

TRAVAUX ET RECHERCHES DE PROSPECTIVE

schéma  
général  
d'aménagement  
de la France

**syndicats et  
sociétés  
multinationales**

TRAVAUX ET RECHERCHES DE PROSPECTIVE

schéma  
général  
d'aménagement  
de la France

**syndicats et  
sociétés  
multinationales**

JUIN 1975



# Préface

Nous ne reviendrons pas ici sur les raisons qui ont conduit le SESAME à entreprendre des études sur les firmes multinationales. Rappelons seulement qu'outre l'intérêt prospectif d'un phénomène économique et institutionnel nouveau, apparemment appelé à prendre toujours plus d'ampleur, la DATAR se trouve quotidiennement confrontée à cette réalité, à travers sa politique d'accueil des investissements étrangers à des fins de développement régional. Il convenait donc, si l'on voulait se donner quelques chances de contrôler les effets de cette politique, de tenter de les appréhender. C'est à quoi visent les études prospectives en la matière.

Celles-ci, jusqu'à présent, ont surtout traité des aspects économiques des firmes multinationales, qu'il s'agisse des transformations générales des systèmes économiques qu'elles provoquent ou de leur stratégie financière et sectorielle (1). L'apparition, ou plutôt l'expansion actuelle de ces firmes soulève aussi des questions d'une autre nature.

Si l'on admet que nos sociétés capitalistes modernes reposent sur un certain équilibre des pouvoirs entre l'Etat d'une part et les partenaires sociaux, entreprises et syndicats d'autre part, on ne peut s'empêcher de penser aux risques que font encourir les firmes multinationales à cet équilibre. Face à des syndicats et des Etats nationaux, des entreprises à base plurinationale sont dotées d'un avantage indéniable : elles pourraient ainsi se jouer de leurs partenaires, les affaiblir, et, si l'on peut dire « déstabiliser » les sociétés au sein desquelles elles se meuvent.

Le danger a bien été ressenti pour ce qui concerne les rapports avec l'Etat. Cela tient à la force même des Etats, qui s'avère résistante. Dans la pratique de l'investissement direct, les firmes multinationales doivent en tenir le plus grand compte. Selon des degrés très divers de libéralisme et de dirigisme, il est rare que celle-ci ne soit pas réglementée. Avec plus ou moins de succès, les gouvernements se préoccupent généralement d'intervenir pour limiter ou impulser le développement des firmes multinationales. Et cela vaut pour des pays d'accueil comme pour les pays

---

(1) Voir **les firmes multinationales**. La Documentation Française. Coll. Travaux et Recherches de prospective n° 34, Paris, février 1973 ; **Firmes multinationales et Division Internationale du travail**, La Documentation Française, coll. T.R.P., n° 55, Paris, juillet 1975 ; voir aussi, en collaboration avec le GRESI, un numéro d' « Etudes de Politique Industrielle » sur les firmes multinationales dans le secteur de la chimie, à paraître à La Documentation Française.

d'origine. C'est donc une riche expérience de relations complexes qui s'est accumulée entre les firmes multinationales et les Etats-Nations. Il n'est pas étonnant, dans ces conditions, que de nombreux travaux aient été consacrés à cette question, parmi lesquels nous citerons ceux, devenus célèbres, de Raymond Vernon.

Les rapports des entreprises multinationales avec les syndicats se présentent d'une façon très différente. Le pouvoir syndical, inégalement développé suivant les traditions sociales des pays, ne dispose pas d'une force ni d'une organisation comparables à celles du pouvoir d'Etat. Déjà plus faible et plus vulnérable face aux entreprises nationales, il apparaît véritablement démuni face aux multinationales. A propos du décalage existant dans la tendance au mondialisme entre les entreprises d'une part, l'Etat et les syndicats d'autre part, Howard Perlmutter écrit justement : « De ces trois institutions clés, la firme multinationale a une plus forte chance de devenir l'un des facteurs économiques mondiaux dominants durant le dernier tiers du XX<sup>e</sup> siècle » (1).

De fait, les premières réponses syndicales au défi des multinationales sont encore timides et balbutiantes. On sait bien l'existence de commissions, groupes ou comités constitués pour étudier la question. A l'épreuve des faits, dans la négociation ou le conflit, ces initiatives ne semblent pas adaptées aux besoins créés par l'actuel développement des puissantes sociétés multinationales.

Il nous a paru d'autant plus utile de faire le point sur cette question qu'elle a, jusqu'à ce jour, suscité peu d'études et de réflexions.

Le mouvement syndical est traditionnellement international, par doctrine autant que par nécessité. Telle fut du moins son inspiration initiale. Pourtant, il semble aujourd'hui pris au dépourvu devant les firmes multinationales. Hésitant entre l'intervention des confédérations mondiales, des fédérations professionnelles ou des syndicats d'entreprise, il est encore loin d'avoir mis sur pied, vis-à-vis de ce type de firmes, une organisation à sa mesure. Un déséquilibre trop marqué dans le rapport des pouvoirs des syndicats et des firmes multinationales pourrait à court terme satisfaire ces dernières. A plus longue échéance, il pourrait bien engendrer un raidissement des attitudes et des comportements conflictuels contraires à l'esprit de la paix sociale, qu'on s'accorde à trouver, par ailleurs, fort précieuse.

L'étude que nous présentons s'articule en deux parties. La première est consacrée aux relations de travail dans les firmes multinationales, et notamment aux problèmes d'emploi et de conditions de travail. La deuxième dresse un bilan des réponses syndicales au développement des firmes multinationales, celles des secrétariats professionnels internationaux et celles des confédérations mondiales. Elle présente une bonne collection des données existant sur le sujet et pose les problèmes des relations entre les syndicats et les firmes multinationales d'une manière qui, pour être largement inspirée par le point de vue syndical, ne manque ni d'impartialité, ni d'intérêt.

Nous voudrions cependant formuler trois remarques liminaires.

On présuppose, dans le texte qui va suivre, une hypothèse sur le développement des firmes multinationales : leur croissance fulgurante des années 50 et 60 va se poursuivre. Les firmes multinationales seraient de plus en plus grandes, de plus en plus intégrées et de plus en plus

(1) Howard PERLMUTTER. « Nations, syndicats et firmes multinationales ». *Analyse et prévision*, t. IX, n° 4, SEDEIS, Paris, avril 1970.

multinationales ; elles contrôleraient une part de plus en plus importante de l'économie mondiale. Cette tendance hypothétique sert, pour ainsi dire, de toile de fond à l'étude. C'est sur elle que s'appuie l'auteur pour rechercher un certain type de réponse syndicale au défi ainsi lancé.

Nous ne sous-estimons pas, pour notre part, le poids croissant des firmes multinationales. Néanmoins, il nous paraît dangereux de projeter tendanciellement cette croissance exponentielle. Des études antérieures sur l'environnement international et sa fonction dans la stratégie des firmes américaines nous ont montré l'étroite relation entre l'essor de ces firmes et un certain type de relations internationales dans lesquelles les Etats-Unis se trouvaient en position hégémonique face à l'ensemble du monde occidental : leurs entreprises bénéficiaient de cet avantage et y contribuaient tout à la fois par leur avance technologique, la disposition d'un marché intérieur plus vaste que tout autre et en définitive, une compétitivité supérieure à celle de leurs concurrentes étrangères.

Que cet état de l'environnement international vienne à changer — et il existe aujourd'hui de sérieux indices d'un tel changement — et le phénomène multinational, sans être nécessairement voué au déclin et à la disparition, en serait profondément modifié. Ne serait-ce que par sa nationalité d'origine, qui, principalement américaine par le passé, deviendrait aussi bien européenne ou japonaise, créant ainsi une nouvelle forme de concurrence entre les firmes multinationales elles-mêmes, ce qui ne manquerait pas de freiner leur expansion.

Dans ces conditions, les problèmes sociaux à l'intérieur de ces firmes, tout en gardant leur spécificité par rapport à ceux des firmes nationales traditionnelles, ne se poseraient pas avec la même acuité et les mêmes difficultés qu'aujourd'hui.

Notre deuxième remarque n'est pas pour critiquer le rapport qui suit, mais pour souligner seulement les limites de l'expérience des secrétariats professionnels internationaux (SPI).

Les deux éléments de cette expérience qui sont analysés dans ce rapport, proviennent d'entreprises de la chimie. Dans le syndicalisme international, ce secteur constitue à bien des égards une exception. On connaît le dynamisme avec lequel Charles Levinson anime son secrétariat professionnel qui n'est pas pour rien dans l'organisation de l'action syndicale internationale dans quelques entreprises du secteur.

En dehors de ce cas particulier, à l'intérieur duquel, d'ailleurs, les actions syndicales sur une base plurinationale sont elles-mêmes assez rares, même si on peut les considérer comme significatives, l'intervention des syndicats ressortit davantage à l'étude, à la réunion de commissions plutôt qu'à une véritable action : négociation, grève, etc. Encore s'agit-il des deux autres secteurs, l'alimentation et la métallurgie, où quelque chose a été entrepris. A quoi s'ajoute que ce mouvement, là où il existe, est dominé par un courant du syndicalisme mondial. Quand on considère les positions des trois grandes confédérations mondiales, on est frappé par l'inégale appréciation du phénomène multinational, les uns mettant l'accent sur ce qu'il comporte de nouveau, et appelant donc de leurs vœux une réponse syndicale neuve, les autres y voyant surtout l'exacerbation d'une réalité déjà ancienne, et jugeant de fait les structures syndicales existantes à peu près adaptées.

Enfin, et ceci explique en partie cela, on ne peut isoler le mouvement syndical de son contexte social et politique. On peut s'en plaindre et le déplorer, mais c'est une réalité : l'insertion du syndicalisme dans la vie politique. Et cela ne vaut pas seulement pour une partie du syndicalisme

dans l'Europe latine. Aux Etats-Unis, chaque parti et chaque candidat savent bien le poids de l'appui que l'AFL-CIO ne manque pas d'apporter, tous les quatre ans, à tel ou tel. En Suède, quel chef d'entreprise ne voit pas, dans un gouvernement social-démocrate, le « gouvernement des syndicats » ? En Grande-Bretagne comme en Allemagne, l'interpénétration est grande entre l'appareil des syndicats et celui des partis travailliste et social-démocrate. Quant à la France ou à l'Italie, les principales forces syndicales optent ouvertement pour telle ou telle orientation politique et n'hésitent pas non plus à exercer leur influence sur ce terrain-là.

Il en résulte une nationalisation très forte de la vie syndicale. A partir du moment où un syndicat estime que la meilleure solution des problèmes qu'il soulève dépend de la nature politique du gouvernement ou du régime de son pays, il est inévitablement conduit à privilégier le cadre national de son action. La seule prise en compte des aspects professionnels du syndicalisme le conduirait au contraire à suivre spontanément l'extension internationale de l'entreprise. Mais en sortant de ses frontières, il rencontre des organisations et des mouvements qui n'ont pas nécessairement les mêmes objectifs stratégiques que lui, ni même forcément les mêmes préoccupations immédiates. Là, à notre sens, réside l'obstacle principal au développement du syndicalisme multinational.

Pour autant les obstacles ne règlent ni ne suppriment la question initialement posée : maintenir, face aux firmes multinationales, le difficile équilibre des partenaires sociaux, laborieusement acquis ou recherché à l'intérieur de chaque pays. Les pages qui suivent font un bilan précieux des tentatives entreprises pour y répondre. A considérer les résultats obtenus, on ne peut qu'être convaincu de l'ampleur du chemin qui reste à parcourir.

Philippe BARRET,  
Chargé de mission à la DATAR.

Cette étude a été réalisée par  
Jean-Pierre LAVIEC,  
économiste,  
enseignant à l'Université de Paris IX,  
chargé de recherche  
à l'Ecole Pratique des Hautes Etudes,  
VI<sup>e</sup> Section  
(Sciences Economiques et Sociales),  
et suivie, pour le compte du SESAME,  
par Philippe BARRET  
et Gérard LE GALL.

*Première partie*

**les sociétés multinationales  
et  
les relations du travail**

Depuis quelques années, de nombreuses organisations syndicales, qu'elles soient nationales ou internationales, confédérales ou professionnelles, en Europe, aux Etats-Unis, au Japon ou dans les pays en voie de développement, ont commencé d'exprimer de vives critiques à l'égard des nouvelles sociétés multinationales.

La première partie de ce rapport a pour but d'analyser les raisons et les fondements de ces critiques.

Les problèmes des relations du travail s'inscrivent d'abord dans le cadre de l'entreprise. Celle-ci constitue le lieu où ils se nouent, et d'où l'activité syndicale tire son origine et son sens.

Notre point de départ a donc été, en première instance, l'entreprise. Une question préliminaire apparaissait : en quoi l'entreprise multinationale diffère-t-elle, du point de vue des relations du travail, des « autres » ? En d'autres termes, existe-t-il une spécificité des relations du travail dans les sociétés multinationales, et dans l'affirmative, quelles en sont les composantes ? L'analyse de ce problème fait l'objet du Chapitre I.

En second lieu, le développement des sociétés multinationales a introduit des changements dans certains problèmes du travail qui ont largement dépassé le cadre étroit des firmes, par les répercussions qu'elles ont entraînées sur l'ensemble de l'activité économique et sociale. Il en va ainsi du niveau de l'emploi, parfois des conditions de travail et de salaires dans certains pays. Les deux niveaux, celui des sociétés multinationales et celui de leurs effets interfèrent dans les Chapitres II et III consacrés le premier à l'emploi, le second aux salaires et aux conditions de travail.

\*  
\* \*

Du point de vue méthodologique, nous nous sommes attachés à donner une large audience aux analyses et aux expériences des organisations syndicales sur les divers problèmes posés. Leurs perceptions, leurs positions vis-à-vis des sociétés multinationales conditionnent en effet les formes d'action qu'elles se donnent, et qui seront analysées dans la deuxième partie du rapport.

Enfin, il nous fallut affronter, sinon surmonter deux difficultés majeures :

- la première est celle de l'information, de sa disponibilité et de son traitement : les informations, parfois de base, sur ces sociétés ne sont pas à la dimension de leur développement ; elles sont relativement abondantes en ce qui concerne les problèmes économiques (flux d'investissement, etc.) qu'elles soulèvent ; mais en matière de relations du travail et de problèmes sociaux, elles font, le plus souvent, cruellement défaut.
- la seconde se rapporte à la dimension des problèmes posés. Point n'est besoin de s'étendre sur le fait qu'entre une firme de l'habillement en quête de main-d'œuvre bon marché en Afrique ou en Asie du Sud-Est, et une entreprise implantant un complexe pétro-chimique en Iran, la similitude des motivations et des problèmes dans le domaine de l'emploi et des conditions de travail n'est pas certaine.

Nous avons donc dû citer beaucoup de cas particuliers, avec un certain risque, parfois, qu'ils soient trop peu significatifs de l'ensemble, ou qu'ils ne prêtent à des généralisations hâtives.

# La spécificité des relations du travail dans les sociétés multinationales

---

L'étude des relations du travail dans les sociétés multinationales pose un premier problème : celui de déterminer dans quelle mesure il existe une dimension spécifique de ces relations dans les sociétés multinationales, qui les différencie nettement de celles que se donnent dans d'autres entreprises.

Si, en effet, les relations du travail dans les sociétés multinationales apparaissent assimilables aux différents problèmes sociaux qui se posent dans toute entreprise, l'accent qui a été mis sur les seules multinationales, par certains mouvements syndicaux ou par des chercheurs universitaires, n'a pas de raison d'être. L'analyse critique porte, dans ces conditions, sur l'ensemble du système de production et sur ses effets. Les différences d'échelle ou de grandeur des problèmes posés ne sauraient à elles seules suffire à les en particulariser.

Les sociétés multinationales soutiennent généralement avec vigueur qu'il en est bien ainsi. Le procès qui leur est souvent fait, venant de syndicalistes en particulier, serait globalement un procès d'intention.

Les dirigeants des sociétés multinationales récusent dans leur ensemble l'existence d'une quelconque « question sociale » qui soit spécifique aux firmes. Selon eux, les problèmes de l'emploi, des salaires, des conditions de travail et autres se présentent de manière identique au sein des grandes entreprises nationales et dans les sociétés multinationales (SMN).

Cette position a été ainsi exprimée, par exemple, par un président de société multinationale devant le groupe d'experts des Nations Unies chargé d'analyser les problèmes posés par les sociétés multinationales : *« Il n'est pas raisonnable de faire une distinction entre le comportement des sociétés nationales et celui des internationales ; la seule différence que j'ai pu constater, en fin de compte, c'est que les sociétés internationales se sentent davantage visées, se rendant compte qu'on leur pardonnera moins de choses, et, en pratique, prennent davantage de précautions pour faire en sorte que leur attitude soit aussi peu critiquable que possible »* (1).

---

(1) Déclaration de M. **Llotard-Vogt** devant le Groupe d'experts du Conseil économique et social des Nations Unies. Genève, 7 novembre 1973, p. 17.

La négation d'une quelconque différence essentielle dépasse d'ailleurs le cadre des problèmes du travail pour englober la quasi-totalité des activités des firmes. Les SMN s'affirment multinationales, au sens propre du terme, c'est-à-dire soumises aux lois, aux usages, aux réglementations sociales de tous les pays où elles opèrent. A ce titre, rien ne les différencie des entreprises de ces divers pays.

Cette attitude, qui a été définie comme celle du « bon citoyen », même si la citoyenneté est multiple, est clairement explicitée dans les réponses de 25 SMN, parmi les plus importantes du monde, à une enquête publiée récemment par la Chambre internationale de commerce. Citons-en quelques-unes, parmi les plus significatives, sur ce sujet :

- AEG-Telefunken : « *Toutes nos filiales ont pour consigne de respecter scrupuleusement les différentes législations nationales. En ce qui concerne les impôts, la législation du travail, la sécurité sociale, la législation commerciale ou le système de change, les entités individuelles des firmes multinationales sont soumises à la réglementation et au contrôle du pays dans lequel elles opèrent.* »
- Exxon : « *Les firmes multinationales sont soumises aux lois à la fois des pays d'origine et des pays d'accueil, et doivent les respecter. Cependant, des universitaires, des dirigeants syndicaux et des responsables gouvernementaux ont affirmé que les firmes multinationales n'étaient en fait responsables devant personne d'autre qu'elles-mêmes, et qu'elles sont fréquemment capables de passer outre les politiques gouvernementales, que ce soit celles du pays d'origine ou celles du pays d'accueil. On allègue qu'elles peuvent décider d'investir, de produire, ou de fermer des usines dans un pays sans tenir compte des intérêts de ce pays, et qu'elles ont une grande mobilité dans la localisation de leurs opérations. Bien qu'aucune de ces affirmations ne soit vraie, de telles croyances sont à la base de préoccupations pour un contrôle plus effectif des gouvernements sur les FMN. Outre la soumission aux lois, aux coutumes et aux conditions locales, la meilleure façon pour les FMN de contrer ces critiques est de s'identifier, et de contribuer à la réalisation des principaux objectifs nationaux dans les pays où elles opèrent.* »
- IBM : « *Les firmes multinationales sont supervisées par plusieurs gouvernements et doivent observer autant de réglementations qu'il y a de pays où elles ont des activités.* » *Une firme multinationale moderne est profondément consciente du fait qu'une attitude de « citoyen » exemplaire contribue le moins à mettre en danger ses investissements et à lui faire perdre des affaires. Tout en poursuivant ses légitimes objectifs commerciaux, IBM coopère le plus possible aux objectifs nationaux et aux aspirations des pays dans lesquels elle opère. Il s'agit là d'une nécessité et de bon sens des affaires.* »
- Nestlé : « *Les filiales des FMN sont sujettes aux mêmes lois et aux mêmes contrôles que les sociétés nationales dans quelque pays où elles sont implantées. Il arrive fréquemment en fait qu'un tel contrôle et une telle surveillance s'appliquent plus strictement aux filiales des FMN qu'aux sociétés nationales.* »  
« *L'activité des sociétés qui produisent et qui vendent des produits Nestlé est pleinement intégrée aux économies de ces pays. Les intérêts du pays et ceux de la firme sont liés. Dans chacun de ces pays, ces sociétés paient des impôts, comme les entreprises nationales, elles créent des emplois et elles contribuent à la formation professionnelle.* » (1).

---

(1) **Realities** Multinational enterprises respond on basic issues. International Chamber of Commerce (No. 277), mars 1974.

Quels que soient leur pays d'origine, leur branche principale d'activité ou leur structure interne, l'opinion des dirigeants des SMN qui se dégage de leurs réponses apparaît unanime : rien d'essentiel ne les différencie, surtout au niveau des relations du travail et de la politique sociale, des autres entreprises.

\*  
\*\*

Cette fin de non recevoir renvoie le problème préliminaire — l'existence ou non d'une dimension nouvelle des relations du travail dans les SMN — aux organisations qui l'ont posé à l'origine : les syndicats.

Depuis quelques années, le mouvement syndical international et bon nombre de syndicats nationaux ont pour préoccupation majeure les sociétés multinationales. Celles-ci figurent au premier rang de l'activité des secrétariats professionnels internationaux, et les trois grandes confédérations internationales — la CISL, la FSM et la CMT (1) — les ont inscrites en tête de l'ordre du jour de leurs derniers congrès. Les analyses et les critiques qu'elles formulent à l'égard des sociétés portent sur la quasi-totalité des problèmes professionnels : l'emploi, les salaires, les conditions de travail, les relations professionnelles et les négociations collectives.

Mais ces divers éléments s'intègrent dans une critique et une position d'ensemble, qu'une organisation syndicale définissait ainsi :

*« Les syndicats, qui ne sont parvenus à occuper une place reconnue dans les systèmes de relations industrielles des pays démocratiques qu'après de très longues années, constatent maintenant que leur position dans tels systèmes est compromise par l'attitude de ces sociétés. » (2).*

En d'autres termes, le phénomène des sociétés multinationales en lui-même ferait pencher la balance en faveur des sociétés, et au détriment des syndicats.

Les organisations syndicales font ressortir que le passage d'une société ayant son siège social et ses centres de production dans un pays donné, à l'entreprise multinationale ayant un siège généralement à l'étranger et des centres de production disséminés dans plusieurs pays représente plus qu'un changement d'échelle en matière de relations du travail.

\*  
\*\*

Les positions qu'elles expriment, l'analyse des problèmes et des conflits apparus au cours des dernières années font apparaître deux notions essentielles pour la spécification des relations du travail dans les SMN :

— l'une, que l'on dénommera la « dualité » des sociétés multinationales et qui recouvre la division centre de décision — lieu de production au sein des SMN. Cette dissociation a d'importantes conséquences pour

---

(1) CISL : Confédération Internationale des Syndicats Libres.

FSM : Fédération Syndicale Mondiale.

CMT : Confédération Mondiale du Travail.

Cf. la deuxième partie du document.

(2) CISL, Programme d'activités, X<sup>e</sup> Congrès, Londres, juillet 1972.

- les salariés, particulièrement à deux niveaux : les décisions d'investissement et la politique sociale ;
- l'autre, qui a déjà été abondamment caractérisée dans l'analyse économique des SMN, comme leur « mobilité » ou leur « flexibilité ». Celle-ci a des répercussions considérables en matière de relations du travail : droits syndicaux, transferts de production et d'emplois, etc.

Ces deux notions reflètent une différence essentielle entre les relations du travail au sein d'une entreprise nationale et au sein d'une firme multinationale. *Cette différence recoupe celle qui existe entre la relative homogénéité économique, sociale, institutionnelle de l'Etat-nation, et l'immense hétérogénéité des Etats-nations entre eux.*

Entre ces deux notions, nous intercalerons une troisième série de problèmes, qui ont fréquemment pour les salariés et les syndicats une grande importance indirecte sur les relations du travail : les problèmes financiers des sociétés multinationales (détermination des bénéfices, publication des comptes...). Ceux-ci seront étudiés dans la seule mesure où ils rejaillissent, au cours des négociations collectives ou des conflits du travail, sur la situation des salariés.

## 1. DUALITÉ DES SOCIÉTÉS MULTINATIONALES

La première question posée par les sociétés multinationales est celle de la localisation, dans des pays différents, du siège social et des centres de production, donc régis par des législations, coutumes, habitudes, souvent fort éloignées les unes des autres ; de plus, les centres de décision centraux sont, le plus souvent, inaccessibles aux représentants des salariés situés dans d'autres pays.

Deux secteurs sont ici particulièrement concernés par cette dualité :

- la *politique d'investissement*, qui engage le devenir du centre de production : évolution normale, extension, ou au contraire réduction d'activités, changement d'orientation ou fermeture ; création et rachat de nouveaux centres ;
- la *politique sociale* : emploi, salaires, garanties et avantages sociaux, conditions de travail, droits syndicaux, procédures de négociation.

Où sont prises les décisions en ce qui concerne ces deux aspects de la gestion d'une société multinationale ? En d'autres termes, quels sont les niveaux de centralisation de la société, ou d'autonomie des filiales ?

Le niveau de centralisation des décisions, ou d'autonomie des filiales, évolue considérablement selon les sociétés, et selon le type de relations qui existent entre filiale et société-mère. Certaines études se sont attachées à différencier les structures des sociétés multinationales selon les zones d'origine (américaines ou européennes notamment) ou selon les

branches d'activités (l'électronique et la construction figurant comme deux extrêmes). On a voulu voir également dans la centralisation des activités un trait distinctif de la firme multinationale. Ainsi Berhman : « *Ce qui distingue l'entreprise multinationale de ses devancières, c'est la centralisation de la politique et l'intégration des activités fondamentales entre les filiales* » (1). On pourrait également distinguer selon les types de management qui ont cours dans les sociétés multinationales. Ainsi, pour trois sociétés de même nationalité d'origine, d'une même branche, ayant des sièges sociaux dans une même zone, et une origine assez semblable, les trois grands de l'automobile américaine — General Motors, Ford et Chrysler — les structures des trois sociétés, l'autonomie des filiales diffèrent assez sensiblement.

Plus importante, de notre point de vue, nous paraît être la répartition entre les différentes activités à l'intérieur même des sociétés :

- la stratégie d'investissements d'un groupe (en dehors des amortissements et des investissements courants) est, pratiquement pour toutes les sociétés multinationales, centralisée dans le ou les sièges centraux ;
- la politique sociale des sociétés est, en général, plus décentralisée et se rapproche des conditions générales ayant cours dans le pays ; certains facteurs de centralisation interviennent cependant, à certains moments et pour certaines sociétés, où s'affirme l'unité de gestion.

#### STRATÉGIE D'INVESTISSEMENT DES SOCIÉTÉS MULTINATIONALES

La stratégie d'investissement, financière et technologique des sociétés multinationales est concentrée entre les mains de la société-mère, en règle générale. Beaucoup de sociétés l'admettent volontiers.

De l'enquête de la Chambre internationale de commerce, nous reprendrons trois réponses, qui sont intéressantes tant parce qu'elles rendent compte d'une tendance générale, que parce qu'elles émanent de trois groupes européens, souvent jugés moins dirigistes que leurs homologues américains.

**Question :** Le centre des pouvoirs de décision reste à la direction de la société-mère, et la filiale n'est qu'un simple instrument entièrement soumis à ses directives.

- Akzo : les procédures de prise de décision des filiales multinationales varient beaucoup. Nous croyons que la structure de la filiale « ouverte » donnera à celle-ci une responsabilité particulière pour les problèmes de produits et géographiques. Toutefois, aussi loin que la décentralisation puisse aller, ce ne sera jamais aux dépens de l'avance technologique et des principaux effets synergétiques du groupe. Ceci implique une coordination aux différents niveaux dans le cadre d'une stratégie à long terme, ce qui est la tâche essentielle de la direction centrale.

---

(1) Jack N. BEHRMAN, *Some patterns in the rise of the multinational enterprise* (1969), p. 134.

- *Olivetti* : de façon générale, la critique mentionnée ici n'est pas sans fondement. Nous fonctionnons selon un système de prise de décision qui est centralisé au siège de la société-mère. Une action de correction a cependant été entreprise par le biais de divers programmes et de politiques décentralisées. Notre politique est de promouvoir une participation toujours plus active des filiales au processus de prise de décision. Nous devons y parvenir pour le marketing et les plans de production (product planning).
- *Unilever* : nos filiales ont une très grande autonomie, mais le dernier mot sur la stratégie globale, les rémunérations les plus élevées et les principales dépenses de capital appartiennent à la société-mère (1).

Ce degré de centralisation dépasse souvent, de l'avis des dirigeants de sociétés, la stratégie d'investissement pour s'étendre à presque tous les aspects de l'entreprise. Mais pour le moins, il s'agit d'un *seuil minimum* dans la quasi-totalité des SMN, où l'autonomie de la filiale est des plus réduites.

Or, l'absence d'autonomie des filiales en matière d'investissement soumet, de fait, leur évolution à la politique et à la stratégie de la société-mère. Pour les syndicats et les salariés des SMN, ce point est fondamental, car il engage peu ou prou toute la vie de l'entreprise :

« Le pouvoir essentiel dont dispose une multinationale vis-à-vis des travailleurs est le pouvoir de décider où investir son capital, d'étendre ou de réduire sa production dans tel pays ou dans tel autre, combien sera dépensé pour telle nouvelle usine ou pour telle nouvelle technique, dans chaque pays. Et, pour en décider, la société tiendra compte de l'état des relations industrielles » (2).

Ce thème est aussi repris par Charles Levinson, Secrétaire général de l'ICF (3), et par la plupart des organisations syndicales. Elles font valoir, en effet, à la différence de ce qu'elles rencontrent dans les sociétés nationales :

- l'*absence de pouvoirs* et quelquefois d'informations, de leurs interlocuteurs, directeurs de filiales, sur les investissements futurs ; parfois, une décision sera prise à l'insu des prévisions et des promesses faites par la direction.
- l'*inaccessibilité des centres réels de décision*, situés à New York, Washington ou Londres. Aucune procédure d'information, semblable à celle qui existe en France à travers les Comités Centraux d'Entreprise, n'y a évidemment cours. Et les salariés ne peuvent s'y faire entendre, ni exercer la moindre pression directe sur des centres de décision aussi éloignés.
- les *critères* et les *motivations* qui président à ces choix. Un transfert d'investissements de Paris à Lyon n'a pas le même sens qu'un transfert de Paris à Niamey. Parmi les multiples critères qui interviennent dans un tel choix, certains concernent directement les relations du travail : les coûts salariaux, la productivité, la réglementation sociale, l'hygiène et la sécurité, le pouvoir de négociation des travailleurs, etc. Lors de l'examen de ces critères, ce qui est favorable à la société est souvent défavorable aux salariés.

