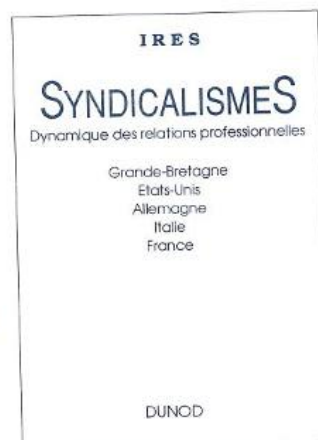


VIENT DE PARAÎTRE

**Les principaux systèmes
nationaux de
relations professionnelles**

**Les organisations et les
stratégies syndicales dans cinq
grands pays industrialisés**



L'internationalisation de l'économie et le développement de la construction de l'Europe rendent les questions sociales internationales de plus en plus brûlantes. Plus que jamais, une connaissance précise des principaux systèmes nationaux des relations professionnelles s'avère nécessaire.

Cet ouvrage décrit les systèmes et les stratégies syndicales dans cinq grands pays industrialisés : Grande-Bretagne, Etats-Unis, Allemagne, Italie, France. Il permet de comprendre quelles différences se cachent derrière des réalités à première vue relativement proches. En effet chacun des syndicalismes évoqués s'enracine dans une histoire nationale qui lui est propre, entretient avec l'Etat et le patronat des relations spécifiques. Les formes d'organisation, les modes d'action se distinguent profondément les uns des autres.

Cet ouvrage invite donc à reconnaître la diversité des situations, pour s'interroger sur les enjeux actuels des relations professionnelles et sur la variété des réponses apportées dans les différents pays étudiés. Il fournit une vision riche et complexe du rôle joué par les conflits au sein du monde du travail et rend compte de l'importance de la négociation dans l'action syndicale. A l'heure de l'Europe sociale il est une source d'information et un outil pour l'action.

Les auteurs, sociologues et économistes, ont rédigé cet ouvrage au sein de l'Institut de Recherches économiques et sociales.

DUNOD - Vendu en librairie

Pour tout renseignement complémentaire :
IRES - 1, rue de la Falsanderie - 75116 PARIS
Tél : 47 27 51 51 - Fax : 47 27 17 12

LE DIALOGUE SOCIAL EUROPÉEN ÉLÉMENTS DE RÉFLEXION

Renato di Ruzza * Michel Couëtoux **

Depuis vingt ans, les multiples débats sur ce qu'il est convenu d'appeler "l'Europe sociale", c'est-à-dire autour des aspects sociaux de la construction européenne, révèlent les difficultés d'un accord entre les forces politiques et économiques engagées dans cette construction. Ces diverses pérégrinations sont bien entendu revêtues d'un habillage doctrinal. Mais cet habillage ne doit pas cacher l'essentiel¹ : "l'Europe sociale" ne constituera ni une "retombée", ni un "moteur" de "l'Europe économique" ; dans le cadre actuel, dominé par le marché et la logique du profit, elle en est une condition nécessaire. Et ceci pour deux raisons principales : d'une part, parce que la concurrence entre les entreprises dans le "Grand Marché Unique" impose et suppose une harmonisation des modalités d'exploitation des travailleurs (le "dumping social", ainsi que son nom l'indique, serait considéré comme une concurrence déloyale par une grande partie des chefs d'entreprises qui trouvent ainsi le prétexte à un nivellement des garanties sociales et à une remise en cause des acquis sociaux nationaux) ; d'autre part, parce que les exigences de cette concurrence, notamment au niveau des restructurations industrielles, imposent et supposent que les travailleurs en acceptent les conséquences, notamment sur l'emploi.

(1) R. Di Ruzza, "Le dialogue social européen, mythes et réalités", *Analyses et Documents économiques*, Cahiers du CCEES de la CGT n° 41, 1990.

* Professeur à l'Université de Paris-Marne la Vallée

** Collaborateur de l'ISERES

Cette étude a été réalisée pour la CGT dans le cadre de l'Agence d'objectifs de l'IRES.

Le propos du présent article est d'apporter quelques éléments de réflexion concernant ce thème, en prenant pour base le repérage des stratégies et des pratiques effectives qui vont dans le sens d'une instauration de cet espace social, ainsi que l'examen des contradictions dans lesquelles elles se développent et qu'elles engendrent. Il s'appuie pour ce faire sur une hypothèse méthodologique particulière, et sur un objet concret précis.

- Au fond, l'hypothèse est "implicitement normative". Conformément aux enseignements des théories de la régulation, elle consiste à affirmer que l'Europe, en tant qu'issue à la crise structurelle actuelle, ne peut être viable que si elle se constitue en Système Productif, c'est-à-dire comme un "espace économique" au sens que F. Perroux donnait à ce concept, respectant des réquisits de cohérence, d'autonomie et d'homogénéité². On a l'habitude d'entendre parler de l'Europe sociale, de l'Europe monétaire, voire de l'Europe industrielle, sans qu'on perçoive toujours très bien que ces Europe-là ne sont que des concepts creux si l'on est incapable de les considérer comme des éléments liés qui, ensemble, contribuent à la constitution d'un Système Productif Européen. En effet, pour acquérir les caractéristiques d'un système productif, tout ensemble économique doit posséder au moins les propriétés suivantes :
 - propriétés d'ordre productif : le maintien de la cohérence et de l'autonomie implique que tout système productif soit capable d'engendrer en son sein les éléments qui garantissent (ou qui assurent) la maîtrise de la production et de l'accumulation, tant au niveau des marchandises fabriquées que des technologies utilisées ;
 - propriétés d'ordre monétaire : c'est en effet par la monnaie que transitent les procédures de réalisation des valeurs de la production, ce qui valide socialement les diverses opérations productives ; une monnaie unique peut remplir ces fonctions ;
 - propriétés d'ordre social : elles renvoient aux modalités de gestion, d'utilisation, de rémunération de la main-d'œuvre ; une certaine harmonisation doit être réalisée dans ces domaines.

