui se centre d'abord sur les diverses formes de la représentation patronale. Percevoir les logiques propres aux organisations patronales est l'objectif central de ce numéro : elles ont à s'assurer de légitimités internes, surtout dans un moment de bouleversements profonds des tissus économiques et sociaux ; nombreuses et disparates, elles doivent aménager la cohabitation entre elles ; elles doivent se faire reconnaître par des

« tiers » aussi importants que les Etats ou les opinions publiques. Autant de tâches qui semblent trouver leur correspondance dans les organisations de salariés. Mais les articles reconnaissent, au-delà de ces aspects communs, l'originalité sinon les originalités des modes de fonctionnement des organisations patronales. Les ressources de tous ordres dont elles disposent, les enjeux de leur représentativité, les limites posées à leur autonomie par leurs membres les désignent comme des acteurs sociaux dotés de traits caractéristiques forts, qui nécessitent des hypothèses et des concepts spécifiques pour les comprendre.

Il ne s'agit donc pas de procéder à une comparaison des représentativités réciproques des organisations de salariés et des organisations patronales, mais de marquer une étape dans l'investigation au sujet de ces dernières. Ce numéro de la *Chronique Internationale* se veut donc un apport partiel d'une recherche que l'IRES poursuit sans doute de façon trop fragmentaire depuis plusieurs années. Il a semblé cependant qu'au moment actuel un document de cette nature pouvait être utile dans le débat social.