(1) *Réalités*, op. cit. p. 30-35.

(2) *Labour Research*, The menace of the multinationals, London, juin 1974, p. 22.

(3) Fédération Internationale des Travailleurs de la Chimie.  
cf *L'inflation mondiale et les firmes multinationales et le Contre-pouvoir national*, (Paris, Ed. du Seuil, 1973 et 1974).

- la *permissivité* quasi totale que le contexte international confère aux SMN sur ce plan. Non seulement les sociétés disposent d'un pouvoir pratiquement discrétionnaire en matière de transfert d'investissements, mais ceux-ci, de pays à pays, sont le plus souvent encouragés par les pays d'accueil. La plupart des Etats, intéressés à voir les SMN développer leurs activités sur leur territoire, leur concèdent subventions, équipements, exonérations fiscales ou facilités douanières qui les incitent et accélèrent ces transferts.

Par rapport à certaines périodes antérieures, les rôles entre Etats et sociétés se sont en quelque sorte inversés : au lieu que les sociétés développent leur concurrence dans le cadre des Etats, ce sont souvent les Etats qui sont mis en concurrence dans le cadre international où les sociétés opèrent. Ceci ne concerne pas seulement les petits pays du Tiers-Monde ; les administrations française et britannique en ont quelque expérience.

*Le problème de l'investissement se pose donc en termes nouveaux dans les SMN. A ces considérations s'ajoutent deux facteurs : l'ampleur du phénomène et l'ampleur de ses conséquences sociales. L'accélération du développement des multinationales, depuis le début des années 1960, et leur internationalisation très rapide, ont provoqué, dans certains pays, des transferts massifs d'investissements, qui se sont répercutés sur l'ensemble de la situation économique et sociale. Les salariés concernés par ces transferts se comptent par millions. Par ses répercussions sur la situation globale de l'emploi, sur les balances des paiements, etc., le problème a cessé d'être sectoriel, pour devenir national et international.*

Au sein d'une firme, ce changement d'échelle se fait également sentir. La « multinationalisation » s'est traduite par un développement considérable de la « mobilité » des investissements. Les considérations locales entrent moins en ligne de compte pour une société dont la stratégie devient mondiale.

Lorsque Akzo décide en 1972 de réorganiser une partie de ses activités chimiques, cette restructuration affecte d'emblée 6.000 salariés, qui doivent être licenciés, dans les usines de quatre pays.

Lorsque Heinz développe au Maroc l'essentiel de sa production de concentré de tomates destinée au marché européen, cette initiative touche des milliers de petits exploitants agricoles, de coopérateurs, et d'ouvriers portugais de la Vallée du Tage, où la société a localisé jusqu'ici la partie la plus importante de cette production. On pourrait citer de très nombreux cas analogues.

\*  
\*\*

Ces données amènent les organisations syndicales à réclamer un contrôle sur les investissements des SMN. Leurs principales revendications portent sur l'instauration :

- d'un droit d'information préalable sur les programmes d'investissements des sociétés à l'échelle internationale ;
- d'un droit d'avis et de contrôle sur les décisions affectant directement l'emploi et la situation des salariés ;
- d'une réglementation des transferts d'investissements, mettant fin au pouvoir discrétionnaire des sociétés et liant l'autorisation de transfert à certaines garanties sociales et économiques.

Ces demandes ont été reprises, sous forme de recommandations, par le groupe d'experts des Nations Unies, lorsqu'il recommande :

« *d'étudier les diverses formes et procédures qui pourraient être mises au point pour assurer la participation des travailleurs et de leurs syndicats au processus de prise de décision des sociétés multinationales aux échelons local et international.* »

Par ailleurs, il déclare :

« *d'autant plus important pour les sociétés multinationales d'avertir à l'avance les travailleurs et leurs syndicats de leurs plans d'investissements et de la fermeture ou du déplacement d'installations pouvant affecter la situation de l'emploi, et d'entamer avec eux ainsi qu'avec les pouvoirs publics des consultations préalables afin d'étudier la possibilité de créer des emplois ailleurs* » (1).

Les syndicats rappellent que ces garanties existent parfois à l'échelle nationale, dans certains pays industrialisés. Il s'agirait de combler une lacune grave au niveau international. Par ses présupposés politiques et juridiques, là réside une partie du problème.

Ceci peut paraître, toutefois, secondaire à l'heure actuelle, à côté de cet autre élément : l'opposition farouche de l'ensemble des SMN à un quelconque droit de regard sur leurs investissements.

Parmi toutes les SMN, une seule avait d'abord adopté une attitude ouverte sur ce problème, la société Philips. Le cas mérite d'être analysé, car il met en évidence les possibilités et les limites des relations syndicats-SMN en ce domaine. « *Si des négociations collectives transnationales ont lieu un jour, elles pourraient bien commencer chez Philips* » titrait en décembre 1973 l'« *European industrial relations review* » à propos de cette expérience (2).

#### *Le cas Philips.*

En 1967, le Comité européen de la métallurgie (3) demanda à la direction de Philips d'engager des discussions informelles sur les problèmes sociaux qui se posaient. La firme ayant accepté, une première réunion eut lieu la même année ; elle fut essentiellement consacrée à la politique de production de Philips et aux mécanismes des prises de décision au sein de la société. Les dirigeants de Philips affirmèrent que les décisions de fermeture et de licenciements collectifs n'étaient pas prises unilatéralement à Eindhoven, comme le craignaient les syndicats, mais résultaient d'un processus de consultation où les dirigeants des filiales avaient également leur mot à dire.

A la suite de cette réunion, les organisations syndicales proposèrent à l'ordre du jour de la prochaine réunion les points suivants : information sur les transferts de production ; les restructurations prévues ; les garanties aux travailleurs transférés ; définition de la responsabilité de la direction de l'usine locale en ce qui concerne les conditions de travail ; l'examen comparé des situations sociales dans diverses usines Philips ; l'instauration d'un Comité permanent bipartite entre le CEM et la direction de Philips fournissant le cadre institutionnel à des discussions régulières.

(1) Nations Unies, op. cit. p. 96-98.

Voir aussi l'annexe de ce document « *Emploi et main-d'œuvre* », p. 76.

(2) EIRR, Preview Issue, déc. 1973, p. 11.

(3) Prédecesseur de la Fédération Européenne de la Métallurgie (FEM) créée en 1971.

La société exprima certaines réticences à l'égard de ce programme ; la seconde Conférence eut lieu, toutefois, en juin 1969. La direction de Philips fournit des renseignements sur la structure générale de la force de travail dans la société, et sur son évolution. Elle prit l'engagement écrit d'*informer* les représentants syndicaux européens des futurs transferts de production, et de discuter des problèmes sociaux provenant des restructurations et des rationalisations projetées.

Une troisième session consultative intervint en septembre 1970. La préoccupation fondamentale des syndicats y fut de définir une politique cohérente vis-à-vis des travailleurs manuels menacés par les mesures de rationalisation. Les restructurations des activités de la société, la réduction prévue du nombre des usines allaient produire de nombreux problèmes sociaux qui, d'après les syndicats, devaient être résolus par des négociations aux trois niveaux : celui de l'usine, le niveau national, et le niveau international. Les syndicats demandèrent à ce que de telles discussions *précèdent* les décisions ayant d'importantes conséquences pour les travailleurs ; ils réclamèrent également une garantie des salaires, d'un semestre au moins, en cas de transferts d'emplois et l'institutionnalisation d'une procédure d'avertissement en cas de licenciement.

La société accepta plusieurs de ces points dans leur principe, mais refusa de se lier les mains par une déclaration. Les organisations syndicales estimèrent pourtant qu'un pas de plus avait été accompli vers une solution internationale aux problèmes posés. Philips venait de constituer un Comité européen pour les questions financières et commerciales ; on pouvait penser que les problèmes de relations du travail seraient progressivement intégrés, eux aussi, et que les décisions essentielles viendraient à être prises à l'échelon européen. Dans ce cadre, des négociations collectives européennes cessaient d'être une possibilité lointaine.

A la fin de l'année 1970, Philips informa les organisations syndicales de transferts de production projetés pour 1971-72. La société précisa le nombre de travailleurs qui devaient être touchés par ces transferts et proposa des mesures destinées à éviter des « licenciements et des injustices sociales ».

La quatrième conférence consultative (mai 1972) traita essentiellement de la situation économique de la société et de ses perspectives, de sa politique de l'emploi et des conséquences pour les travailleurs en cas de chômage partiel ou total. Les syndicats firent savoir que des accords collectifs européens leur paraissaient nécessaires pour certains de ces problèmes.

Philips refusa catégoriquement. Ce projet d'accords collectifs orientait les réunions consultatives vers « une évolution indésirable ». La société déclara qu'il était inacceptable pour elle de se lier par des accords au niveau international, et que les associations d'employeurs, en Hollande ou ailleurs, y seraient fortement opposées.

La société rejeta donc l'ordre du jour proposé par les syndicats pour la cinquième réunion consultative, initialement prévue pour mai 1973. Les organisations syndicales demandaient le maintien de salaire en cas de réductions d'horaires, et l'application de règles identiques de licenciements pour tous les salariés de Philips en Europe. La société déclara que cela ne pouvait se faire, à cause notamment de l'« autonomie des filiales nationales de Philips ». Des accords européens interféreraient avec la politique du personnel des directions locales, et avec les conventions collectives de chaque pays.

La cinquième conférence n'a pas encore eu lieu. Dans une interview à « International Management », le directeur du personnel de Philips résumait ainsi son point de vue sur cette expérience :

*« Nous pensions que l'intégration économique en Europe conduirait logiquement à un certain degré d'intégration sociale. Si nous approuvions une législation sociale, il fallait que nous nous préparions à rencontrer les institutions, telles que les syndicats européens. Nous pensions également que des discussions informelles et d'information nous amèneraient à une meilleure connaissance des objectifs, des politiques et des pratiques de chacun.*

*Au cours de quatre réunions, la société et les syndicats ont abordé certains sujets, tels que la production de Philips dans la CEE, les conséquences sociales des rationalisations et des restructurations, la situation économique et ses perspectives. Mais l'accent avait été fermement mis sur des discussions, et non des négociations. En 1973, cependant, le syndicat décida que le moment était venu de transformer les réunions en sessions de négociation. La société a refusé. Un an après la date prévue, la cinquième réunion n'a pas encore eu lieu » (1).*

Dans le contexte régional de l'Europe, ainsi s'est provisoirement soldée l'unique opportunité qui s'est fait jour. La firme avait accepté le principe du droit à l'information des organisations syndicales, pas celui des négociations sur les retombées des programmes d'investissements. Cet exemple reste unique. Aucune autre société multinationale, à sa suite, n'a accepté de s'engager sur la même voie.

A l'échelle internationale, les « prérogatives du chef d'entreprise » ne sont donc soumises à aucun mécanisme de compensation.

Elles apparaissent intactes, avec une force et une expression discrétionnaires qui relèvent plus des formes du capitalisme libéral du XIX<sup>e</sup> siècle que de celles qui ont actuellement cours dans certains pays industrialisés. Bien plus ; l'entreprise multinationale représente une entité radicalement différente de ses prédécesseurs, et il n'est pas rare que, confrontés aux décisions d'une société multinationale qui les affectent, les salariés et leurs syndicats se plaignent de se retrouver plongés dans un véritable univers kafkaïen.

La direction locale s'affirmera incompétente et renverra à la direction nationale. Celle-ci, au mieux, avouera que la décision dépend « de plus haut », de l'échelon continental, ou du siège central. Ceux-ci étant inaccessibles, les sentiments d'impuissance et d'arbitraire de ces décisions sont ressentis durement. Les échelons supérieurs, quand ils acceptent le contact, tendront d'ailleurs à « renvoyer la balle », en affirmant que les problèmes du travail sont de l'entière responsabilité de la filiale, laquelle pourra répliquer qu'il en est bien ainsi, mais que la décision concerne, à la base, la stratégie de production et d'investissements de la société, qui dépend du siège.

Cette inaccessibilité des centres de décision, jointe à l'ampleur des problèmes en cause, sont à l'origine des attaques syndicales contre l'arbitraire des SMN. Arbitraire pour les syndicats, prérogative légitime pour les dirigeants des sociétés, la question des investissements constitue le premier point d'achoppement, et sans doute le plus important, entre les uns et les autres. La division sur ce point est totale. La stratégie d'investissements représente, aux yeux des sociétés, l'« ultima ratio

(1) *International Management*, août 1974, p. 31-32.

En juin 1975, une nouvelle tentative pour relancer la cinquième conférence échoua.

regis » (1), et ne saurait faire l'objet de transactions. Dans ce contexte, les propositions du groupe d'experts des Nations Unies, même si elles ne dépassent pas le cadre de simples « recommandations », ont pu apparaître « révolutionnaires » (2).

## POLITIQUE SOCIALE DES SOCIÉTÉS MULTINATIONALES

La politique sociale des sociétés multinationales est *a priori* moins soumise à cette dualité que les politiques d'investissements.

L'importance des conditions locales, marché du travail et réglementation sociale, est ici déterminante. Quel que soit le mode de gestion d'une firme, il est rare que le directeur du personnel ne soit pas un ressortissant du pays où la société opère. Les SMN revendiquent d'ailleurs la plus grande décentralisation en ce domaine : la politique des relations industrielles est ordinairement entre les mains des directions de leurs filiales.

Pourtant la situation est souvent moins unilatérale. La tête d'une filiale, elle, est en général nommée par la direction centrale. Et il n'est pas rare qu'un directeur général régie aussi les grandes lignes des relations du travail dans l'entreprise. Les heurts qui peuvent se produire entre d'une part les salariés et les cadres locaux, et de l'autre le directeur de la filiale, qui est un manager international, souvent originaire d'un pays étranger, ont été fréquemment dénoncés, comme des exemples d'abus ou de non-respect des habitudes locales. Le fossé est particulièrement sensible dans les pays du Tiers-Monde.

Le Trade-Unions Corporation (TUC) britannique a également mis en avant, à de nombreuses reprises, ces contradictions entre les relations industrielles anglaises et la politique suivie par des directeurs de sociétés, surtout américaines. Certains d'entre eux ont été accusés de remettre en cause les horaires, les systèmes de promotion, les échelles de salaires (voire les pauses-thé), qui font partie des traditions anglaises (3).

Ces contradictions se retrouvent à d'autres niveaux : la conception du rôle et de la pratique du syndicat, de celle du management, etc. Cette critique leur ayant été souvent adressée, les SMN ont parfois publié des statistiques montrant que le nombre de cadres étrangers dans leurs filiales est très faible par rapport à celui des cadres locaux (4). Il suffit toutefois que ces quelques cadres détiennent les postes clés, en particulier la gestion de la production et du personnel.

(1) « Le dernier argument du roi », inscription qui figurait sur les canons de la monarchie.

(2) Cf. par exemple les appréciations du « Figaro » (1/2/75).

(3) Cf. BIT, **Les entreprises multinationales et la politique sociale**, p. 84 :

Au Royaume-Uni, le Congrès des syndicats a noté que, lorsqu'une société britannique est reprise par une maison étrangère, « on suppose que la direction ou le contrôle étrangers se traduiront par la proposition de nouvelles méthodes de travail et de nouveaux critères pour les salaires et les conditions de travail. Cet état d'esprit entraîne souvent chez les travailleurs une réaction négative aux propositions de la direction, et chez celle-ci une certaine fermeture d'esprit. » Par exemple, selon un auteur, le remplacement de cadres britanniques par des Américains et la nomination d'un administrateur américain à la General Motors-Vauxhall a suscité « une explosion d'anti-américanisme et une opposition agressive et militante à certaines modifications introduites ». D'après un directeur régional du personnel de Chrysler, certains abandons de postes pendant une journée, survenus dans divers établissements Rootes après l'achat de cette maison par Chrysler, seraient dus à un mécontentement devant la rapidité avec laquelle les dirigeants américains auraient introduit certains changements.

(4) Cf. infra, chapitre II.

Or si ces types de gestion varient sensiblement de société à société, selon les pays d'origine, la branche, l'histoire et la structure de la société, on peut observer sans conteste pour chaque société une ligne verticale qui contredit la ligne horizontale (autonomie, adaptation aux conditions locales) revendiquée par les sociétés. Cette ligne peut se définir en une *tendance de chaque société-mère à exporter son management vers ses filiales étrangères* ; et ceci pour sa politique sociale.

On relève ainsi que des sociétés qui ont une politique « ouverte » vis-à-vis des syndicats dans le pays d'origine accepteront plus facilement de les reconnaître ou de négocier avec eux dans les pays étrangers. A *contrario*, les politiques antisyndicales de certaines sociétés-mères se retrouvent dans des filiales étrangères. De même, certaines méthodes de « gestion du personnel », les systèmes de rémunération adoptés, etc.

Quelques grands conflits sociaux ont révélé que les sociétés tentent de transplanter dans une usine à l'étranger les méthodes ayant cours dans le pays d'origine : ainsi, le « job evaluation » qu'une firme voulut transposer dans ses entreprises en France, et qui rencontra une forte résistance des salariés. Quelquefois, les conditions locales viennent contrebalancer cette tendance. Nestlé, ayant instauré en Suisse un « système d'évaluation personnelle » (intégrant des critères tels que le « comportement » des salariés à l'égard de la société), dans les déterminations des salaires, voulut l'exporter dans ses usines allemandes. La force de l'opposition des syndicats à une telle mesure conduisit la société à abandonner ce projet.

Un autre critère enfin permet d'appréhender la politique sociale des SMN dans son acception générale : *la distinction entre gestion courante du personnel et situation de crise*. Lorsqu'une filiale est en difficulté, que la société-mère impose un vaste mouvement de restructuration, ou lorsqu'un conflit social éclate au sein de la filiale, il est fréquent que la société-mère intervienne directement dans le conflit. Généralement, les directions des firmes s'en défendent ; divers exemples sont cependant de notoriété publique, la presse ayant repris certaines déclarations de dirigeants. Citons le cas bien connu des conflits entre les firmes américaines de l'automobile et les syndicats britanniques :

*« En septembre 1973, Chrysler menaça de licencier 8.000 travailleurs de Coventry et de réduire considérablement ses investissements en Grande-Bretagne si les conflits de salaires avec ses employés n'étaient pas rapidement résolus »* (1).

Pendant la grève de 1971 chez Ford, le directeur général écrivit dans le « Times » du 23 février que la filiale avait décidé de recommander à la société-mère « *le rejet d'un investissement de près de 30 millions de livres pour un important projet d'expansion* ».

En 1972, lors d'un séjour à Londres, Henry Ford II affirma que « *ce n'est pas avec Ford-Grande-Bretagne qu'il y a des problèmes, c'est avec la Grande-Bretagne... Nous ne pouvons plus recommander d'investissements nouveaux dans un pays constamment aux prises avec des problèmes sociaux* » (2).

---

(1) Financial Times, 25-9-73

(2) Daily Mail, 18-10-72.

Et, d'après le « Financial Times » (26/9/73), Ford accrut sa capacité de production au Brésil, au lieu de la Grande-Bretagne, en grande partie à cause de la grève de 1972 ; en raison des « mauvaises relations du travail » en Angleterre, « la firme décida d'exporter ses Capris vers les USA à partir de l'Allemagne et non plus de la Grande-Bretagne, et de transférer la production de la Pinto aux USA » (3).

Une intervention aussi flagrante demeure, dans la forme, une exception. Elle semble correspondre, cependant, à une attitude relativement partagée des sociétés multinationales.

Très rares sont les enquêtes qui ont été menées sur ce problème. Encore plus rares les réponses des sociétés qui reviennent aux enquêteurs. Sur la base des travaux du Professeur Vernon, de l'Université Harvard, un questionnaire (1) portant sur l'autonomie des filiales étrangères en matière de relations du travail a été envoyé à 183 SMN américaines. 90 sociétés y ont répondu, soit un taux de 49 %. Mais 12 « réponses » indiquaient qu'elles ne répondraient pas au questionnaire, cela étant contraire à la politique de la société et à ses intérêts. 16 autres réponses affirmaient que la politique de leur société était décentralisée au point que les relations industrielles relevaient exclusivement de leurs filiales, et que le questionnaire leur était donc inapplicable.

L'échantillonnage final ayant servi au traitement des résultats de l'enquête comprenait donc 62 sociétés multinationales, soit 34 % des sociétés interrogées. Ces sociétés étaient composées soit de très grandes SMN, soit de sociétés multinationales de plus petite taille. Elles employaient en moyenne 22.956 salariés dans des filiales étrangères situées dans 17 pays différents ( les salariés et filiales canadiennes étant exclus).

La première partie du questionnaire visait à définir le rôle du siège social ou des sièges régionaux de la société-mère sur les politiques de relations du travail de leurs filiales. Le tableau qui suit en donne les résultats :

TABLEAU I

**Fréquence des interventions de la société-mère  
dans les relations professionnelles de sa filiale**

En pourcentage

Motifs	Fréquence des interventions		
	très souvent ou souvent	parfois	rarement ou jamais
Accord d'établissement .....	9	8	83
Procédure de réclamation .....	2	15	83
Relations générales avec les syndicats ....	12	23	65
Négociations collectives .....	25	25	50
Accord de grève .....	30	30	40

Les sièges sociaux interviennent peu dans les affaires courantes des filiales en matière de relations du travail, ni dans leurs relations générales avec les syndicats. Par contre, l'autonomie des filiales diminue dès que des négociations collectives ou des grèves sont en jeu. En matière de

(3) Labour Research, op. cit. p. 22.

(1) Les résultats de cette enquête sont tirés de l'intervention de David H. BLAKE au symposium de Nimègue (Pays-Bas) : « Sociétés multinationales et organisations syndicales », (17-19 mai 1973).

grève, si 40 % des sièges affirment qu'ils n'interviennent « jamais » ou « rarement », 60 % répondent qu'ils le font « souvent » ou « quelquefois ». Le rapport est de 50/50 en ce qui concerne les négociations collectives.

Cette tendance vaut aussi bien pour les sociétés ayant une aire géographique d'intervention très étendue que pour celles qui ont une aire d'action plus réduite. Elle se manifeste quelle que soit la branche de production des multinationales : chimie, métallurgie, produits alimentaires... Cependant, la décomposition des résultats paraît indiquer que cette tendance d'intervention dans les conflits du travail est moins prononcée pour les sociétés ayant des activités dans un nombre de pays limité (2 à 6), et employant moins de travailleurs à l'étranger (de 1 000 à 7 000), que pour les grandes SMN opérant dans un plus grand nombre de pays et y employant plus de salariés.

Il semblerait donc que plus les sociétés sont multinationales, en termes d'implantation géographique et d'effectifs étrangers, plus le degré d'intervention des sièges centraux dans les négociations collectives et les grèves de leurs filiales est élevé.

La nature de cette intervention des sièges centraux varie également d'intensité, comme le montre le tableau II.

TABLEAU II

Nature des interventions de la société-mère

En pourcentage

Motifs	Approbation	Conseils	Fixation normes	Plan. stratég.	Engagement direct
Accord d'établissement .....	11	55	16	17	2
Procédure de réclamation .....	7	54	22	15	2
Relations générales avec les syndicats .....	7	61	12	15	5
Négociations collectives .....	19	41	12	25	3
Accord de grève .....	22	37	14	19	8

En matière de négociations collectives et de grèves, 19 % et 22 % respectivement des sociétés indiquent qu'elles avaient un pouvoir d'approbation. Il apparaît donc que non seulement les sièges centraux interviennent assez fréquemment dans les *conflits* de travail (grèves et négociations collectives), mais qu'ils y interviennent plus directement, et avec une autorité hiérarchique dépassant nettement le rôle de « conseillers ».

\*  
\*\*

Cette première caractéristique des sociétés multinationales que l'on a résumée en un mot — leur dualité —, configure une réalité qui leur est propre en matière de problèmes du travail. Les interventions des sièges centraux, leur stratégie internationale, jointes à leur inaccessibilité pour ceux qui se situent dans le cadre de l'Etat-Nation, de ses institutions et de sa réglementation, ont profondément modifié l'étendue des droits et des pouvoirs syndicaux dont leurs salariés disposent.

## 2. LES LABYRINTHES FINANCIERS

D'une manière générale, la dimension multinationale des sociétés pose de nombreux problèmes financiers : effets inflationnistes, impacts sur les balances des paiements, utilisation à leur profit des systèmes de change, des « créneaux » de réglementation fiscale, etc.

Ces divers éléments rejaillissent sur un facteur qui intéresse directement les relations du travail et les négociations collectives : la détermination des bénéfices et la représentation des documents comptables. Souvent, en effet, les négociations entre employeurs et salariés établissent une relation entre l'accroissement possible de la masse salariale et les résultats de l'entreprise. Dans certains pays, comme l'Allemagne, cette relation est quasi institutionnalisée, employeurs et syndicats se mettant d'accord pour lier les augmentations de salaires aux accroissements de productivité et aux bénéfices. Dans tous les cas, la situation de l'entreprise sert aux employeurs de justification pour refuser telle augmentation, pour réduire le personnel, et vice versa.

Les artifices comptables ne sont pas l'apanage des SMN. Ils existent aussi dans les entreprises nationales. Ce qui distingue les SMN en ce domaine, et introduit — là encore — un important changement d'échelle, ce sont :

- les possibilités d'utilisation du système international ;
- les carences (voire l'absence) de publications et de contrôle sur l'ensemble de leurs activités.

### LA DÉTERMINATION DES BÉNÉFICES

Le réseau international que constitue la société multinationale lui permet de jouer des différences de situations et de réglementations nationales pour localiser ses bénéfices là où ils sont le plus en sécurité. Deux mécanismes surtout le lui permettent :

L'un, qui a fait l'objet d'une abondante littérature, est l'existence des holdings localisés dans les *paradis fiscaux*, où les bénéfices des grandes sociétés sont à l'abri des contrôles indiscrets et des impôts sur les sociétés. Ceux-ci sont assez connus pour ne pas nécessiter de longs développements. On notera seulement que ces refuges financiers permettent à beaucoup de sociétés de présenter des bilans de leurs filiales dans lesquels le niveau réel des résultats financiers est impossible à déterminer.

Dans la mesure où ces résultats servent de base aux négociations collectives, les salariés ont parfois conscience de participer à un marché truqué. Il arrive d'ailleurs que la comparaison entre les résultats publiés par la société-mère et ceux annoncés par la filiale fasse apparaître ces contradictions. La Fédération internationale des ouvriers sur métaux (FIOM) relevait ainsi, à propos d'une firme britannique :

« ... Sa filiale en Malaisie a annoncé une réduction des bénéfices en 1972 alors que la direction de la société-mère déclarait, dans son rapport financier : « Les opérations en Malaisie se sont avérées efficaces et profitables et la société a enregistré de nombreux succès ». »

L'autre aspect de ce problème est le *mécanisme de fixation des prix de transfert*. Le comité d'experts des Nations Unies avouait l'insuffisance de ses connaissances en la matière. Seuls quelques cas ayant fait l'objet d'enquêtes publiques permettent de démontrer l'existence d'une technique qui semble répandue. Cette technique peut se résumer ainsi : des marchandises sont facturées à bas prix à la filiale locale d'un pays où les bénéficiaires sont peu taxés ; cette filiale, sans avoir nécessairement réceptionné la marchandise, la réexporte à prix élevé dans un autre pays, à une troisième filiale, qui en a besoin. La filiale n° 2, dont les bénéficiaires sont protégés, a donc acheté à bas prix et vendu à prix élevé, réalisant ainsi un profit très substantiel. La filiale n° 3 aura acheté la marchandise à prix élevé et, si elle revend à prix moyen, elle pourra enregistrer une perte dans ses résultats financiers. Il ne s'agit que d'écritures comptables ; le circuit s'opère à l'intérieur de la société multinationale.

Dans son rapport présenté en 1973 devant la sous-commission du Sénat américain sur le commerce international, la Confédération syndicale américaine, l'AFL-CIO, citait l'exemple suivant à propos des manipulations des prix de transfert :

*« Les manipulations de la société A furent toutefois si flagrantes que le Trésor américain décida de la sanctionner. Le problème surgit à propos de minerai extrait au Canada par sa filiale canadienne B. Tant que le minerai était à quai, dans les godets de chargement, il appartenait à cette dernière. Pour être embarqué, le minerai devait basculer des godets dans la cale du bateau. Pendant la fraction de seconde où le minerai tombait des godets dans la cale, il était acheté, suspendu en l'air, par une autre filiale C, et instantanément revendu à la société-mère A avec un bénéfice de 50 cents la tonne. A, l'acheteur « en l'air », n'avait pas à payer d'impôts au Canada sur ses bénéfices. De plus, la société C, en fonction d'une loi US favorisant l'exportation, était autorisée à payer 14 % d'impôts en moins que le taux courant de l'impôt sur les sociétés aux Etats-Unis, et a donc bénéficié d'une taxation préférentielle sur ses 50 cents de bénéfice par tonne.*

*On estime à 700.000 \$ US la somme d'impôts que la firme a ainsi évité de payer. On ignore combien d'impôts canadiens la société A a également évité grâce à cette manipulation. »*

Cet exemple caricatural ne peut naturellement prêter à généralisation. Il est pourtant significatif de l'utilisation par les SMN des créneaux qui existent entre les réglementations de pays différents. La fixation des prix de transfert entre les entreprises d'une même société apparaît, de fait, comme l'un des problèmes fondamentaux, et les moins connus, posés par les SMN.