(2) Chacun de ces termes pourrait faire l'objet d'un long commentaire. On peut consulter les deux volumes du Groupe de Recherches sur la Régulation des Economies Capitalistes, publiés par les Presses Universitaires de Grenoble, intitulés "*Crise et Régulation*", 1983 et 1989. Il suffit de dire ici qu'aucune de ces notions ne doit être prise dans une stricte acception : la cohérence implique simplement que les contradictions ne soient pas durablement incompatibles, et donc qu'elles fonctionnent sur l'emprise de procédures sociales de régulation stables et efficaces ; l'autonomie suppose que les principes de régulation soient internes au système productif ; et l'homogénéité renvoie à l'unicité de ces procédures de régulation, ce qui n'exclut pas, voire conduit à, une hétérogénéité des divers points de l'espace économique et social.

Dire que l'Europe n'est pensable économiquement et socialement que si elle remplit ces conditions n'implique aucun jugement de valeur ni sur celles-ci, ni sur celle-là. Cela permet de lire les processus concrets contemporains à l'aide d'une grille théorique qui permet de mettre en évidence et en perspectives les tendances actuelles et les contradictions dont elles sont porteuses.

- L'objet concret est constitué par ce qu'il est convenu d'appeler le "Dialogue Social Européen". Comme en témoignent les vicissitudes et l'échec de la "directive Vredeling" (sur l'information des travailleurs) et les multiples hésitations dans la rédaction de la "cinquième directive" (sur la société anonyme de statut européen), les textes réglementant les droits des salariés, et notamment leur représentation, leur rôle, leurs pouvoirs dans le domaine de l'information, de la consultation et de la participation, sont d'élaboration difficile et conflictuelle, et ne s'insèrent dans des textes réglementaires que lorsqu'ils atteignent une forme permettant un consensus des diverses tendances patronales et des divers gouvernements de la Communauté, c'est-à-dire lorsqu'ils laissent à ceux-ci les marges de liberté qu'ils estiment nécessaires.

Il s'agit là d'un aspect particulier de l'Europe sociale, mais d'un aspect significatif car il vise à instituer les règles des "relations industrielles" entre les partenaires sociaux, règles qui font partie des procédures sociales de régulation. C'est pourquoi cet aspect est examiné ici dans la perspective de l'hypothèse méthodologique, d'abord en essayant de repérer et d'analyser quelques expériences en cours, ensuite en les mettant en relation avec d'autres aspects importants pour la constitution éventuelle d'un Système Productif Européen. Nous développerons ces deux aspects en "allant à l'essentiel", c'est-à-dire en simplifiant plus ou moins et donc en négligeant (plutôt plus que moins) les "tendances contraires" que nous considérons comme secondaires.

Trois points seront abordés : d'abord, nous tenterons de caractériser la nature du Dialogue Social Européen, tant au niveau de ses formes que de son contenu, ce qui nous conduira à le qualifier de processus expérimental ; ensuite nous le couplerons avec les stratégies économiques des groupes, mise en relation qui montrera le décalage existant entre l'espace économique et l'espace social de ceux-ci ; enfin, nous examinerons le fonds culturel nécessaire à tout dialogue social, qui nous amènera à mettre en évidence les difficultés d'une "culture européenne d'entreprise".

I - LE DIALOGUE SOCIAL EUROPÉEN : UNE EXPÉRIMENTATION SOCIALE

Même si elles n'en sont pas toujours à l'origine et si elles n'en ont pas toujours l'initiative, les directions d'entreprises qui participent au dialogue social européen sont représentatives d'une série de tendances qui traversent le patronat européen. Dans les débats, institutionnels ou autres, ce dernier ne reste pas inactif. La tendance stratégique qui semble se dégager de façon dominante, aussi bien au sein du CNPF qu'au sein de l'UNICE, comporte deux aspects complémentaires : d'une part, une opposition vigilante à l'encontre de toute disposition communautaire contraignante en matière d'information et de consultation des salariés allant au-delà des directives des années 1970 ; et d'autre part un discours soulignant l'importance de l'Europe sociale, préconisant des initiatives dans les entreprises et dans les groupes selon les particularités nationales et professionnelles, et favorable aux rencontres entre organisations patronales et syndicales "acquises à la construction européenne".

Cette stratégie dominante apparaît nettement dans une étude que la Commission des Communautés européennes a demandée à un cabinet-conseil français, étude portant sur *"Les structures de participation dans les entreprises européennes"*³. L'objectif de cette étude était de faire réagir les directions du personnel *"d'une manière pragmatique, hors de toutes contingences politiques, sur les meilleures structures possibles de participation du personnel des sociétés à statut européen"*. Les propositions qui résultent de l'enquête effectuée auprès d'une cinquantaine d'entreprises à structure ou à vocation européenne s'articulent autour de trois grands principes : le système ne doit pas être obligatoire au départ ; il doit laisser la faveur aux initiatives et aux innovations avant de devenir trop contraignant ; les représentants du personnel doivent être des personnes responsables, mandatées et légitimées...

