

CONNAISSANCE ³⁵ DE L'EMPLOI

LE 4 PAGES MENSUEL DU **CENTRE D'ÉTUDES DE L'EMPLOI**, N°35, OCTOBRE 2006

C'est au sein des comités d'entreprises européens que se développe depuis quelques années, à l'initiative des partenaires sociaux, une forme particulière de négociation : la négociation collective transnationale au niveau des entreprises. Celle-ci est particulièrement présente dans le secteur automobile, traversé par des restructurations, délocalisations et licenciements importants.

Il s'agit de négociations collectives non plus pratiquées aux plans local (dans un seul site) ou national (dans un seul pays), mais au niveau transnational (pour l'ensemble des sites d'une entreprise multinationale).

À partir d'une enquête sur les activités négociatrices des comités d'entreprises européens et mondiaux dans le secteur automobile, réalisée en 2004-2005, sont ici présentés les résultats de Ford et General Motors Europe. Ces firmes s'illustrent en effet par des accords signés dont les conséquences en termes de maîtrise des restructurations et sauvegarde de l'emploi sont tout à fait significatives.

La négociation collective transnationale européenne chez Ford et General Motors

ISABEL DA COSTA, CEE
UDO REHFELDT, IRES

La négociation collective transnationale européenne (NCTE) est un phénomène relativement récent et encore peu étudié. Nous utilisons ici le terme NCTE pour nous référer à l'ensemble des pratiques de négociation visant à aboutir à des accords aux différents niveaux communautaires (interprofessionnel, sectoriel et d'entreprise). Alors que la NCTE a produit relativement peu d'accords au niveau interprofessionnel, et un nombre plus conséquent d'accords mais avec une portée plus limitée au niveau sectoriel, un troisième niveau émerge depuis quelques années, celui de la NCTE au niveau des entreprises. Son essor est dû à l'initiative des partenaires sociaux. La législation européenne n'ayant fixé des règles que pour la NCTE aux niveaux interprofessionnel et sectoriel, la Commission européenne étudie actuellement la possibilité d'adopter un cadre juridique « optionnel » concernant la NCTE au niveau des entreprises qui respecterait la variété des pratiques et l'autonomie des parties.

Outre les textes signés au niveau européen pour la mise en place des comités d'entreprise européens (CEE) (voir encadré 1), dans la majorité des cas, la NCTE au niveau des entreprises porte sur des clauses touchant à la responsabilité sociale des entreprises (RSE). Au niveau mondial, la NCT a parfois abouti à la signature d'accords cadres internationaux (ACI) avec les fédérations syndicales internationales. Un tiers des 46 accords signés à ce jour l'ont été avec la Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie (Fiom). À partir d'une enquête que nous avons réalisée sur les activités négociatrices des comités d'entreprise européens et mondiaux dans le secteur automobile, nous présentons ici des résultats concernant Ford Europe et General Motors Europe¹. Ces firmes s'illustrent effectivement par le nombre et la portée tout à fait significatifs des accords signés sur les restructurations et la sauvegarde de l'emploi.

1. En 2004 et 2005, nous avons interviewé dans ces entreprises des membres du CEE et de la direction européenne des ressources humaines. Des responsables syndicaux aux niveaux national (y compris aux Etats-Unis), européen et international ont aussi été interrogés. Nous avons vérifié l'application des accords européens au niveau national en Allemagne, Espagne, Grande-Bretagne, Italie et au Portugal. Cette recherche a été financée par le Commissariat général du Plan dans le cadre de son appel d'offre sur les relations professionnelles.