Nombre d'artifices comptables complémentaires ont été divulgués. Dans une étude portant sur six sociétés multinationales de la métallurgie, la FIOCOM répertoriait plusieurs de ces pratiques :

- accroissement antérieur des pertes pour couvrir un rendement élevé ;
- utilisation de la politique de stockage à des fins comptables ;
- artifices pour gonfler le passif net exigible ;
- baisse artificielle des bénéfices par le biais du revenu différé.

Après avoir noté qu' *« il est important de révéler de telles pratiques en développant les éléments de négociations des syndicats, car on doit les prendre en considération pour déterminer le rendement réel d'une entreprise multinationale »*, l'étude de la FIOCOM analyse les relations entre une multinationale d'origine canadienne produisant des métaux non ferreux, et sa filiale en Ouganda :

*« Les rapports financiers de la société-mère X et de sa filiale Y révèlent deux traits fondamentaux de cette comptabilité « dirigée ».*

*« L'analyse des dépenses pour le développement des mines de la filiale Y révèle plusieurs rubriques de frais élevés que la société-mère peut avoir porté en compte de cette filiale pour services rendus, abaissant ainsi le revenu en fin d'exercice. Dans la comptabilité, ces rubriques apparaissent sous : recherche dans la métallurgie ; frais de consultations ; administration, y compris licences et loyers ; services ; frais de voyages exceptionnellement élevés ; honoraires de la direction ; frais juridiques de la société-mère et services spéciaux. Toutes ces rubriques représentent 42,1 % du total des dépenses pour le développement minier communiqué par la filiale.*

*« Si, par ces moyens, on arrive à diminuer l'accroissement des bénéfices en Ouganda, il existe une deuxième méthode comptable pour déprécier le cash-flow net déclaré. La société-mère X utilise la méthode de l'amortissement constant au taux de 10 % par an, pour toutes les entreprises. Elle capitalise seulement les améliorations et les remplacements importants de matériel, le reste étant porté en compte sur les frais d'opérations, de développement et de pré-production. Une partie de l'amortissement peut être directement reportée sur les prix, si bien que les 10 % de marge d'amortissement pour l'équipement cachent en réalité une partie substantielle des bénéfices. Si les bénéfices ont été diminués par le truchement de pratiques de prix de transfert internes, et que le taux de 10 % d'amortissement ne soit pas atteint, la filiale déclare une perte financière.*

*« Ceci s'est passé lorsque l'affiliée de la FIOM en Ouganda négociait le renouvellement du contrat collectif avec la filiale Y. Tout en ayant porté en compte de la société Y en 1972 les coûts des nouveaux investissements pour le projet cobalt en tant que frais de production, le cash-flow enregistra un accroissement de 57 % en 1972, selon la comptabilité de la société-mère. Le cash-flow de la filiale ougandaise n'augmenta que de 7,7 %, au lieu des 10 % prévus pour l'amortissement. A la suite de quoi, la firme dénonça une perte substantielle sur les opérations en Ouganda. Cette perte, qui est le résultat d'un simple jeu de comptabilité, servait de justification pour réduire de 41 % la prime de production payée aux travailleurs. Mais les honoraires des directeurs et des cadres supérieurs de la filiale augmentèrent de près de 8 % en 1972. »*

Dans ce cas, un lien direct s'est instauré entre la fixation des bénéfices et les conditions salariales des travailleurs de la filiale. Cette relation est souvent plus médiatisée, et l'utilisation d'artifices comptables est motivée par d'autres considérations, notamment fiscales. Mais, quelle qu'en soit la cause, les effets en sont globalement préjudiciables, tant pour les salariés que pour les pouvoirs publics.

La fixation des prix de transfert, et d'autres pratiques financières des SMN, plus encore qu'un problème de diagnostic, posent celui des solutions et des remèdes qu'on peut y apporter. A cet égard, les recommandations du groupe d'experts des Nations Unies sont intéressantes, dans la mesure où elles constituent la première tentative de se pencher réellement sur ce problème, et d'y apporter quelques solutions, aussi partielles et limitées fussent-elles. Dans le chapitre X de son rapport intitulé « Fixation des prix de transfert », le groupe analyse d'abord l'importance du phénomène et sa complexité :

*« Il ressort des travaux de recherche qui ont été effectués à ce sujet que, bien que les sociétés multinationales n'échangent leurs produits à l'inté-*

rieur de leurs structures propres que dans certaines industries comme celle de l'automobile ou des produits chimiques, plus d'un quart de la valeur totale du commerce international de marchandises est imputable à des échanges effectués à l'intérieur de groupes de sociétés. En outre, et bien que l'on dispose de moins de renseignements à ce sujet, les divers éléments d'une même société se fournissent réciproquement des services, par exemple en ce qui concerne la recherche - développement, l'allocation de matériel, l'administration, l'octroi de prêts. Les possibilités de manipulation des prix sont donc très importantes.

« Le problème que les gouvernements ont à résoudre est donc excessivement complexe ; d'abord parce que l'on manque sérieusement de renseignements sur sa portée, et ensuite parce qu'il existe de nombreuses façons dont une société peut utiliser ce mécanisme pour déplacer les revenus. »

Après avoir insisté sur le fait qu' « il faudra faire des recherches et des enquêtes approfondies pour pouvoir mettre au point des pratiques et des politiques valables », le rapport analyse les quelques mesures qui ont déjà été prises, et qui seraient susceptibles d'extension :

« Certains pays ont commencé à réglementer les prix de transfert, principalement pour prévenir l'évasion fiscale. Cette législation est particulièrement avancée dans l'Internal Revenue Code 482 des Etats-Unis ; dans d'autres pays, les autorités fiscales procèdent également à leurs propres enquêtes et à la formulation de règles. Le principe général est le renvoi aux prix applicables aux tiers, c'est-à-dire aux prix qui s'appliquent ou qui s'appliqueraient entre un vendeur et un acheteur indépendants. Si la nature du produit — par exemple les éléments d'une machine ou des produits pharmaceutiques nouveaux — est telle qu'il n'existe pas de transaction indépendante comparable, le principe habituellement appliqué par les autorités fiscales est le renvoi à la pratique générale de la société intéressée.

« Le groupe recommande aux pays d'origine et aux pays hôtes de suivre le principe du prix applicable aux tiers dans tous les cas où cela est possible, et d'élaborer des règles concernant la fixation des prix aux fins de l'imposition » (1).

Une seconde recommandation, d'harmonisation fiscale, vise « à éliminer certains des éléments qui favorisent une déformation des prix de transfert ». Il s'agit d'inclure dans les conventions fiscales des dispositions concernant l'échange des renseignements disponibles et d'envisager la possibilité de conclure un accord international sur les règles concernant la fixation des prix de transfert aux fins de l'imposition ».

Pourtant, de l'avis des auteurs du rapport, la portée de ces dispositions demeure très limitée. La question préliminaire, à l'heure actuelle, leur paraît être de lever le secret qui entoure les opérations des SMN. Elle englobe toutes leurs activités, mais, pour des raisons évidentes, elle est particulièrement cruciale en ce qui concerne leurs pratiques financières et le problème des prix de transfert. Ce point est mis en évidence dans le rapport :

« Fondamentalement, la solution à appliquer pour protéger les intérêts des pays intéressés ainsi que ceux des différentes parties concernées par les opérations d'une société multinationale — sociétés affiliées, associées,

(1) Rapport du Groupe d'experts du Conseil économique et social des Nations Unies, Genève, 7 novembre 1973, p. 114-117.

clients ou travailleurs — repose sur le principe de la divulgation des renseignements disponibles.

*« Les prix de transfert qu'une société multinationale applique à ses sociétés affiliées ou entre celles-ci, ainsi que les prix applicables aux transactions avec des fournisseurs ou des clients extérieurs, devraient être soit rendus publics, soit être communiqués aux parties intéressées sur leur demande. Cette obligation permettrait à tous les intéressés de régler leur propre comportement. En outre, elle permettrait d'appliquer le principe de la non-discrimination tel que celui-ci est exprimé, par exemple, dans la loi Robinson-Patman des États-Unis (1) : un vendeur ne peut appliquer des prix différents à des acheteurs différents à moins que cette différence ne soit justifiée par des différences de quantité ou de périodicité des ventes. Cette règle n'écarte pas la possibilité de prix différents si les marchés, les distances ou les coûts le justifient, ni la vente de techniques à des conditions de faveur aux fins de développement.*

*« Cette règle générale contribuerait beaucoup, cependant, à éliminer les pratiques indésirables, et en particulier à empêcher que les sociétés multinationales n'appliquent un traitement différent aux parties intéressées » (2).*

## **PUBLICATIONS DES INFORMATIONS**

Les sociétés multinationales ne sont obligées de publier des informations sur leurs opérations que dans les limites imposées par les réglementations nationales, pays par pays. Les bilans présentés par les sociétés-mères ne rendent généralement pas compte des activités réelles des filiales, et inversement. Dans certains cas, les sociétés ne publient quasiment aucune information financière ; c'est le cas par exemple de l'une des principales firmes mondiales du commerce de la viande, qui, pour être demeurée une société de personnes, peut ne publier que des informations minimales sur ses activités. Par ailleurs, les méthodes de comptabilisation, de société-mère à filiale, de pays à pays, varient grandement ; les renseignements sont, de plus, destinés aux actionnaires et aux autorités fiscales, et ne permettent pas d'appréhender certaines données essentielles des sociétés.

Ces diverses lacunes sont considérées, par les organisations syndicales, comme d'importants handicaps vis-à-vis des SMN. L'effort premier que les syndicats internationaux ont dû fournir, lorsqu'ils se sont affrontés au phénomène — nouveau — des sociétés multinationales, a été celui de la collecte et de la centralisation des renseignements.

Ce point demeure l'une de leurs principales revendications vis-à-vis des sociétés. Le Président de l'UAW analysait ainsi devant la sous-commission du Sénat américain chargée d'enquêter sur les activités des SMN, l'exigence de publication de comptes détaillés :

*« Dans une démocratie, il est essentiel que le public ait accès aux faits relatifs à l'usage et aux abus des grands pouvoirs privés. Ceci vaut pour la spéculation monétaire des SMN, mais aussi pour la nature et les effets de leurs opérations, dans le pays ou à l'étranger.*

---

(1) Public Law 692, dans US Statutes at large, vol. 49, part 1.

(2) Rapport du groupe d'experts, op. cit., p. 117-118.

*« Cependant, malgré l'impact considérable des SMN sur la situation américaine et mondiale, les informations financières qui pourraient faciliter la définition de politiques sont entourées d'un profond mystère. Les chiffres se rapportant aux opérations des filiales à l'étranger sont publiés seulement sur requête du pays hôte. Ce qui est publié va rarement au-delà du minimum. Les méthodes comptables semblent dans certains cas varier beaucoup d'un pays à l'autre, entre les filiales d'une même société. Avec les problèmes des prix de transfert, l'absence de données financières intelligibles rend l'évaluation des conséquences économiques et sociales des activités des SMN quasi impossible pour les gouvernements et pour les autres intéressés.*

*« C'est pourquoi il est urgent que le Congrès exige de toutes les SMN d'origine américaine, et pour toutes les SMN opérant aux Etats-Unis, de publier des renseignements financiers, selon des normes uniformes, et comprenant des informations détaillées sur les opérations et les coûts de leurs filiales » (1).*

En France, et dans d'autres pays, la loi oblige la direction d'une firme à communiquer aux membres du Comité d'entreprise des informations détaillées sur ses activités et ses résultats. Si une société a plusieurs centres de production, ou filiales, l'institution du Comité Central d'Entreprise permet aux représentants des salariés d'acquérir une certaine connaissance de l'ensemble des opérations du groupe. Aucune équivalence n'existe au niveau international. Bien plus ; l'enchevêtrement des structures financières des SMN, l'existence des « zones protégées », l'échelle mondiale où elles opèrent, rendent souvent impossible toute compréhension, même superficielle, des activités de certaines firmes.

Dans une étude sur l'une d'elles, l'Union Internationale des Travailleurs de l'Alimentation (UITA), relevait ainsi que le nombre exact des filiales de cette société ne pouvait être déterminé avec précision jusqu'à une date récente, et que ses résultats financiers réels étaient inconnus, de par sa structure même :

*« C'est une société holding qui a deux sièges en Suisse. Il y a des raisons historiques à ce domicile, mais, pour une maison suisse, cela représente un avantage d'avoir deux sièges dans des cantons différents et permet d'éviter les investigations des citoyens qui, sans cela, seraient en droit de vérifier les déclarations d'impôts de la société.*

*« ... En 193., cette entreprise crée une société holding chargée des intérêts de la société aux Etats-Unis et dans le reste de l'hémisphère occidental et domiciliée, pour des raisons fiscales, au Panama.*

*« Constituée en Suisse, elle jouit du privilège légal de ne pas devoir divulguer les détails concernant son activité ou ses finances. C'est donc l'une des compagnies internationales les moins connues. C'est ainsi qu'elle n'a jamais donné une liste de ses filiales et qu'elle n'a pas publié de comptes consolidés avant 1969.*

*« Elle aime à passer pour une « confédération d'entreprises semi-indépendantes appelées compagnies « alliées » ». Il est douteux que les membres de cette confédération soient nombreux à assumer véritablement la direction de leur entreprise. Rares sont les entreprises associées dont elle ne possède pas la majorité des actions. Ses investissements concernent surtout la société Y de Chicago, dont elle détient environ un tiers du*

---

(1) Leonard WOODCOCK, Déposition devant la sous-commission du Sénat US sur le commerce international (26-1 - 6-3-73), p. 294.

*capital, certaines entreprises de l'alimentation et des boissons en France et peut-être dans d'autres pays. A ces exceptions près, il semble qu'elle soit la seule propriétaire ou qu'elle détienne la majorité des actions des sociétés dites « alliées ». Les comptes pour 1968 mentionnent, sous « dépenses », les dividendes dus aux actionnaires minoritaires des « compagnies alliées et des filiales », mais cette information est donnée de telle manière qu'il n'est pas possible de savoir quelle est la part des bénéficiaires versés à ces actionnaires minoritaires.*

*« Le manque de détails concernant les finances de l'entreprise rend impossible toute évaluation précise de sa rentabilité. Son taux d'expansion, la quotation de ses valeurs à la Bourse et d'autres indications permettent de penser, cependant, que cette société est une entreprise très saine et très prospère. »*

Pour remédier à cette situation, la demande qu'expriment globalement les syndicats, les organisations de consommateurs, ou certains représentants gouvernementaux, consiste à exiger des SMN la publication de comptes détaillés, englobant les activités de leurs filiales.

De son côté, le groupe d'experts des Nations Unies formulait les recommandations suivantes :

- élaboration par un groupe d'experts de normes internationales de comptabilité ;
- divulgation par les gouvernements des principales clauses des accords conclus entre eux et les sociétés multinationales ; « le Centre d'information et de recherches sur les sociétés multinationales » (1) devrait être le dépositaire des renseignements concernant ces accords ;
- mise en place de procédures permettant de rassembler des renseignements sur les SMN dans d'autres domaines : nombre de ressortissants employés à différents niveaux, structure des firmes, etc.

En admettant que ces recommandations soient rapidement adoptées, le groupe estimait le délai nécessaire à l'élaboration de normes internationales de comptabilité, mesure somme toute préliminaire, à... deux ans. Il est plus que probable, dans ces conditions, que les « mystères financiers » dont les sociétés s'entourent ne seront pas éclaircis avant longtemps.

### **3. LA MOBILITÉ DES SOCIÉTÉS MULTINATIONALES**

La « mobilité » des SMN, qui a été analysée comme une de leurs principales caractéristiques sur le plan économique, entraîne de nombreuses conséquences au niveau des relations du travail. Elle a contribué à introduire dans les relations industrielles des nombreux pays cette « dimension nouvelle » qui s'exerce, selon les syndicats, au détriment des salariés. Cette rupture d'équilibre, si équilibre il y avait, peut se définir en une *contradiction flagrante entre la relative immobilité de la main-d'œuvre et la grande souplesse transnationale des sociétés.*

A l'échelle des multinationales, la relative immobilité des travailleurs doit être considérée à l'intérieur des frontières nationales. En dépit des différences importantes existant entre branches de production, régions, entreprises dans un même pays, celles-ci ne sont comparables en aucune façon aux différences entre les conditions du marché du travail, ou les

---

(1) Centre devant être créé sous les auspices de l'ONU, à la suite du rapport.

réglementations sociales existant d'un pays à l'autre. Or la mobilité de la main-d'œuvre, de pays à pays, est relativement réduite. Celle des sociétés multinationales ne l'est pas, du moins pas dans des proportions comparables.

Cette contradiction a des conséquences à tous les niveaux des relations du travail. Outre les exemples qui ont été déjà mentionnés, son impact se fait sentir sur les problèmes d'emploi, de conditions de travail, de relations professionnelles qui seront analysés dans les chapitres suivants. Ces problèmes englobent et dépassent ce facteur « mobilité ». Mais celui-ci rejaillit en permanence sur eux. On se contentera donc ici de les caractériser, en répertoriant les formes par lesquelles il se manifeste le plus fréquemment.

## DROITS SOCIAUX ET SYNDICAUX

Le cas de Ford, désinvestissant en Grande-Bretagne pour étendre sa capacité de production au Brésil, poussé par la recherche d'une main-d'œuvre disciplinée et à bon marché, n'est pas un cas isolé. Ces mêmes considérations sont intervenues dans le choix d'implantation de sa nouvelle usine en Espagne. Si l'on considère les lieux d'implantation privilégiés des SMN à l'échelle mondiale, que ce soit le Brésil en Amérique latine, l'Afrique du Sud, Taiwan ou la Corée du Sud en Asie, force est de reconnaître que ces pays ne se singularisent ni par l'existence de syndicats bien organisés et jouissant d'une liberté d'action reconnue, ni par l'étendue des droits sociaux garantis aux travailleurs. Les sociétés multinationales témoignent ainsi de ce qu'on a appelé leur préférence pour les régions autoritaires.

Au niveau macro-économique, la mobilité des SMN en direction de régimes sociaux qui leur soient entièrement favorables, se révèle dans l'importance des flux d'investissements directs vers ces pays. Les critères de docilité forcée de la main-d'œuvre n'interviennent pas seuls ; mais ils ne sont pas négligeables.

La revue d'affaires « International Management » reproduit récemment (1) des grilles de classifications des pays telles que certains bureaux d'études des multinationales en élaborent. Ces grilles devraient permettre de juger de « la sécurité et de la rentabilité » d'un investissement dans tel ou tel pays. Parmi la vingtaine de critères retenus figuraient la stabilité politique, l'attitude à l'égard des investissements étrangers, etc.

Non sans amertume, le rapport de l'AFL-CIO cité plus haut notait :

*« Nous avons maintenant des firmes mobiles à l'échelle mondiale. Si une multinationale n'aime pas le salaire minimum américain de 1,60 \$ l'heure, elle peut fermer l'usine et passer la frontière mexicaine où elle pourra payer 16 cents l'heure.*

*« Si une multinationale n'aime pas la loi sur les relations du travail (National Relations Act), elle peut transférer son capital dans un pays où les syndicats sont soit inexistantes, soit réprimés par la loi.*

---

(1) International Management, août 1974.

« Si les lois sur la non-discrimination raciale (*Fair Employment Practices laws*) ne lui conviennent pas, elle peut aller s'installer en Afrique du Sud ou en Rhodésie.

« Si une multinationale n'aime pas les obligations de protection de l'environnement, elle peut aller polluer les ressources naturelles de quelque autre pays.

« Si une multinationale n'aime pas nos codes de sécurité du travail, notre sécurité sociale, nos lois sur le travail des enfants, ou nos indemnités de chômage, elle peut changer de pays et éviter toutes ces charges sociales. »

Il est évidemment impossible de mesurer l'importance de ce paramètre politique et social dans les choix des SMN. Chacun sait, même si les employeurs l'avouent rarement, qu'il est déterminant. John M. Roach, chercheur du Conference Board, dans une récente étude intitulée « Evaluation de la force de travail à l'étranger », lui accordait la deuxième place dans les estimations des dirigeants des SMN : « Les sociétés qui ont des activités en Italie, en Amérique latine et en Extrême-Orient font preuve d'une grande sensibilité à l'égard du problème de la stabilité politique et de ses effets sur les performances de la force de travail ».

« Après la qualité du management, affirme le vice-président d'une importante firme de la chimie, « la stabilité gouvernementale et surtout le climat politique d'un pays » viennent immédiatement à la suite pour déterminer la qualité de la force de travail. En prenant en compte ces trois critères, sa société a évalué « ses trois meilleures forces de travail comme étant celles du Brésil, de l'Espagne et du Canada. » (1)

## TRANSFERTS D'EMPLOIS

Les transferts d'emplois constituent le revers « social » des transferts de production. Le processus de constitution et de développement des SMN depuis le début des années 1960 a considérablement accéléré la mobilité de leurs implantations. Le terme de firmes mobiles (ou, selon les Américains, « runaway firms ») s'identifie souvent avec celui de sociétés multinationales. Quelques études ont cependant rappelé que cette mobilité n'est pas, en soi, un caractère spécifique aux SMN, et que le mouvement actuel a des traits communs avec les migrations des industries du Nord des USA vers le Sud « sous-développé », ou avec certains mouvements de décentralisation vers les régions périphériques de l'Europe.

Mais ces similitudes demeurent assez superficielles. Les transferts actuels sont internationaux. Plusieurs branches de pointe des pays capitalistes industrialisés sont engagées dans ce processus ; enfin, ce sont les salariés des pays industrialisés, qui, bien qu'ayant plus de moyens de se faire entendre, en subissent les conséquences. La question des transferts de production et de transferts d'emplois a pris aux Etats-Unis une ampleur nationale ; en Europe et au Japon, certaines organisations syndicales ont aussi commencé à s'en inquiéter.

---

(1) *The Conference Board Record*, Vol. XI, n° 12, décembre 1974, p. 8.

La mobilité des sociétés, au niveau des transferts d'emplois, revêt plusieurs aspects :

- le premier est le *mouvement général de migration des centres de production* des sociétés des pays capitalistes industrialisés vers les zones de capitalisme dépendant : Asie du Sud-Est, Afrique, Amérique latine, et, quoique ce mouvement soit encore embryonnaire, vers les pays de l'Est. Ce mouvement, qui affecte le niveau général de l'emploi, sera analysé au Chapitre II ;
- un deuxième aspect, plus récent et d'une ampleur plus modeste, concerne le *développement de migrations par escales*. Il apparaît de plus en plus que, dans certains secteurs, un premier transfert constitue seulement une étape. Ainsi, au début des années 1960, les différences de charges salariales et de coûts de production entre les Etats-Unis et l'Europe ont incité les sociétés américaines à s'implanter dans les pays européens. Cet écart s'étant considérablement réduit, de nouveaux transferts ont lieu, vers des zones plus « favorables » pour ces sociétés. Ainsi commence à se constituer une sorte de circuit par transferts successifs, soit à l'échelle mondiale, soit au niveau d'une région ou d'un continent : Etats-Unis - Japon - Asie du Sud-Est, mais aussi Etats-Unis - Argentine - Brésil sur le continent américain (ce dernier cas est particulièrement notable dans l'industrie automobile). On pourrait encore citer comme exemple le transfert de la production de certains composants électroniques des Etats-Unis vers l'Europe, puis de l'Europe vers Singapour, et actuellement, du fait de nouvelles taxes appliquées à Singapour, la nouvelle migration de quelques entreprises en Malaisie... ;
- un troisième aspect se réfère, non plus aux migrations des centres de production (réinvestissements à l'étranger), mais à la *mobilité du capital financier* de certaines sociétés : rachats d'entreprises existantes, absorptions, fusions, parfois suivis de liquidations dans un délai de deux ou trois ans. Dans ce cas, les transferts de production sont plus dissimulés : une absorption pourra donner lieu à une extension de la capacité productive de l'entreprise et à sa réorganisation ; quand la liquidation intervient, qu'elle se traduise ou non par une fermeture, elle comportera souvent des conséquences sur l'emploi ; la société, cependant, choisira peut-être d'implanter le même type de production ailleurs ; ou elle abandonnera ce secteur d'activités pour d'autres. Cette mobilité financière concerne surtout les firmes à structure conglomérale. Certaines sociétés multinationales se sont caractérisées, au cours des dernières années, par une rotation rapide du capital, par de nombreuses absorptions et liquidations ayant entraîné d'importants problèmes d'emploi ;
- enfin, certaines sociétés multinationales, opérant dans des activités à très faible intensité de capital, pourraient être qualifiées de *sociétés itinérantes*. Ce phénomène concerne quasi exclusivement les pays du Tiers-Monde, mais les firmes impliquées ne sont pas toujours marginales. Ainsi, dans l'industrie de la chaussure, ou dans certains secteurs du vêtement, il arrive que de gros ateliers ou de petites usines, employant beaucoup de main-d'œuvre et utilisant une technologie des plus rudimentaires, s'installent dans un pays et ferment, selon les nécessités de la conjoncture ou l'évolution des modes, quelque temps plus tard, se réinstallant peut-être ailleurs pour la confection de nouveaux produits. Ce capitalisme nomade prolifère sur l'immense réservoir de main-d'œuvre à très bas prix du Tiers-Monde, et tire parti des subventions que les pays d'accueil allouent aux sociétés, dans l'espoir de les voir se fixer sur leur territoire.

## NÉGOCIATIONS ET CONFLITS

En ce domaine, les possibilités que la dimension multinationale confèrent aux sociétés vont de la situation la plus courante aux circonstances de crise les plus aiguës. On a mentionné ci-dessus quelques cas de *menaces de transfert* par des dirigeants des SMN, comme moyen de pression à l'encontre des revendications de leurs salariés. Ces menaces ont parfois été mises à exécution. Mais ces situations de crise ouverte demeurent exceptionnelles.

Les relations du travail, la situation sociale d'une entreprise ou d'un pays s'analysent dans la stratégie d'investissement des sociétés multinationales, en termes de « coûts de production ». Ceux-ci déterminent certains choix fondamentaux ; mais le lien entre ces choix de réinvestissement, de nouvelles implantations et la capacité de revendication des salariés dans telle usine ou dans tel pays sera assez médiatisé pour qu'une relation de cause à effet soit difficile à définir.

Tout au plus voit-on s'exprimer, dans le discours du management international, quelques options qui révèlent l'importance globale de ce facteur. Ainsi l'étude précitée du Conference Board :

*« Les premiers résultats d'une enquête récente du Board indiquent sur la base d'un rapport qualité-coût, que les équipes de production de Brême, Osaka, Sao Paulo, et d'autres centres industriels à l'étranger égalent souvent, et même surpassent les ouvriers des Etats-Unis.*

*« ...Du côté négatif, les dirigeants de firmes sont généralement critiques par rapport aux pays où les relations travail-management ont été particulièrement heurtées. L'Australie, le Royaume-Uni et l'Italie sont les pays le plus souvent cités pour les grèves et d'autres conflits du travail qui accroissent les coûts et diminuent la productivité. »*

L'auteur conclut cette partie de l'enquête par ces considérations :

*« A cause de constants problèmes du travail, l'Australie, la Grande-Bretagne et l'Italie étaient en tête des pays pour lesquels les sociétés affirment qu'elles envisageraient la programmation de nouvelles opérations avec prudence. » (1)*

Au moment d'un conflit, la mobilité des sociétés peut se matérialiser d'une autre manière : par la substitution de production de pays à pays. L'approvisionnement d'un marché par une société multinationale, en utilisant les centres de production à l'étranger est une menace que les organisations syndicales appréhendent en permanence. Plusieurs réalisations, ou tentatives de ce genre ont été dénoncées au cours des dernières années, bien que les SMN elles-mêmes s'en défendent énergiquement.

Enfin, la mobilité des SMN se manifeste au cours des négociations collectives, par leur aptitude à tirer profit de *la capacité inégale de négociation* de leurs salariés selon les zones d'implantation. On l'a vu à propos des règlements d'hygiène et de sécurité. Le même problème existe sur tous les points faisant l'objet de négociations entre employeurs et syndicats : salaires, conditions de travail, avantages sociaux...

---

(1) John M. ROACH, « Weighing the foreign work-force », op. cit., p. 6-7.

La spécificité des relations du travail dans les multinationales se manifeste d'abord au sein de l'unité organique que constitue chaque société. Il apparaît que la scission entre lieu de production et centre de décision, ou les transferts d'emplois, configurent un visage aux relations du travail dans les SMN qui est irréductible à celui des autres entreprises. Les mécanismes de définition, de régulation et de solution des conflits, les « règles du jeu » en général n'y sont pas les mêmes. L'extension des multinationales a changé ces règles. Il ne serait pas dénué d'intérêt, d'ailleurs, de renverser la proposition et au moins de poser la question : dans quelle mesure, n'est-ce pas pour changer ces règles, que les SMN se sont engagées dans la création d'un réseau international de production ?

# L'emploi et les sociétés multinationales

---

Les problèmes d'emploi posés par les sociétés multinationales ont rarement fait jusqu'à présent l'objet d'études systématiques. Un seul pays fait exception, sans doute parce qu'il a été le plus durement affecté par les transferts de production des multinationales : les Etats-Unis. De nombreuses études, syndicales, patronales, gouvernementales y ont été publiées depuis 1970.

En Europe, le maintien d'un relatif plein emploi jusqu'en 1973, et le fait que le flux positif des investissements étrangers concourait à la création d'emplois, plus qu'à leur suppression, n'ont guère contribué à stimuler les recherches de ce type. En Grande-Bretagne seulement, le mouvement syndical a commencé à s'en préoccuper depuis quelques années.

Il est vraisemblable que cette situation sera rapidement dépassée par les conséquences de l'actuelle montée du chômage, aussi bien aux Etats-Unis qu'en Europe ou au Japon. Mais les analyses et les statistiques précédant immédiatement la crise actuelle conservent leur intérêt, en lui donnant un certain éclairage.

La tendance principale des SMN en ce qui concerne l'emploi au cours des dernières années a été en effet le double mouvement de suppressions d'emplois dans les zones à coûts salariaux élevés et d'implantations dans des régions à bas salaires. Certains exemples semblent montrer qu'actuellement, cette tendance persiste. Ainsi, alors que Detroit compte ses chômeurs par centaines de milliers, et que les sociétés européennes de l'automobile licencient massivement, les syndicats argentins rapportent que les filiales de ces sociétés en Amérique latine maintiennent leur niveau de production et d'emploi (1).