Sur cette base, trois niveaux sont examinés. Au niveau de l'instance juridique suprême (conseil d'administration, directoire, conseil de surveillance...), une très grande majorité des directions du personnel n'est pas prête à octroyer aux représentants des salariés un quelconque "contre-pouvoir", que ce soit par un vote, une négociation ou une consultation, car *"les représentants du personnel ne sont pas prêts généralement à jouer le jeu normal de l'entreprise européenne compétitive"*. Au niveau d'une instance du type "comité de groupe européen", le rôle attribué aux représentants des travailleurs est avant tout un

rôle d'information, et par la suite seulement, *"dans des domaines précis, et particulièrement les domaines touchant à l'emploi, un rôle de consultation"*. Enfin, globalement, et c'est le dernier niveau, les directions du personnel *"ne voient pas l'intérêt"* de délégués syndicaux. Au total, le point de vue patronal dominant sur le dialogue social européen se résume à bien peu de choses : les directions d'entreprises sont disposées en gros à donner des informations à leurs salariés. Encore faut-il ajouter que pour beaucoup d'entre elles, *"il semble prématuré de définir d'une manière précise ce qu'on appelle les droits sociaux fondamentaux des travailleurs européens..."*. En effet, pour elles, *"la question se pose de savoir s'il ne serait pas préférable pour les acteurs sociaux de différents pays d'apprendre à se connaître, à faire progressivement le tri entre les dispositions que leur impose leur commune obligation de survie (compétitivité des entreprises), et d'examiner ce qu'ils peuvent conserver de spécifique pays par pays"*.

Cependant, ce point de vue dominant masque mal la "prudence" avec laquelle tout ou partie du patronat européen aborde la question du dialogue social. L'UNICE pour sa part s'oppose fermement à la proposition de la Commission des Communautés européennes visant à créer des "comités d'entreprise européens", et dans un texte en date du 30 avril 1991, déclare : *"Les entreprises doivent conserver leur liberté d'amener l'information aux travailleurs au lieu d'être obligées d'amener les travailleurs ou leurs représentants à un centre éloigné et de suivre des procédures d'information et de consultation lourdes, lentes et inefficaces"*. Le CEEP (centre européen des entreprises publiques) quant à lui est beaucoup moins opposé à la proposition de la Commission. Enfin, il ne faut pas oublier le patronat britannique, pour lequel, selon son président (*Les Echos* du 31 mai 1991), le dialogue social n'est qu'une *"dangereuse absurdité"*, élaborée par *"des bureaucrates bruxellois soutenus par les fonctionnaires des syndicats"*⁴ !

Ce rappel rapide des diverses positions qui s'expriment à l'intérieur du patronat européen permet d'éclairer un peu la pratique (ou les pratiques) du dialogue social dans les groupes industriels. Il est évident que compte-tenu de l'état actuel du débat, les expériences en cours apparaissent comme des modalités par lesquelles le dialogue social européen se définit dans son contenu et dans les conditions de sa validité. Il s'agit en fait d'une véritable recherche, encore hésitante, tâtonnante, prudente, de procédures nouvelles réglant les relations

(3) Cf. *Liaisons sociales* n° 38/90, 2 avril 1990.

(4) Cf. le texte de M. Couëtoux, "Conditions et perspectives des stratégies syndicales au niveau européen au sein des groupes transnationaux", in M. Couëtoux et R. Di Ruzza, "Les relations sociales en Europe", *Etudes et recherches de l'ISERES* n° 100, 1991.

sociales à l'intérieur des entreprises de dimensions européennes. Naturellement, ces expériences ne sont pas organisées centralement par le patronat européen, et les directions des entreprises concernées ne doivent pas être considérées comme étant en "service commandé". Mais il est possible de considérer cependant que ces expériences s'inscrivent dans une perspective "d'expérimentation sociale", de laquelle émergeront des enseignements pour l'ensemble des entreprises. De ce point de vue, les pratiques patronales dans le domaine du dialogue social européen ont une signification qui dépasse une simple expérience ; elles sont de véritables tests pour préparer l'avenir. On comprend dès lors pourquoi le patronat ne souhaite pas être soumis à des textes contraignants au niveau communautaire ; il veut pouvoir essayer, et revenir en arrière si le besoin s'en fait sentir, ou encore tenter autre chose... L'analyse des expériences en cours s'avère donc indispensable pour saisir les lignes de force qui semblent aujourd'hui organiser le dialogue social européen ⁵, afin d'être en mesure d'en tirer un certain nombre d'enseignements quant aux contradictions qui le traversent.

En effet, au-delà des différences, souvent profondes, qui apparaissent au niveau des stratégies développées par les diverses parties prenantes au dialogue social européen, il existe des contradictions plus objectives qui traversent ce domaine de l'Europe sociale. Nous ne nous attarderons pas, bien qu'il faille les avoir en mémoire, sur les difficultés propres à des rencontres directions d'entreprises / représentants des salariés. Le dialogue social européen en expérimentation est un processus toujours lent, procédurier, et bureaucratique ; il faut faire discuter parfois en cinq ou six langues, avec traduction simultanée, des représentants d'une vingtaine d'organisations syndicales originaires parfois d'une dizaine de nationalités différentes ; il ne faut pas sous-estimer également, et ceci est souligné

(5) Cf. les textes de :

- R. Di Ruzza, "Le dialogue social européen, éléments de réflexion", in M. Couëtoux et R. Di Ruzza, op. cit.

- U. Rehfeldt, "Information et consultation des salariés dans les entreprises transnationales" ; in "Les expériences des comités de groupe en Europe", *Cahiers de recherches du GIP mutations industrielles*, n° 62, 1992.

- D. Campbell, H. Northrup et B. Slowinski, "La consultation multinationale entre syndicats et directions en Europe renaîtra-t-elle au cours des années 1980 ?", *Revue Internationale du Travail*, n° 5, avril 1988.

- M. Couëtoux (avec la collaboration de H. Ewenzik, C. Franciosi, J.C. Montblanc), "Le dialogue social dans les groupes européens", *Etudes et recherches de l'IRES*, n° 71, 1989.

- A. Lyon-Caen et J.C. Sciberras, "Pratiques et perspectives de la négociation collective européenne", *Travail et Emploi*, n° 92, 1989.

aussi bien du côté patronal que du côté syndical, les différences de "culture syndicale" ⁶.

