

La recherche sur la représentation des salariés en Europe, qui est présentée dans ce numéro de La Lettre de l'IRES, illustre bien les conditions de pertinence d'une démarche de comparaison internationale.

En caricaturant quelque peu, nous dirons que beaucoup d'opérations de ce type obéissent au schéma suivant : un prestigieux expert est chargé d'élaborer un questionnaire commun ; des experts nationaux se voient confier, sur cette base, des rapports par pays ; ces rapports fourniront le matériau d'autant de chapitres pour un ouvrage final, complété par une introduction et une conclusion générale établies par l'expert prestigieux. Selon les cas, celui-ci mettra plus ou moins l'accent sur l'émergence de tendances communes ou sur la persistance de spécificités nationales.

Le travail qui vient d'être publié par les chercheurs de l'IRES se rattache à une autre tradition, hélas minoritaire. Pendant plusieurs années des enquêtes de terrain ont été menées sur des échantillons d'entreprises soigneusement sélectionnés ; ces enquêtes ont confronté les lectures qu'avaient chercheurs « nationaux » et chercheurs « étrangers » d'une même réalité nationale ; ceux-ci ont analysé avec les acteurs le contenu de leurs pratiques de représentation et la signification qu'ils leur donnaient, ne se contentant pas de décrire les règles juridiques et les attributs des institutions représentatives.

L'expérience des comités d'entreprise européens montre que la difficulté centrale qu'ils rencontrent ne réside pas dans les particularités juridiques des dispositifs nationaux de représentation mais dans l'hétérogénéité des rapports de représentation tels qu'ils se construisent localement au sein des collectifs de travail concrets ; puis dans les modes de construction de la solidarité entre ces collectifs par l'intermédiaire de leurs représentants. Progresser dans la compréhension de ces processus suppose de lourds investissements méthodologiques, des rapports de confiance entre chercheurs et acteurs sociaux et un débat, parfois difficile, entre chercheurs de différents pays. Mais on peut espérer dépasser ainsi la juxtaposition de brillantes cartes postales.

Jacques Freyssinet

La représentation des salariés en Europe

Sous le titre « L'Europe syndicale au quotidien » et le sous-titre, « la représentation des salariés en France, Allemagne, Grande-Bretagne et Italie », sont synthétisées des recherches menées tout au long des années 1990. A la base, il s'agit d'enquêtes de terrain effectuées dans des établissements de ces quatre pays auprès des représentants des salariés et auprès des employeurs. L'ouvrage utilise cette base empirique pour présenter chacun des pays dans une première partie, avant de procéder à des comparaisons internationales et de formuler des hypothèses sur l'exercice de la représentation des salariés dans une deuxième partie.

Mettre les acteurs sur l'avant scène

Le matériel empirique de l'enquête est constitué par plus d'une soixantaine d'établissements. On a retenu dans chaque pays des situations qui permettent de voir fonctionner l'ensemble des traits caractéristiques à chaque pays : institutions ou coutumes. Tous appartiennent à la métallurgie, à la chimie, à la banque ou à l'assurance.

Pour présenter les conclusions de cette recherche, l'ouvrage ne se centre pas sur les systèmes nationaux, mais sur les acteurs locaux de la représentation. Pour ce faire, quatre cas ont été sélectionnés parmi plusieurs dizaines d'établissements visités. Les équipes de représentants y sont décrites au sein de leur environnement concret. Leurs actions, leurs relations avec les salariés et les employeurs y sont présentées, analysées, commentées. Elles sont mises en référence avec les cadres institutionnels juridiques lorsqu'ils existent, ou avec les pratiques et coutumes lorsque ce sont elles qui dominent. En France et en Allemagne la représentation des salariés dans les établissements est fortement réglementée par la loi. La Grande-Bretagne et l'Italie connaissent des modes d'organisation moins encadrés de l'extérieur. Ces quatre pays offrent néanmoins quatre cas de figure fort différents les uns des autres, comme l'ont déjà montré le nombre de travaux qui se sont attachés à la comparaison des formes institutionnelles de la représentation.