On analysera successivement :

- l'emploi dans les pays d'origine des SMN ;
- l'emploi dans les pays d'accueil.

---

(1) *Nouvelles de la FIOM*, décembre 1974.

## 1. L'EMPLOI DANS LES PAYS D'ORIGINE

### ÉTATS-UNIS : LE « JOB EXPORT »

Le chiffre publié en 1971 par l'AFL-CIO sur le nombre d'emplois américains supprimés ou perdus du fait de l'extension des SMN est devenu célèbre : 500.000 pour la période 1966-1969.

Pour les syndicats américains, la responsabilité principale du sous-emploi aux Etats-Unis incombe aux sociétés multinationales. Le porte-parole de l'AFL-CIO devant le groupe d'experts des Nations Unies résumait ainsi la position de la Confédération américaine :

*« L'AFL-CIO a naturellement porté son attention sur l'impact des multinationales sur les travailleurs américains, sur l'économie et la société américaine.*

*« La combinaison des changements fondamentaux dans l'économie mondiale, et l'extension rapide des firmes multinationales ont eu un impact dévastateur sur la position des Etats-Unis dans les relations économiques internationales. Cette détérioration s'est accélérée au cours des dernières années, provoquant des effets très graves sur les travailleurs américains, sur l'industrie et l'économie nationale.*

*« L'AFL-CIO ne prétend pas que cette détérioration est entièrement due aux SMN d'origine américaine. Mais nous sommes convaincus que les activités non contrôlées des multinationales en sont un facteur essentiel. » (1)*

Les organisations syndicales américaines fondent leur argumentation sur deux thèmes :

- la diminution d'emplois aux Etats-Unis, du fait des transferts de production des SMN d'origine américaine à l'étranger ;
- l'accroissement des importations vers les Etats-Unis de produits manufacturés par leurs filiales étrangères.

**A. Les transferts de production** à partir des Etats-Unis peuvent se lire dans le flux d'investissements opérés par les multinationales américaines. De 1960 à 1973, ceux-ci sont passés de 3,8 à 16,3 milliards \$ US.

Pour l'AFL-CIO, il existe une relation de cause à effet entre cet exode massif d'investissements, et la dégradation du niveau de l'emploi. Celui-ci a subi en effet une évolution inversement proportionnelle à la croissance des flux d'investissements. Et ce sont précisément les secteurs où les investissements directs ont été les plus élevés que la diminution de l'emploi a été la plus rapide à l'exception de l'industrie chimique, comme on peut le constater sur le tableau III.

---

(1) Déclaration de Nat GOLDFINGER, directeur de recherche, AFL-CIO, devant le groupe d'experts des Nations Unies, 13-9-73, p. 7.

TABLEAU III

## Evolution de l'emploi dans les secteurs de pointe

Secteurs	Evolution du nombre des salariés 1966 - 1972	
	en chiffres absolus	en pourcentage
Machines non électriques .....	— 45 800	— 2,4
Equipement électrique .....	— 75 700	— 4,0
Transports .....	— 170 900	— 8,9
Produits chimiques et similaires .....	+ 40 800	+ 4,2

(Source : Bureau of Labor Statistics)

Ces statistiques globales peuvent être confirmées par l'analyse de l'évolution de l'emploi au sein des SMN. Les statistiques concernant le nombre de salariés travaillant dans le pays d'origine et de ceux travaillant à l'étranger font apparaître une croissance nettement plus rapide de l'emploi à l'étranger que dans le pays d'origine. Ce processus se retrouve dans la quasi-totalité des SMN. Un seul exemple, celui d'IBM, permet de mesurer cette tendance générale. Le nombre des salariés employés hors des Etats-Unis a augmenté de 1962 à 1972 de plus de 250 %, tandis que la croissance aux Etats-Unis atteignait à peine + 80 % (tableau IV).

Enfin, les organisations syndicales américaines citent, à l'appui de leurs dires, de nombreux cas de sociétés ayant fermé certaines usines aux Etats-Unis pour aller s'installer à l'étranger. Dans un réquisitoire publié en 1973 et intitulé « Déclaration de l'AFL-CIO sur les multinationales », la Confédération américaine donne « quelques exemples » d'exportations d'emplois par les SMN :

« Plus de 1.000 emplois de travailleurs de la métallurgie ont été exportés en 1971 du Connecticut à Taiwan.

« 600 emplois de machinistes d'Elmira (New York) ont été exportés lors de la fermeture en 1972 d'une usine qui autrefois employait 6.000 personnes. Une partie de l'équipement a été transportée au Canada. Mais cette année, le syndicat a révélé qu'une autre partie de cet équipement a été envoyé à une filiale brésilienne.

« 180 emplois d'ouvrières du vêtement de San Francisco ont été exportés par un conglomerat géant, à Juarez, Mexico.

TABLEAU IV

## Evolution de l'emploi chez IBM

Année	Personnel aux Etats-Unis	Personnel hors des Etats-Unis	Total IBM
1962 .....	81 493	45 975	127 468
1963 .....	87 173	50 439	137 612
1964 .....	96 532	53 302	149 834
1965 .....	111 087	61 358	172 445
1966 .....	129 023	69 163	198 186
1967 .....	144 206	77 660	221 866
1968 .....	154 874	87 100	241 974
1969 .....	159 967	98 695	258 662
1970 .....	156 859	112 432	269 291
1971 .....	149 022	116 471	265 493
1972 .....	146 895	115 257	262 152

(Source : Gilbert E. Jones, président d'IBM World Trade)

« 200 machinistes d'une autre usine à Utica (New York) ont eu leur emploi exporté à Singapour de 1966 à 1972, date à laquelle l'entreprise a cessé de fabriquer aux Etats-Unis. »

Cette liste se poursuit ainsi, accumulant les fermetures d'usines, et touchant à tous les secteurs : 19.000 salariés de la chaussure, 30.000 travailleurs fabriquant des machines à écrire.

Se fondant sur cette analyse de la situation, les organisations syndicales des Etats-Unis ont adopté une attitude de plus en plus opposée à l'égard des transferts de production et de capitaux à l'étranger opérés par les SMN, au détriment de leurs activités sur le territoire national, et elles ont insisté sur la nécessité d'adopter des textes législatifs destinés à protéger les emplois, tels que le projet BURKE-HARTKE. Celui-ci s'étant heurté à une très vive opposition des milieux d'affaires et de l'administration Nixon, a été mis à l'écart. Les syndicats continuent cependant de mener campagne pour l'adoption de mesures réglementant étroitement les activités des multinationales.

**B. L'accroissement des importations** de produits manufacturés vers les Etats-Unis à partir des filiales des SMN implantées à l'étranger constitue le second grief des syndicats américains dans leur analyse de la détérioration du niveau de l'emploi.

Les transferts de production et de capitaux depuis le début des années 1960 ont eu en effet comme contrepartie le développement des exportations de filiales américaines vers les Etats-Unis. Le magazine « Industry Week » constatait récemment que la moitié des Américains chaussent chaque matin des chaussures fabriquées à l'étranger ; plus de la moitié des postes de télévision en noir et blanc sont importés ; neuf postes de radios sur dix sont fabriqués à l'étranger. Et, pour de nombreux produits, le fabricant « étranger » n'est autre qu'une filiale d'une multinationale amé-

TABLEAU V  
Evolution de l'import-export dans quelques industries

Produits	Importations			Exportations		
	1965	1971	%	1965	1971	%
	(En millions de dollars)			(En millions de dollars)		
Minerais .....	971	1 044	7,5	435	486	11,7
Pétrole et dérivés .....	2 092	3 323	58,8	418	479	14,6
Produits chimiques .....	768	1 612	109,9	2 403	3 837	59,7
Machines non électr. * ..	1 160	3 503	202,0	5 275	8 779	66,4
Machines électriques **	640	2 557	299,5	1 660	3 068	84,8
Ind. automobile .....	939	8 015	753,6	1 928	4 406	128,5
Avions et pièces détach.	140	298	112,9	1 130	3 389	199,9
Caoutchouc .....	47	263	459,6	166	205	23,5
Papier et papeterie .....	870	1 157	33,0	389	686	76,3
Verre et verrerie .....	93	197	111,8	128	185	44,5
Acier .....	1 140	2 615	129,4	607	760	25,2
Métaux non ferreux .....	1 198	1 432	19,5	539	597	10,8
Textiles .....	800	1 392	74,0	528	632	19,7
Habillement .....	541	1 521	181,1	112	178	58,9
Ameublement .....	60	261	335,0	41	55	34,1
Instr. scientifiques .....	43	78	81,4	288	469	62,8
Equip. photographiques ..	100	245	145,0	233	508	118,0

\* Locomotives, tracteurs, ordinateurs, machines pour usines et bureaux.  
\*\* Générateurs, machines électriques, instruments de contrôle, radios, télévisions.

(Source : Hearings before the subcommittee on international trade - US Senate, mars 1973.)

ricaine. Le tableau V permet de saisir l'évolution du mouvement d'import-export entre 1965 et 1971, pour certains secteurs industriels.

Dans tous les secteurs, l'évolution a été largement négative. La progression des importations a été beaucoup plus rapide que l'accroissement des exportations. Les organisations syndicales américaines estiment à plusieurs centaines de milliers le nombre d'emplois qui auraient pu être créés si une politique de « substitution d'importations » avait été mise en place. Pour l'AFL-CIO, l'absence d'une telle politique a pour conséquence que « la base industrielle de l'économie américaine est en train de s'affaiblir ».

Tout en se défendant des critiques d'isolationnisme ou de protectionnisme, le mouvement syndical américain s'affirme partisan du rétablissement de barrières douanières, voire de systèmes sélectifs de contingentement pour certains produits.

Ni les multinationales, ni l'administration américaine n'ont accepté la démarche des analyses syndicales. L'argumentation des sociétés se déroule sur deux plans :

- l'un est celui de la *nécessité* des transferts ; faute de quoi, les marchés seraient perdus, la concurrence étrangère serait irrésistible, etc. ;
- l'autre s'attache à réfuter les études syndicales sur l'emploi. De nombreuses études des multinationales ont ainsi entrepris de démontrer que les SMN créent en fait plus d'emplois qu'elles n'en suppriment. Dans le même sens, le Comité extraordinaire du Commerce des Etats-Unis en 1972 résumait les résultats d'une enquête portant sur dix ans de la manière suivante : à mon avis, les sociétés multinationales américaines ont :
  - accru leur niveau d'emploi à l'échelon national plus rapidement que l'entreprise industrielle moyenne ; leur taux de création d'emplois a été supérieur d'environ 75 % à celui de toutes les autres entreprises industrielles ;
  - accru leurs investissements dans les établissements et le matériel américain plus rapidement que les autres entreprises industrielles des Etats-Unis et que leurs propres investissements à l'étranger ;
  - accru leur ventes aux Etats-Unis plus rapidement que l'entreprise industrielle américaine moyenne ;
  - augmenté deux fois plus vite les ventes de leurs établissements situés aux Etats-Unis que celles de leurs filiales étrangères ;
  - exporté une part accrue de leur production nationale. Leur taux d'exportation par rapport à la production nationale en 1970 — 10,8 % — était le double de celui de l'entreprise industrielle américaine moyenne ;
  - importé des produits qui ne représentaient qu'une faible proportion, d'ailleurs décroissante, du total des importations (1).

On pourra remarquer que l'ensemble de cette argumentation, exception faite du dernier alinéa, se réfère au dynamisme supérieur de la société multinationale par rapport à l'entreprise industrielle « moyenne ». Ces résultats permettent sans doute de mesurer la rentabilité des SMN, le niveau de leurs profits et l'intensité de la concentration du capital aux Etats-Unis. Mais ils demeurent, sur la détérioration du niveau d'emploi et sur l'exportation des emplois, assez peu explicites.

---

(1) Emergency Committee for American Trade, The role of the multinational corporations in the United States and World economies, p. 5.

L'accroissement rapide du nombre de chômeurs au cours de l'année 1974 a renforcé les organisations syndicales dans leurs positions vis-à-vis des multinationales. Les premières mesures prises par l'administration Ford de contrôle des bénéfices des SMN pétrolières, ne correspondent que très partiellement aux vœux des syndicats. Mais elles rejoignent certaines dispositions qui figuraient dans le projet de loi Burke-Hartke.

La crise actuelle bouleverse profondément toutes les structures de la société américaine. Comme pour toute montée du chômage, elle affaiblit le pouvoir de négociation des syndicats. Mais, dans le même temps, elle paraît renforcer leur poids et leurs positions sur la scène politique. L'AFL-CIO impute cette crise à la fois au problème de l'énergie, dont les Etats arabes portent, à ses yeux, une bonne part de responsabilité, et aux multinationales, qui ont affaibli l'économie américaine et détérioré massivement le niveau de l'emploi.

Rétablissement de la base industrielle américaine, contrôle rigoureux des opérations de transferts des multinationales : cette double définition des organisations syndicales progresse au sein d'une société passant rapidement d'une prospérité inégalée à la crise la plus grave qu'elle ait connue depuis près d'un demi-siècle.

Dans une étude très récente, on peut lire cette affirmation, qui est sans doute partagée aujourd'hui par un grand nombre d'Américains : « *Les grandes sociétés internationales sont en train de créer des changements sociaux qui font apparaître les Etats-Unis de plus en plus comme un pays sous-développé.* » (2)

## **L'EUROPE**

Le maintien du plein emploi en Europe jusqu'à une date récente a relativement estompé le problème des transferts de production par les multinationales. D'ailleurs, ces transferts sont demeurés jusqu'aux années 1970 très inférieurs aux flux sortant des Etats-Unis, et ils ont été largement compensés par les transferts d'origine américaine vers l'Europe. Pourtant, deux problèmes se posent également en Europe :

- un problème sectoriel ; depuis les années 1965-1968, les transferts dans certaines branches de production ont porté atteinte au niveau de l'emploi dans ces secteurs ;
- un problème général et récent d'augmentation rapide des coûts salariaux en Europe, incitant des multinationales à y stabiliser leurs opérations, et à les réorienter vers de nouvelles zones.

### **A. Le problème sectoriel.**

Les branches de production à forte utilisation de main-d'œuvre, où les travaux de productivité sont généralement moins élevés, connaissent depuis plusieurs années certains phénomènes de migrations analogues à ceux que l'on a mentionnés pour les Etats-Unis.

---

(2) Richard BARNET and Ronald MULLER, *Global Reach*, décembre 1974, p. 20.

Nous en citerons deux exemples :

- l'industrie du vêtement et certains secteurs des textiles. En France, un mouvement intensif d'investissement dans les pays d'Afrique Noire francophone, ou en Afrique du Sud, se développe depuis quelques années. L'installation en République Centrafricaine, au Tchad ou au Sénégal de sociétés comme Agache-Willot, DMC, inaugure ou consacre leur extension multinationale. En contrepartie, plusieurs centres de production dans le Nord ou l'Est de la France ont réduit leurs activités ou ont fermé, affectant le niveau de l'emploi dans ces régions et dans ces branches de production. En Grande-Bretagne, ce même mouvement a précédé la France, et l'a largement dépassé, les multinationales du textile et de l'habillement, comme Courtaulds, ayant atteint une taille et constitué un réseau international plus importants que les entreprises françaises. Hors d'Europe, ce phénomène de migration a pris une ampleur sans précédent au Japon, où les grandes SMN du textile, comme TEIJIN, ont délaissé la main-d'œuvre japonaise pour essaimer dans le Sud-Est asiatique.
- certains secteurs de l'électronique et de la mécanique de précision. De nombreuses sociétés européennes, fabriquant des postes de radio, de télévision, du matériel photographique, ont ainsi « pris le chemin de l'Asie » ; ces produits sont réexportés à partir de Singapour vers l'Europe. La firme allemande AEG-Telefunken a élaboré une projection approximative sur l'augmentation des importations d'appareils électroniques d'usage courant en Allemagne de l'Ouest d'ici 1980. Pour ne citer que quelques exemples : 100 % des postes de radio de poche sont importés et ce chiffre se maintiendra ; en 1975, 85 % des récepteurs de télévision en noir et blanc seront importés ; en 1971, 98 % des magnétophones à cassette étaient importés et ce chiffre devrait passer à 100 % en 1975...

Il n'est pas douteux qu'à ces chiffres correspondent, en creux, une chute de l'emploi dans ces secteurs. De nombreux problèmes de licenciements, de reclassement, y ont été, y sont posés. Aussi longtemps que le niveau global de l'emploi se maintient, ces pertes d'emploi peuvent rester sectorielles et se résoudre en un transfert des travailleurs impliqués vers de nouvelles activités. Il importe toutefois, pour cela, que ce mouvement de transfert ne gagne pas de nouveaux secteurs.

## **B. La tendance à la stabilisation des activités des sociétés multinationales en Europe.**

L'écart existant entre les coûts salariaux aux Etats-Unis et en Europe dans les années 1960, les potentialités du marché européen, ou les retards technologiques se sont progressivement comblés. L'analyse de l'évolution des investissements et de l'emploi au sein de certaines SMN fait apparaître, à partir des années 1970-1972, une relative stabilisation de leur croissance. Ce sont d'autres régions, et en particulier les quelques pôles du Tiers-Monde attirant le plus de sociétés, comme le Brésil, l'Iran, Singapour ou les Philippines qui sont devenus les zones-relais de plus forte croissance de leurs activités. Pour certaines sociétés, il ne s'agit pas seulement de croissance plus lente, mais d'une stabilisation en valeur absolue, voire d'une régression du nombre d'usines ou du nombre de leurs salariés dans les pays européens.

Cette tendance naissante résulte en partie de la rapide diminution des avantages qui, aux yeux des dirigeants des multinationales, avaient cons-

titué l'attrait de l'Europe au cours de la dernière décade. « *Le coût relatif des produits manufacturés en Europe par rapport aux Etats-Unis a changé substantiellement au cours des cinq dernières années ; les produits américains deviennent plus compétitifs* » selon le vice-président d'une multinationale de l'électricité.

La réduction de cet écart induit certaines multinationales à se détourner quelque peu de l'Europe. En réponse à la même enquête, un dirigeant d'une société de la métallurgie était d'avis qu' « en Europe, de nouvelles opérations à forte intensité de main-d'œuvre devraient être considérées avec prudence, car les hausses de salaires en équivalents-dollars augmentent à un taux plus élevé que la productivité moyenne ».

Cette appréciation se limite aux branches à forte intensité de main-d'œuvre. En ce domaine, sur l'échiquier mondial des SMN, l'Europe tend à devenir souvent aussi peu « rentable » que les Etats-Unis. La situation diffère en ce qui concerne les secteurs à forte intensité de capital. Comme le montre le tableau VI ayant trait aux salariés de la chimie, l'écart entre les Etats-Unis et l'Europe demeure.

TABLEAU VI

Comparaison des taux de salaires payés par des SMN américaines de la Chimie  
février 1973

Pays	Coût total par heure ouvrée (en \$)					
	travail de jour			travail en 4 équipes		
	manceuvres	O.S.	O.Q.	manceuvres	O.S.	O.Q.
Pays-Bas .....	3,72	4,71	4,89	4,80	6,05	6,27
Belgique .....	3,96	4,81	4,98	4,97	6,01	6,21
Royaume-Uni ....	2,17	2,50	2,90	2,71	3,13	3,65
Allemagne .....	4,34	4,77	5,06	5,29	5,78	6,13
Suède .....	4,47	5,04	5,32	—	—	—
Etats-Unis .....	4,78	6,54	6,77	5,29	7,17	7,40
Espagne .....	1,86	2,60	2,91	1,94	2,74	3,06
France .....	3,94	4,90	5,62	4,61	5,46	6,40
Irlande .....	2,49	2,72	2,87	3,34	3,66	3,87

(Source : The Conference Board Record)

Faute de statistiques plus précises sur l'évolution de l'emploi secteur par secteur, et au sein des multinationales, nous voudrions seulement indiquer que le problème du niveau de l'emploi, du fait des opérations de transferts des firmes, semblait *commencer* à se poser en Europe, au moins de par les anticipations des dirigeants de certaines SMN, avant que n'éclate l'actuelle crise de l'emploi.

#### STRUCTURE DE L'EMPLOI

Quels sont les branches de production et les secteurs de la population active les plus touchés par les transferts de production opérés par les multinationales ?

On a mentionné ci-dessus les branches à forte intensité de main-d'œuvre comme le vêtement, la chaussure, et à faible intensité de capital. Celles-ci ont été en effet les premières concernées ; mais elles ne sont pas les seules. L'opinion prévaut souvent que ces transferts mettent au chômage surtout les ouvriers non qualifiés, de branches marginales ou « retardataires » du point de vue du procès général de production, et qu'ils s'accompagnent d'un déplacement vers des activités plus qualifiées, à technologie de pointe. Dans un certain discours économique, ces transferts auraient donc somme toute un effet de « rationalisation », et structureraient une « nouvelle division internationale du travail » dont le pôle qualifié — situation gratifiante — demeurerait les pays d'origine des multinationales : Etats-Unis, Europe, Japon.

Cette analyse se retrouve dans l'étude du Bureau International du Travail sur « *les entreprises multinationales et la politique sociale* ». L'image de la mutation positive de la structure de l'emploi y est ainsi exprimée :

*« D'une façon générale, dans les pays industrialisés — où la plupart, sinon la totalité, des sociétés multinationales ont leur siège — le chômage atteint surtout les travailleurs peu qualifiés et peu instruits, alors que la possibilité de retrouver un emploi augmente à l'autre extrémité du spectre des qualifications et des connaissances générales. Il s'agit là d'une évolution continue qui suppose un perfectionnement de la main-d'œuvre à mesure que le niveau technique s'élève et que les goûts des consommateurs se modifient, à condition toutefois qu'il existe des possibilités suffisantes de recyclage et de reclassement.*

*« Les opérations ou fabrications nouvelles d'un haut niveau technique, qui exigent de solides qualifications et d'importants investissements, par exemple la construction aéronautique, l'électronique, etc. ne quittent généralement pas les lieux où elles furent conçues et mises au point ; en revanche, la production d'articles qui n'exigent que de faibles qualifications et qui font appel à une main-d'œuvre nombreuse, par exemple des articles de consommation produits en grande quantité, peut avantageusement être transférée dans d'autres lieux où les coûts sont inférieurs. Il en est tout particulièrement ainsi lorsqu'un procédé de fabrication se prête, matériellement, à une fragmentation des opérations qui le composent et lorsque celles des opérations qui exigent une main-d'œuvre abondante peuvent être effectuées en d'autres lieux. Lorsque ces opérations ne sont pas transférées, elles peuvent être remplacées par des procédés automatisés. Les travailleurs faiblement qualifiés sont alors réabsorbés par le marché de l'emploi, à niveau de qualification égal ou supérieur après recyclage. C'est là un schéma très simplifié, indiquant comment la structure de la main-d'œuvre se modifie avec le temps dans le pays d'origine. » (1)*

Ce schéma « d'évolution continue » rejoint sans doute la logique de la restructuration de l'emploi dans les économies capitalistes développées : accroissement du tertiaire et du secondaire hautement qualifié, diminution corrélative du secondaire peu qualifié et du primaire. Mais cette « tendance lourde » rend peu compte en réalité de l'évolution de la structure de l'emploi résultant des opérations de transfert des multinationales. L'analyse de cette évolution fait apparaître au contraire une relation directe entre le degré de multinationalisation d'une branche — au niveau technologique — et la réduction de l'emploi dans cette branche. En d'autres termes, des branches technologiquement avancées (où se retrouve égale-

---

(1) Cf. BIT - *Les entreprises multinationales et la politique sociale*, p. 36.

ment le taux de multinationalisation le plus élevé) ont connu une détérioration du niveau de l'emploi rapide, quelquefois même supérieure aux secteurs précédemment cités, comme le vêtement ou la chaussure.

Ce processus peut être étudié à partir de la seule économie qui ait eu, en la matière, une « expérience » historique suffisante : celle des Etats-Unis. Il est difficile de dire dans quelle mesure cette évolution lui est spécifique, ou pourrait s'étendre au cours des prochaines années aux économies européennes et japonaises. Le cas des industries électriques et électroniques en Europe, déjà mentionné, témoigne qu'une évolution semblable pourrait s'y développer.

Le tableau VII est en ce sens révélateur.

TABLEAU VII  
Evolution de l'emploi par industrie (secteurs de pointe)

Secteur	Septembre 1969	Septembre 1972	Evolution 69-72	
			chiffres abs.	pourcentage
Matériel électronique				
personnel de production .....	281 900	237 200	— 44 700	— 15,9
employés .....	121 300	108 700	— 12 600	— 10,4
Equip. communications				
personnel de production .....	262 400	218 800	— 43 600	— 16,6
employés .....	269 000	214 100	— 54 900	— 20,4
Equip. métallurgique				
personnel de production .....	254 100	211 900	— 43 200	— 16,6
employés .....	86 800	78 300	— 8 500	— 9,8
Avions et pièces détachées				
personnel de production .....	114 700	74 100	— 40 600	— 35,5
employés .....	90 200	64 600	— 25 600	— 28,4
Mach. bureau, ordinateurs				
personnel de production .....	143 800	112 000	— 31 800	— 22,1
employés .....	134 000	135 100	+ 1 100	+ 0,8
Equipement radio, TV				
personnel de production .....	121 000	107 200	— 13 900	— 11,5
employés .....	40 300	36 500	— 3 800	— 9,4
Electricité Industrielle				
personnel de production .....	161 900	149 300	— 12 600	— 7,8
employés .....	69 000	64 300	— 4 700	— 6,8
Equip. industriel général				
personnel de production .....	193 300	180 800	— 12 500	— 6,5
employés .....	98 800	87 200	— 11 600	— 11,7
Equip. distrib. électrique				
personnel de production .....	145 000	134 600	— 10 400	— 7,2
employés .....	68 100	61 100	— 7 000	— 10,3
Instruments scientifiques				
personnel de production .....	38 200	32 600	— 5 600	— 14,7
employés .....	39 500	32 500	— 7 000	— 17,7
Machines et turbines				
personnel de production .....	78 000	73 000	— 5 000	— 6,5
employés .....	36 900	38 500	+ 1 600	+ 4,3
Electricité et câbles				
personnel de production .....	162 000	158 600	— 3 400	— 2,1
employés .....	47 400	46 000	— 1 400	— 3,0

(Source : Bureau of Labor Statistics. U.S. Department of Labor)

Ce tableau montre que nombre d'industries de pointe ont subi une forte dégradation de l'emploi de 1969 à 1972. Cette tendance paraît s'être accentuée depuis lors. De plus, cette dégradation a affecté aussi bien

les ouvriers peu qualifiés (qui sont englobés dans la rubrique : ouvriers de production) que les salariés non ouvriers (cadres, personnel d'administration et de vente, etc.). Le phénomène de « déplacement vers des activités plus qualifiées » souffre ici un certain démenti.

Nous donnerons plusieurs explications à ce processus :

- la première, où les opérations de transfert des multinationales ne sont pas directement engagées, résulte du développement de l'automatisation et de l'accroissement de la productivité. Ceux-ci peuvent rendre compte en partie de la réduction de l'emploi ;
- ces industries de pointe sont celles où le développement des SMN a été le plus rapide, les flux d'investissements à l'étranger les plus considérables, les transferts de production et de technologie les plus intensifs. Des taux de profit élevés y ont favorisé la concentration et l'internationalisation du capital, et permis de créer les réseaux de télécommunications et d'organisation indispensables à la gestion des sociétés multinationales importantes. Or, ce sont précisément ces branches qui ont connu la réduction de l'emploi la plus forte (cf. Tableau III). Cette réduction apparaît directement liée au processus même de développement des SMN ;
- l'exportation d'emplois dans les branches technologiquement les plus avancées a été rendue possible dans de nombreux cas par la *déqualification* des postes de travail. Une fois le montage des transistors et des postes de télévision réduit à une chaîne de gestes simples et parcellaires, les qualifications de l'ouvrier américain ou européen deviennent inutiles ; les ouvrières de Singapour et des Philippines se révèlent aussi, sinon plus compétentes, à un « coût » sans commune mesure pour les sociétés ;
- enfin, cette division entre travail qualifié dans les pays d'origine et travail non qualifié dans le Tiers-Monde résiste souvent mal à l'examen. Elle procède parfois d'une vision dépréciative des pays du Tiers-Monde. Si l'on a pu établir un lien entre le niveau d'instruction et la qualité du travail, celui-ci garde sa validité pour certaines activités hautement spécialisées, dont la recherche-développement est la meilleure expression (cf. *infra*).

Mais pour beaucoup de travaux industriels, les différences d'éducation ne constituent pas un handicap insurmontable. « *Tout dépend, affirmait le directeur d'une firme de la métallurgie, des cours de formation qu'ils reçoivent, des outils qu'on leur fournit et de la façon de les motiver* ». Aussi les transferts de production et d'emplois concernent-ils de nombreux emplois peu qualifiés, mais aussi des emplois qualifiés. Le transfert d'un centre de production englobe d'ailleurs nécessairement le transfert d'emplois non qualifiés et qualifiés, même si ces derniers sont en proportion plus faible que dans d'autres industries.

L'analyse d'une « évolution continue » vers une polarisation aux extrêmes des travaux qualifiés et non qualifiés selon les régions du monde nous paraît donc sujette à caution. Le développement de l'internationalisation du capital ne s'est pas opéré principalement dans les branches à faible intensité de capital et à faible productivité du travail. Au contraire. *Mais il s'est accompagné d'une banalisation du procès de travail qui a rendu cette internationalisation possible à l'échelle mondiale*. Les travailleurs américains (et demain peut-être les travailleurs européens) y ont perdu à la fois des emplois à faible productivité dans des branches en régression relative (tels les cas cités du textile, du vêtement, de la chaussure) et des emplois *hier* qualifiés dans des branches de pointe (électronique, métal-

lurgie) où les sociétés multinationales se sont développées le plus rapidement.