Plus fondamentalement, l'analyse des expériences en cours conduit à un ensemble de considérations sur le vocabulaire utilisé : en quoi le dialogue social européen est-il un "dialogue", et en quoi est-il "social" ? Sans entrer dans des subtilités théoriques ou philosophiques, il convient néanmoins de noter que l'ensemble du débat qui a lieu sur cette question tourne autour de la notion d'information : en guise de dialogue, il s'agit avant tout d'établir des règles permettant aux directions d'entreprises d'informer les travailleurs salariés. Dans cette optique, le dialogue ne peut être que purement formel, voire fictif : les représentants des salariés reçoivent l'information que les directions d'entreprises veulent bien leur octroyer, c'est-à-dire une information dont la production, la structure et le contenu répondent aux motivations et aux critères logiques de ceux qui l'octroient, et dont la diffusion ou la non diffusion est partie intégrante d'une stratégie plus globale dont les travailleurs n'auraient pas à connaître ; de ce fait, le dialogue est parfaitement biaisé, car fondamentalement inégalitaire, et risque de se trouver réduit à sa plus simple expression, à savoir un jeu de questions-réponses, dans lequel les questions sont le plus souvent méprisées, et les réponses suspectes. De façon similaire, en quoi ce prétendu dialogue peut-il être qualifié de social ? En fait, le qualificatif de social n'est présent que parce qu'il exclut un autre qualificatif : le dialogue "économique", c'est-à-dire celui portant sur les choix et la rationalité économiques des entreprises en Europe. Là encore, la fiction risque de primer : durant ce "dialogue", où directions des entreprises et représentants des salariés sont censés parler du social, l'objet véritable est constitué par des informations économiques, dont il n'est institutionnellement pas question de discuter !

Certes, la distinction entre l'économique et le social est d'un maniement extrêmement délicat, et tout ce qui concerne la vie de l'entreprise ou du groupe intéresse les salariés ; mais les conclusions des études de l'Iseres montrent que le contenu du dialogue social est particulièrement ambigu. Toutes les réunions répertoriées dans les enquêtes effectuées ont pour contenu la présentation par les directions

(6) Dans un article de *L'Usine Nouvelle* du 25 octobre 1990, on peut lire les remarques suivantes : "Les Allemands, imprégnés par le système de la cogestion, ont vraiment du mal à trouver un langage commun avec les organisations revendicatives, révolutionnaires, voire anarchistes... Quant aux Anglais, marqués par une tradition corporatiste, ils rechignent à s'insérer dans un processus d'information-discussion des orientations de l'entreprise... Certaines organisations n'acceptaient pas de voir le dialogue s'engager directement avec les salariés syndiqués du groupe... car pour elles le seul dialogue possible passe exclusivement par des permanents délégués par la fédération, donc forcément extérieurs à l'entreprise".

d'informations d'ordre économique portant sur le passé récent et l'actualité, et l'exposé de leurs projets ou de leurs stratégies économiques ; les incidences sociales sont naturellement évoquées, au moins à la demande des représentants des salariés, mais la seule suite possible est éventuellement un complément d'informations en réponse. Dans certains cas limités, l'ordre du jour fait l'objet d'un accord préalable, mais dans la plupart des cas, il est arrêté par les directions. En fait, aucun texte, aucune convention, ne précisent l'étendue de l'information dispensée, ni les documents fournis, ni les qualités des porte-parole de la direction. Si "dialogue" il y a, les directions des entreprises ou des groupes en gardent une maîtrise discrétionnaire, et elles ne manquent pas de l'affirmer, en récusant par avance l'idée d'une réglementation légale du contenu des rencontres. On comprend dès lors mieux les propos de certains syndicalistes : *"Le dialogue social, c'est un long monologue"...* *"L'objectif de la direction, c'est de montrer qu'il y a un dialogue européen... Mais on ne peut pas dire qu'il y a dialogue, il y a échange d'informations"*.

En réalité, de nombreuses expériences le confirment, il apparaît que le dialogue social européen permet aux directions des entreprises ou des groupes de poursuivre quatre objectifs :

- ce sont des opérations de communication, visant à diffuser une certaine image du groupe en direction de cibles extérieures diverses : en direction du monde économique et politique, en direction des actionnaires et de la Bourse, en donnant une assez large publicité aux expériences qui se sont déroulées ;
- ces opérations créent toute une circulation de messages à l'intérieur du groupe, impliquant des innovations dans la gestion des personnels et surtout des cadres : la plupart des réunions donnent lieu à une préparation collective qui induit une motivation de l'encadrement dans l'ensemble du groupe ;
- les réunions apportent un "retour d'informations" aux directions, car l'exposé des activités et de la stratégie du groupe entraîne de la part des représentants des personnels des questions et des appréciations qui permettent aux directions de mieux connaître et de mieux apprécier les positions diverses des partenaires sociaux ;
- ces réunions visent enfin à agir sur le comportement des organisations syndicales plus ou moins directement et plus ou moins efficacement, en jouant sur les cultures syndicales nationales différentes.

Au total, le contenu des rencontres, basé sur une information assez strictement économique, et les objectifs qu'à travers elles poursuivent les directions des entreprises ou des groupes, sont assez peu propices à l'établissement d'un dialogue sur ce qu'il est convenu d'appeler traditionnellement le "social" : stratégie salariale, stratégie d'emploi,

formation professionnelle, gestion du personnel... autant de thèmes qui en fait échappent au "dialogue social européen". Cette ambiguïté qui traverse l'actuel dialogue social européen est fortement ressentie par les syndicalistes : lors des rencontres, ils ne peuvent défendre aucune revendication, et encore moins négocier quoi que ce soit. Or, c'est une contradiction difficile à dépasser, compte-tenu des situations concrètes très diverses des économies des pays de la Communauté européenne. On voit mal en effet comment les thèmes traditionnels de la négociation entre directions d'entreprises ou de groupes et organisations syndicales pourraient être traités directement au niveau européen : salaires, qualifications, formation, conditions de travail, etc. Les disparités sont telles que cela semble pour l'instant envisageable.