Dans les quatre pays, les représentants sont soumis à des contraintes fortes. La période d'enquête de plusieurs années est marquée par de forts changements économiques, des bouleversements technologiques, des tensions permanentes sur l'emploi. Partout, les groupes de salarié(e)s changent, leurs conditions de travail évoluent, leur sécurité d'emploi se fragilise.

Les « systèmes institutionnels » forts différents de chaque pays aident-ils ou défavorisent-ils au contraire particulièrement les représentants de tel ou tel pays ? La prise en charge de tâches expertes, économiques ou technologiques par exemple, permet-elle de compenser les déficits que l'action collective connaît dans d'autres domaines ? Telles étaient les questions de départ des enquêtes menées dans un grand nombre de cas en collaboration avec des chercheurs des différents pays concernés. Les enquêtes de terrain compliquent la question. Elles font apparaître des situations très contrastées au sein de chaque pays. Cette diversité **intranationale** se superpose à la diversité internationale dans l'analyse des cas rencontrés. Tel pays réputé pour sa législation incitatrice à l'intervention des salariés n'abrite pas que des sites de travail où les représentants de ces salariés sont capables d'exercer leurs droits. Tel autre, où la législation n'offre pas les mêmes possibilités, connaît des cas non marginaux d'influence des syndicalistes sur les sites de travail.

La prise en compte de cette diversité au sein des systèmes nationaux conduit à déplacer la question initiale en prenant en compte un constat de base : dans la période de bouleversement qu'ils connaissent, les systèmes de représentation locaux sont moins dépendants des capacités « expertes » d'intervention qui leur sont reconnues que de leur propre capacité à maintenir un contact vivant avec leurs mandants. Cela ne les différencie pas selon les pays, mais cela crée des différences entre eux y compris au sein d'un même pays.

Assurer la représentation au quotidien des salariés

Dans chaque pays, et sur chaque site de travail, les représentants des salariés tiennent d'abord à s'assurer de leur proximité avec les salariés qu'ils veulent représenter. Cela exige de leur part un investissement prioritaire dans des actes qui s'inscrivent dans la quotidienneté des actes et des relations de travail. La représentation au quotidien est une exigence commune à chaque équipe de représentants, quel que soit le pays où elle exerce ses tâches. C'est le premier résultat de la comparaison internationale à laquelle est consacrée la deuxième partie de l'ouvrage. La représentation au quotidien fonde les capacités d'intervention des représentants dans les quatre pays enquêtés, alors même qu'elle n'est inscrite nulle part dans les règles institutionnelles explicites lorsqu'il en existe. Elle s'impose à tous, au point d'en être oubliée « spontanément » lorsqu'il s'agit de procéder aux comparaisons des pratiques internationales. Les équipes de représentants sont proches ou différentes les unes des autres, dans la comparaison

empirique, en fonction de leurs capacités à répondre aux demandes des salariés : multiples, banales, individuelles ou collectives, immédiates plus que stratégiques, récurrentes en tout cas. Le mandat de représentation est scellé par la capacité des représentants locaux à assumer ces tâches permanentes plus que par l'accomplissement des normes institutionnelles. Il ne manque pas de « représentants » qui disposent du titre et pas de la fonction réelle. C'est seulement s'ils parviennent à répondre à cette demande qu'ils peuvent exercer des tâches plus expertes pour lesquelles leurs mandants montrent moins de sensibilité.