Il est cependant un domaine où cette polarisation aux extrêmes se manifeste avec éclat dans la structure de l'emploi et des dépenses allouées : la recherche-développement. La concentration des activités en recherche dans les pays d'origine des sociétés multinationales, ici les Etats-Unis, apparaît à la lecture du tableau VIII.

TABLEAU VIII  
Dépenses de recherche-développement (SMN américaines) - 1966

Produits	Total	Pays d'origine	Etranger	Dépenses à l'étranger
	(en millions de \$)			pourcentage
<i>Tous produits manufacturés</i> .....	8 124	7 598	526	6
Alimentation .....	154	136	18	12
Papier et papeterie .....	67	64	3	4
Produits chimiques .....	1 332	1 258	74	6
Caoutchoucs .....	131	127	4	3
Métaux et produits mét. ....	322	312	10	3
Machines non électr. ....	833	743	90	11
Machines électriques .....	1 917	1 814	103	5
Transports (équipement) .....	2 671	2 537	134	5
Textiles .....	29	29	—	—
Bois et charpente .....	86	25	61	71
Imprimerie .....	17	17	—	—
Pierre, terre, verre .....	107	103	4	4
Instruments .....	393	372	21	5
Autres .....	65	61	4	6

(Source : United Nations, *Multinational Corporations in World Development*, 1973, p. 189.)

La seule industrie où la recherche-développement à l'étranger dépasse le niveau des Etats-Unis est le bois et l'ameublement. Dans toutes les autres branches, la recherche-développement reste concentrée majoritairement dans le pays d'origine. Il s'agit là d'ailleurs d'une des critiques que les pays d'accueil, qu'ils ressortissent au Tiers-Monde ou à l'Europe, adressent le plus fréquemment aux multinationales.

#### L'IMPORTANCE DES COUTS SALARIAUX

L'extension des multinationales, toute décision d'investissement ou de transfert à l'étranger résulte d'un faisceau de critères et de motivations dont les charges salariales ne sont qu'élément.

Dans les enquêtes de motivations qui ont été entreprises auprès de dirigeants de SMN pour sonder les raisons de l'extension multinationale de leurs activités, les coûts de main-d'œuvre apparaissent généralement comme un facteur de second ordre. Deux études reprises par l'Organisation Internationale du Travail leur donnent, l'une le huitième rang sur vingt facteurs de motivation, l'autre la place prépondérante dans 6 % seulement des réponses. Mais, ajoute le rapport, « des études plus récentes montrent que si on les décompose par branche d'industrie, les coûts de main-d'œuvre peuvent jouer dans certains cas un rôle important ».

De fait, il semble qu'il ne soit guère possible d'en donner une évaluation générale. Les études des sociétés présidant aux décisions d'implantation à l'étranger ne sont pas disponibles. Le seraient-elles que les profondes différences existant entre les branches de production, la structure des firmes et les pays d'implantation rendraient toute généralisation aléatoire.

Deux critères, toutefois, paraissent déterminants :

a) d'une part l'importance des coûts salariaux dans la stratégie d'internationalisation des sociétés varie en fonction de la structure de leurs coûts de production. Pour prendre deux extrêmes, les coûts salariaux n'interviennent que dans une mesure très minime dans la gestion des sociétés pétrolières ou pétrochimiques ; dans les industries de la chaussure et du vêtement, par contre, ils pourront représenter plus de la moitié des coûts de production.

b) dans les industries où les coûts salariaux sont un élément essentiel de la structure des coûts, leur réduction par implantation dans d'autres pays sera fréquemment une motivation déterminante des sociétés. Cette tendance ne vaut pas seulement pour les industries à faible intensité de capital ; la métallurgie, l'automobile, les industries de montage de l'électricité, de l'électronique, sont aussi concernées. Nous en citerons trois exemples :

— Une étude de la Fédération Hacuitex (habillement, cuir, textile) de la CFDT en 1973 a estimé le rapport entre les coûts salariaux de sociétés dont leurs centres de production étaient situés dans le Nord de la France, et les coûts salariaux résultant de leurs nouvelles implantations en Afrique : ceux-ci varient, selon les pays, entre 11 et 25 % des salaires, charges sociales et divers payés antérieurement en France. Dans le même ordre d'évaluation, la Commission douanière des Etats Unis a estimé, en ce qui concerne les vêtements de confection, que les coûts unitaires de main-d'œuvre s'élèvent, en moyenne, aux Antilles à 24 % et au Mexique à 32 % de ce qu'ils sont aux Etats-Unis ; pour certains articles d'électricité et d'électronique, ce montant moyen est de 8 % en Extrême-Orient (sauf le Japon) et de 20 % au Mexique.

— L'étude du BIT sur la politique sociale des SMN rapporte qu'en Allemagne fédérale, la société Rollei (matériel photographique) a pu diminuer ses prix de 25 % environ et soutenir ainsi de nouveau la concurrence des produits japonais. Ce résultat a pu être obtenu grâce à la réduction des coûts de production à l'usine Rollei récemment ouverte à Singapour, et les projets de la société prévoient le transfert à l'étranger des deux tiers au moins de ses activités globales de production (1). Par contre, Zeiss Ikon annonçait en 1971 sa décision de se retirer du marché des appareils photographiques pour amateurs. L'article signalant cette décision comparait la situation des sociétés Rollei et Zeiss Ikon : l'une avait réussi à transférer des activités de production à l'étranger, l'autre se retirait partiellement du marché parce qu'elle s'était « toujours refusé à prendre le chemin de l'Extrême-Orient » (2).

— Concernant les fermetures d'entreprises, un exemple intéressant nous a été donné au cours des débats de la Sous-commission du Sénat américain sur le commerce international en 1973 par le Président de la Sous-commission lui-même, le sénateur Ribicoff :

---

(1) Pour la production du SLR, un des derniers modèles de Rollei, la main-d'œuvre représenterait de 50 à 60 % des coûts de production. Les coûts de main-d'œuvre étant à Singapour environ 1/6 de ce qu'ils sont en Allemagne fédérale, et compte tenu d'une productivité moindre à Singapour, l'économie réelle sur les coûts unitaires de main-d'œuvre serait de l'ordre de 50 %. (Exemple cité par Charles Levinson, in « L'inflation mondiale et les Firmes multinationales ».

(2) Cité in BIT, op. cit., p. 35.

« Permettez-moi de donner un exemple qui me concerne, celui de la Royal Typewriter Co. Après que cette société eut travaillé à Hartford (Conn.) pendant 60 ans, elle a été achetée par Litton. Le salaire horaire moyen d'un employé y était de 3,6\$. Litton fabrique également des machines à écrire à Hull, en Grande-Bretagne; le salaire horaire moyen y est de 1,20\$. Litton m'a fait savoir que 55% du coût de fabrication d'une machine à écrire est directement attribuable à la force de travail. Ils ont donc décidé qu'ils ne pouvaient se permettre de fabriquer des machines à écrire pour le marché mondial en payant des salaires de 3,6\$ l'heure. Ils ont choisi de fabriquer à Hull les mêmes machines à écrire, pour des salaires de 1,20\$ l'heure. L'usine de Hartford va être fermée et 1.700 personnes vont perdre leur emploi. »

Ces trois exemples, touchant des industries diverses, témoignent de l'importance des coûts salariaux dans les décisions d'implantation à l'étranger et de transferts de production des sociétés multinationales. Cette importance, on l'a noté, n'est pas égale selon les industries. Ce sont, précisément, les industries à forte intensité de main-d'œuvre, donc ayant un fort volume d'emploi, qui sont le plus motivées par des transferts leur permettant une réduction sensible de leurs coûts de production.

## 2. L'EMPLOI DANS LES PAYS D'ACCUEIL

Les effets de l'implantation des multinationales sur le niveau de l'emploi dans les pays d'accueil sont appréhendés différemment selon qu'il s'agit de pays industrialisés ou de pays en voie de développement.

Dans les pays d'Europe et au Japon, où dominait un relatif plein emploi jusqu'à une date récente, la pénétration des multinationales a posé principalement des problèmes sectoriels et locaux, n'ayant que des incidences limitées sur le niveau global de l'emploi. Ces problèmes se sont posés à propos des rachats d'entreprises existantes par des firmes, de leur implantation dans des zones sous-industrialisées, de la disponibilité et de la qualification de la main-d'œuvre dans certaines régions, de l'accès des cadres nationaux aux postes dirigeants dans les sociétés d'origine étrangère. Ces divers points ont fait l'objet d'études détaillées, en France notamment (1). Nous n'y reviendrons donc pas.

Dans les pays en voie de développement, les effets de la pénétration des multinationales sur l'emploi suscite des réactions contradictoires, y compris dans le mouvement syndical.

Les organisations syndicales d'Amérique latine sont généralement fortement opposées à la pénétration des firmes. Elles les rendent responsables d'avoir favorisé les dictatures en place, de profiter à plein de l'étouffement des droits civiques et syndicaux, de créer le sous-emploi et le chômage plus que d'y remédier.

Ces positions ne sont pas toujours partagées avec la même force par les organisations syndicales d'autres pays du Tiers-Monde. La pénétra-

---

(1) Investissements étrangers et aménagement du territoire. Livre blanc. Paris, La Documentation Française, 1974.

tion plus récente des multinationales en Asie du Sud-Est, par exemple, a provoqué dans certaines régions une croissance de l'emploi industriel, sans que les « contreparties à payer » y apparaissent pour le moment avec la même netteté. Dans une zone où le chômage et le sous-emploi constituent le problème le plus angoissant, le statut de travailleur industriel est souvent un « privilège », et vécu par les intéressés comme tel. Leur attitude vis-à-vis des sociétés multinationales est directement influencée par ce contexte. Ces organisations sont donc souvent en désaccord avec les positions jugées « protectionnistes » des syndicats nord-américains ou européens, favorables à un contrôle très strict des opérations des sociétés. Même si elles ne ménagent pas leurs critiques et leur opposition vis-à-vis des abus des sociétés multinationales, celles-ci leur paraissent jouer un certain rôle en faveur de l'emploi et du développement économique.

Ces différences marquées entre organisations syndicales révèlent le contraste de situations existant sur les trois continents : Amérique latine, Afrique, Asie. Plutôt que de prétendre à une analyse globale des effets du développement des multinationales sur l'emploi de ces trois continents, nous essaierons de répertorier les principaux problèmes qui s'y posent.

#### NIVEAU GÉNÉRAL DE L'EMPLOI

Localement, l'implantation d'une multinationale crée un certain nombre d'emplois, généralement industriels, dans un pays d'accueil. Parfois, cette implantation développe des effets induits de sous-traitance ; des industries périphériques se montent, accroissant le niveau de l'emploi dans la zone considérée. La relation existant entre une société multinationale et les industries locales peut se présenter en termes d'antagonisme, ou de complémentarité. Le Secrétaire général du National TU Congress (NTUC) de Singapour notait que « *l'une des critiques principales adressées aux SMN dans d'autres pays en voie de développement est qu'elles écrasent les marchés de capitaux locaux et empêchent le développement d'entreprises locales* ». Mais, selon lui, à Singapour et en Malaisie, les SMN « *ont eu la sagesse (ou ont été mises en position d'avoir la sagesse) de suivre une politique positive de stimulation des marchés locaux de capitaux, en faisant appel le plus possible à des sous-contractants et à des entreprises de services locales* » (1).

La concentration d'activités industrielles dans une certaine zone, la création d'un tissu industriel et artisanal à la périphérie des multinationales peuvent avoir pour effet d'accroître le niveau général de l'emploi, voire d'y maintenir un relatif plein emploi. Tel est, typiquement, le cas de Singapour, et celui de quelques autres régions du Tiers-Monde qui jouent le rôle de pôles de regroupement des SMN.

Cependant, comme l'indique l'étude du BIT, « le fait que les investissements directs étrangers entraînent la création d'emplois dans les pays où ils se sont effectués ne signifie pas nécessairement que, dans certains cas, les entrepreneurs du pays pourraient jouer le rôle qu'ont assumé les filiales de sociétés étrangères » (2).

---

(1) Devan NAIR, Discours à la VI<sup>e</sup> Conférence de la Fédération Internationale des PTT, 18 septembre 1974, p. 9.

(2) BIT, op. cit., p. 49.

En ce qui concerne l'Amérique latine, certaines organisations syndicales, et nombre de recherches universitaires ont fait valoir que l'implantation des multinationales, principalement nord-américaines, a eu cet effet paralysant et destructeur. Le sous-continent, qui est la première région du monde à avoir connu une pénétration massive de capitaux étrangers, a subi, selon un titre célèbre « *un développement industriel frustré* » par l'irruption massive des investissements nord-américains après la Première Guerre mondiale. Ceux-ci ont contraint une quantité importante de petites et moyennes entreprises à fermer leurs portes, provoquant une réduction de la base industrielle et une baisse de l'emploi dans ces secteurs. Cette ingérence a empêché le développement d'une industrie nationale, qui ne put émerger qu'au moment de la crise des années 1930, et de façon temporaire, lorsque la mainmise étrangère sur l'économie latino-américaine se trouva affaiblie.

On a fait ressortir que le type d'industrialisation largement dépendant du capital étranger que l'Amérique latine connaît depuis un demi-siècle, a eu des effets très négatifs sur le niveau de l'emploi. Les analyses développées par la CEPAL (Agence de l'ONU pour l'Amérique latine), ou par des économistes comme Celso Furtado ou Anibal Pinto (1), ont mis en évidence que :

- a) le modèle de développement axé sur les SMN, sur leurs apports de capitaux et de technologie a été incapable de faire face aux besoins du sous-continent en matière d'emploi. Le rapport de la CEPAL, analysant le taux de croissance démographique de + 3 % par an dans la région, concluait que le niveau de production devrait augmenter de + 8 % par an entre 1970 et 1980 pour absorber le sous-emploi actuel et les nouveaux arrivants sur le marché du travail à la fin de la décennie. Pour maintenir les niveaux de sous-emploi de 1960, sans qu'ils s'aggravent, il faudrait que la production croisse de + 6 % de 1970 à 1980. La croissance du taux de production moyen en Amérique latine n'a pas atteint, depuis 1970, de tels pourcentages.

Dans l'industrie manufacturière, le niveau de l'emploi est aussi demeuré très inférieur aux besoins. De 1925 à 1960, elle n'a absorbé que 5 millions d'emplois, alors que 23 millions de personnes, durant la même période, quittaient la campagne pour venir chercher du travail dans les villes.

- b) la proportion d'emplois créés par les entreprises industrielles a diminué en valeur relative. Alors que l'industrie manufacturière a crû de manière significative par rapport aux autres secteurs, l'emploi dans l'industrie a diminué en pourcentage de la population active. De 1925 à 1970, dans toute l'Amérique latine, la part de l'industrie dans le produit régional brut est passée de 11 % à 25 % ; pendant cette période, la part de la population active qui était employée dans l'industrie a diminué de 14,4 % à 13,8 %. Au Mexique, par exemple, où la croissance économique a été plus forte qu'ailleurs et où le poids des SMN dans l'industrie est considérable, le taux de croissance de l'industrie manufacturière a atteint près du double du taux de croissance de l'emploi dans ce secteur (2).

Enfin, en affirmant que les multinationales engendrent le chômage et le sous-emploi, certaines organisations syndicales latino-américaines mettent l'accent sur la décapitalisation dont est victime le sous-continent, freinant tout élargissement de la base industrielle. Ce phénomène vaut pour l'ensemble du Tiers-Monde : à partir d'un certain moment, les flux de retour

(1) Anibal PINTO, *Chile, un caso de desarrollo frustrado*. Santiago, Editorial Universitaria, 1973.

(2) Cf. *El proceso de industrialización en América latina*. (Publication de l'ONU, déc. 1965) et *El plusamiento de la CEPAL* (Chile, Editorial Universitaria, 1969).

des bénéficières des multinationales vers les pays d'origine dépassent les flux d'investissement direct vers les pays d'accueil. Positif dans une première étape, le solde tend à devenir négatif dans une deuxième phase. La formation de capital dans ces pays et les réinvestissements des capitaux sur place sont gravement réduits par cette ponction permanente qu'opèrent les SMN. Le niveau de l'emploi industriel en subit les conséquences.

Le tableau suivant rend compte de ces flux :

TABLEAU IX  
Mouvements d'inflow - outflow (Pays en voie de développement)

(en millions de dollars)

Pays	1965	1967	1969	1970
<b>AFRIQUE</b>				
Entrées .....	182,2	241,5	235,5	270,7
Sorties .....	380,8	708,6	924,3	996,2
Solde .....	— 198,6	— 467,1	— 688,8	— 725,5
<b>AMÉRIQUE LATINE</b>				
Entrées .....	723,3	647,5	1 088,6	1 141,9
Sorties .....	1 437,9	1 793,4	2 093,0	1 943,7
Solde .....	— 714,6	— 1 145,9	— 1 004,4	— 801,8
<b>ASIE</b>				
Entrées .....	436,9	185,0	189,5	200,1
Sorties .....	1 367,4	1 744,2	2 138,5	2 401,9
Solde .....	— 930,5	— 1 559,2	— 1 949,0	— 2 201,8
<b>PAYS EN VOIE DE DEVELOPPEMENT TOTAL</b>				
Entrées .....	1 342,4	1 074,0	1 513,6	1 612,7
Sorties .....	3 186,1	4 246,2	5 155,8	5 341,8
Solde .....	— 1 843,7	— 3 172,2	— 3 642,2	— 3 729,1

(Sources : United Nations, *Multinational Corporations in World Development*, 1973.)

Le solde y apparaît particulièrement déficitaire pour l'Amérique latine. Ces mouvements de sortie des bénéficières ne signifient pas qu'ils auraient dû être réinvesti dans des secteurs productifs, et donc créateurs d'un fort volume d'emplois (pas plus que leur entrée dans les pays d'origine ne veut dire qu'ils vont contribuer à accroître le niveau de l'emploi). Mais ils fournissent des indications des taux de profits réalisés par les multinationales, et du niveau de formation du capital qui, *potentiellement*, aurait pu être réinvesti dans les pays d'accueil.

#### LES CHOIX TECHNOLOGIQUES

« La technologie et les compétences des SMN sont certainement nécessaires dans certains pays vastes et peuplés du Tiers-Monde, mais une technologie modifiée et ajustée aux besoins de ces pays, en particulier à l'urgent besoin de technologie à forte intensité de travail. » (1)

(1) Devan NAIR, op. cit., p. 18.

Nombre de syndicats contestent la contribution des multinationales à l'emploi dans les pays en voie de développement sur la base des types de technologies importées par elles. Une bonne partie des techniques introduites dans les pays d'accueil par les SMN sont en effet celles qui étaient utilisées dans les pays d'origine ; techniques de pointe, conçues en vue d'une production massive, à forte productivité, nécessitant trop peu de main-d'œuvre pour des pays où le sous-emploi constitue le principal problème.

Diverses enquêtes ont montré que, dans les filiales des SMN américaines de pays en voie de développement, le rapport capital/main-d'œuvre était plus élevé que dans les entreprises locales.

Nous prendrons un seul exemple pour illustrer ce rapport et saisir l'évolution de l'emploi dans les secteurs de production où les SMN se sont développées le plus rapidement : une étude sur l'industrie en Colombie. Le tableau X ci-dessous montre l'évolution des quotients capital/travail dans les cinq branches où les multinationales ont crû le plus rapidement au cours de la période. Les quotients représentent le montant d'investissement en capital fixe nécessaire pour employer une unité de travail. La lecture du tableau fait apparaître que la croissance du quotient a été plus faible pour l'ensemble de l'industrie que dans les branches d'implantation privilégiée des multinationales. De plus, à l'exception des produits électriques, ce quotient est plus élevé pour les branches dominées par les SMN que dans le reste de l'industrie à la fin de cette période.

On peut en déduire :

- que les branches dominées par les SMN sont à plus forte intensité de capital, et utilisent donc relativement moins d'emplois que l'ensemble de l'industrie ;
- que cette tendance va croissant sur la période considérée.

TABLEAU X  
Colombie : Quotients capital/travail

	1960	1962	1964	1966	1967
<i>Branches à plus forte pénétration des SMN :</i>					
Produits chimiques .....	1,63	2,09	4,47	4,07	4,45
Papier .....	4,06	6,84	8,67	11,08	11,18
Caoutchoucs .....	4,37	4,07	4,31	4,52	16,09
Mécan., électr. ....	1,20	1,38	1,66	1,86	3,95
Alimentation .....	3,16	5,12	3,74	3,96	4,95
Ensemble industrie .....	2,94	3,24	3,49	3,55	4,30

(Source : D. Abad, *Las Inversiones extranjeras privadas en América Latina, 1971*)

Les choix de technologie ressortent des débats de spécialistes. On ne saurait que mentionner ici les critiques lancées par presque toutes les organisations syndicales du Tiers-Monde, et consigner l'importance de cette question pour l'emploi au sein des SMN.

La publication du BIT en donnait cette appréciation :

« Rien n'est sans doute aussi important, pour l'essor économique des pays en voie de développement, que le choix des techniques de production. Ce facteur a de très grandes répercussions sur l'emploi : sur le volume de celui-ci, sur les possibilités de travail qui s'offriront et les qua-

*tifications qui seront nécessaires, sur la diversification des productions et, partant, sur la gamme de qualification que la main-d'œuvre sera amenée à acquérir, ainsi que sur la structure de la main-d'œuvre dans l'immédiat et à long terme. » (1)*

Dans la mesure où la plupart des études concordent sur le fait que le rapport capital/travail est plus élevé dans les SMN que dans les autres activités industrielles des pays d'accueil du Tiers-Monde, le facteur technologique, dont l'importance vient d'être soulignée, ne plaide pas en faveur de leur contribution globale sur le niveau de l'emploi dans ces pays. De plus, sur une longue période, on peut penser qu'il n'est pas étranger à cette *diminution relative* de l'emploi industriel par rapport à la croissance de la part de l'industrie dans le PNB, et par rapport à la croissance de la population active, que l'on a observée en Amérique latine.

#### L'EMPLOI DES CADRES

Ce problème engage, bien qu'à un moindre degré, les mouvements syndicaux des pays en voie de développement pour deux raisons :

- pour les possibilités de formation et de promotion professionnelles qui sont offertes, ou refusées, aux ressortissants locaux à l'intérieur des sociétés multinationales ;
- à cause surtout des relations entre la direction et les salariés qui varient fréquemment selon que les représentants de la direction viennent d'un autre pays, ou sont des nationaux.

Le nouvel emploi de cadres nationaux aux postes de direction des filiales est une source de conflits aigus où se polarisent les revendications nationales des travailleurs et leur refus d'être subordonnés à une loi patronale dont l'expression, par surcroît, leur est étrangère. Cette question concerne également les salariés des pays européens employés dans des sociétés multinationales américaines ; mais elle s'y pose généralement avec moins d'acuité que dans les pays du Tiers-Monde. La filiale française d'une SMN américaine sera ordinairement composée en grande majorité de cadres nationaux.

Dans les pays en voie de développement, la situation peut être différente. Non seulement la direction générale, mais des ingénieurs de production, voire des techniciens hautement spécialisés, viendront du pays d'origine. Les différences culturelles y seront plus marquées, aggravées par les rapports hiérarchiques.

Les statistiques sur l'emploi de ressortissants des Etats-Unis dans les filiales des firmes américaines à l'étranger font apparaître un faible pourcentage de cadres étrangers aux pays d'accueil.

TABLEAU XI

Répartition « nationaux-étrangers » (entreprises situées hors des USA où des Sociétés américaines avaient une participation majoritaire) - 1966

Industrie	Ressortissants des Etats-Unis	Personnel étranger	Emploi total
Produits alimentaires .....	472	238 981	239 453
Papiers .....	190	92 600	92 790
Produits chimiques .....	1 070	331 113	332 183
Métaux, ouvrages métall. ....	527	213 407	213 934
Machines non électr. ....	774	379 511	380 285
Machines électriques .....	406	388 498	388 904
Matériel de transport .....	869	459 528	460 397
Autres industries .....	6 286	897 141	903 427
Ensemble des industries .....	10 594	3 000 779	3 011 373

(Source : U.S. Department of Commerce)

Depuis 1966, il semble que cette proportion ait eu tendance à diminuer. En valeur absolue, ces nombres sont faibles. En valeur relative, lorsque les quelques ressortissants du pays d'origine occupent les postes clés, dont les relations avec le personnel, il n'en va pas de même.

La relation inverse en témoigne. La part des ressortissants étrangers aux postes de direction des multinationales reste généralement très faible. Pour 150 sociétés américaines employant 20,7 % d'étrangers dans leurs effectifs totaux, 1,6 % seulement des étrangers se retrouvaient aux postes supérieurs de ces sociétés (1).

Il ne semble pas, d'ailleurs, que les sociétés multinationales européennes ou japonaises diffèrent, de ce point de vue, de leurs homologues américaines.



Ce que l'on a nommé la mise en concurrence des forces de travail à l'échelle mondiale est l'un des principaux résultats du développement accéléré des SMN depuis le début des années 1960. Par l'ampleur que ce phénomène a prise, ses répercussions sur l'emploi de divers pays l'ont transformé en un problème social et politique général.

En poursuivant leur extension, les multinationales ne sont pas seulement en train de modifier les critères d'emploi et les systèmes de répartition ayant prévalu jusqu'à présent aux niveaux nationaux et internationaux. Elles ont engagé un processus qui a commencé à saper l'une des bases sur lesquelles est érigée la « paix sociale » dans les pays capitalistes industrialisés : le plein emploi.

Les effets de ce processus peuvent d'ores et déjà être appréciés aux Etats-Unis. En Europe et au Japon, ils n'ont pas encore acquis la même acuité. Mais, si ce mouvement d'internationalisation se poursuit au rythme actuel, ou s'accélère, il y a lieu de penser que son impact aura des effets similaires dans certains pays. Ses conséquences politico-sociales à long terme sortent du champ de l'analyse. Personne ne peut douter, cependant, qu'elles seraient considérables.

(1) BIT, op. cit., p. 62.

# Salaires et conditions de travail

---

L'analyse des salaires et des conditions de travail dans les sociétés multinationales doit en premier lieu considérer la toile de fond que constituent les conditions économiques et sociales des pays où elles opèrent. Ces conditions déterminent le niveau moyen des salaires et des prestations sociales, pays par pays. Et les SMN, tout en possédant une certaine autonomie par rapport à ces conditions générales, doivent inscrire leur politique de relations du travail dans ce cadre.

Ce « terrain » économique et social propre à chaque pays est d'abord constitué par le marché du travail : prix de la force de travail, disponibilité et qualification de la main-d'œuvre, etc. Puis par les mesures législatives et réglementaires composant la législation du travail et, de manière plus générale, la législation sociale. Ainsi, en matière de sécurité sociale, les filiales des SMN sont liées par les dispositions obligatoires et étatiques existant dans de nombreux pays. Leur autonomie sera ici des plus réduites.

Enfin, il est formé par les relations professionnelles institutionnalisées dans chaque pays. Dans la mesure où les dirigeants des filiales des SMN font partie des associations nationales d'employeurs, et prennent souvent garde à ne pas trop s'en différencier, l'état des relations entre le patronat et les salariés au niveau national influe directement, et limite, les possibilités d'initiative des sociétés multinationales.

Selon l'état de ces relations, la politique sociale d'une multinationale peut varier considérablement. Ainsi une société américaine, fort réputée aux Etats-Unis pour s'être farouchement opposée à l'implantation des organisations syndicales dans ses usines, et pour ne les avoir jamais reconnues, a eu jusqu'à présent des relations des plus normales avec les syndicats dans sa filiale allemande, les acceptant, et négociant avec eux des conventions collectives. Inversement, une société anglaise considérée comme libérale en Grande-Bretagne, aussi bien dans ses relations avec les syndicats que dans sa politique salariale, payait en Afrique du Sud aux ouvriers africains (les organisations syndicales africaines n'ont pas d'existence légale en Afrique du Sud) des salaires de 18 Rands (environ

130 Francs) par mois en janvier 1974. Selon la réglementation sud-africaine officielle, ce taux de salaire est inférieur au minimum vital d'une famille africaine de cinq personnes (1).

On a analysé ci-dessus les limites de cette « dimension horizontale » de la politique sociale des SMN, et les facteurs de centralisation qui la modèlent. Sans doute, les cas que l'on vient de citer sont des cas limites, mais ils permettent de souligner l'importance de l'adaptation des SMN aux conditions des pays dans lesquels elles sont implantées.

Or, dans de nombreux pays, l'un des principaux instruments de cette institutionnalisation des relations du travail, qui décide du niveau et de la hiérarchie des salaires, des conditions de travail et de certaines prestations sociales, est la convention collective. Selon les cas, les conventions collectives sont nationales, régionales ou locales, sans que l'un de ces niveaux soit obligatoirement exclusif de l'autre. Parfois, elles sont conclues à l'échelle d'une branche de production, ou même inter-branches ; parfois, elles concernent un secteur, ou une firme. Dans certains pays, un accord d'entreprise postérieur accordera ordinairement aux salariés d'un établissement des avantages et des garanties supérieurs à la convention nationale (France) ; ailleurs, l'accord d'entreprise, sauf cas exceptionnels, se tiendra dans les limites de la convention nationale (Belgique) ; dans d'autres pays, enfin, il n'existe pratiquement pas de conventions générales : les conventions collectives sont généralement conclues dans le cadre du centre de production (Etats-Unis).

D'un pays à l'autre, les situations sont donc très diverses. Là où une convention dépasse le cadre de l'entreprise ou celui d'une société, elle s'applique en général à toutes les sociétés, qu'elles soient nationales ou multinationales. L'institutionnalisation des relations du travail dans le cadre national tend ainsi à une uniformisation, ou du moins à un rapprochement, des conditions salariales et de travail entre les entreprises.

Cependant, la force de cette institutionnalisation varie considérablement selon les pays, et plus encore, selon les continents. Si elle s'impose dans certains pays européens (pays scandinaves, RFA, Royaume-Uni, Benelux, Suisse), où les normes de la législation du travail et des conventions collectives sont fréquemment assez élevées, et où les entreprises sont plus tenues de s'y conformer, il n'en va pas de même dans d'autres pays européens. Encore moins si l'on considère la plupart des pays en voie de développement, ou les pays de l'Est.