Du rôle des CE européens dans le secteur automobile

Les sept principaux constructeurs automobile mondiaux sont : DaimlerChrysler, Ford Motor, General Motors, Nissan Motor, Renault, Toyota Motor, et Volkswagen. Leur rang varie selon que l'on prend en compte le chiffre d'affaires, le nombre de véhicules produits ou la capitalisation. Le plus grand marché régional demeure celui de l'Europe de l'Ouest avec plus d'un tiers des ventes régionales dans le monde. Dans l'Europe des quinze, le secteur automobile employait environ 1,9 millions de salariés en 2002, ce qui représentait 6 à 8 % du total de l'emploi industriel, mais la situation est très diverse selon les pays (EIRO 2003). Les cinq principaux pays – dans l'ordre, l'Allemagne, la France, l'Espagne, le Royaume-Uni et l'Italie – représentent à eux seuls 82 % de l'emploi total européen dans l'automobile, dont la moitié en Allemagne. Les deux évolutions marquantes sont la tendance à la baisse de l'emploi et la diminution relative de l'emploi dans le montage par rapport à l'emploi dans la fabrication de pièces (Fiom 2004 ; Jürgens 2005). Ces évolutions ont des répercussions importantes pour les syndicats et les institutions représentatives du personnel au niveau national mais aussi au niveau européen, notamment lors des restructurations et délocalisations.

Encadré 1

LES COMITÉS D'ENTREPRISE EUROPÉENS

La directive sur les comités d'entreprise européens (CEE) a été adoptée par le Conseil des ministres européen le 22 septembre 1994. Elle concerne la constitution d'une instance d'information et de consultation dans les entreprises transnationales qui emploient au moins 1.000 travailleurs à l'intérieur de l'Espace économique européen (L'Union européenne et la Norvège, l'Islande ainsi que le Liechtenstein) et au moins 150 travailleurs dans plus d'un pays membre. À la demande d'au moins 100 salariés (ou de leurs représentants) dans au moins deux pays, la direction du groupe transnational doit engager des négociations pour mettre en place un CEE ou une procédure d'information-consultation équivalente. La directive ne prescrit ni la structure ni les compétences des CEE et n'exclut pas une évolution des pratiques des CEE vers la NCTE.

Selon le recensement de l'Institut syndical européen (Kerckhofs 2003), les grandes entreprises multinationales ont presque toutes mis en place un CEE, alors que la majorité des entreprises de taille moyenne tarde à le faire. On constate une grande diversité dans le fonctionnement des CEE. Certains n'ont qu'une existence symbolique et la plupart ont un impact limité sur les décisions prises par les groupes transnationaux, dont ils ne sont pas toujours informés en temps utile (Rehfeldt 2002). D'autres comme les CEE de Ford et GM Europe sont au contraire des exemples de bonnes pratiques.

La présence syndicale dans ce secteur, qui a été dans plusieurs pays un bastion du syndicalisme et un haut lieu des revendications ouvrières, est très forte. La Fédération européenne des métallurgistes (Fem) a joué un rôle important dans les négociations pour la création des CEE qu'elle coordonne. Dans l'automobile, ils sont presque exclusivement composés de membres des syndicats et tous les constructeurs et grands équipementiers les ont mis en place. Les pratiques de ces institutions ont connu des transformations importantes, une des plus saillantes étant l'évolution du rôle des CEE des entreprises Ford et GM d'un simple exercice du droit d'information et de consultation vers la NCTE.

Un premier accord transnational conclu chez Ford Europe

Le premier accord négocié par un CEE dans l'industrie automobile au niveau européen fut celui signé le 25 janvier 2000 entre le CEE et la direction de Ford Europe pour protéger les salariés de Ford transférés à Visteon lors de l'externalisation de cette firme qui regroupe les anciennes activités équipementières de Ford. L'accord a été conclu après qu'un accord similaire ait été signé aux Etats-Unis avec l'United Auto Workers (UAW), le syndicat américain de l'automobile. Il stipule que tous les salariés de Ford devenus salariés de Visteon bénéficient de salaires, avantages sociaux et autres conditions d'emploi équivalentes à celles des salariés de Ford ; ils gardent leur ancienneté et leurs droits à pension de retraite ; et pouvaient (avant la séparation définitive) demander à réintégrer Ford. Afin de le rendre juridiquement contraignant, cet accord cadre a été repris et mis en œuvre au niveau national, mais le CEE de Ford continue d'en assurer le suivi avec la direction de l'entreprise. Un avenant à l'accord a été négocié en 2003 lors du « Plan de croissance » de Visteon.