Légitimer et renouveler des groupes de représentants

Pour accéder aux fonctions représentatives, les individus empruntent des voies bien plus complexes et indirectes que ne le signalent les règles formelles d'accès. D'abord parce que la représentation s'exerce partout en équipe, même s'il existe des phénomènes de leadership. Les groupes de représentants sont les acteurs de la représentation. Vue sous cet angle, la question de leurs diversités ou de leurs ressemblances inter et intra-nationales prend un autre sens que si l'on s'intéresse aux seules étiquettes syndicales qui – dans l'échantillon de base – différencient *a priori* les équipes rencontrées. La diversité ou l'homogénéité prend un sens dans les relations concrètes des membres des groupes de représentants avec les groupes dont ils détiennent leurs mandats. Ensuite, parce que si les représentants locaux sont le produit des groupes qu'ils représentent et des solidarités qui existent en leur sein, la présence d'une représentation modifie aussi la nature des groupes représentés. L'échange entre représentants et représentés s'inscrit dans une dialectique de long terme où la longévité des représentants n'est pas une donnée accidentelle, surtout en période de transformation des groupes représentés.

Ces groupes de représentants locaux entretiennent des relations nombreuses avec l'extérieur, et d'abord avec les structures syndicales qu'ils incarnent au niveau local et auxquelles ils participent plus ou moins à l'extérieur. La décentralisation des relations professionnelles conduit-elle à affaiblir ces relations ? La comparaison internationale pousse à sortir de l'opposition simpliste qui veut que le pouvoir d'en bas soit affaibli par le pouvoir d'en haut, et réciproquement. Dans les quatre pays, les groupes de représentants locaux les plus forts sont ceux qui affirment le plus nettement leurs identités syndicales et qui échangent le plus avec les syndicats externes, même si c'est de façon conflictuelle.

Connaissance nationale et comparaison européenne

L'ouvrage procède en deux étapes. D'abord, il assoit la connaissance des principales figures représentatives sur les sites de travail des quatre pays choisis : *Betriebsräte* allemands, *delegati* italiens, *shop-stewards* britanniques, délégués syndicaux français ... Il compare les structures présentes dans ces pays non pas de façon abstraite, mais à travers l'usage qu'en font les personnages qui les occupent. Tout au long des chapitres nationaux, les enjeux locaux sont replacés dans leur contexte national, structurel et historique. Les contacts avec des comités d'entreprise européens montrent que la mise en contact entre les participants butte très souvent sur la connaissance mutuelle des participants. Ce faisant, l'ouvrage prend partie dans le débat sur la comparaison des structures de représentation en Europe.

Les enjeux de cette prise de position sont explicités dans la deuxième partie du livre. S'appuyant sur l'analyse empirique de long terme réalisée dans ces quatre pays, il développe une vision originale sur ce qui mérite d'être comparé. Cette vision permet de dépasser des oppositions irréductibles si on les cantonne à leurs aspects formels. Les pratiques des représentants des différents pays ne se différencient pas selon les schémas institutionnels nationaux. L'ouvrage propose sur cette base des hypothèses interprétatives de la crise de la représentation sur les lieux de travail que connaissent aussi ces quatre pays.

Christian Dufour, Adelheid Hege

« L'Europe syndicale au quotidien. La représentation des salariés en France, Allemagne, Grande-Bretagne et Italie »
P.I.E. Lang, Bruxelles 2002, 24,50 euros

IRES

Biblio



Chronique Internationale de l'IRES

N° 75 – mars 2002

Royaume-Uni : Les syndicats britanniques regagnent-ils de la puissance ?

Christian Dufour

Royaume-Uni : Le procès Unilever/Merrill Lynch : un conflit exemplaire entre fonds de pension et opérateurs financiers.

Sabine Montagne

Allemagne : Ver.di : problèmes d'organisation du plus grand syndicat du monde.

Udo Rehfeldt

Allemagne : Ver.di et l'égalité hommes-femmes : le monde social des établissements à forte majorité féminine

Elke Ahlers, Marlies Dorsch-Schweizer

Argentine : La crise actuelle du mode de développement argentin

Julio Cesar Neffa

Nom, prénom Date
Adresse

désire recevoir régulièrement *La Lettre de l'IRES* (gratuit)

désire m'abonner à *Chronique Internationale* : 28,20

désire m'abonner à *La Revue de l'IRES* : 64,79 G

désire m'abonner à *Chronique Internationale* + *Revue* : 83,08 G

désire recevoir le *Catalogue des publications de l'IRES*

Les étudiants (justificatifs à l'appui) pourront bénéficier d'une remise de 50 % sur les abonnements et sur les publications achetées à l'unité.