Dans de nombreux cas, les conventions collectives n'existent pas ; ou leur portée est des plus réduites ; ou encore les clauses qui y sont inscrites ne représentent que des minima...

Selon les pays, les branches de production, les régions, la latitude dont les filiales des SMN disposent pour définir leur politique sociale diffère sensiblement en fonction des caractéristiques de leur environnement.

\*  
\*\*

Deux problèmes sont au centre des débats sur les salaires et les conditions de travail dans les SMN :

— celui des avantages sociaux que les SMN, généralement, confèreraient ;

---

(1) D'après UITA, *Bulletin d'Informations*, 1974, n° 5.

— celui des revendications de parité entre les diverses filiales d'une même société multinationale.

Bien que la part des SMN dans la production et le commerce mondiaux ait augmenté très rapidement depuis vingt ans, la proportion de salariés employés dans les multinationales est demeurée relativement faible par rapport à l'ensemble de la population active. En 1968, les 164 SMN les plus importantes employaient 12 millions de salariés, soit environ 5 % de la population active des principaux pays de l'OCDE. Le pourcentage de travailleurs employés dans les SMN atteignait alors 7 % de l'ensemble de la population active en Grande-Bretagne, et à peine 4 % en France, en Allemagne et en Italie. Si l'on considère l'emploi industriel, cette proportion augmente sensiblement. Depuis lors, l'extension et la croissance accélérées des multinationales, en particulier de firmes d'origine européenne et japonaise, ont sans doute quelque peu accru ces pourcentages.

Les salariés des SMN n'en constituent pas moins une minorité relativement restreinte, souvent considérée comme « privilégiée ». Selon les SMN elles-mêmes, et selon une opinion assez répandue, les multinationales, en général, paieraient de meilleurs salaires, garantiraient de meilleures conditions de travail et accorderaient de meilleures prestations sociales complémentaires que les autres entreprises.

D'autre part, la diversité des situations existant dans les filiales des SMN à travers le monde laisserait, a priori, peu de place pour quelque revendication, que ce soit en matière de parité des salaires ou de conditions de travail. Au nom des contraintes des diverses situations nationales et de « l'autonomie » de leurs filiales, les SMN, on l'a vu, y sont fortement opposées. Les revendications syndicales en vue d'une harmonisation de ces conditions paraissaient ne pouvoir aboutir qu'à long terme.

Or, paradoxalement peut-être, le véritable point de départ de l'action du mouvement syndical international vis-à-vis des SMN s'est réalisé à partir d'une revendication de parité des salaires. Ce fut, en 1967, l'accord UAW-Chrysler (1). La portée, ainsi que les limites de cette expérience et de celles qui l'ont suivie préfigurent les composantes du contre-pouvoir syndical qui sera analysé dans la seconde partie du rapport.

Enfin, aux revendications de parité des salaires et des conditions de travail, une autre notion s'est ajoutée : celle des normes équitables de travail, venant compléter, et tempérer, l'exigence de parité.

On analysera donc successivement :

- les avantages sociaux des SMN ;
- les revendications et les limites de la parité ;
- les normes équitables de travail.

---

(1) UAW, Fédération des travailleurs de l'automobile, de l'aéronautique et de l'industrie de machines agricoles des USA.

## 1. LES AVANTAGES SOCIAUX DES SOCIÉTÉS MULTINATIONALES

Les comparaisons de salaires entre diverses filiales de SMN situées dans différents pays, ou, dans un même pays, entre la filiale d'une SMN et d'une autre entreprise, soulèvent une première difficulté, celle du rassemblement et du traitement des données statistiques. De telles comparaisons doivent se faire sur la base de postes de travail et de tâches analogues, ce qui, souvent, n'est guère aisé. De plus, le revenu national global diffère du salaire payé ; les prestations sociales (allocations familiales, congés payés, pensions, etc.) varient selon les pays et selon les entreprises. Enfin, les comparaisons monétaires fondées sur une devise commune sont de plus en plus difficiles et aléatoires dans l'état actuel du système monétaire international. Les salaires nominaux ne permettent pas, par ailleurs, de rendre compte du pouvoir d'achat des salariés, dont les éléments diffèrent souvent considérablement selon les pays.

Enfin, les statistiques sur les salaires payés dans les multinationales font souvent défaut ; les SMN elles-mêmes publient très rarement de tels chiffres et, quand elles le font, la publication porte surtout sur des masses salariales globales, qu'il n'est guère possible de décomposer.

Dans ces conditions, les comparaisons de salaires relèvent souvent plus d'approximations que de l'analyse rigoureuse. De nombreuses études, dans différents pays, ont été consacrées aux comparaisons entre les salaires payés par les filiales des multinationales et ceux des autres entreprises. D'une manière générale, elles font ressortir certaines différences notables pour certaines industries, surtout dans les pays en voie de développement. L'exemple type est celui des sociétés pétrolières et minières, qui accordent généralement des salaires et des avantages sociaux (logements en particulier) nettement supérieurs aux conditions prévalant dans les pays du Tiers-Monde. Dans l'industrie manufacturière, les différences sont moins accentuées ; les SMN se situent fréquemment dans le groupe d'entreprises payant les meilleurs salaires, sans pour autant dépasser certaines sociétés nationales. Dans les pays industrialisés enfin, beaucoup semble dépendre de la branche, de la région, et des pratiques de la firme elle-même.

Il semble donc difficile d'établir des critères généraux sans entrer dans l'analyse approfondie des conditions propres à chaque pays et aux différentes branches de production. Sauf dans les cas des activités pétrolières et minières et de certains secteurs de la chimie et de l'électronique, dont les profits et les exigences de qualification de la main-d'œuvre sont exceptionnels, les SMN paraissent en majorité adopter une politique consistant à suivre les conditions nationales et locales du marché du travail, en se situant quelque peu au-dessus de la moyenne, mais en refusant de trop s'en différencier.

L'étude du BIT cite à ce propos deux exemples de sources patronales. Lors d'une enquête sur plusieurs firmes américaines en Australie, les dirigeants des filiales ont répondu en majorité que « *la société-mère a pour principe de verser partout une rémunération au moins égale à celle qui est d'usage courant sur place ; nous n'avons pas à mener le mouvement, mais il n'est pas question non plus de rester à la traîne* » (1).

---

(1) D.T. BRASH, *American investment in Australian industry*, p. 128.

Autre cas : une grande société multinationale applique dans toutes ses filiales à l'étranger une politique salariale fondée sur une étude approfondie des rémunérations locales. Elle fixe ses salaires autour du 80<sup>e</sup> percentile, ce qui la place dans le groupe de tête sans en faire un leader (1).

Cette règle générale permet de préciser une moyenne ; elle ne préjuge pas de certaines SMN qui ont, en matière de conditions de travail et de salaires, une politique opposée. Le dossier de l'une d'elles a été récemment porté devant l'opinion britannique par les organisations syndicales. Il a révélé que les travailleurs des plantations de thé de cette société travaillaient et vivaient dans des conditions infra-humaines, et que la mortalité infantile (107 pour mille) y atteignait l'un des taux les plus élevés de Ceylan. La Confédération des travailleurs de Ceylan (CWC) avait publié les montants des salaires de ces travailleurs : un couple travaillant en 1974 pour la société percevait un revenu mensuel moyen d'environ 130 roupies (100 francs), soit les trois quarts de ce que le gouvernement de Ceylan estime être le minimum vital pour une famille de deux personnes.

*« La loi oblige aussi les sociétés britanniques à Ceylan à assurer la nourriture, le logement et les soins médicaux à leurs travailleurs, en sus des salaires. » La SMN mise en cause « a bien voulu admettre que ces exigences ne sont pas remplies de manière satisfaisante sur ses plantations, et elle a accepté de négocier des améliorations avec la CWC. »*

*« Toutefois la société, qui a reconnu combien les salaires des planteurs étaient bas, et qu'elle aurait dû donner sur demande, du travail pendant cinq jours par semaine (obligation légale), refuse de négocier ces questions avec le syndicat. Son argument principal est que ses exploitations de thé sont déficitaires, et qu'elle ne pourrait supporter un renchérissement de la main-d'œuvre (UITA). »*

C'est un exemple, parmi d'autres,\* de SMN qui ne se distinguent ni par le respect de la législation sociale d'un pays, ni par la qualité des « avantages sociaux » qu'elles accordent à leurs salariés. Ce cas fait pendant à ceux, souvent cités, des multinationales du pétrole procurant à leurs travailleurs des salaires, des conditions de travail et de vie privilégiées.

\*  
\*\*

Au sein d'une même firme, les conditions de travail dans les différents centres de production sont donc très hétérogènes en fonction d'une part des conditions nationales et locales de la zone où l'entreprise est implantée, et d'autre part de la politique de la société et de ses filiales.

Même s'il reste certains éléments unificateurs, la configuration d'ensemble d'une SMN résultant des diverses déterminations analysées, présente une grande diversité.

Le tableau XII montre les taux de salaires moyens et les prestations accessoires d'une SMN [dont les usines se situent dans dix pays appartenant à quatre continents], tels qu'ils ont été transmis par les organisations syndicales concernées.

---

(1) BIT, op. cit., p. 77.

TABLEAU XII  
Différences de salaires dans 10 pays

Pays	Salaires hebdomadaires moyens (US \$)				Primes en % des salaires
	O.Q.	O.S.	Man.	Ouvrière	
Etats-Unis .....	130.—	110.—	96.—	—	—
Canada .....	110.—	100.—	93.—	—	5
Allemagne .....	47.—	42.—	37.—	33,50	9
France .....	43.—	36.—	30.—	—	25
Royaume-Uni .....	45.—	33,50	30.—	25.—	—
Suède .....	—	75.—	—	—	—
Australie .....	52.—	48,50	45,50	37.—	—
Japon .....	—	28,80	—	—	50
Mexique .....	28.—	23.—	17.—	—	—
Philippines .....	13.—	10,50	9.—	—	2

(Source : UITA, 1971)

Pour un même poste de travail (conducteur de machine) dans la même société, le rapport de revenu entre l'ouvrier des Philippines et celui des Etats-Unis varie de 1 à 15. En Europe même, entre le Royaume-Uni et la Suède, il passe du simple au double. Les systèmes de primes et de bonifications sont également très divers : d'un montant peu élevé au Canada et en Allemagne, ils sont de cinq à dix fois supérieurs au Japon. La nature des primes (fixes, contractuelles ou non...) et leur objet varient de même. Dans certains pays, les salaires sont indexés sur le coût de la vie (Belgique, Danemark, Suisse...); dans d'autres, ils ne le sont pas.

Les conditions de travail présentent une diversité analogue. L'enquête effectuée sur une SMN par l'Union Internationale des Travailleurs de l'Alimentation en 1971 a porté sur environ 20.000 travailleurs, employés dans 75 centres de production situés dans 17 pays. A la même époque, la société employait au total 90.000 salariés dans 210 usines et 41 pays. L'étude a donc couvert un tiers des usines et moins du quart des salariés.

Le tableau récapitulatif ci-joint permet d'apprécier certaines différences dans les conditions de travail auxquelles les salariés étaient soumis, selon les pays et les centres de production :

La même diversité de situations se retrouve en ce qui concerne les autres conditions de travail, la promotion professionnelle, les congés, etc.

Un tel éventail de conditions salariales et sociales n'est pas l'apanage de cette société. Toutes les SMN, selon des caractéristiques variables, le connaissent.

\*

\*\*

TABLEAU XIII  
Conditions de travail

	Centres de production		Ouvriers	
	nombre	pourcentage	nombre	pourcentage
<b>CONVENTIONS COLLECTIVES</b>				
nationale ou régionale .....	19	63,3	9 400	57,3
contrat d'entreprise .....	10	33,3	6 360	38,8
pour 12 mois au moins .....	14	40	9 900	55
pour 13 à 24 mois .....	5	14,2	2 250	12,5
plus de 24 mois .....	3	8,5	1 550	8,6
permanente .....	13	37,3	4 220	23,9
<b>HEURES DE TRAVAIL</b>				
40 heures ou moins .....	10	25	3 800	18,4
40 à 43 heures .....	14	35	9 250	44,9
43 à 46 heures .....	8	20	4 350	21,1
46 heures ou plus .....	8	20	3 220	15,6
<b>RÉMUNÉRATION HEURES SUPPLÉMENTAIRES</b>				
moins de 50 % .....	9	25	4 800	28,9
moins de 50 % augm. à 50 % .....	11	30,5	7 175	43,2
50 % pour toutes les heures .....	12	33,3	2 590	15,6
50 % augmentant à plus de 50 % .....	3	8,3	760	4,5
plus de 50 % .....	1	2,9	1 300	7,8
<b>SUPPLÉMENT TRAVAIL DIMANCHE</b>				
moins de 100 % .....	19	52,8	10 570	64
100 % et plus .....	17	47,2	5 890	46
<b>SUPPLÉMENT TRAVAIL ÉQUIPE</b>				
15 % ou moins .....	11	28,9	8 100	45,8
16 à 25 % .....	19	50	7 050	39,8
plus de 25 % .....	8	21,1	2 550	14,4
<b>PRIME DE NUIT</b>				
moins de 50 % .....	8	44,4	8 070	67,8
plus de 50 % .....	10	65,6	3 830	32,2
<b>JOURS FÉRIÉS PAYÉS</b>				
10 jours ou moins .....	20	54,1	9 125	49,3
plus de 10 jours .....	17	45,9	9 395	50,7

(Source : UITA, 1971.)



Il apparaît quelque peu hasardeux d'affirmer, comme on l'a fait souvent, que les SMN, en général, accordent des avantages sociaux, de salaires et de conditions de travail supérieurs à la moyenne. Si tel est le cas dans un certain nombre de pays, en est-il de même dans d'autres ? En l'absence d'études comparatives détaillées, portant sur un échantillonnage suffisant de sociétés, de centres de production et de pays, de telles affirmations paraissent relever souvent d'*a priori* ou d'extrapolations faites à partir de données trop fragmentaires.

Faute de telles informations, l'opinion moyenne selon laquelle les SMN offrent en majorité des conditions supérieures à la moyenne des entreprises continue à prévaloir. Peut-être n'est-elle pas erronée, mais seule une collecte systématique et pour l'heure irréalisable, de l'information sur les salaires permettrait de l'établir ou de l'infirmer.

## 2. REVENDICATIONS ET LIMITES DE LA PARITÉ

Avec l'extension des SMN, la comparaison des différences existant d'une usine à l'autre, d'un pays à l'autre, au sein d'une même société a développé chez les salariés et les organisations syndicales certaines demandes d'harmonisation des conditions de salaires et de travail, voire de parité.

Ces demandes ont d'abord consisté à prendre comme point de référence, lors de négociations collectives, la situation plus favorable en tel domaine qui existe dans une usine voisine de la même firme. La société multinationale, ayant admis le bien-fondé d'une situation ou d'une revendication dans un centre de production, se trouve en position plus difficile pour justifier son refus de l'instaurer dans d'autres usines. Par le biais de ces revendications, les organisations syndicales commencèrent à demander, dans les faits, une certaine harmonisation entre les conditions des usines d'une même firme, là où les conditions locales étaient comparables.

Le développement de ces revendications suppose, comme condition nécessaire, le développement des échanges d'informations entre les syndicats d'une même société. Certaines organisations professionnelles internationales ont entrepris, depuis plusieurs années, de jouer ce rôle de collecteur et de transmetteur d'informations, brisant par là même l'isolement et la fragmentation des organisations syndicales de pays différents au sein des multinationales.

Pour rendre compte de ce mouvement, on citera le cas publié en septembre 1974 par la Fédération Internationale des Ouvriers sur Métaux (FIOM). Elle concerne les négociations entre la filiale d'une SMN américaine de l'électronique et une affiliée de la FIOM à Singapour.

### *Analyse d'un conflit :*

La filiale de la société A employant 2.700 salariés à Singapour en 1974, fut l'une des premières SMN de l'électronique à s'y implanter en 1967. A cette époque, l'abondance d'entreprises étrangères, qui, au début, se concentraient particulièrement sur la fabrication électronique, provoqua une baisse des salaires dans ce secteur de 37 % entre 1963 et 1969, selon les statistiques de l'OIT.

La société A fut la première compagnie de l'industrie électronique à reconnaître officiellement le syndicat, sans scrutin secret, ni dénombrement des bulletins d'affiliation, mais en admettant la position de force du syndicat. Au moment de la reconnaissance officielle du syndicat, il y eut un accord mutuel. La compagnie garantissait une augmentation salariale pour tous les employés de 8 à 17 % immédiatement et le syndicat différait de dix mois ses propositions de revendications pour l'élaboration d'un contrat collectif.

Alors que l'organisation syndicale avait ainsi permis une modification immédiate des bas niveaux de salaire, le syndicat devait engager les négociations sur un système de salaires qui reposait sur une rétribution de base. Celle-ci avait été finalement alignée sur le salaire local standard par le biais de diverses allocations qui atteignaient 30 % du salaire de base. Cependant, pour les heures supplémentaires, les vacances annuelles, le congé-maladie, les primes annuelles et la prime d'ancienneté,

payable après deux années de service, les travailleurs ne recevaient que le salaire minimum local. Le syndicat entreprit de lutter contre cette politique salariale et de réunir toutes les allocations dans le salaire minimum, exception faite des primes de présence. En plus des augmentations salariales, le syndicat revendiquait également l'amélioration des prestations sociales et le paiement d'une prime pour la deuxième équipe.

Pour les négociations, les représentants du côté patronal étaient spécialement venus des Etats-Unis, la société A disposant d'un directeur pour les relations industrielles en Extrême-Orient. La direction entama les négociations avec une discussion sur les revendications essentielles en matière de salaires et de prestations sociales, en déclarant que le coût total de ces demandes augmenterait les coûts de la main-d'œuvre de 100 %. Suivit un bref exposé sur l'historique et les opérations de la compagnie. On insista sur le fait que depuis 1967, la compagnie avait accusé de lourdes pertes, et qu'elle commençait à peine à s'en relever. Le syndicat, lors de cette réunion, ne fit aucun commentaire sur les observations de la direction et la réunion ne fut reprise que 8 jours plus tard.

Après l'ajournement, le syndicat reçut immédiatement de la FIOM un document détaillé contenant les arguments syndicaux fondamentaux. Ceux-ci avaient soigneusement été préparés par une analyse approfondie de la situation financière, industrielle et du marché ainsi que des perspectives de la compagnie et de ses filiales. Les aspects technologiques en ce qui concerne l'activité de montage à Singapour étaient également pris en considération. De plus, la FIOM envoya une copie du contrat collectif entre la filiale coréenne de « A » et l'affiliée de la FIOM dans ce pays. Un autre document de base élaboré par le syndicat portait sur une étude comparative des salaires dans les activités similaires à Singapour.

Tous les arguments portant sur la situation réelle furent énoncés pendant les négociations qui se déroulèrent pendant la deuxième réunion et les points suivants furent établis :

- les salaires des travailleurs de la société A en Corée sont supérieurs de 18 % à ceux de la filiale à Singapour, bien que Singapour soit au deuxième rang pour le niveau de vie en Asie ;
- les travailleurs coréens reçoivent, tous les six mois, une prime équivalente à un mois de salaire, et une somme substantielle à l'occasion de leur mariage ;
- les dernières données financières prouvent la remontée spectaculaire de la rentabilité de la compagnie, qui s'était déjà amorcée en 1972. Les bénéfices nets ont augmenté de six fois et demie pendant la moyenne annuelle la plus récente. La marge bénéficiaire est passée pendant la même époque de 25 à 137 cents par action, ce qui représente une multiplication par 5,5. L'amortissement et le revenu net de la société A au niveau mondial représentent 23,1 % par rapport au total des ventes ;
- l'expansion actuelle qui se manifeste par une nouvelle phase de développement est couverte par auto-financement, mis à part le paiement progressif des dettes à long terme existantes ;
- la société A pousse de manière extensive sa production de semi-conducteurs dans les pays asiatiques et l'augmentation phénoménale des bénéfices dans sa comptabilité multinationale globale est due en

grande partie à l'expansion de sa production dans cette partie du monde ;

- la société A, aussi bien au niveau des profits que de la technologie, est en avance sur ses concurrents les plus directs, tels que Ampex, qui possède également de grands établissements en Asie ;
- la société A a introduit quelques innovations technologiques, dans le secteur des pièces détachées, qui ont permis l'élargissement du marché et une perspective d'augmentation des ventes de 20 % par année ;
- l'augmentation des coûts sociaux suite aux négociations n'est pas reliée aux déficits déclarés il y a plus d'une année et demie auparavant, mais doit être reportée sur les développements futurs. Il y eut une extension vers de nouvelles utilisations industrielles des semi-conducteurs dans des secteurs comme l'automobile, les caméras, les calculateurs, les télévisions et les montres, dépassant ainsi le marché traditionnel des ordinateurs et de l'industrie aérospatiale. Des contrats de commande à long terme garantissent une expansion future et des bénéfices élevés.

Les négociations se sont déroulées dans une atmosphère cordiale. Lorsque la compagnie annonça sa détermination à signer un contrat de trois ans, le syndicat demanda avec vigueur que ce point soit traité en dernier ; le syndicat finit par obtenir un contrat d'une année.

Au début de la discussion, le représentant syndical fit plusieurs allusions au contrat collectif en vigueur en Corée et en mentionna les clauses les plus importantes pour soutenir sa revendication. La direction s'étonna vivement de voir qu'un syndicat possédait le contrat collectif d'une de ses filiales d'un autre pays en voie de développement, et où l'on parle une autre langue. La direction donna finalement satisfaction à plusieurs revendications. L'attitude patronale resta cependant ferme vis-à-vis des demandes syndicales en matière salariale. La direction répéta que la compagnie venait à peine de se relever des pertes accumulées. Le syndicat, par conséquent, devait retirer sa demande de prime pour la deuxième équipe et examiner la proposition de la direction en vue d'une légère majoration des salaires de base et du maintien des diverses allocations dans le système en vigueur.

A ce stade de négociations, l'étude élaborée par le leader de l'équipe syndicale de négociations dit ce qui suit : « A ce moment, le porte-parole syndical soumit l'analyse de la FIOM sur le rapport financier et commença à le lire point après point. La direction fut prise de court et demanda l'origine des sources d'informations. Le porte-parole des syndicats mit la direction au défi de prouver l'inexactitude du rapport. La direction demanda alors un ajournement de la réunion. »

Lors de la reprise des négociations, la direction fit une première offre concrète pour l'augmentation des salaires sur la base d'une intégration des allocations dans le salaire de base, avec seulement une prime d'assiduité complémentaire, et en acceptant deux catégories de salaires, une pour les assembleurs et une pour les soudeurs. Bien que ce fut là un progrès, l'équipe syndicale rejeta l'offre en bloc et proposa que l'équipe patronale arrête ses tergiversations et fasse son offre définitive. A partir de ce moment, on enregistra une progression rapide vers une élaboration définitive des termes de l'accord, la direction donna satisfaction à la

plupart des demandes syndicales, y compris l'augmentation de la prime pour l'équipe de minuit de 30 % par rapport au nouveau salaire de base.

L'accord fut conclu le jour suivant, sauf sur la prime de la deuxième équipe. Ce refus donna lieu à une grève perlée, qui s'arrêta rapidement, la direction ayant finalement accepté ce dernier point.



L'analyse de ces négociations illustre le mouvement tendant à l'harmonisation des conditions de salaires et de travail dans les filiales d'une même firme connaissant des situations comparables.

Historiquement, cette tendance se concrétisa pour la première fois dans une revendication de parité entre les travailleurs canadiens et américains des trois grands de l'automobile. A l'initiative de la Fédération des travailleurs de l'automobile, l'UAW, qui regroupe à la fois les travailleurs des Etats-Unis et ceux du Canada, et sous l'influence de son président, Walter P. Reuther, les premiers conseils mondiaux de sociétés multinationales furent créés à Detroit, en juin 1966, pour les trois firmes : General Motors, Ford et Chrysler-Fiat-Simca-Rootes. Lors de cette conférence de la FIOM, qui fit figure d'acte de naissance de l'organisation concrète du syndicalisme face aux SMN, Walter Reuther exprimait en ces termes sa conception du rôle de ces nouveaux organismes :

*« Quand un travailleur de la General Motors discute d'un problème à la table de négociations au Brésil ou en Grande-Bretagne, au Canada, en Australie, en Allemagne ou en n'importe quel autre endroit du monde, il devrait connaître avec précision ce que la GM fait à propos de ce type de problème dans les autres parties du monde. Il ne devrait pas être en train de parler du paiement des congés comme s'il était le seul à être concerné par ce problème ; il devrait connaître avec précision ce que les autres sont en train de faire à propos de cette revendication. Ce qui vaut pour le paiement des congés vaut également pour toute autre revendication collective fondamentale, que ce soit la retraite, les vacances, les taux de salaires, les conditions de la production, etc. Car, c'est dans la mesure où nous serons capables de faire porter notre effort collectif sur ces problèmes concrets de négociations que nous serons réellement à même de donner un sens et un but aux slogans sur la solidarité syndicale internationale. » (1)*

Un an plus tard, une revendication de longue date des travailleurs canadiens de l'automobile, celle de la parité avec les salariés des Etats-Unis, prenait corps à travers l'accord UAW-Chrysler. L'accord prévoyait la parité complète, c'est-à-dire qu'à partir de 1970, les salaires canadiens seraient les mêmes que les salaires américains. A l'époque où il fut signé, la différence entre les salaires des deux pays était notable. Peu de temps après, la General Motors et Ford signaient des accords identiques.

Cet accord de parité servit d'exemple, mais il ne put être que très rarement suivi. Des revendications analogues aux Etats-Unis ou en Europe furent exprimées, généralement sans succès. L'UAW tenta d'élargir à

---

(1) World Company Councils, document FIOM, 1967.

Massey-Ferguson et à d'autres firmes l'accord passé avec les sociétés de l'automobile, mais n'y parvint pas. La résistance des SMN à ces revendications se durcit. D'après Duane Kujawa, auteur d'une étude exhaustive sur les relations direction-salariés chez Ford, GM et Chrysler, la General Motors à la suite de l'accord de 1967 mena une action systématique au niveau international pour éviter « *l'apparition d'une structure des salaires, avantages et autres conditions d'emploi fondées sur des normes existant dans des filiales d'outre-mer* ».

En Europe, quelques mouvements de grève eurent pour objectif des revendications de parité de salaires et de conditions de travail avec des usines de pays voisins. L'exemple le plus significatif est celui de l'usine Ford de Genk (Belgique), dont les travailleurs se mirent en grève à deux reprises, en 1968 et en 1970, pour réclamer les mêmes conditions de salaires et d'horaires que les usines Ford de Cologne et d'Anvers.

Ces revendications de *parité* sont demeurées exceptionnelles. Il a fallu les très fortes similitudes des situations entre les usines du Canada et celle de Detroit, et l'existence d'une même fédération syndicale organisant les salariés des deux pays pour qu'elles se fassent jour, et qu'elles aboutissent dans les trois SMN de l'automobile. De même, à Genk, le fait qu'un nombre important des salariés de l'usine avaient été formés à Cologne joua un grand rôle dans l'émergence de cette revendication.

\*  
\*\*

Par contre, les revendications demandant une égalité de traitement sur des points particuliers entre différentes usines, dans un même pays ou dans des pays voisins, se sont multipliées au cours des dernières années. Du fait de la spécificité des conditions nationales de chaque pays, l'alignement des taux de salaires n'est pas considéré par les organisations syndicales comme possible dans la plupart des cas, et ne constitue donc pas une revendication prioritaire.

Mais, au cours d'un conflit ou de négociations, des demandes d'harmonisation sur certains problèmes, par exemple l'inclusion de clauses d'indexation dans la convention collective, apparaissent de plus en plus fréquemment. De même, les conditions de travail (équipes, cadences, santé et sécurité...), se prêtent plus volontiers à une telle harmonisation que les taux de salaires, et font davantage partie des objectifs des organisations syndicales.

En général, de telles revendications continuent d'être négociées séparément par les syndicats, pays par pays, voire usine par usine, en se fondant sur les réalisations d'autres filiales de la société. Dans quelques cas, plus récemment, une nouvelle tendance est apparue : la présentation d'une plate-forme commune à plusieurs organisations syndicales de pays différents. Cette tendance est encore à l'état embryonnaire, et les particularismes nationaux sont assez puissants pour qu'elle se développe lentement. Mais elle est significative d'une certaine évolution, et d'une exigence d'harmonisation de plus en plus poussée.

Il convient cependant de s'interroger sur les limites à moyen terme de cette tendance. Lors des négociations avec la société A à Singapour, la convention collective ayant cours en Corée a pu servir de base aux revendications de l'affiliée de la FIOM dans la mesure où les conditions, générales aux pays, et particulières aux filiales de la société A, étaient comparables. Cette *relative similitude de situation* définit les possibilités et les limites de la tendance au rapprochement que l'on a décrite. Elle circonscrit différentes « régions » qui se caractérisent non seulement par la similitude des contextes économiques nationaux, mais aussi par certaines analogies au niveau de l'histoire, des structures et des positions des organisations syndicales (1).

A l'intérieur de ces régions, les contacts et les échanges entre organisations syndicales se renforcent ; la tendance à prendre comme référence la situation de la filiale d'une SMN y est plus présente ; la possibilité de faire admettre par les directions des sociétés des changements analogues y est plus grande. A son tour, le développement de ces revendications influe sur les conditions de salaires et de travail de diverses filiales, en les rapprochant les unes des autres.

Cette *tendance au rapprochement* des conditions de travail selon la similitude des situations politiques, économiques, sociales et syndicales n'exclut pas les revendications et les aspirations communes à l'échelle même des multinationales. Mais celles-ci porteront plus sur des thèmes généraux, communs à l'ensemble d'une SMN, comme les libertés syndicales, ou sur une solidarité ponctuelle vis-à-vis d'une autre organisation syndicale en conflit, que sur l'application — illusoire — de règles communes à l'ensemble des usines d'une firme en matière de salaires et de conditions de travail.

