

Les nouveaux cadres du dialogue social territorial. Europe et territoires,

Annette Jobert (sous la dir. de), Peter Lang, Berne, 2008, 267 p.
Contributions de : Élodie Béthoux, Fausta Guarriello, Eckard Heidling, Laure Machu, Arnaud Mias

Stimulant : l'ouvrage dirigé par Annette Jobert fournit une image vivante et dynamique de l'évolution des systèmes de relation professionnelle en Europe, qui sortent de leurs cadres de fonctionnement national et s'établissent dans de nouveaux espaces. Les auteurs présentent ici les résultats d'une recherche pluridisciplinaire conduite entre 2003 et 2005 sur ces transformations du dialogue social. Trois axes de diversification sont explorés : Europe, territoires, et entreprise multinationale, en cherchant à comprendre les stratégies des acteurs en présence, les causes de cette diversification, les voies qu'elle emprunte et ses effets sur les modes de fonctionnement en usage. Elle conduit à un dialogue social plus large que la négociation collective, replace le lien de la parole au centre des relations entre les acteurs.

Quatre perspectives d'investigation interdisciplinaire sont proposées sur ce thème :

- l'analyse du dialogue social territorial dans trois pays européens dans une perspective comparative ;
- le retour sur l'époque du Front Populaire au sujet de la négociation collective territoriale ;
- l'analyse du secteur des télécommunications, libéralisé dans la construction européenne ;
- l'émergence des comités d'entreprise européens.

Présentons-les tour à tour :

1/ Dialogue social territorial : les évolutions en Allemagne, France et Italie sont resituées dans une perspective comparative. La décentralisation, les nouvelles formes d'entreprise, les logiques sociales européennes renforcent partout la dimension sociale des régulations territoriales, mais cela se traduit différemment dans chaque contexte national. En Allemagne le poids des *Länder* a retrouvé tout son caractère déterminant après la réunification et l'époque des pactes nationaux. L'exemple de la Basse-Saxe et du groupe Volkswagen illustrent une activité efficace des acteurs dans le domaine de l'emploi et du développement économique local. Dans ce cas, les Comités d'entreprise jouent un rôle déterminant en liant le développement de l'entreprise avec celui de son territoire, alors que le DGB peine à se donner des stratégies régionales même s'il dispose de structures qui pourraient l'y inciter. En France, les organisations syndicales se sont construites sur des logiques de branches professionnelles et au niveau national correspondant à la présence d'un État fort. Les acteurs perçoivent dans l'émergence d'un dialogue social territorial un enjeu de revitalisation du système et des acteurs qui l'animent. Les expériences françaises étudiées dans le Tarn et les Pyrénées-Atlantiques ont un côté indéniablement pragmatique : « On travaille ensemble et c'est tout » dit un des acteurs concernés. Il s'agit d'un travail bien différent de la négociation collective qui n'empiète pas sur son contenu. Les acteurs construisent des actions de développement, de sensibilisation, de promotion de métiers pour résoudre leurs problèmes préalablement diagnostiqués en commun. Ils recherchent de nouveaux thèmes fédérateurs susceptibles d'alimenter une réflexion collective, de la renouveler et de déboucher sur une action concrète. Les travaux sur la sécurisation des parcours professionnels, la gestion prévisionnelle des emplois au niveau des territoires, s'y prêtent bien. En Italie une double tradition de concertation sociale nationale et de négociation collective existe, et la notion de dialogue social est plus récente. Les syndicats italiens se sont divisés en 2004 sur le sujet de la

décentralisation de la négociation collective mise en avant par le gouvernement Berlusconi, alors que les districts et des régions comme la Lombardie ont été demandeuses de cette évolution. Un exemple est plus particulièrement étudié, celui du pacte de Chieti (région des Abruzzes). S'y est élaboré un pacte territorial ayant pour objectif de promouvoir la culture de l'innovation et la confiance entre les acteurs, d'influencer l'orientation des programmes de développement des décideurs politiques. Les signataires sont la Cofindustria, les trois confédérations syndicales italiennes et... l'université locale !

Ces expériences s'inscrivent dans une logique de projet d'action en matière de développement économique, d'innovation ou d'emploi. Les syndicats craignent dans le développement d'un dialogue social territorial un possible affaiblissement de la négociation collective et des règles qui en sont issues. Mais on remarque que les expériences étudiées évitent soigneusement ce travers qui peut être souhaité par une partie des représentants des entreprises. Dans les cas évoqués on s'éloigne d'une négociation collective « distributive » et on se place sur des terrains d'échanges où les intérêts des parties sont convergents.