II - UN DÉCALAGE ENTRE L'ESPACE ÉCONOMIQUE ET L'ESPACE SOCIAL

Pour que le dialogue social européen acquiert une signification, à la fois quant à son contenu et quant à sa place et à son rôle dans la construction européenne, il paraît nécessaire qu'il repose sur une base économique, voire industrielle, qui lui corresponde. Autrement dit, le dialogue social européen n'est pertinent que si les stratégies des groupes qui le mettent en oeuvre sont des stratégies européennes : que signifierait un dialogue social s'établissant au niveau de l'Europe si les groupes développent une stratégie mondiale, dans laquelle l'Europe ne représente qu'un marché parmi d'autres, ou qu'un lieu de production parmi d'autres, au même titre que le marché nord-américain ou est-européen, ou au même titre que le sud-est asiatique ? Il s'agit là d'un problème extrêmement important, d'autant plus important que de nombreux décalages sont repérables ⁷.

Certes, le Rapport 1990 sur la politique européenne de la concurrence rendu public par la Commission en juin 1991 note que les regroupements d'entreprises s'accroissent en Europe : sur les 622 prises de participations et fusions repérées par la Commission dans le secteur industriel, 257 ont mis en présence des opérateurs de deux ou plusieurs pays de l'Europe des douze, soit 41,3 % ; au niveau de la création de filiales communes, sur un total de 156, 55 ont pour origine des entreprises de différents pays de la Communauté européenne, soit 35,2 %. Bien que ces statistiques montrent une augmentation très nette de ce type d'opérations par rapport aux années précédentes,

(7) Sur cette question, cf. R. Di Ruzza, "De l'Europe des six à l'Europe des douze : les défis internes de la Communauté", in R. Barre etc., *L'Europe sans rivages*, Editions de l'Epargne, Paris 1991.

il convient néanmoins de les relativiser : ce sont en fait les opérations purement nationales qui régressent fortement, alors que les opérations mettant en présence des entreprises originaires de pays extérieurs à la Communauté européenne augmentent dans les mêmes proportions que les opérations communautaires (20 % des prises de participations et fusions, 38,5 % des créations de filiales communes). Dans l'ensemble de ces opérations, les Etats-Unis interviennent dans un cas sur trois, suivis de la Suède, de la Suisse et du Japon. En tout état de cause, ce type de statistiques ne montrent qu'une chose : le processus d'internationalisation de l'économie capitaliste se poursuit, voire s'accélère, et dans ce processus, l'Europe est partie prenante. Mais ce qu'elles ne peuvent pas montrer, c'est le niveau spatial des stratégies des entreprises concernées.

La véritable question est la suivante : est-ce que les grandes entreprises ont une "stratégie européenne" ? Autrement dit, peut-on repérer dans le comportement de ces entreprises des éléments permettant de faire l'hypothèse que l'intégration européenne aboutira à un ensemble homogène et cohérent, non soumis à des effets de domination extra-communautaires ? Il est significatif que ces questions commencent à être posées, même si c'est dans un langage et avec des préoccupations qui sont différents que ceux qui nous animent dans cet article. C'est ainsi que la revue "Dynasteurs" datée du mois de novembre 1990 analyse les résultats d'une enquête intitulée "Les Europes de l'entreprise", enquête ayant pour objet principal la tentative de définir ce qu'est une "entreprise européenne". Les résultats sont probants. La revue fait d'abord remarquer que l'Europe des entreprises diffère de celle que l'on présente habituellement, car les plus européennes des entreprises sont les entreprises nord-américaines et japonaises : *"Elles ont d'emblée une vision de l'Europe qui est beaucoup plus européenne que celle de la plupart des entreprises de notre continent, qui ont encore bien du mal à se libérer des notions de marché intérieur national..."*. Et la revue poursuit : *"ce sont moins les grandes entreprises européennes qui ont poussé à la réalisation du marché unique que les 'penseurs' de la Commission... La marche forcée vers la mondialisation des affaires a commencé bien avant qu'il soit question de marché unique, car elle est due à la conjonction de facteurs plus profonds.. La mise en oeuvre du marché unique est seconde par rapport à cette lame de fond qui l'a rendue possible"*. Autrement dit, c'est l'économie mondiale qui constitue le cadre spatial de référence des stratégies des grandes entreprises, et l'Europe n'est prise en compte que comme un sous ensemble de cette économie mondiale. Même si les moyens méthodologiques par lesquels elle y a abouti sont discutables, le constat établi par la revue "Dynasteurs" est extrêmement intéres-

sant : la construction européenne n'entre pas dans les préoccupations fondamentales des grandes entreprises. Cette conclusion est confirmée par l'étude que l'Iseres a mené sur les stratégies spatiales des groupes Thomson et CGE⁸.

Cette étude montre que si la CGE est un groupe plus "européen" que Thomson, c'est moins le résultat d'une "stratégie européenne" délibérée que le fruit d'une pratique adaptant son comportement à une structure européenne préétablie. Pour ce qui concerne le groupe Thomson, cette alternative ne peut même pas être posée : la nature des productions du groupe, et les conditions de la concurrence internationale dans lesquelles il s'insère, en ont fait nettement un groupe stratégiquement extra-européen (les débouchés moyen-orientaux pour l'armement, le marché américain pour les produits bruns, les pays à bas salaires pour la production de ces derniers). Cette situation peut certes évoluer sous les effets de l'incitation des institutions européennes (comme le montre la restructuration de l'industrie de l'armement au niveau européen, ou la tentative d'imposer une norme européenne de télévision à haute définition), mais nous ne sommes là qu'au tout début d'un processus et il serait sans doute prématuré d'en tirer quelque conclusion que ce soit. D'une façon générale, il semble donc plutôt que les grandes entreprises, c'est-à-dire celles qui ont des effets structurants, ont l'économie mondiale pour espace d'intervention stratégique, aussi bien au niveau des marchés que de la production ou du capital. C'est donc à ce niveau que le contenu de leur politique sociale acquiert une signification.