Bulletin à retourner avec votre règlement par :

- Chèque bancaire ou postal à l'ordre de l'IRES, Virement CDC - RIB 40031 00001 0000245046D 80

- Carte VISA, MASTERCARD ou EUROCARD : n° Date d'expiration

à : IRES Diffusion - 16, boulevard du Mont d'Est - 93192 Noisy-le-Grand CEDEX

Tél 33 (0) 1 48 15 18 90 Fax 33 (0) 1 48 15 19 18 - E-mail : info@ires-fr.org

Signature

INTEFP, Session régionale Corse. Exposé de Udo Rehfeldt sur « Le système italien des relations professionnelles ». (Venise, 15 janvier 2002)

Ministère de l'emploi et de la solidarité/Organisation internationale du travail. Participation de Jacques Freyssinet au deuxième symposium Franco/OIT « L'avenir du travail, de l'emploi et de la protection sociale ». (Lyon, 16-18 janvier 2002)

CES – Confédération européenne des syndicats. Groupe de travail « Protection sociale ». Intervention d'Antoine Math sur « Analyse critique du dernier rapport du Comité de politique économique d'octobre 2001 sur l'impact du vieillissement démographique sur les finances publiques ». (Bruxelles, 18 janvier 2002)

Union syndicale suisse. Conférence de Jacques Freyssinet « La réduction de la durée du travail en France : le processus de mise en oeuvre et l'impact sur les salariés ». (Berne, 30 janvier 2002)

ENSAE. Séminaire de recherche de l'INSEE. Séance sur le thème « Formation et carrières ». Discussion par Yannick Fondeur sur « Diplôme et insertion sur le marché du travail » ; « Early Career Experiences and Later Career Outcome » ; « Educational growth and cohort changes of social structure ». (Malakoff, 31 janvier 2002)

Centre d'Histoire sociale du XX^e siècle – Paris I. Rencontre « Les sciences sociales et la période 1945-1980 : la nouvelle classe ouvrière ». Intervention de Udo Rehfeldt sur « Nouvelle classe ouvrière, militantisme et intellectuels en Allemagne ». (Paris, 1^{er} février 2002)

Centre français du commerce extérieur, Chambre franco-allemande de commerce et d'industrie. Séminaire « Représentation des salariés et cogestion en Allemagne : l'impact de la nouvelle loi sur le management des entreprises ». Intervention d'Adelheid Hege : « La nouvelle loi sur les conseils d'établissement : une réforme conflictuelle ». (Paris, 6 février 2002)

Syndicat francilien des agents de la Sécurité sociale, SFASS-CFDT. Intervention d'Adelheid Hege sur le thème : « La place des femmes dans les comités d'entreprise – une parité trompeuse ? ». (Paris, 7 février 2002)

Sénat. Colloque « Retraites du public et du privé : quelles voies de rapprochement ? ». Communication d'Antoine Math sur « Public/Privé : co-existence et convergence de régimes de retraite différenciés en Europe ». (Paris, 11 février 2002)

Commissariat général du Plan. Groupe d'experts sur « L'épargne salariale et la gouvernance d'entreprise ». Intervention de Catherine Sauviat sur « L'épargne salariale aux Etats-Unis ». (Paris, 14 février 2002)

Synaspimos. Colloque sur « Le syndicalisme aujourd'hui ». Contribution de Jacques Freyssinet « Transformations du salariat et syndicalisme », et de Udo Rehfeldt « Le syndicalisme dans le cadre de l'internationalisation du capital ». (Athènes, 21-23 février 2002)