L'accord Ford est le premier accord substantiel conclu par une entreprise multinationale au niveau européen. Il ne porte pas seulement sur des principes généraux mais sur des règles contraignantes et concrètes, touchant à la fois à l'emploi et à la production. C'est un accord jugé réussi par le CEE car tous les sites transférés à Visteon sont encore en opération malgré d'importantes réductions d'emplois. Enfin, les relations établies à l'occasion entre la direction et le CEE ont ouvert la voie à la négociation d'autres accords européens au sein de la firme, tels que l'accord GFT (Getrag Ford Transmissions, 2000) ou l'accord IOS (International Operation Synergies, 2004) qui protègent également le personnel concerné lors des restructurations, mais aussi des accords stipulant quelles questions relèvent du niveau européen ou du niveau national et un accord sur les « Principes sur les droits sociaux et la responsabilité sociale », semblable aux ACI mais avec une application limitée à l'Europe.

Les aspects novateurs des négociations transnationales chez GM Europe

Le premier accord entre la direction de GM et le CEE a été signé le 4 mai 2000 à l'occasion de l'alliance entre GM et Fiat. Il a été négocié en coopération avec l'IG Metall, qui agissait pour le compte de la Fem, et après coordination avec le CEE de Fiat. L'accord protégeait les salariés de GM transférés vers des *joint-ventures* de GM et Fiat. En cas d'échec de l'alliance entre GM et Fiat, survenu effectivement en 2005, les salariés pouvaient retourner chez leur employeur précédent.

En mars 2001, le CEE a signé un deuxième accord sur la restructuration de GM Europe. Il était novateur à deux titres. D'abord, il donnait des garanties à l'ensemble des salariés du groupe en Europe, et pas seulement à ceux concernées par une opération ponctuelle (comme dans les cas Ford-Visteon et GM-Fiat). Ensuite, il a été signé après le déclenchement d'une grève coordonnée au niveau européen. L'origine de l'accord a été l'annonce par la direction de GM d'un programme de restructuration

qui comportait la suppression de 10.000 emplois au niveau mondial dont 6.000 en Europe et prévoyait la fermeture du site de GM Vauxhall à Luton (Royaume-Uni). Les précédents cas de réductions d'emplois avaient été réglés par des accords locaux au Royaume-Uni et en Allemagne. Or, cette fois, le CEE a refusé une logique de négociation locale, qui favorise la mise en concurrence des sites, pour faire jouer la solidarité transnationale. Les représentants des salariés ont, en collaboration avec la Fem, appelé à une « journée d'action européenne » le 25 janvier 2001. Plus de 40.000 salariés du groupe y ont participé. L'accord signé le 5 mars 2001 engage la direction à éviter les licenciements économiques et à trouver des alternatives négociées (travail à temps partiel, départs volontaires, préretraites, transferts vers d'autres sites de GM, etc.) avec les représentants des salariés au niveau des sites. La dimension transnationale des restructurations reste en outre du ressort du CEE de GM.

Un troisième accord européen entre la direction et le CEE de GM a été signé le 1^{er} octobre 2001 après l'annonce par la direction du « plan Olympia » de réductions d'emplois supplémentaires. Ce plan projetait la réduction des capacités de production des sites Opel, Vauxhall et Saab. Encore une fois, les divisions nationales et les fermetures de sites ont été évitées. Les deux interlocuteurs sont parvenus à « une compréhension commune des principes importants » ; cela signifiait que le CEE de GM soutenait les objectifs du plan Olympia, y compris les mesures pour accroître la productivité, mais que la direction s'engageait à réaliser les ajustements de capacité sans fermeture de site et sans licenciements secs.