Il y a donc là un décalage important entre "l'espace économique", qui sert de cadre global à la stratégie productive, commerciale et financière de l'entreprise ou du groupe, et "l'espace social", à l'intérieur duquel s'établit le "dialogue" entre les partenaires sociaux. D'ailleurs, ce décalage apparaît au niveau du dialogue social dans les groupes : pour certains "l'Europe" concernée est l'Europe du groupe, et non l'Europe communautaire ; pour d'autres, le dialogue social s'établit à la fois avec des représentants des salariés de la Communauté européenne et avec des représentants des salariés extra-européens (latino-américains par exemple)... Indéniablement, un tel décalage fait perdre une grande partie de sa signification au "dialogue social européen", d'une part, parce qu'il instaure de facto une coupure, sinon une opposition, entre les travailleurs employés en Europe et les travailleurs du même groupe employés dans les autres continents (c'est évident au niveau de l'information qui est dispensée par les directions

(8) J. Calvet et R. Di Ruzza, "La stratégie européenne des groupes industriels", in *Analyses et Documents économiques*, Cahiers du CCEES de la CGT, n° 43, 1990.

des groupes lors des réunions, mais il faut prendre en compte également les questions d'emploi par exemple), et d'autre part, parce que l'information elle-même s'en trouve tronquée. C'est ainsi que dans la "proposition de directive" adoptée le 5 décembre 1990 par la Commission des Communautés européennes concernant la création d'un comité d'entreprise européen, il est précisé que le dit comité doit être informé et consulté sur toute proposition de la direction susceptible d'avoir des conséquences graves pour les intérêts des salariés de l'entreprise ou du groupe ; mais, et c'est ce qui est intéressant, dans le cas de groupes multinationaux dont des centres de décisions seraient situés en dehors de la Communauté européenne, l'information et la consultation ne peuvent concerner les questions relatives aux établissements et entreprises localisés à l'extérieur de cette Communauté.

Au total, le dialogue social européen est une tentative d'institution dont la cohérence reste problématique, tant il mélange des dimensions spatiales différentes voire contradictoires : dans le cadre géopolitique européen, qui est celui de l'Europe des douze (premier niveau), il met en présence des directions d'entreprises ou de groupes dont la stratégie est fondamentalement mondiale (deuxième niveau) et des représentants des salariés dont les comportements et les motivations sont marqués par les traditions syndicales nationales (troisième niveau).

Naturellement, tout ceci se met en place, et n'est que le début d'un processus expérimental dont l'aboutissement peut se réaliser à un terme plus ou moins long ; mais il faut être conscient de cette difficulté et des contradictions qu'elle engendre. Il semble qu'en définitive, tant au niveau des réglementations ou des projets que des pratiques concrètes, l'orientation donnée par les forces économiques et politiques dominantes au dialogue social européen ne peut parvenir à trouver le minimum de logique interne indispensable à lui fournir une base pertinente de développement. Ce dialogue risque d'être fictif dans son principe même : d'abord parce que les situations nationales sont très diverses dans l'Europe communautaire, non seulement quant aux droits des salariés, mais encore quant aux pratiques concrètes qui sont très mal connues comparativement, ce qui risque de conduire à des contre-sens ; ensuite parce qu'aucune réflexion n'est engagée dans l'objectif de définir les conditions susceptibles de donner à l'information économique des salariés un caractère opérationnel du point de vue social ; enfin parce que pour l'instant au moins l'espace européen n'est pour les entreprises et les groupes concernés qu'un espace parmi d'autres dans l'économie mondiale.

III - LE DIALOGUE SOCIAL ET SES FONDEMENTS CULTURELS

Du point de vue syndical, l'élaboration de stratégies dans les groupes transnationaux et leur nécessaire actualisation au fil des événements se fondent évidemment sur une bonne connaissance de l'espace économique, juridique, social, dans lesquels peut s'exercer utilement l'intervention syndicale. Cela renvoie à une question préalable : quelles sont les dimensions de cet espace et de ce terrain, et quelles règles du jeu y gouvernent les rapports sociaux, les mécanismes de la valorisation du capital et de l'exploitation du travail salarié ? En fait, plusieurs espaces coexistent actuellement.

L'espace national est certes une dimension pertinente, et la plus évidente, de l'action syndicale : il constitue le cadre juridique principal (et de très loin) des relations de travail, et le cadre institutionnel où peuvent agir les solidarités de travail dès lors qu'elles s'élèvent au niveau de la communauté politique.

D'autre part, la mondialisation de l'économie, en terme de circulation des capitaux, de distribution des marchandises, de localisation des productions, impose de se référer constamment à la dimension internationale des problèmes que rencontrent les organisations syndicales dans la défense des intérêts qu'elles représentent. Et cela d'ailleurs non seulement lorsqu'il s'agit de l'activité des groupes transnationaux et des entreprises qui en dépendent plus ou moins directement, mais aussi lorsqu'il s'agit de la plupart des autres unités économiques, grandes ou petites, parce qu'elles subissent les effets marchands de l'économie mondiale. On a vu, au cours des dernières décennies, combien les mouvements de prix des grandes ressources primaires, et notamment de l'énergie, touchent, en effet, toutes les entreprises à des degrés divers et avec des délais variables selon les mécanismes de protection ou de compensation mis en place au niveau national.

Mais entre cet espace national où s'exerce le pouvoir politique le plus explicite, le plus clairement organisé, et l'espace mondial qui constitue le terrain de jeu des grands pouvoirs économiques, quelle place occupent les dimensions internationales intermédiaires, et plus précisément la dimension européenne ? (Ce n'est pas la seule dimension internationale intermédiaire ; celle du Commonwealth, par exemple, n'est pas - ou pas encore - périmée. Mais la construction européenne constitue un phénomène original, sans équivalent à bien des égards.)

