

La lutte sociale transnationale, réponse efficace à la hausse des inégalités dépassant de plus en plus le cadre national ?

CHRISTIAN SAUER ET ALICE VOLKWEIN*

Le 23 avril 2009, les salariés français et allemands de Continental, accompagnés de collègues mexicains, se retrouvaient à Hanovre pour protester contre la fermeture programmée des usines de Clairvoix (dans l'Oise) et de Stöcken (près de Hanovre) en scandant « solidarité » dans les deux langues.

Assiste-t-on à l'émergence d'un nouveau modèle de mouvement social et d'une forme de lutte transnationale dans un contexte de crise de l'économie mondialisée ? Quel rôle peuvent et doivent jouer les comités d'entreprise européens (CEE) dans ce processus de transnationalisation des solidarités et des luttes ?

À l'heure de la crise, la hausse des inégalités économiques, tant vécues que perçues des deux côtés du Rhin, semble indéniable. Même si les inégalités sociales sont évidemment évolutives et multifformes et de surcroît difficilement comparables d'un pays à l'autre, on peut constater une hausse des inégalités économiques dépassant le cadre national¹.

* Christian Sauer, avocat, cabinet Franklin, Paris.

Alice Volkwein est doctorante en cotutelle à l'Université Paris III et à la Ludwig-Maximilians-Universität (LMU) München. Elle est allocataire monitrice normalienne à l'Université Paris III.

¹ Nous nous concentrerons ici sur les inégalités économiques comme les inégalités de patrimoine ou de revenu.

Hausse des inégalités vécues et perçues

En Allemagne l'écart entre les revenus élevés et les revenus modestes se creuse et l'inégalité dans la répartition du patrimoine s'accroît tandis qu'en France la fourchette entre les salaires les plus élevés et les salaires les plus bas s'élargit davantage. La crise mondiale actuelle, d'abord financière puis économique, ne fait qu'approfondir ces inégalités à l'échelle mondiale. Par ailleurs, c'est dans ces deux pays que le sentiment d'existence d'un gouffre entre l'élite financière et le reste de la population est le plus marqué en Europe. Tous les pays riches connaissent actuellement cette « baisse de moral » fondée sur une situation sociale effectivement plus difficile qu'il y a quelques années. Face à ce phénomène, tous les partis politiques, en France comme en Allemagne, semblent s'être approprié la notion de « justice sociale » dans les débats électoraux.

Ce sentiment commun d'inégalité suffit-il cependant à fonder de nouvelles solidarités transnationales et à faire émerger des modèles de luttes sociales transnationales efficaces ?

Une nouveauté toute relative

Si les salariés de Continental ont fait la une des journaux allemands et français, il convient de rappeler qu'il y a eu des précédents depuis le début des années 2000, comme la manifestation européenne des salariés d'Alstom à Paris en 2003. La crise économique et financière a certes entraîné une multiplication de ce type de contestations transnationales des entreprises multinationales et de leurs pratiques, mais il n'y a là rien de vraiment nouveau.

De même, la « radicalisation » des mouvements sociaux et notamment l'utilisation, constatée en France, de la violence comme arme dans le dialogue social (enlèvement de patrons ou *bossnapping*, saccage de bâtiments industriels, chantage à la bonbonne, etc.) ne sont pas non plus une nouveauté dans l'histoire des mouvements sociaux français — constat qui n'invalide pas pour autant la question de l'émergence de nouvelles formes d'action collective transnationale.

La solidarité transnationale — utopie ou réalité en construction ?

Les salariés allemands et français de Continental ont su fédérer leurs intérêts et leurs efforts pour donner plus de poids à leurs revendications quand leurs deux usines étaient menacées de fermeture. S'agit-il pour autant d'un mouvement social réellement européen dépassant le cadre national respectif de négociation et de revendications ?

Les CEE — cadre idéal de la lutte transnationale ?

En dehors des mouvements altermondialistes européens (voire internationaux) et des organisations syndicales européennes, le cadre le mieux institutionnalisé à ce stade qui pourrait favoriser l'émergence de mouvements et luttes sociaux transnationaux constitue les comités d'entreprise européens : 15 ans après leur création en 1994, environ 820 CEE existent actuellement, couvrant plus de 14 millions de salariés européens. Leur création trouve son origine dans la volonté d'organiser l'information et la consultation des représentants de tous les salariés dans les entreprises à dimension communautaire.