2/ Conventions collectives sous le Front populaire : l'approche historique rappelle ainsi à point nommé pourquoi les acteurs tiennent à des conventions collectives nationales en France. Du Front populaire à la loi de 1950, les premières conventions collectives françaises sont infranationales. L'extension par le ministère du Travail est possible. La recherche d'un espace d'application pertinent est un enjeu central. Léon Jouhaux pour la CGT se déclare partisan de conventions nationales, mais le patronat s'y refuse : les conventions collectives auront une dimension départementale dans la métallurgie. Dans le secteur de la chaussure, la convention collective est nationale, mais les clauses concernant les salaires restent locales. En général, les CC territoriales s'imposent et les salaires sont très différents selon les régions et selon les secteurs. Les difficultés d'application de ces textes sont importantes et donnent lieu au développement de procédures d'arbitrage qui ne suffisent finalement pas. L'État perçoit alors comme une nécessité la régulation de la concurrence entre les entreprises et de ses conséquences néfastes sur les salaires ouvriers. Après la guerre, les arrêtés Parodi-Croizat instaureront des barèmes de salaires nationaux et des abattements par zone en cas de nécessité. Les grilles de salaires et conventions collectives nationales ne sont donc pas apparues comme une solution instantanée et évidente, mais au terme d'une évolution historique complexe et conflictuelle.

3/ La configuration européenne de la branche des télécommunications : revenant aux stratégies contemporaines, l'ouvrage collectif analyse ensuite la reconfiguration des relations professionnelles dans les branches et les entreprises touchées par l'intégration européenne, les télécommunications ayant valeur exemplaire. Dans ce secteur, les opérateurs ont échappé à leur cadre de régulation national dans les années 1980 et 1990 en même temps que les techniques et les services fournis changeaient profondément de nature. On a à la fois un mouvement de libéralisation du secteur et de mise en place d'un réseau unifié européen permettant à la téléphonie vocale de s'ouvrir à de nouvelles activités. Un grand mouvement d'alliances, de fusions et d'acquisitions, marque cette période et les trajectoires nationales de libéralisation restent spécifiques aux grands pays de l'Union. Le dialogue social européen s'instaure dans ce contexte, en contrepoint de la nouvelle réglementation instaurée par la Commission européenne. Dans un premier temps, employeurs et organisations syndicales utilisent le dialogue social pour essayer de peser sur les orientations européennes. Très productif à l'origine, le comité paritaire des télécommunications né en 1990 oscille entre expertise, propositions économiques et dialogue social proprement dit. À partir de 1998, l'activité du comité se recentre sur les préoccupations sociales mais l'activité est moindre : le principe de subsidiarité conduit à traiter une large partie des questions sociales dans le cadre national, pour négocier sur les statuts impactés par l'émergence d'un grand secteur privé et

sur les problèmes d'emplois, de retraites qui y sont liés. La négociation de conventions collectives nationales nouvelles est l'aspect essentiel : l'intégration européenne conduit ici en pratique à la constitution d'une branche et au développement d'une régulation professionnelle nationale.

4/ Dialogue social transnational dans l'entreprise : l'entreprise multinationale a été promue nouveau cadre du dialogue social par la directive de 1994 instituant les comités d'entreprise européens (CEE). L'analyse de 625 accords émanant de ces instances permet de distinguer deux axes majeurs de préoccupations, la fonction et la structuration du CEE. Cela témoigne d'une dynamique d'apprentissage organisationnel des comités. Trois études de cas sont consacrées à ces structures véritablement émergentes pour France-Télécomm, Canal Plus, Alstom. Il en ressort des processus intéressants d'interaction entre les instances locales et la structure supranationale qui offre des ressources nouvelles aux actions locales. Il apparaît aussi de considérables difficultés à nouer le dialogue social dans les groupes connaissant une évolution rapide de leur périmètre : comment organiser le comité, à partir de quelle lecture de l'intérêt des salariés, des entreprises, du groupe ? Cela peut s'avérer bien problématique pour une structure naissante dans un groupe en restructuration... Mais Alstom fournit un cas où le CEE semble trouver une articulation entre les intérêts des différents salariés, sa propre action et celle des instances locales. Il expérimente des formes d'action nouvelles sur les terrains juridique et politique.

C'est au total l'image d'un dialogue social plein de vie qui s'impose en refermant l'ouvrage. Deux points sont frappants : l'Europe et les territoires n'ajoutent pas des couches plus ou moins utiles aux formes de relations professionnelles existantes. Il se crée au contraire des formes nouvelles de relations et la notion de dialogue social cristallise cette nouveauté dans l'ouvrage : ce n'est ni de la négociation collective, ni de la concertation, ni de la consultation mais l'apparition de lieux de parole et d'initiative nouveaux. Les acteurs cherchent souvent une redéfinition des leurs intérêts communs et cela peut ensuite avoir un impact sur les instances existantes des relations professionnelles. On est frappé ensuite de l'ampleur des intérêts économiques qui sont en jeu dans chaque cas : stratégies de développement territorial, régulation des salaires, stratégies sectorielles et d'entreprises dans des secteurs clés. Les économistes auraient-ils quelque raison de revenir dans le travail interdisciplinaire d'analyse des relations professionnelles mené ici dans une optique rassemblant la sociologie, le droit la science politique et l'histoire ?

Bruno Lamotte,
LEPII, Université Pierre Mendès-France, Grenoble