La connaissance de cet espace - du point de vue des stratégies syndicales - se heurte à des difficultés spécifiques. D'abord, comme nous

venons de le rappeler, c'est un espace en quelque sorte intermédiaire, intercalé entre la dimension nationale, historiquement familière au mouvement ouvrier comme champ des luttes sociales et des acquis institutionnels, et la dimension internationale, grande référence idéologique des luttes sociales pour la paix, pour les droits de l'homme, en même temps que domaine des mouvements du capital et des évolutions économiques dominantes. Ensuite, ce n'est pas une difficulté mineure, cet espace intermédiaire est mouvant dans ses limites géographiques et dans ses caractéristiques, dans ses attributions et ses pouvoirs ; il n'a cessé d'évoluer au cours des quarante années de sa brève existence. Enfin, l'originalité et la complexité de ses structures et de son fonctionnement n'en rendent pas la compréhension aisée. Ajoutons que l'espace européen n'a jamais cessé d'être un objet de vives controverses, et de contestations telles que beaucoup, au sein du mouvement syndical, peuvent s'interroger sur la validité, sur l'intérêt pratique, d'une stratégie à ce niveau-là. En arrière-plan d'une telle interrogation, on trouve d'ailleurs peut-être l'idée que l'Europe est principalement un outil (parmi d'autres) des patronats des pays concernés pour développer des visées de domination internationale, en passant outre les protections et garanties acquises aux niveaux des différentes nations par le mouvement syndical. Cette idée n'est pas sans fondement ; elle peut s'appuyer sur l'inflation assez extraordinaire du thème de l'Europe dans le discours classique sur l'appel aux sacrifices et aux efforts des couches sociales les plus atteintes par la crise. Mais elle n'en est pas moins gravement réductrice, dans la mesure où elle risque d'occulter des réalités que le mouvement syndical a le plus grand intérêt à ne pas méconnaître, et à percevoir au contraire dans leur évolution profonde et dans leurs perspectives.

De ce point de vue, les aspects culturels sont fondamentaux et méritent d'être approfondis quelque peu, sous forme d'hypothèse : avec la crise, on a quitté, ou l'on est en train de quitter, une situation dans laquelle existait une certaine cohérence entre la "culture d'entreprise", la "culture syndicale", et la "culture nationale", situation dans laquelle cet ensemble relativement cohérent constituait le "fond commun" du dialogue social.

On peut partir d'une définition, même vague, de la "culture d'entreprise" : elle peut s'appréhender comme un ensemble de règles, écrites ou non écrites, qui font image autour de l'objet social qu'est l'entreprise, qui lui donnent une identité, qui l'inscrivent dans le temps et dans l'espace, qui en font un "organe social" doté d'une histoire, d'un présent, de futurs possibles... Cette identité légitime l'entreprise comme "société à part" (règles internes, valorisation de l'ancienneté, avantages particuliers voire spécifiques, ouverts parfois à la famille

ou aux amis...), ce qui permet non seulement de mobiliser et de motiver la main-d'œuvre, mais aussi d'instaurer un socle d'intérêts communs entre directions et personnels. La culture d'entreprise conditionne donc la possibilité d'une appartenance (comme on peut appartenir à un clan, à une famille ou à un gang...) à un niveau social qui donne une base solide au fonctionnement des conflits. Le conflit social se déroule alors sur le signe d'une contradiction d'intérêts liés, ce qui oblige à le résoudre d'une façon ou d'une autre, pacifique ou violente, et c'est ce qui constitue le "dialogue". Evidemment, cette culture d'entreprise fait partie d'un enchevêtrement de réseaux culturels plus ou moins hiérarchisés (le métier, la corporation, la branche...) parmi lesquels la culture nationale avait une très grande place.

Cette "culture nationale" (qui transparait, même si c'est réducteur, dans le mythe de "l'intérêt national", lequel a eu des effets réels non négligeables) transitait aussi par le canal des diverses organisations syndicales et permettait d'assurer le lien social minimum garantissant une communication satisfaisante entre les partenaires sociaux, même si cette communication était le plus souvent de nature conflictuelle. Au fond, et au risque de simplifier énormément, les revendications des salariés, et les négociations qui pouvaient s'ensuivre, s'inscrivaient dans un cadre tacite dans lequel "l'intérêt national" prédominait, même si patronat et syndicats ne mettaient pas derrière cette notion un contenu identique.

Actuellement, le "travail de crise" remet en cause cet ordonnancement : il conduit à faire admettre aux salariés que l'intérêt de l'entreprise prime l'intérêt national. Alors que le dialogue social reposait sur une "culture" au sein de laquelle "entreprise" et "nation" était en concordance, il ne transparait maintenant que dans la seule "entreprise".

Encore faut-il ajouter que la "culture d'entreprise" a été allègrement détruite durant les 20 dernières années à la fois par l'idéologie dominante (le renouveau du thème de l'entreprise et sa "réhabilitation" ont mis sur le devant de la scène des personnages comme B. Tapie, et en même temps contribué à effacer des personnages du type M. Boussac ou encore des entreprises comme Renault), les directions d'entreprises elles-mêmes du fait des stratégies qu'elles poursuivaient (au profit de l'exaltation de la mobilité, de la flexibilité, de la mise en exergue de la recherche des carrières individuelles, et par l'intermédiaire de pratiques conduisant à changer très vite de dimensions, de nom, de statut, d'appartenance nationale, de métier...), mais aussi par le mouvement syndical (lorsqu'il dénonce le "paternalisme" par exemple), même si c'est avec plus d'ambiguïtés ("l'esprit maison" et le "corporatisme" demeurent encore très puissants).