En résumé, les revendications de parité ne semblent réservées qu'à des situations exceptionnelles, et ce mouvement, pour diverses raisons, ne s'est guère développé. La tendance à l'harmonisation sur des problèmes précis de conditions de salaires et de travail, a pris beaucoup plus d'ampleur au cours des dernières années, dans certaines régions et pour certaines SMN, là où existe une relative similitude de situation.

Enfin, pour l'ensemble des multinationales, quels que soient leurs lieux d'implantation, certaines organisations syndicales ont recours à une autre notion : l'application par la SMN de normes équitables de travail.

### 3. LES NORMES ÉQUITABLES DE TRAVAIL

La notion même des normes équitables de travail est une notion ambiguë, qui n'est guère définie avec précision. Elle a été revendiquée principalement par l'AFL-CIO, puis par la CISL et par quelques organisations professionnelles internationales.

Le terme a une première acception, qui se réfère aux transferts de production et d'emplois opérés sur une grande échelle par les SMN à partir

---

(1) Ce point, qui rend compte de certains regroupements syndicaux internationaux, sera analysé dans la deuxième partie du rapport.

des Etats-Unis. Les syndicats américains, on l'a vu, sont fortement opposés à ces transferts qui ont une influence directe sur le niveau de l'emploi aux Etats-Unis, et qui permettent aux SMN de réexporter les produits de leurs filiales de Mexico ou de Hong-Kong vers le marché américain. Dans les usines des filiales américaines à l'étranger, les salaires, les prestations sociales et les conditions de travail sont souvent très inférieurs à ce qu'ils sont aux Etats-Unis.

En récusant cette mise en concurrence que les multinationales pratiquent entre la main-d'œuvre américaine et celles d'autres pays, les organisations syndicales américaines ont tenté de répliquer en demandant l'application de ces « normes équitables », en matière de salaires et de conditions de travail, dans les filiales étrangères des SMN américaines. Si les sociétés étaient obligées de payer des salaires plus élevés, et de garantir de meilleures conditions de travail, elles seraient sans doute moins incitées à développer les transferts de production sur une échelle massive.

En ce sens, les normes équitables de travail font référence à une norme, ou à une moyenne internationale pour les salaires et les conditions de travail des entreprises. Mais dans le contexte international actuel, et compte tenu des différences existant entre les pays, et entre les branches de production, de telles normes risquent fort de demeurer pendant longtemps à l'état d'abstraction.

Cette notion revêt parfois un sens quelque peu différent, et plus susceptible de se concrétiser dans les relations du travail au sein des SMN : les conditions de salaires et de travail dans les filiales d'une multinationale ne devraient pas seulement se définir en fonction des conditions des lieux et des pays d'implantation, mais aussi en relation avec la situation générale et les possibilités de la société.

Il ne suffit pas, en quelque sorte, qu'une filiale accorde un salaire et des conditions légèrement supérieurs à la moyenne du pays et des autres entreprises de la branche, si ces conditions restent très inférieures à celles de la majorité des autres centres de production de la société, et si la firme tire de cette situation d'importants profits dont elle se sert pour assurer son développement général. Là où les conditions sont les plus mauvaises, elles doivent être rapprochées des conditions moyennes ayant cours dans l'ensemble de la société, et cela quelle que soit la situation locale du marché du travail. L'existence de la famine à Ceylan ou au Bangladesh ne doit pas être un argument pour que les SMN payent à leurs travailleurs des salaires de famine.

Dans ce cas, la notion des normes équitables de travail, en fonction de la situation générale prévalant dans la société, et au vu de ses résultats, peut permettre aux salariés d'une filiale de revendiquer, et d'obtenir, des augmentations de salaires et des aménagements dans les conditions de travail nettement supérieurs aux conditions locales que la direction, généralement, n'a de cesse d'invoquer.

Les normes équitables de travail recouvrent une troisième réalité : l'obligation, à laquelle les SMN devraient être tenues, de respecter dans les pays d'accueil certaines règles de base en matière de conditions de travail, de prestations sociales et de reconnaissance des droits syndicaux. Une telle contrainte légale n'est pas de la compétence des organisations syndicales. Mais celles-ci demandent instamment aux gouvernements ou aux organisations internationales (ONU, BIT) de prendre de telles mesures, du type « code de conduite » ou autre, et de les faire respecter.

Jusqu'à présent, un seul gouvernement, celui de la Suède, a défini une telle politique. A la suite des négociations qui ont eu lieu entre la Confédération syndicale suédoise (LO) et des dirigeants de SMN sous l'égide de l'EKN (1), un « schéma » de conditions sociales liées à l'octroi de crédits et d'assurance-investissement a été élaboré. La réglementation prévoit deux catégories de conditions : les unes en matière de comportement ; les autres en matière d'avantages.

Les conditions *en matière de comportement* portent sur deux problèmes : l'application du principe de non-discrimination entre les travailleurs par la filiale de la SMN dans l'embauche, la promotion professionnelle et la distribution des tâches ; et l'attitude envers les activités syndicales : reconnaissance des syndicats, libre exercice des droits syndicaux dans l'entreprise à l'étranger, acceptation des négociations collectives.

Les conditions *en matière d'avantages* incluent trois catégories : la formation professionnelle des salariés, qui doit être facilitée ; la mise en vigueur de régimes de sécurité sociale garantissant l'assurance-maladie, la retraite, etc... là où cela s'avère nécessaire ; l'instauration de mesures de « bien-être social » : logements décentes, soins médicaux, moyens culturels et sportifs.

Avant l'octroi d'un crédit et d'une garantie d'investissement, la société doit présenter un plan des mesures sociales qu'elle a prises ou qu'elle s'engage à prendre pour remplir les conditions du « schéma ». L'octroi du crédit ou de l'assurance en dépendra.

Le schéma suédois a été présenté en exemple par certaines organisations syndicales à d'autres gouvernements. Il semble pour l'instant qu'elles en aient reçu peu d'échos.

A la suite du rapport du groupe d'experts sur les SMN, l'ONU vient à son tour de faire un deuxième pas sur la voie d'une sorte de code de conduite des multinationales. Les recommandations du groupe, dans leur ensemble, ont été acceptées (2) et deux organismes vont être mis en place à brève échéance : une Commission des sociétés multinationales, chargée de poursuivre la définition d'une politique vis-à-vis des SMN ; et un Centre de recherches et d'informations.

Ces diverses mesures commencent à donner un contenu concret à la notion des normes équitables de travail. Pour l'essentiel cependant, celle-ci demeure au niveau des aspirations et des vœux à longue échéance des organisations syndicales.

---

(1) Conseil de financement des crédits à l'exportation et d'assurance des investissements à l'étranger.

(2) Cf. l'annexe « Emploi et main-d'œuvre » p. 76 et suiv.

Les salaires et les conditions de travail, les SMN aiment à le dire, ne posent pas de problèmes particuliers dans les multinationales par rapport aux autres entreprises. Si l'on isole cette question de son contexte, cette affirmation est sans doute vraie. Mais on a montré que ce sont les sociétés multinationales, dans leur spécificité même, qui posent un problème nouveau et important pour l'ensemble des relations du travail, et par voie de conséquence, en matière de salaires et de conditions de travail également.

De ce point de vue, les difficultés rencontrées apparaissent peut-être plus considérables « en amont » des firmes qu'« en aval », dans l'utilisation des différences de salaires entre pays comme facteur d'expansion des SMN, plutôt que dans les salaires pratiqués une fois la filiale implantée à l'étranger.

Le développement des SMN au cours des vingt dernières années a eu comme cause et comme conséquence sociale majeure de provoquer une fissure importante dans les systèmes de régulation nationaux des forces de travail. Ce qu'on a défini comme leur mise en concurrence s'opère pour la première fois dans l'histoire sur une échelle mondiale et massive.

Par le passé, les organisations syndicales sont nées et se sont développées pour organiser la résistance des travailleurs à des mises en concurrence analogues, quoiqu'à une échelle plus restreinte. Le niveau des contradictions — et celui de l'organisation syndicale — fut d'abord local. Dans certains pays européens, à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle, il devint national : le développement des entreprises, le renforcement des organisations nationales d'employeurs affaiblirent la capacité de défense des organisations locales de travailleurs. Alors s'engagea une action de longue haleine pour la création des fédérations syndicales par branches d'industrie, qui soient à la dimension des nouveaux problèmes posés. Cela, suivant les pays, dura des années, parfois des dizaines d'années, et il fallut plus de temps encore avant que les employeurs n'acceptent de reconnaître les organisations nationales de travailleurs.

Jusqu'à une date récente, la dimension internationale des problèmes syndicaux est demeurée secondaire. Avec le processus de développement accéléré des SMN, elle a cessé de l'être. A nouveau, les organisations de travailleurs, fondées essentiellement sur une base nationale, se retrouvent affaiblies, fragmentées en face du nouveau pouvoir des chefs d'entreprise multinationales.

C'est là sans doute qu'il faut chercher les fondements du nouvel essor du syndicalisme international, des nouveaux problèmes et des vives oppositions qu'il doit affronter.

## EMPLOI ET MAIN-D'ŒUVRE (1)

La stratégie internationale du développement pour la deuxième décennie des Nations unies pour le développement souligne, au septième alinéa du préambule, que « *le développement doit avoir pour objectif ultime d'assurer des améliorations constantes du bien-être de chacun et d'apporter à tous des avantages. Si on laisse se perpétuer des privilèges indus, des extrêmes de richesse et d'injustice sociale, le développement manquera son but principal* ».

Cette prémisse a guidé nos délibérations sur les questions présentant un intérêt particulier pour les milieux du travail. L'amélioration de la situation de l'emploi, des salaires, des conditions de travail et de la répartition des revenus revêt en effet une importance capitale si l'on veut que la prospérité économique profite à tous les individus. Nous reconnaissons que la réalisation de cet objectif doit être recherchée au premier chef dans le cadre des gouvernements nationaux et du système économique international. Les syndicats, cependant, peuvent contribuer de façon significative, en ayant recours à leur pouvoir de négociations, à l'amélioration de la situation des salaires et des conditions de travail. Il importe par conséquent que les pays hôtes ne fassent rien qui puisse compromettre cette force, par exemple en prenant des mesures contre les syndicats pour stimuler les investissements étrangers. C'est de ce point de vue qu'il faut envisager les effets produits par les sociétés multinationales sur les économies dans lesquelles elles opèrent.

Nous avons été grandement aidés dans notre travail par le rapport de l'Organisation internationale du Travail, intitulé « Les entreprises multinationales et la politique sociale » (2). Ce rapport souligne en termes non équivoques que pour des millions de travailleurs, les sociétés multinationales d'une part offrent la possibilité de toucher un salaire plus élevé et de travailler dans de meilleures conditions et d'autre part constituent une menace à la sécurité de l'emploi et à l'efficacité des négociations collectives.

### L'EMPLOI ET LES SALAIRES

Ces dernières années, la plupart des pays développés ont pu atteindre et maintenir le niveau élevé de l'emploi tout en augmentant les traitements, mais pour la plupart des pays en voie de développement un chômage important demeure une préoccupation chronique.

---

(1) Rapport du groupe d'experts des Nations unies, mai 1974, chap. VII.

(2) *Etudes et documents*, nouvelle série, n° 79, 1973.

Dans les pays en voie de développement, la création d'emplois productifs représente une tâche formidable et, à cet égard, les sociétés multinationales ne jouent qu'un rôle marginal. Dans la plupart des pays, une nécessité urgente est d'accroître la productivité de l'agriculture et, en augmentant le revenu des agriculteurs, de retenir dans les campagnes une main-d'œuvre qui autrement se dirigerait vers les villes et aggraverait la congestion urbaine et le chômage caché. Les pays développés devraient fournir une aide à cet effet.

Les différences qui existent dans la disponibilité, le coût, la productivité et les compétences de la main-d'œuvre constituent des facteurs critiques qui influent sur les décisions d'investissement des sociétés multinationales, particulièrement lorsqu'il s'agit d'entreprises manufacturières.

Selon le but et les modalités de l'entrée des sociétés multinationales dans le pays hôte et le type de techniques utilisées, les effets qu'ont ces sociétés sur le niveau de l'emploi varient. Une production qui serait fondée sur des techniques permettant de faire une économie de main-d'œuvre et qui serait concentrée dans des « enclaves » sans liens, en amont ou en aval — c'est-à-dire qui ne créerait pas d'autres activités pour le reste de l'économie — n'aura peut-être guère d'effets positifs sur l'emploi ; lorsque l'investissement se présente sous la forme de la prise de contrôle d'une société nationale et introduit des techniques de production à haute intensité de capital, les effets d'ensemble peuvent être négatifs.

Lorsque la société multinationale intégrée horizontalement ou verticalement à la recherche de facteurs de production bon marché est une entreprise orientée vers l'exportation, l'effet sur l'emploi peut être positif, surtout si elle produit d'importants effets de ruissellement et crée la possibilité d'une formation. D'un autre côté, les politiques protectionnistes des pays industrialisés peuvent réduire à néant certains de ces effets favorables.

Tant que les pays développés n'appliqueront pas efficacement des politiques de plein emploi et des politiques d'aide à l'ajustement, il continuera d'exister des pressions pour que des barrières commerciales soient opposées à l'entrée des produits fabriqués par des méthodes à haute intensité de main-d'œuvre dans les pays en voie de développement et les politiques de l'emploi de ces derniers pays continueront d'être vulnérables. Nous avons été frappés par le fait que certains petits pays développés ont abandonné presque totalement leurs politiques protectionnistes car ils ont réussi à réorienter leur économie vers des industries hautement spécialisées tout en recyclant les travailleurs affectés.

Nous ne voulons pas sous-entendre que les pays en voie de développement devraient être condamnés à se spécialiser définitivement dans les industries peu perfectionnées tandis que les pays développés se consacraient aux travaux plus techniques et plus rémunérateurs. Quelques pays en voie de développement ont déjà commencé à produire des articles extrêmement perfectionnés, mais un tel processus prend du temps. Au premier stade du développement, il est de fait que seules les industries les plus simples peuvent être appropriées compte tenu de la main-d'œuvre disponible. Cette division du travail ne doit pas être entravée par des politiques protectionnistes dans les pays développés qui tendraient à maintenir les emplois les moins productifs et les moins rémunérateurs plutôt qu'à orienter progressivement l'économie vers les activités dans lesquelles les travailleurs peuvent apporter une contribution maximale et gagner les revenus les plus élevés.

**Le Groupe recommande aux pays d'origine de ne pas entraver le processus de transfert par des sociétés multinationales de la production d'articles faisant appel à des méthodes à haute intensité de main-d'œuvre et à faible spécialisation dans les pays en voie de développement, et de protéger la main-d'œuvre nationale touchée par ce transfert par des mesures d'aide à l'ajustement telles que le recyclage et le réemploi dans des emplois plus productifs et plus rémunérateurs, et non au moyen de restrictions aux importations.**

On a déjà noté que l'un des traits distinctifs de nombreuses sociétés multinationales du secteur manufacturier est la grande latitude qu'elles ont pour choisir le lieu où elles implantent leurs unités de production, en particulier lorsque celles-ci doivent desservir des marchés régionaux. La production peut être augmentée ou diminuée ou une nouvelle production entreprise sous la pression des forces économiques mondiales, des nouvelles stratégies des sociétés multinationales ou des politiques des divers gouvernements. A long terme, une telle réorientation peut servir les intérêts des travailleurs ; cela dépend dans une large mesure de ce qui serait produit si une telle réorientation ne s'était pas faite et de la capacité qu'a l'économie nationale de redéployer efficacement les ressources. A court terme, néan-

moins, il peut se produire de graves difficultés structurelles affectant en premier lieu les travailleurs des anciennes entreprises et les gouvernements qui doivent financer leur réintégration dans l'économie.

Nous reconnaissons que c'est aux gouvernements des pays d'origine et des pays hôtes qu'il incombe de résoudre le problème du chômage. En raison de leurs caractéristiques particulières, cependant, les sociétés multinationales ont une responsabilité spéciale à l'égard des gouvernements et des syndicats et doivent les tenir informés de leurs plans de production.

**Le Groupe recommande aux pays d'origine et aux pays hôtes d'élaborer des plans concernant l'emploi et d'informer clairement les sociétés multinationales de leurs objectifs en la matière.**

**Le Groupe recommande aux pays d'origine et aux pays hôtes d'indemniser pleinement les travailleurs déplacés par les décisions de production des sociétés multinationales au moyen de subventions budgétaires, dans le cadre du fonctionnement normal du système de sécurité sociale ou par la création de fonds sociaux. Reconnaisant que certains pays en voie de développement ne possèdent pas de moyens suffisant à cette fin, le Groupe recommande d'envisager la possibilité de créer un fonds social international, auquel les sociétés multinationales notamment verseraient des contributions, qui complèteraient les ressources dont disposent ces pays.**

Certains problèmes particuliers que doivent résoudre les pays hôtes lorsqu'une société multinationale originaire d'une économie à salaires élevés entre dans une économie à salaires bas vont être examinés maintenant. Ces problèmes sont encore plus graves lorsque les techniques employées par la société multinationale sont les mêmes dans le pays hôte que dans le pays d'origine et que les autres coûts ne sont pas plus élevés.

Nous ne voulons pas dicter aux pays en voie de développement hôtes la façon d'aborder la question des effets de l'entrée de sociétés hautement productives dans un milieu où, d'une façon générale, la productivité et les salaires sont faibles. Nous pensons cependant que l'objectif général devrait être d'éviter de grandes inégalités de salaires et de gains entre les travailleurs de l'industrie et les secteurs les plus pauvres de la population ou entre les travailleurs de l'industrie eux-mêmes ; cela permettrait d'éviter, ce qui n'est pas souhaitable, la création de petites « enclaves » à haut revenu.

Un gouvernement peut néanmoins décider d'autoriser une augmentation des salaires dans les entreprises intéressées dans l'espoir que cet effet bénéfique s'étendra à l'ensemble de la population par voie d'exemple ou grâce à la création d'autres activités découlant de cet accroissement du pouvoir d'achat. D'un autre côté, un gouvernement peut vouloir éviter toute perturbation du marché du travail ainsi que les inégalités qui s'ensuivraient, et ainsi préférer que les sociétés multinationales ne paient pas des salaires plus élevés que les entreprises nationales. En pareil cas, une plus grande productivité peut permettre de réaliser des bénéfices très élevés. On peut, par des mesures fiscales appropriées, éponger ces bénéfices et affecter les impôts ou contributions perçus au développement en général ou au bien-être de la main-d'œuvre dans son ensemble plutôt qu'au bien-être de ceux qui se trouvent employés dans une société multinationale. De même, lorsque la production des sociétés multinationales est vendue presque entièrement sur le marché national, un contrôle des prix peut suffire à prévenir tout bénéfice excessif et ce prix plus bas peut contribuer à élever les revenus réels de la population.

**Le Groupe recommande aux pays hôtes de prendre les mesures appropriées pour que l'entrée des sociétés multinationales profite au maximum à une section aussi importante que possible des groupes à plus faible revenu.**

Des problèmes particuliers se posent en ce qui concerne l'emploi des étrangers. Ces personnes, principalement des cadres et des techniciens, s'attendent non seulement à gagner autant que dans leur pays d'origine mais aussi à obtenir un supplément de revenus pour travailler à l'étranger dans des conditions qu'ils peuvent juger moins favorables qu'ils ne le souhaiteraient. Nous estimons à cet égard que les sociétés multinationales devraient être amenées à verser à leur personnel étranger un traitement leur permettant de maintenir un niveau de vie approprié dans le pays hôte et de leur verser le reste de leurs émoluments dans leur pays d'origine. Il faudrait par ailleurs intensifier la formation des ressortissants du pays de façon qu'ils puissent occuper un nombre de postes de gestion et de postes techniques aussi grand que possible à des salaires comparables, dans l'ensemble, à ceux qui sont versés pour un emploi analogue à l'intérieur du pays.

## RELATIONS DE TRAVAIL

Du fait de l'immobilité de la main-d'œuvre et de son organisation fractionnée à travers les frontières nationales, la plus grande souplesse transnationale et les procédures centralisées de prise de décisions d'un grand nombre de sociétés multinationales font qu'en ce qui concerne les pouvoirs de négociations, la balance penche nettement en faveur de ces dernières. Des décisions intéressant les conditions de travail et les droits sociaux des employés sont souvent prises en dehors du pays où elles sont appliquées, et les employés n'ont habituellement pas la possibilité d'entrer en contact avec les responsables des décisions.

On a essayé de plusieurs façons de faire participer les travailleurs au processus de décisions des entreprises. Ces formes de participation varient de pays à pays et les syndicats de divers pays ou même du même pays ne sont pas toujours d'accord sur les modalités les plus appropriées. La Commission des communautés européennes a abordé la question lorsqu'elle a examiné la création d'entreprises européennes et le cadre dans lequel elles devaient opérer. En bref, un des problèmes particuliers que posent les sociétés multinationales du point de vue du travail réside dans la dualité des responsabilités qui incombent à la direction locale et au Siège central.

**Le Groupe recommande que la Commission des sociétés multinationales envisagée étudie les diverses formes et procédures qui pourraient être mises au point pour assurer la participation des travailleurs et de leurs syndicats au processus de prise de décision des sociétés multinationales aux échelons local et international (1).**

Les pouvoirs des syndicats nationaux peuvent être affaiblis ou neutralisés et la possibilité de grèves écartée si les sociétés décident ou menacent de transférer les usines existantes ou envisagées dans des pays où les syndicats sont moins puissants ou dans lesquels le gouvernement ne reconnaît pas ou limite la liberté syndicale. Etant donné que les organisations de travailleurs n'ont pas les mêmes moyens que les sociétés multinationales d'assurer une coordination internationale, ils se trouvent dans une position plus faible pour négocier.

**Le Groupe recommande aux pays d'origine et aux pays hôtes d'autoriser la libre entrée de syndicalistes d'autres pays représentant des organisations internationales ou nationales aux fins d'enquêtes légitimes ou pour l'accomplissement de leur mission syndicale, notamment sur l'invitation des travailleurs intéressés ou de leurs syndicats, en vue de les aider à négocier avec les sociétés multinationales.**

La Commission des communautés européennes, notant l'inquiétude manifestée par les travailleurs à propos des avantages que détiennent les sociétés multinationales, a considéré que la création d'un contre-poids syndical était essentielle à une solution équilibrée de ce problème et que s'il ne lui appartenait pas d'organiser une telle activité, il était certainement de son devoir de l'encourager.

Vu que les problèmes du travail intéressent les employeurs et les employés, souvent dans le cadre établi par les gouvernements, nous pensons que la société-mère devrait déléguer tout pouvoir à ses sociétés affiliées pour ce qui est des négociations des salaires.

Dans certains cas, néanmoins, la négociation à l'échelon local ne permettra pas d'assurer la protection des intérêts des travailleurs. En premier lieu, si les décisions concernant les salaires sont prises au siège central, les organisations de travailleurs de divers pays intéressés devraient être libres de négocier en commun au siège des sociétés multinationales.

En deuxième lieu, comme nous l'avons déjà dit, un grand nombre de décisions importantes prises au siège central des sociétés multinationales affectent très directement le bien-être des travailleurs dans d'autres pays. Cependant, il arrive souvent que les syndicats locaux soient impuissants à faire face à cette situation. Par exemple, les sociétés multinationales peuvent déplacer les usines existantes ou décider d'installer de nouvelles usines dans d'autres pays lorsqu'elles négocient avec les syndicats locaux. Il est donc d'autant plus

---

(1) Cette participation, ainsi que les autres négociations mentionnées plus loin, ne peuvent être efficaces que si les moyens de communication dont disposent les représentants des travailleurs sont comparables à ceux des sociétés multinationales. Ces dernières devraient accorder à cette fin aux représentants des travailleurs des congés raisonnables et prendre en charge leurs frais de voyage.

important pour les sociétés multinationales d'avertir à l'avance les travailleurs et leurs syndicats de leurs plans d'investissements et de la fermeture ou du déplacement d'installations pouvant affecter la situation de l'emploi, et d'entamer avec eux ainsi qu'avec les pouvoirs publics des consultations préalables afin d'étudier la possibilité de créer des emplois ailleurs. En fait, nous considérons que c'est là une obligation qui vaut pour toutes les entreprises, multinationales ou nationales, grandes ou petites.

En troisième lieu, lorsque les travailleurs d'un pays se mettent en grève, les sociétés multinationales peuvent chercher à résoudre le problème en demandant à leurs sociétés établies dans d'autres pays d'accroître leur production. La solidarité internationale du travail est l'un des moyens de faire échec à de telles pratiques. Les syndicats ont pour tradition que les forts aident les faibles. Nous avons noté que, dans de très nombreux pays, le droit de grève n'est pas soumis à des limitations particulières en ce qui concerne les grèves de sympathie en faveur des travailleurs d'un autre pays. Cela ne veut pas dire que de telles grèves soient plus répandues ou plus fréquentes. Dans certains pays, néanmoins, la législation ou la jurisprudence interdit une telle action.

**Le Groupe recommande aux gouvernements de suivre des politiques libérales plutôt que des politiques restrictives en ce qui concerne les grèves de sympathie ou autres formes pacifiques d'action concertée.**

Une telle expression de solidarité de la part du travail peut être contraire aux clauses des conventions collectives ou trop coûteuse pour les travailleurs, particulièrement dans les pays en voie de développement. Dans ce cas, la seule chose que l'on puisse faire pour s'opposer aux pouvoirs qu'ont les sociétés multinationales de tourner les effets des grèves, dans un pays donné, serait que les autres gouvernements prennent des mesures pour interdire pendant la durée du conflit du travail l'exportation et l'importation par la société-mère ou les sociétés affiliées de produit et de pièces qui pourraient se substituer à ceux dont la production est interrompue.

Nous avons dit que, dans l'intérêt de la politique nationale, les négociations de salaires devraient être menées à l'échelon du syndicat local, mais nous pensons aussi qu'il y a des cas où certaines questions devraient être traitées sur une base internationale. Le cas le plus évident est peut-être celui des normes en matière de sécurité et de santé. A cet égard, nous pensons que les pays d'origine et les pays hôtes devraient faciliter une négociation transnationale des syndicats de tous les pays dans lesquels opèrent des sociétés affiliées à une société multinationale.

De plus, les pays d'origine et les pays hôtes devraient s'assurer le concours de l'OIT et de l'OMS pour élaborer et appliquer des normes internationales en matière de santé et de sécurité de travail, normes qui devraient être obligatoires pour toutes les sociétés multinationales où qu'elles opèrent. En attendant la mise au point de normes par l'OIT et l'OMS, ces organisations devraient passer en revue sans retard les normes nationales existantes en vue d'établir des normes internationales provisoires pleinement satisfaisantes.

Enfin, l'un des problèmes qui se pose aux représentants des travailleurs lorsqu'ils négocient avec les sociétés multinationales est qu'ils ne sont pas suffisamment informés des activités ou de la situation financière de ces sociétés. La nécessité d'une comptabilité internationale type et d'un système d'établissement de rapports sur les activités des sociétés multinationales a été mentionnée ailleurs.

**Le Groupe recommande que les normes internationales prévues en ce qui concerne la divulgation de renseignements, la comptabilité et l'établissement de rapports, portent également sur les données qui présentent un intérêt particulier aux fins des négociations.**

## CONDITIONS DE TRAVAIL

De nombreuses sociétés multinationales ont toujours appliqué des conditions de travail satisfaisantes. Nous estimons que, par l'intermédiaire de leurs sociétés affiliées, elles sont en mesure d'appliquer les mêmes normes dans les pays où la situation n'est actuellement pas satisfaisante. Le cas particulier des nombreux pays en voie de développement qui n'ont que peu de ressources naturelles et qui doivent s'en remettre pour leur développement à des techniques et des produits faisant un large appel à la main-d'œuvre a

été mentionné précédemment ; nous admettons aussi que les pays sont libres de ratifier ou de ne pas ratifier les conventions internationales du travail. Nous sommes cependant convaincus que la communauté internationale a une responsabilité particulière en ce qui concerne l'élimination des politiques racistes, des conditions de travail inhumaines et des violations des droits fondamentaux des travailleurs.

A cet égard, nous appuyons l'idée selon laquelle les pays d'origine, tant individuellement que collectivement, doivent insister pour que les sociétés multinationales sous leur juridiction suivent certains principes et normes de base internationalement acceptées comme conditions à leurs investissements à l'étranger, et imposent certaines sanctions aux sociétés qui les méconnaissent. Particulièrement importante à cet égard est la question des normes de santé et de sécurité auxquelles il a déjà été fait allusion. De nombreux emplois peuvent compromettre la santé et la sécurité des travailleurs, et des mesures diverses ont été adoptées dans les pays avancés pour les protéger. Les pays en voie de développement, particulièrement si un type de production donné y est introduit pour la première fois, peuvent ne pas connaître ces risques et encore moins les mesures prises dans d'autres pays pour les prévenir. Il y a aussi des travaux très fatigants qui nuisent à long terme à la santé du travailleur ou à son efficacité. Les mesures prises par les pays développés pour ajuster les conditions de travail comme il convient en pareille situation devraient être portées à la connaissance des pays en voie de développement.

**Le Groupe recommande aux pays d'origine d'exiger des sociétés multinationales qu'elles déclarent, dans tous les pays dans lesquels elles opèrent, toutes les mesures de sauvegarde et conditions de travail spéciales qu'elles observent dans leurs pays d'origine pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs et, lorsqu'une production du même type est entreprise dans le pays hôte, de respecter ces mesures avec les changements et adaptations que pourra spécifier le pays hôte.**

Nous sommes fermement convaincus que les sociétés multinationales qui opèrent dans les pays en voie de développement pourraient jouer un rôle de pionnier dans l'amélioration des conditions de travail. Dans certains pays, par exemple, on méconnaît ouvertement la liberté d'association des travailleurs, on ne respecte que de très loin le code du travail de l'OIT et on applique même des politiques de discrimination raciale. Les sociétés multinationales pourraient profiter de telles situations dégradantes pour chercher à se placer dans une situation plus compétitive ou contribuer à améliorer la situation ou même à éliminer de telles pratiques.