En septembre 2004, GM Europe a annoncé un nouveau projet de fermeture d'un site, puis la suppression de 12.000 emplois (20 % des effectifs) en Europe. En réaction, la Fem a mis en place un « groupe européen de coordination syndicale » – composé de membres de son secrétariat, de représentants des organisations syndicales nationales concernées et de membres du CEE de GM – qui organisa une journée d'action européenne le 19 octobre 2004 rassemblant plus de 50.000 salariés de tous les sites de GM Europe. Le même jour, le Parlement européen évoquait le cas GM. Un nouvel accord a été conclu le 8 décembre 2004 par la direction de GM Europe, la Fem, les organisations syndicales nationales et le CEE, qui reconnaissait les problèmes économiques de GM, y compris la nécessité de réduire les coûts et de diminuer les effectifs de façon

« significative », mais réaffirmait les principes des accords précédents consistant à éviter les fermetures de site et les licenciements secs. La prise en charge de la restructuration a été répartie sur l'ensemble des sites en Europe, la restructuration doit être élaborée en consultation permanente avec les représentants des salariés au niveau national, et le comité restreint du CEE continue à avoir une fonction de surveillance et de suivi de l'accord. Tel est le résultat de la stratégie transnationale de coordination syndicale caractérisée par le mot d'ordre « partager le fardeau » de Klaus Franz, président allemand du CEE de GM.

Encadré 2

LE COMITÉ D'ENTREPRISE EUROPÉEN DE FORD (CEEF)

Le CEEF a été créé en 1996. Ses membres sont désignés selon les coutumes nationales, par exemple, par les syndicats au Royaume-Uni et par les conseils d'entreprise en Allemagne. Le CEEF est actuellement composé de 16 membres salariés et de 3 experts syndicaux externes issus de cinq pays : l'Allemagne (5 membres et 1 expert syndical), le Royaume-Uni (5 et 1 expert syndical), la Belgique (3), l'Espagne (2), la France (1). L'expert allemand est un permanent de l'IG Metall qui a été nommé coordinateur syndical du CEEF pour la Fem. Le secrétaire du CEE est actuellement un salarié allemand, détaché à temps plein et membre de l'IG Metall. Un comité restreint de trois membres est composé d'un président, qui est en même temps président du Conseil central d'entreprise de Ford Allemagne, d'un vice-président britannique et d'un troisième membre partagé par rotation biennale entre la Belgique, l'Espagne et la France. Ces derniers pays se partagent aussi le troisième expert syndical externe.

Encadré 3

LE COMITÉ D'ENTREPRISE EUROPÉEN DE GM

Le CEE de GM, officiellement appelé « GM European Employee Forum », a été créé en 1996. Il est actuellement composé de 29 membres (nombre de représentants au prorata de leur contribution aux effectifs du groupe en Europe) issus d'Allemagne (6 membres), du Royaume-Uni (4), de Belgique (3), d'Espagne (3), de Suède (3), d'Autriche (2), de France (2), des Pays-Bas (1), du Portugal (1), de Pologne (1), de Hongrie (1), du « regroupement nordique » (Danemark, Finlande, Irlande, Norvège) (1), « du regroupement Sud-Est » (Grèce, Italie) (1). Les « regroupements » représentent des organismes de commercialisation. Le CEE dispose de deux experts syndicaux externes, un Allemand de l'IG Metall et un suppléant britannique du Transport and General Workers' Union (TGWU). Il a mis en place un comité restreint composé de deux membres allemands, d'un Britannique, d'un Espagnol et d'un Suédois. Actuellement, il est présidé par un Allemand, également président du Conseil central d'entreprise d'Opel.

En juin 2006, la direction de GM Europe a annoncé un nouveau projet de fermeture d'usine, celle d'Azambuja au Portugal. En réaction, de nouveau, les représentants des salariés ont organisé des actions communes dans toutes les usines européennes, cette fois sous forme de grèves tournantes. La direction a accepté de ne pas fermer l'usine avant la conclusion d'un nouvel accord européen. Cet accord, qui comprendrait des compensations importantes pour les salariés concernés, est actuellement en cours de négociation. Cette évolution montre une nouvelle fois la force d'une stratégie syndicale coordonnée au niveau européen mais aussi la fragilité des accords passés, surtout compte tenu des difficultés économiques de l'entreprise et en l'absence de validité juridique des accords d'entreprise européens.