Ministère de la Promotion féminine du Luxembourg. Dans le cadre du projet du Ministère sur « L'égalité de salaire, défi du développement démocratique et économique », ateliers syndical et patronal. Présidence de Christèle Meilland d'un groupe de travail sur « La ségrégation professionnelle, sectorielle, interruptions et évolutions de carrière ». (Luxembourg, 22 février, 18 mars 2002)

Alliances pour le développement durable. Colloque « Pénurie de main-d'oeuvre ». Contribution de Jacques Freyssinet « La nature du problème dans les pays de l'Union européenne ». (Charleroi, 1^{er} mars 2002)

ISERES. Séminaire de formation-recherche « L'information économique et sociale en entreprise : Quels enjeux pour l'action revendicative et pour le dialogue social ? ». Intervention de Udo Rehfeldt sur l'origine des comités d'entreprise européens. (Montreuil, 4 mars 2002)

FGTE-CFDT. Forum-débat sur l'avenir des retraites. - Intervention d'Annie Jolivet à la table ronde « Age et travail ». - Intervention de Michel Husson sur le thème « financement des retraites ». (Paris, 6-7 mars 2002)

CIDF - Centre d'information des droits des femmes. Intervention de Christèle Meilland sur le thème « Avancées et inégalités hommes-femmes sur le marché du travail ». (Boulogne sur Mer, 8 mars 2002)

Ecole des hautes études en sciences sociales – Institut d'histoire du temps présent. Communication d'Odile Join-Lambert sur « Retour sur Vichy, la libération et la IV^e République. L'unité d'un corps de fonctionnaire en question ». (Paris, 8 mars 2002)

Institut d'études politiques de Grenoble. « Comment réduire les inégalités ». Contribution de Jacques Freyssinet « Faut-il choisir entre efficacité et solidarité ? ». (Grenoble, 12-13 mars 2002)

Institut Syndical Européen. Séminaire « L'europanisation des relations professionnelles dans une perspective mondiale ». Commentaire de Udo Rehfeldt sur « L'évolution des relations professionnelles au niveau national ». (Bruxelles, 14-15 mars 2002)

Constructing a New Cross-National Architecture for Labor Market Statistics. Contribution de Jacques Freyssinet « Conceptualizing Labour Market Capacity ». (Amsterdam, 15-16 mars 2002)

Observatoire des retraites. Séminaire. Présentation d'Annie Jolivet avec Pascal Charpentier de « L'évaluation de la préretraite progressive » réalisée pour la DGEFP (Ministère de l'emploi). (Paris, 18 mars 2002)

Université inter-âges de Créteil. Faculté de médecine. Journées européennes « L'Europe en quête d'identité ». Intervention d'Annie Jolivet sur « La fin d'activité en Europe ». (Créteil, 20-22 mars 2002)

IRES – Friedrich Ebert Stiftung. Journée d'étude franco-allemande « Les pactes pour l'emploi ». - Intervention de Jacques Freyssinet « Perspective comparative européenne au niveau des entreprises et des branches » ; - présidence de Udo Rehfeldt à la table ronde finale sur les perspectives comparatives européennes. (Paris, 22 mars 2002)

ANACT-ARACT. Les journées du réseau 2002. Intervention de Jacques Freyssinet « Pouvoirs publics, acteurs sociaux et experts : des rapports complexes ». (Autrans, 25 mars 2002)

Ecole nationale d'administration/J.F. Kennedy School of Government, Université de Harvard. Séminaire : « European Policymaking : National Economic Strategies in the European Union ». Intervention d'Adelheid Hege sur le thème : « The Future of Social Dialogue in France and Europe ». (Paris, 27 mars 2002)

Conseil d'orientation des retraites. Groupe « Age et travail ». Présentation d'Annie Jolivet avec Pascal Charpentier de « L'évaluation de la préretraite progressive » réalisée pour la DGEFP (Ministère de l'emploi). (Paris, 28 mars 2002)