Le succès des CEE est cependant limité : les chiffres ci-dessus signifient que seuls environ 35 % des entreprises et 60 % des salariés qui entrent théoriquement dans le champ d'application du dispositif bénéficient effectivement de son application. Cela tient d'abord au principe d'autonomie collective au sein des entreprises qui régie les CEE : leur mise en place s'organise sur la base d'un accord négocié entre la direction et les salariés au sein d'un groupe spécialement constitué. En effet, les dispositions réglementaires obligatoires n'organisent qu'un dispositif *a minima*, souvent d'une protection inférieure aux droits conférés aux comités d'entreprises nationaux par les droits des États membres concernés (en particulier en France et en Allemagne). Puis s'y ajoutent les lacunes du dispositif : d'abord les incertitudes concernant les attributions et le positionnement du CEE par rapport aux structures nationales de représentation des salariés, l'articulation de leurs droits et domaines réservés respectifs et des niveaux d'information et de consultation, notamment en cas de restructurations, leur rôle lors des fusions ou autres changements de périmètre de l'entreprise concernée. Par exemple, la question fondamentale du moment de la saisine du CEE voire de l'antériorité de cette saisine par rapport à celle des instances nationales et/ou d'une prise de décision par la direction n'est pas réglée par les dispositions en vigueur même si elle avait souvent été posée dans des contentieux tels que celui de Continental. À ces problèmes de structuration s'ajoutent les incertitudes et insuffisances quant aux moyens mis à disposition des membres du CEE (information, formations spécifiques, absence de syndicats européens au sein des comités).

Par ailleurs, la pratique des CEE montre que, dans des situations de crise, leur action est souvent mal adaptée et trop lente pour pouvoir fournir une réponse efficace. Cela tient également à une méfiance des organes de représentation nationaux vis-à-vis d'un éventuel transfert de compétence à une instance européenne. La mise en concurrence des différents sites d'une entreprise européenne est souvent évoquée d'une manière sous-jacente par la direction, voire même mise en avant ouvertement dans les situations de crise ou de restructuration. Cela semble influencer directement les stratégies syndicales nationales qui sont souvent mieux ancrées et plus fortes pour négocier en période de crise. Les structures

syndicales souhaitent logiquement conserver leur légitimité d'action mais au détriment d'une meilleure coordination au niveau européen et d'une prise de conscience de la dimension transnationale de la restructuration.

Ainsi, la légitimité de l'action du CEE lors d'une restructuration ne semble possible qu'à condition que les représentants nationaux des sites concernés aient conscience de l'intérêt de son action, l'acceptent et la soutiennent dans une vision de complémentarité des actions menées à différents niveaux, et ce, avec une volonté de la direction de donner une place au CEE dans l'entreprise et notamment lors du processus de consultation des salariés. La reconnaissance juridique croissante des droits des CEE, ainsi que la prise de conscience du levier d'action dont ils disposent, contribuent lentement, depuis une dizaine d'années, à construire de plus en plus de réponses spécifiques et transnationales. Un meilleur soutien par les syndicats européens (de formation et d'accompagnement) aiderait certainement les CEE à renforcer leur position, notamment en période de crise où la mise en concurrence des différents sites d'une même entreprise monte en puissance (tel le transfert partiel des activités de Clairvoix et de Hanovre de Continental en Roumanie).

Malheureusement, la récente réforme, en juin 2009, de la directive européenne concernant les CEE a été un rendez-vous manqué, tant en ce qui concerne l'implication des partenaires sociaux européens dans le processus d'élaboration du texte qu'au niveau substantiel (en dehors de certaines précisions apportées mais qui restent isolées). L'articulation entre les différents niveaux de représentation n'est toujours pas clarifiée et les moyens mis à disposition des membres des CEE (notamment les formations spécifiques nécessaires) n'ont pas été suffisamment renforcés, alors que ces comités pourraient représenter un précieux instrument de contrôle et de lutte sociale au sein des directions centrales. Ils pourraient également jouer un rôle plus important de diffuseur d'information dans toute l'entreprise, permettant de mieux prévoir une stratégie de réponse à des situations de crise et anticiper des restructurations.