Le nombre important d'accords européens conclus (huit chez Ford et cinq chez GM) et leur application réelle au niveau national montrent la pertinence de cette procédure pour les partenaires sociaux. Cette évolution révèle un changement d'attitude de la part de ces entreprises qui étaient, comme d'autres multinationales, opposées à la directive sur les CEE avant son

Dans les deux cas, cette évolution vers la NCTE a également été facilitée : d'une part du fait qu'il s'agit d'entreprises dont la maison mère est localisée aux Etats-Unis, et non pas dans un pays européen, ce qui aurait considérablement accentué les pressions exercées au niveau national, et d'autre part en raison de la forte concentration de l'emploi dans le secteur automobile en Allemagne, qui a donné aux représentants des salariés allemands un grand nombre de sièges et la présidence des deux CEE. Ceci leur a permis de jouer un rôle important dans l'élaboration d'une stratégie syndicale transnationale.

Les spécificités sectorielles, institutionnelles et géographiques font que la diffusion de ce type de NCTE vers des secteurs et entreprises où les syndicats sont faibles et dans lesquels les CEE ont peu d'influence semble difficile, à moins que les directions des groupes transnationaux y trouvent un intérêt ou que la Commission européenne décide de soutenir la NCTE, par exemple en renforçant la directive sur les CEE dont la révision est toujours à l'ordre du jour ●

adoption en 1994, mais aussi de la part des syndicats. Leur coordination au niveau européen a en effet progressé, à travers notamment le rôle plus important qu'ils accordent à la fédération européenne dans une industrie fortement syndiquée. L'implication syndicale externe demeure toutefois plus forte chez GM où la Fem est reconnue comme partenaire pour les négociations au niveau européen. Le fonctionnement des deux CEE avec de nombreuses réunions, notamment des comités restreints, et des contacts suivis entre ses membres, a aussi permis d'établir des relations de confiance qui ont contribué à cette évolution.

références

Da Costa Isabel, Rehfeldt Udo, 2006, « Syndicats et firmes américaines dans l'espace social européen : des comités d'entreprise aux conseils mondiaux ? », Rapport pour le Commissariat général du Plan, Noisy-le-Grand, Centre d'études de l'emploi, janvier, disponible prochainement sur le site du CEE, www.cee-recherche.fr.

EIRO, 2003, « Les relations industrielles dans l'industrie automobile », Dublin, Fondation Européenne pour l'Amélioration des conditions de vie et de travail, disponible sur www.eiro.eurofound.eu.int/2003/12/study/tn0312103s.html

Fiom, 2004, « Rapport sur l'automobile 2004 », Genève, Fiom, disponible sur www.imfmetal.org

Jürgens Ulrich, 2005, "Restructuring the Automobile Industry and its Workforce: A Worldwide Perspective", in Francesco Garibaldi et Andrea Bardi (eds.), *Company Strategies and Organisational Evolution in the Automotive Sector : A Worldwide Perspective*, Frankfurt am Main, Peter Lang.

Kerckhofs Peter, 2003, *Comités d'entreprise européens. Faits et chiffres*, Bruxelles, Institut syndical européen.

Rehfeldt Udo, 2002, « Des conseils de groupe mondiaux aux comités d'entreprise européens », in Tania Régin et Serge Wolikow (eds.), *Les syndicalismes en Europe - À l'épreuve de l'international*, Paris, Syllepse.

Les actualités du Centre d'études de l'emploi sont en ligne sur le site www.cee-recherche.fr

La lettre électronique flash.cee vous informe régulièrement des principales activités du Centre d'études de l'emploi et vous signale ses dernières publications

Pour la recevoir par courriel vous pouvez vous inscrire sur la page d'accueil du site

CENTRE D'ETUDES DE L'EMPLOI

29, promenade Michel Simon
93166 Noisy-le-Grand Cedex
Téléphone : 01 45 92 68 00
Télécopie : 01 49 31 02 44
Mél : cee@mail.enpc.fr
<http://www.cee-recherche.fr>

Directeur de publication : Pierre Ralle
Rédactrice en chef : Marie-Madeleine Vennat
Maquettiste : Marie Ferré
Abonnements, diffusion : Sandrine Segura
Contact presse : Anne Evans

Imprimerie : Louis-Jean
CPPAP : 0911 B 07994
Dépôt légal : 720 - octobre 2006
ISSN : 1776-2715