La situation actuelle se caractérise au total par de nombreuses incertitudes qui donnent lieu à de nombreuses questions, parmi lesquelles :

- Que signifie la "redécouverte" par les directions d'entreprises du thème de la "culture d'entreprise" ? Est-ce un simple alibi ou avatar idéologique, ou est-ce le début d'un processus qui aboutira à une "nouvelle culture" (il faut réfléchir notamment à l'attraction que constitue le "modèle japonais", ou encore au renouveau des "histoires d'entreprises") ?
- Peut-on imaginer la construction d'une culture d'entreprise coiffant les cultures nationales, alors qu'historiquement c'est le processus inverse qui s'est déroulé : la culture nationale a couvert les cultures d'entreprises qui s'incluent dans l'appartenance à une citoyenneté ? Si on ne peut pas imaginer cela, alors on doit imaginer un espace social propre à chaque entreprise (et l'espace social européen n'est alors qu'un leurre), même si ces entreprises doivent tenir compte des réalités politiques du lieu de leurs implantations.
- Dans ce questionnement, la dimension européenne a-t-elle des atouts culturels ? Cela renvoie en fait à la place que l'on accorde au "politique" par rapport à "l'économico-social" (vieuse question, mais encore mal résolue) : est-ce que l'existence d'un pouvoir politique européen contraindra les stratégies des entreprises et des syndicats, et créera par là même un espace culturel commun ? Ou est-ce que le pouvoir politique ne viendra qu'ex-post, après que les espaces de stratégies, de dialogues et de conflits se soient stabilisés ?

Toutes les interrogations qui sous-tendent le présent article (insistent sur le fait qu'il ne s'agit que d'interrogations, ou au mieux d'hypothèses) transparaissent dans les mouvements sociaux et les stratégies syndicales : les ambiguïtés et les contradictions dont elles sont les reflets ne sauraient être tenues pour négligeables dès lors qu'il s'agit de comprendre les hésitations, les insatisfactions et les frustrations qui se manifestent aujourd'hui à ce niveau. La crise du syndicalisme, la désyndicalisation, l'apparition de mouvements non structurés, de formes plus ou moins transitoires, ne sauraient se comprendre en sous-estimant le "travail de crise" et ses conséquences sur le dialogue social et ses fondements culturels. La construction européenne pourrait apparaître comme un cadre politique et institutionnel à l'intérieur duquel se reconstituent les éléments d'une nouvelle régulation. Les difficultés pour y parvenir semblent toutefois encore très fortes, et les moyens de réflexion mis en oeuvre pour les surmonter encore très faibles.

* *
*

Résumé des articles - English summaries

• Les différenciations sociales de carrières scolaires

Marie Duru-Bellat, Jean-Pierre Jarousse, Alain Mingat

Les données de démographie scolaire montrent qu'au sein d'une classe d'âge, les scolarités des enfants de différents milieux sociaux se distinguent significativement. Ainsi, au milieu des années 80, le taux d'accès au second cycle long est de 87 % pour les enfants de cadres supérieurs et de 32 % pour les enfants d'ouvriers. Quels sont les moments et les processus par lesquels les scolarités individuelles divergent ? Quelle part de ces différences se constitue avant l'entrée à l'école élémentaire, quelle part est respectivement imputable au fonctionnement de l'école primaire et du collège ? Sur les 55 points d'écart d'accès à des études longues pour les deux catégories considérées, 10 environ pré-existent à l'entrée en primaire, 10 se constituent en cours de primaire. L'essentiel des différenciations finales est imputable au collège.

Quels sont les mécanismes qui au collège sont responsables de ces écarts ? Les différences qui se constituent ont une dimension pédagogique et institutionnelle rendant compte chacune d'environ la moitié de l'écart social constitué au collège. Le premier élément renvoie à des différences sociales de réussite des élèves ; en 4 années de collège, il se crée deux fois plus d'inégalités sociales de réussite que sur les 5 années primaires. Le second élément concerne des écarts d'orientation à réussite donnée entre les enfants de différents milieux sociaux, manifestant ainsi l'influence importante des processus eux-mêmes. Dans une seconde partie, l'article examine le fonctionnement des instances d'orientation et souligne i) le rôle important des comportements familiaux et le fait que les processus en place ont tendance à lui donner une influence prépondérante et ii) l'importance du contexte de scolarisation, avec en particulier l'existence de différenciations fortes entre établissements dans les chances d'orientation à réussite donnée qui se conjugue avec l'existence d'orientations en moyenne plus basses dans les collèges populaires.

• Differentiation of Childrens' School Careers by Social Origin

Marie Duru-Bellat, Jean-Pierre Jarousse, Alain Mingat

School records show a significant link between childrens' social origins and their careers within the educational system. Children who go straight through the French system, without repeating any forms, go to primary school for five years (from 6 to 10 years of age), then to secondary school (collège) for four years (from 11 to 14 years of age). After completing studies at a collège, some pupils go on to prepare for the baccalauréat exam, which qualifies them for university, and the others enter vocational training.

This study is based on data from the middle of the 80's which shows that 87 per cent of top executives' children start preparation for the *baccalauréat*, while the proportion was only 32 per cent among children of manual workers. Empirical analysis shows that out of the 55 per cent difference in the rate of access to studies in preparation for the *baccalauréat*, 10 per cent is registered before entry into primary school, 10 per cent during primary school, and 35 per cent in collège.

The author investigates the mechanisms by which differentiation takes place at collège level. This phenomenon can be imputed to both scoring systems and institutional factors, each of which account for about half of the difference. Inequalities in grades stem from inequalities in scholastic performance: during the four years of collège, gaps in grades between children of the two different social backgrounds under study are twice as large as during the five years of primary school. Institutional factors concern differences in orientation for children with the same levels of grades. The second part of the article examines the orientation process. Family behaviour plays a predominant role in the process, which gives great weight to parental expectations in decisions. The educational context is another crucial factor. There are marked differences from one school to another in orientation of children with identical performance levels: collèges with a large proportion of students from working class families orient pupils towards less ambitious careers.