Des limites d'une solidarité transnationale encore timide

Au-delà du problème spécifique des CEE, la solidarité sociale transnationale achoppe encore très souvent sur les concurrences nationales qui resurgissent dès lors qu'il est question de délocalisation départageant « gagnants » et « perdants ». Ainsi, le mouvement solidaire des Conti s'est limité à une seule manifestation commune — chaque site ayant par la suite négocié son propre plan social sans coordination transnationale visible. Lors des moments de crise et de licenciements collectifs, on est loin de solidarités transcendant les intérêts personnels et locaux ; ceux-ci persistent et la lutte montre vite ses limites.

La construction d'une solidarité transnationale doit se placer bien en amont des moments de crise afin de pouvoir les anticiper et

apprendre à coordonner l'action au niveau transnational, notamment au sein des CEE.

En outre, l'expérience montre qu'une médiatisation importante d'un conflit et des leaders charismatiques engagés au niveau européen sont également nécessaires pour faire émerger un sentiment de solidarité transnationale au sein d'une entreprise lors d'une crise. Or cela fait souvent défaut. De fait, si la radicalisation des mouvements sociaux constatée au printemps et à l'été 2009 en France est fortement corrélée avec leur médiatisation imposée par le fonctionnement du débat public et utilisée pour faire entendre les revendications salariales, les médias fonctionnent encore prioritairement au niveau national, ce qui « formate » l'information.

Ces mouvements semblent être plus l'expression d'un ras-le-bol partagé au-delà des frontières nationales qu'une force transnationale défendant des revendications sociales communes : l'échec des partis de gauche lors des dernières élections européennes, pourtant juste après les grands mouvements sociaux de printemps 2009, en est une illustration.

D'un point de vue stratégique, tant que la redistribution (retraites, assurance chômage et maladie) aura lieu au niveau national, il semble difficile et peu pertinent d'organiser une contestation de son fonctionnement à un niveau transnational. Cependant, au niveau de la participation, un renforcement du rôle des CEE pourrait permettre une convergence vers le haut pour tous les salariés dans tous les pays concernés. De fait, l'Europe sociale n'existe pas encore — l'hétérogénéité nationale et entre les branches reste forte. Plus fondamentalement, il n'existe pas de modèle commun pour une Europe sociale. Il est dès lors difficile de formuler des « cadres de protestation », les différences culturelles et linguistiques constituant autant d'obstacles supplémentaires.

Par ailleurs, on constate aujourd'hui, à un niveau plus général, une évolution dans la hiérarchie des valeurs. Les valeurs et normes sociales de type libéral tendent à surclasser sensiblement celles de type égalitaire, ce qui ne contribue pas au renforcement des solidarités, à quelque échelle que ce soit.

Pour que l'Europe sociale ait lieu...

Cela signifie-t-il que l'Europe sociale n'aura jamais lieu, comme le soutiennent François Denord et Antoine Schwartz² ?

Au vu de l'influence exercée par l'eupéanisation, tant sur la production et la régulation de ces inégalités par le haut que dans leur perception, il semble pourtant évident que l'État-nation ne constitue

² Fr. Denord et A. Schwartz, *L'Europe sociale n'aura pas lieu*, Paris, Raisons d'agir, 2009.

plus l'unique niveau où se situent les normes de référence en matière d'égalité et où se joue la solidarité. Pour qu'émergent de nouvelles solidarités transnationales au niveau européen et que celles-ci soient effectives et organisées dans le cadre d'un dialogue social européen, certaines mesures apparaissent importantes voire nécessaires :

- améliorer et approfondir les échanges interculturels – les modèles nationaux (également au niveau de la lutte sociale) restant très prégnants ;

- développer médias et « opinion » publique afin de favoriser l'émergence d'une conscience européenne ;

- les politiques nationales doivent cesser de rejeter la faute de réformes (notamment sociales impopulaires) sur l'Union européenne (UE) et de subordonner les réflexions sociales aux agendas politiques nationaux ;

- réussir à développer un modèle commun d'Europe sociale, fût-il simplement un consensus pour fixer les minima tolérés au sein de l'UE, comme c'est déjà en partie le cas mais de manière insuffisante ;

- donner plus de poids aux CEE et permettre des transferts de compétences au niveau européen afin de constituer des acteurs uniques pour les entreprises et d'inciter leur formation;

- inciter les entreprises et leurs salariés à s'inscrire dans une logique et un périmètre d'action européen résultant en une solidarité transnationale.

Dans ce domaine, plus encore que dans d'autres, le couple franco-allemand ne peut porter seul un tel projet. D'autres pays, telle l'Italie, ayant une forte culture de la mobilisation, seront sans doute amenés à jouer également un rôle clé.