**Le Groupe recommande aux pays d'origine de prendre les mesures appropriées pour empêcher les sociétés multinationales de s'installer dans les pays où les droits des travailleurs ne sont pas respectés, à moins que les sociétés affiliées obtiennent l'autorisation d'appliquer les normes de travail internationalement acceptées, par exemple en ce qui concerne la liberté de négociations collectives, l'égalité de traitement des travailleurs et des relations de travail humaines.**

Les moyens qui sont à la disposition des pays d'origine à cet égard vont d'une interdiction pure et simple au refus d'un crédit d'impôts pour les impôts payés dans les pays hôtes qui violent les droits de l'homme, à l'interdiction de l'importation des produits fabriqués dans ces pays ou au refus du bénéfice des systèmes d'assurance et de garantie des investissements.

Le Groupe tient à rappeler à cet égard que l'article 29 de l'Accord général sur les tarifs douaniers et le commerce donne aux parties contractantes l'obligation de respecter les principes de la Charte de La Havane en attendant qu'elle soit ratifiée. Il se peut que cette ratification n'ait jamais lieu. Il convient par conséquent d'étudier la possibilité de modifier les règles du GATT pour y inclure le texte de l'article 7 de la Charte de La Havane, qui stipule l'obligation de respecter des normes de travail équitables et prévoit les moyens de les appliquer.

Les sociétés multinationales opérant dans les pays en voie de développement peuvent également jouer un rôle de pionnier en ce qui concerne la formation aux emplois techniques, aux postes de gestion et à la commercialisation. Le Groupe reconnaît qu'un certain nombre de sociétés multinationales ont entrepris des programmes de formation dans des pays en voie de développement, emploient du personnel local dans des postes de direction et suivent pour les salaires et les conditions de travail des politiques qui se comparent favorablement à la situation existant sur place. La communauté internationale devrait veiller à ce que des efforts plus intenses soient entrepris dans ce domaine.

*Deuxième partie*

**stratégie  
et  
politiques syndicales**

Pour le mouvement syndical, les problèmes posés par les sociétés multinationales, et, plus généralement, par l'internationalisation du capital sont à la fois très anciens et nouveaux. Très anciens, car ce sont eux qui ont fait ressentir la nécessité d'une coordination des organisations syndicales, d'abord par branche d'industrie dans les divers pays industrialisés d'Europe, à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle et au début du XX<sup>e</sup>. Les Secrétariats professionnels internationaux (SPI), qui ont été créés à cette époque (Mineurs : 1890, Métallurgie : 1893, Textiles : 1894...) répondaient très empiriquement au besoin de mesures de solidarité dans les cas concrets où cette internationalisation s'exerçait au détriment des travailleurs.

Le développement du capital, depuis le début de l'ère industrielle, s'est en effet constamment opéré selon deux directions concomitantes, l'une nationale, l'autre internationale. Au cours des dernières décennies du XIX<sup>e</sup> siècle apparaissaient les premières manifestations de ce qu'on appelle aujourd'hui les sociétés multinationales. En 1883, la Compagnie d'électricité Edison est créée en Allemagne pour utiliser des brevets américains, sous le contrôle de la General Electric. En 1890, une société pétrolière germano-américaine voit le jour, sous la direction du trust Rockefeller Standard Oil. Ford s'implante à Manchester (Royaume-Uni) en 1912, etc. Il est vrai, comme on l'a souvent souligné, que cette internationalisation prit surtout la forme d'investissements de portefeuille, et non d'investissements directs, et qu'elle n'eut ni l'ampleur, ni l'extension géographique qu'elle a acquise depuis le début des années 1960.

Mais on retrouve l'utilisation, par ces ancêtres des SMN, des mêmes armes qu'aujourd'hui, et l'existence de problèmes identiques pour les salariés de ces firmes.

Ainsi, en 1911, la direction américaine de Singer, qui avait une filiale en Ecosse, entreprit de réduire les salaires de ses 12.000 salariés, et d'introduire des changements dans l'organisation du travail destinés à accroître la productivité. Les travailleurs se mirent en grève. La direction du syndicat des grévistes publia un manifeste qui reste d'actualité : *« le caractère international de la firme doit être présent à l'esprit si l'on veut comprendre les événements récents »*. Selon ce document, la société était en train d'importer des produits de la société-mère, de New Jersey, pour briser la grève. *« Les travailleurs britanniques sont en train d'être vaincus par le travail américain. »*

D'après G. Lefranc, « dans la plupart des pays, le syndicalisme ouvrier est né de l'expérience ouvrière, par une succession de tâtonnements empiriques ; il n'a pas été l'application consciente d'une doctrine préconçue. Il en est de même du syndicalisme international. On y chercherait vainement, dans la période initiale, l'influence d'un internationalisme abstrait. » (1)

A la veille de 1914, 28 Secrétariats professionnels internationaux (SPI) avaient été mis en place (2) ; 24 d'entre eux avaient leur siège en Allemagne. Leur rôle était avant tout pratique. Dans les périodes calmes, ils servaient à la fois de boîte à lettres et de bureau de statistiques, permettant l'échange d'informations sur la situation de l'industrie, et sur les questions de législation sociale entre les diverses fédérations nationales.

Lors d'une grève, leur fonction était d'organiser la solidarité entre les travailleurs d'une même profession. Le premier problème, et le plus important, jusqu'à la Première Guerre mondiale, était d'empêcher l'importation de travailleurs d'un pays voisin, venant jouer, souvent à leur insu, le rôle de briseurs de grève. De plus, l'union internationale organisait, pour de grands conflits, une collecte parmi ses affiliés pour venir en aide aux grévistes.

Dans quelques cas, on voit poindre une problématique qui correspond étroitement à celle que les SPI doivent actuellement affronter vis-à-vis des SMN. Ainsi, lors du deuxième Congrès de l'Union internationale des fédérations des ouvriers et ouvrières de l'alimentation (3), le secrétaire rapporta quelles avaient été les premières activités de l'organisation : « la concentration de grandes entreprises dans l'industrie de l'alimentation eut pour conséquence que l'Union dut mener des luttes internationales. Il est tout à fait clair qu'une fédération nationale ne peut rien obtenir dans une lutte menée contre de grandes maisons possédant des fabriques dans les pays les plus divers. Ici, toutes les fédérations de ces pays doivent participer à la lutte. Pendant la période écoulée, nous avons dû entrer en lutte contre la maison Peter, Cailler, Kohler, Chocolats Suisses S.A., à Vevey (4). La lutte se termina par un succès pour nous. Actuellement, un boycott est en cours contre la maison E. Remy et Cie à Wygmael. L'Union dut encore intervenir dans d'autres conflits, où son intervention suffit pour faire tourner le conflit au profit des ouvriers ».

Ces exemples font apparaître une continuité historique entre les premiers temps du syndicalisme international et ses tâches actuelles. Les SPI continuent de jouer ces deux rôles : centralisation de l'information, et coordination en cas de conflit ayant une dimension internationale.

Pourtant, cette continuité ne peut s'analyser en termes de développement progressif et linéaire des tendances antérieures. Pour des raisons qui tiennent à la fois au cadre historique d'ensemble (la crise et le fascisme des années 1930, la Seconde Guerre mondiale et ses suites), au mouvement syndical (la scission des années 1920, l'opposition des blocs pendant la guerre froide, etc.) et à l'accélération du développement des multinationales depuis le début des années 1960, la situation actuelle du mouvement syndical vis-à-vis des SMN se différencie substantiellement des périodes précédentes.

---

(1) G. LEFRANC, *Les expériences syndicales internationales*, Paris, Aubier, 1952, p. 7.

(2) Il en existe 16 actuellement.

(3) Prédécesseur de l'actuelle Union Internationale des travailleurs de l'Alimentation et branches connexes (UITA).

(4) Ancêtre de la société Nestlé.

En ce sens, la problématique des SMN et de l'internationalisation du capital peut être définie comme récente pour le mouvement syndical international.

1. Au niveau de certains SPI, les premiers concernés par les multinationales, l'organisation d'une *contre-stratégie syndicale, sur une échelle significative* ne s'élabore qu'à partir de la seconde moitié des années 1960. Le premier programme systématique vis-à-vis des SMN, celui de la Fédération internationale des ouvriers sur métaux (FIOM), date de 1964 ; les conseils mondiaux de firmes, premiers instruments de coordination des syndicats d'une même société, sont créés par elle en juin 1966 (Ford, General Motors, Chrysler). La première grève multinationale coordonnée par la Fédération internationale des travailleurs de la chimie et des industries diverses (ICF) remonte à 1969 ; elle eut lieu à Saint-Gobain, dont les conventions collectives de plusieurs filiales arrivaient à échéance à la même époque. L'UITA (alimentation) pour sa part, situe sa première action contemporaine vis-à-vis d'une SMN en 1961 (British American Tobacco) ; mais il faut attendre la période 1970-1972, la création de ses premiers conseils permanents (Nestlé, Unilever, W. R. Grace) et des bulletins de liaison entre les syndicats d'une même SMN pour que cette action dépasse le stade de l'intervention ponctuelle.

Ces trois secrétariats professionnels internationaux ont été les premiers à élaborer une stratégie vis-à-vis des SMN. Ils continuent d'ailleurs de jouer un rôle de pionnier en ce domaine. A leur suite, d'autres SPI se sont engagés sur la même voie. L'un des traits les plus significatifs de cette évolution est sans doute son accélération, et sa généralisation. D'abord limitée aux branches de production où le développement des SMN a été le plus rapide, elle a rapidement gagné d'autres secteurs (textiles, services, etc.) ; et même si cette évolution a été et reste inégale selon les organisations, elle n'en représente pas moins un mouvement d'ensemble.

2. *L'engagement des confédérations interprofessionnelles.* Au départ moins directement concernées par les problèmes concrets posés par les multinationales, elles ont été amenées à définir une politique à leur égard, du fait de l'impact croissant des SMN sur la situation économique, sociale et politique de nombreux pays (inflation, niveau de l'emploi, problèmes monétaires et balance des paiements, évasion fiscale, exploitation du Tiers-Monde).

Cette prise en compte des SMN, dans leurs définitions de politique et dans leurs programmes d'activités est un phénomène récent, datant en général de leurs derniers congrès. La première charte de la Confédération Internationale des Syndicats Libres (CISL) a été élaborée en 1969 et reprise dans les travaux du X<sup>e</sup> Congrès (Londres, 1972). La Confédération Mondiale du Travail (CMT), lors de son XVIII<sup>e</sup> Congrès (Evian, 1973) lui a accordé la seconde place dans ses objectifs prioritaires (après les problèmes des travailleurs du Tiers-Monde). Quant à la Fédération Syndicale Mondiale (FSM), elle n'a guère abordé la question des SMN dans les travaux de son VII<sup>e</sup> Congrès (Budapest, 1969), si ce n'est sous la forme traditionnelle des « monopoles » ; par contre, les SMN occupent une place non négligeable dans les documents et dans la charte des droits et des revendications de son VIII<sup>e</sup> Congrès (Varna, 1973).

L'ensemble du mouvement syndical international est donc aujourd'hui engagé, à des titres divers, dans la définition de politiques vis-à-vis des SMN.

A priori, ces stratégies, ou plutôt ces contre-stratégies, dans la mesure où il s'agit de lignes de résistance et de riposte au développement des SMN,

offrent l'image d'une grande diversité, reflétant les nombreuses divisions du mouvement syndical. Celles-ci peuvent se définir à partir de trois critères de différenciation :

- la répartition entre organisations professionnelles, par fédération d'industrie, et interprofessionnelles (confédérales) ;
- la division du mouvement syndical international en trois branches, résultant de son histoire, de son implantation géographique et d'options idéologico-politiques :
  - Un courant social-démocrate et socialiste, issu de la première internationale syndicale, la Fédération syndicale internationale (FSI), et regroupé dans la Confédération Internationale des Syndicats Libres (CISL). Ses racines historiques et ses principales places fortes se situent dans l'Europe du Nord : Royaume-Uni, Allemagne, Pays scandinaves.
  - En second lieu, un courant chrétien, issu de la Confédération Internationale des Syndicats Chrétiens (CISC), déconfessionnalisée en 1968 ; devenue la Confédération Mondiale du Travail (CMT), elle a ses principales forces en Europe (Benelux, France, Suisse) et exerce une influence diffuse dans certaines régions du Tiers-Monde, notamment en Amérique latine.
  - Enfin, la Fédération Syndicale Mondiale (FSM), issue de l'Internationale Syndicale Rouge (ISR), qui avait été conçue en 1921 comme le pendant syndical de la III<sup>e</sup> Internationale, rassemble les organisations du courant communiste pro-soviétique. Numériquement la plus nombreuse, elle a 90 % de ses effectifs dans les pays à planification centralisée, à l'exception de la Chine et de l'Albanie.
- le troisième critère de différenciation repose sur les problématiques des SMN et du mouvement syndical selon les pays et les continents : répartition entre organisations mondiales et régionales, entre organisations régionales et confédérations nationales. Ainsi, à l'intérieur d'une même organisation, la CISL, les positions et les programmes des organisations d'Asie diffèrent sensiblement de ceux des pays européens sur les SMN. De plus, les confédérations nationales continuent, par bien des aspects, d'être la clef de voûte des confédérations internationales, et leurs stratégies varient selon les organisations. Enfin, certaines confédérations nationales, non affiliées internationalement, jouent un rôle actif, tant sur la scène du syndicalisme international qu'en ce qui concerne les multinationales. C'est le cas, particulièrement, de l'AFL-CIO des Etats-Unis, dont l'influence, vu l'importance des SMN américaines, est plus déterminante à bien des égards que celle de certaines organisations syndicales internationales.

\*  
\*\*

En fait, si l'ensemble du mouvement syndical est concerné par les SMN, ses diverses composantes ne se placent pas au même niveau, ni avec la même capacité d'intervention.

L'élaboration d'un contre-pouvoir syndical à l'échelle des SMN a été le fait de quelques SPI, qui ont entrepris d'élaborer, à partir de leurs fonctions traditionnelles de coordination et d'information, une politique globale vis-à-vis d'elles. Ces organisations sont la FIOM (métallurgie), l'ICF (chimie) et l'IUTA (alimentation). Ils sont les seuls en effet à avoir introduit une

problématique organisationnelle, défini des objectifs et créé une institutionnalité spécifique pour affronter les exigences nouvelles que la croissance des sociétés multinationales et ses effets ont fait naître.

Le second pôle de l'action syndicale vis-à-vis des SMN est constitué par les confédérations internationales. Leur mode d'intervention diffère sensiblement de celui du « syndicalisme multinational ».

L'un et l'autre ont été fréquemment caractérisés comme le « nouveau » ment de celui du « syndicalisme multinational ».

Cette distinction, pour imprécise qu'elle soit, est au centre du débat sur le devenir du mouvement syndical international et sur sa capacité à mettre en œuvre une quelconque stratégie face à l'internationalisation du capital.

Ces deux pôles de l'action syndicale en direction des sociétés multinationales seront successivement analysés dans les chapitres qui suivent.

# La gestation d'un mouvement syndical multinational

---

L'innovation la plus significative du mouvement syndical international au cours des dernières années a été sans conteste le développement de relations nouvelles entre syndicats, société multinationale par société multinationale. Qu'on l'intitule « contre-pouvoir » syndical par rapport aux SMN ou d'une autre manière, le développement de la coordination entre syndicats de diverses filiales d'une même firme marque une étape nouvelle dans la structure et les activités du syndicalisme international par rapport aux périodes antérieures.

Comme la plupart des démarches syndicales, ce « contre-pouvoir » a d'abord un caractère défensif, et se calque sur la matrice économique dominante, la société multinationale. L'impact de la SMN sur la situation de « ses » salariés s'est fait sentir, en effet, bien avant que la riposte des syndicats, sous la forme d'un contre-pouvoir organisé internationalement, ne prenne corps.

On verra, à travers les deux cas parmi les conflits multinationaux les plus importants de ces dernières années que nous relatons ci-après, que la nécessité d'une telle coordination internationale apparaît sous la pression d'un conflit à caractère multinational. La mise en évidence, à ce moment, du déplacement du rapport de forces au sein de la société aux dépens des syndicats et des travailleurs, constitue le fondement de ce contre-pouvoir international. Une telle prise de conscience n'est sans doute pas en soi nouvelle. On l'a trouvée exprimée ci-dessus, en 1923, au deuxième Congrès de l'Union internationale des ouvriers de l'alimentation.

La principale mutation qui s'est opérée au cours de la dernière décennie, et surtout au cours des cinq dernières années, a été le passage d'actions ponctuelles, sporadiques, à des activités et à une institutionnalité permanentes vis-à-vis de telle ou telle multinationale. Les Conseils permanents par firme, les échanges continus d'informations financières et sociales sur les filiales d'une SMN, la comparaison systématique de conventions collectives de pays à pays, la rapidité d'intervention d'autres syndicats en cas de conflit dans une filiale, définissent un « syndicalisme multinational » dont les objectifs et les articulations internes diffèrent sensiblement du syndicalisme international traditionnel.

A partir des études de cas des conflits Akzo et Michelin, on analysera successivement les structures et les objectifs du syndicalisme multinational ; la position des SMN à son égard ; enfin ses limites et ses perspectives d'évolution à court et à moyen terme.

## 1. DEUX CONFLITS MULTINATIONAUX : AKZO ET MICHELIN

Ces deux cas sont significatifs de la problématique des conflits multinationaux, d'une part du fait des décisions qui en ont été à l'origine, d'autre part parce qu'ils situent l'instauration de ces formes nouvelles de syndicalisme multinational que l'on a évoquées.

Initialement, un conflit du travail au sein d'une SMN n'acquiert pas d'emblée un caractère multinational. La majorité des conflits, grèves ou négociations collectives, est demeurée circonscrite dans le cadre de la filiale nationale, entre direction et syndicat locaux. Tel est le cas aujourd'hui encore, là même où la coordination de l'action syndicale internationale a fait le plus de progrès. Les conflits Akzo et Michelin représentent deux des principaux cas de firmes où l'axe du conflit cesse d'être national et local pour devenir international. Pour Akzo, cette dimension a découlé de la décision de la direction de licencier près de 6.000 salariés dans les filiales de quatre pays : Allemagne (3 000), Pays-Bas (2 200), Belgique (400) et Suisse (350). La centralisation des programmes de production et d'emploi au siège de la société ne pouvait plus clairement se manifester ; en affectant l'emploi simultanément dans plusieurs entreprises de différents pays, la firme portait le conflit sur la scène multinationale. Dans le cas Michelin, il s'agissait au contraire à l'origine de conflits locaux. La création d'un front syndical international face à la direction a résulté de ses tentatives répétées d'utiliser la production et les heures supplémentaires dans des usines de pays voisins pour approvisionner le marché de l'entreprise en grève. Par là, le conflit est devenu multinational.

• La société **Akzo** (1) a été constituée en 1969 par la fusion de deux firmes néerlandaises, Koninklijke Zout-Organon NV (KZO) et Algemene Kunstzijde Unie NV (AKU). En 1971, la répartition du chiffre d'affaires par zone et par produit était la suivante :

<i>Régions</i>		<i>Produits</i>	
Pays-Bas .....	12 %	Fibres chimiques .....	48 %
RFA .....	22 %	Produits chimiques ....	26 %
CEE - autres pays ....	13 %	Plastiques, films .....	13 %
Europe - autres pays ..	18 %	Produits pharmaceut. ..	7 %
Amérique (Nord et Sud) .	29 %	Produits de consom. ..	6 %
Reste du monde .....	6 %		

Le groupe employait 104 000 salariés dans des filiales implantées dans 40 pays ; sur ce nombre, 62 000 travaillaient en Allemagne et aux Pays-Bas.

Les résultats de la société en 1971 précipitèrent sa politique de restructuration. Le secteur des fibres synthétiques, représentant près de la moitié de son chiffre d'affaires, subit une diminution des bénéfices nets de 23 %, malgré une augmentation des ventes de 11 %. Le secteur des produits pharmaceutiques se révélait à l'opposé beaucoup plus rémunérateur. Du point de vue des marchés, l'Europe, où la firme réalisait les 2/3 de son chiffre d'affaires, était devenue moins attrayante que les marchés américains, en particulier du Brésil, où les opérations d'Akzo étaient en expansion rapide.

(1) Sur ce conflit, cf. E. PIEHL (voir bibliographie).

En avril 1972, la direction du siège mondial, situé à Arnhem, annonça sa décision de licencier 6 000 salariés, ouvriers, employés et cadres, dans des usines de quatre pays produisant des fibres synthétiques. Elle invoquait les « lourdes pertes » subies dans ce secteur, la chute des prix des fibres sur le marché mondial, et la nécessité de restreindre la production aux grandes usines. Les unités de production d'importance moyenne devraient donc abandonner la production des fibres, et l'usine de Breda (Pays-Bas) serait fermée. Aucune précision n'était donnée par la direction sur l'échéance des licenciements, ni sur les conditions de reclassement ou d'indemnisation.

Le conflit eut de multiples aspects. Le gouvernement et l'opinion publique des Pays-Bas en furent saisis, ainsi que la Commission de Bruxelles. A la demande des syndicats, une commission d'experts fut désignée pour juger de la nécessité financière et économique de telles mesures. Son rapport réfuta l'argumentation de la direction de la firme, qui maintint cependant sa position. Le conflit dura plusieurs mois et connut plusieurs rebondissements ; ainsi en novembre 1973, la direction tenta de réintroduire dans une usine belge un programme de réduction d'emplois qu'elle avait dû abandonner à l'échelle internationale.

Nous n'en retiendrons que la période la plus décisive, d'avril à septembre 1972, où la coordination de l'action syndicale internationale alla jusqu'à une grève simultanée, à l'usine de Breda (Pays-Bas) et à celle de Wuppertal (RFA), et conduisit la direction d'Akzo à revenir sur sa position.

A la suite de l'annonce des licenciements, les syndicats concernés des Pays-Bas (Industriebond NVV), d'Allemagne (I.G. Chemie), de Belgique (La Centrale Générale) et de Suisse (GTCP), se réunirent sous l'impulsion de l'ICF (dont le Secrétaire général est Charles Levinson) pour préparer la riposte syndicale à une décision qui consistait, selon eux, à faire payer aux travailleurs la restructuration multinationale du groupe, et de probables fautes de gestion.

Les tentatives de négociation s'avérant infructueuses, et les résultats de la Commission d'enquête ignorés par la direction de la société, les travailleurs et les syndicats de l'usine de Breda occupèrent l'usine le 18 septembre. Cette initiative eut un fort impact sur l'opinion publique néerlandaise. Lorsqu'elle fut transmise aux autres usines concernées d'Allemagne, de Belgique et de Suisse, des arrêts de travail et des manifestations se produisirent, en particulier à l'usine de Wuppertal (RFA). En même temps, la retransmission par l'ICF des actions en cours aux autres syndicats des filiales d'Akzo de par le monde déclencha un puissant mouvement de solidarité.

Deux jours après le début de l'occupation de l'usine de Breda, la direction d'Akzo publia un communiqué refusant l'ouverture de négociations tant que l'occupation durerait. Mais devant la menace de généralisation du conflit (protestations de travailleurs d'autres filiales, menaces de grève des heures supplémentaires, etc.), elle changea de position le 21 septembre, et par la voix de son Directeur général déclara :

*« Considérant les fortes réactions aux changements structurels proposés par Akzo pour réduire la surcapacité existant dans le secteur des fibres synthétiques, qui prévoyaient la fermeture des usines de Breda, Wuppertal et Zwojmaarde, la direction centrale d'Akzo a décidé d'annuler ce plan.*

*« Par cette initiative, le rétablissement du calme pourra être atteint, ce qui est essentiel pour le bon fonctionnement de nos entreprises. Quoique le maintien d'une surcapacité entraînera des problèmes financiers, nous*

*devons considérer que des troubles sérieux dans le climat de travail produisent également des problèmes pour l'entreprise, d'autant plus que les autres sociétés du groupe, et non seulement le groupe Glanzstoff, doivent en subir l'influence négative. La direction centrale considère qu'il est raisonnable de rechercher avec les syndicats et le comité d'entreprise des solutions dans une atmosphère pacifiée. »*

Le conflit Akzo peut être considéré comme un conflit multinational type. Avant l'annonce du plan de la direction, les relations entre syndicats des filiales du groupe n'avaient pas dépassé le stade de contacts informels et sporadiques. Les rapports des syndicats avec Akzo étaient limités aux rapports avec les directions de chacune des filiales. La société multinationale, en tant que telle, n'existait pas encore dans l'organisation et la conscience des syndicats, ou du moins aucune incidence n'en découlait.

C'est la décision de la direction centrale de la SMN qui a rompu le paravent constitué par les filiales pour faire apparaître le lieu de décision central, l'unité de gestion du groupe et ses effets directs sur la situation des salariés de la firme. Par là s'est révélé ce qui constitue sans doute le ressort essentiel du syndicalisme multinational naissant : *la prise de conscience des travailleurs de leur identité de situation, au-delà des frontières, de par leur relation à une direction mondiale, centralisée et commune à tous.* D'autres éléments d'analyse peuvent être tirés de ce conflit :

- la rapidité du recul de la direction a été motivée fondamentalement par la menace d'extension du conflit à d'autres usines du groupe. Le communiqué précité de la direction n'en fait pas mystère. La poursuite de la grève dans les usines déjà « condamnées » de sa filiale Glanzstoff, Breda et Wuppertal lui eût peut-être paru supportable. Mais l'entrée sur scène d'autres usines de la SMN, outre une campagne de presse internationale, lui a semblé apporter autant de problèmes que ceux qu'elle entendait résoudre par 6 000 licenciements. Cette menace d'extension du conflit, touchant aux racines mondiales d'où la firme tire sa puissance, s'est avérée sans conteste plus efficace pour préserver les emplois menacés que les recours auprès du gouvernement néerlandais, ou auprès de la Commission de la CEE. La notion de contre-pouvoir syndical mise en avant par certains syndicalistes, souvent à l'encontre des possibilités attribuées au pouvoir d'État, acquiert ici tout son sens ;
- l'engagement international des syndicats a été remarquable, si l'on considère qu'il s'est effectué au cours du conflit. La prise de conscience et la mise à l'épreuve de la solidarité des travailleurs et des syndicats d'Akzo ont été prolongées par la création d'un « Conseil mondial permanent » un mois après la fin de la grève de Breda. Les participants à la réunion constitutive représentaient les salariés d'Akzo dans 14 pays. La fonction dévolue à cet organisme était de constituer un support logistique, en développant les liaisons et l'information entre les syndicats du groupe, pour appuyer les négociations entre les syndicats néerlandais, allemand, belge, suisse et la direction. En échangeant des informations sur la situation existant dans chaque filiale, en assurant le développement des relations entre représentants syndicaux auparavant isolés les uns des autres, le conseil constituait le premier instrument organisationnel permettant de passer de la solidarité ponctuelle, « à chaud », à la solidarité organique des travailleurs et des syndicats d'Akzo.

• **Michelin** présente une situation inverse : c'est à partir de la multiplication de conflits locaux que la prise de conscience de la multinationnalité de la société, et la nécessité d'une coordination entre syndicats sont apparues. Cela s'est d'abord manifesté par :

- une politique de refus du fait syndical dans l'ensemble du groupe : l'ICF a, à plusieurs reprises, caractérisé la SMN d'entreprise « féodale » et son comportement de « moyenageux ». Cet aspect recouvre en particulier la préférence de la firme pour les pays à régime autoritaire comme lieu d'implantation de ses filiales et l'utilisation de la répression dans ces pays comme solution aux conflits du travail ;
- le recours en cas de conflit local à l'approvisionnement du marché à partir d'autres filiales. Ces tentatives répétées de lutter contre les grèves en utilisant d'autres usines du groupe ont montré aux syndicats locaux l'impérative nécessité d'une coordination syndicale internationale ;
- l'utilisation d'un réseau de holdings pour éviter que n'apparaissent trop clairement les résultats financiers de la société ; le plus connu de ces holdings est la « Compagnie financière Michelin Basle », mais d'autres bases, aux Bermudes et à Genève, contribuent à masquer la situation réelle des entreprises du groupe. De plus, sa restructuration rapide faisait craindre que les nouveaux et très importants programmes d'investissement n'entraînent de nombreux licenciements dans plusieurs filiales.

Dans ces conditions, le regroupement des syndicats des usines Michelin s'est imposé avec plus d'acuité qu'ailleurs. La société emploie 120.000 salariés et est implantée dans plus de douze pays. Le Conseil permanent Michelin a été le second organisme de ce type à avoir été mis en place par l'ICF, en juin 1971, après le Conseil Saint-Gobain (mai 1969). Le projet de base de ce conseil était de définir des objectifs à moyen terme et de renforcer les liens entre syndicats de Michelin, afin de dépasser le stade de la solidarité défensive.

Le Conseil s'est donné une structure de fonctionnement et a adopté un programme d'action, définissant son rôle comme celui d'un instrument de coordination en cas de négociations collectives ou de grèves, et de renforcement de l'harmonisation des conditions de travail au sein du groupe. L'assistance entre syndicats au cours des négociations collectives comprend la fourniture de données financières, économiques, et des clauses des conventions collectives conclues dans d'autres filiales de la société. A la demande des syndicats concernés, les syndicats d'autres filiales appuieront les revendications au cours des négociations. En cas de grève, les syndicats s'engagent à fournir une assistance matérielle si nécessaire ; à empêcher la société de transférer la production de filiales étrangères pour approvisionner le marché de l'entreprise en grève ; à refuser de faire des heures supplémentaires dans des filiales étrangères quand elles ont pour but de compenser les pertes de production subies ailleurs du fait de grève ; à faire connaître aux travailleurs d'autres usines et à l'opinion publique d'autres pays l'attitude arbitraire de la direction vis-à-vis des syndicats et des salariés quand elle se manifeste. D'autre part, l'un des buts du Conseil a été d'élaborer une liste de revendications prioritaires commune à toutes les usines Michelin. Celle-ci comprend la sécurité de l'emploi, la reconnaissance des syndicats par la société, l'obtention de conventions collectives écrites et signées, la semaine de 40 heures, le régime des congés et les prestations sociales. Le Conseil Michelin décida en outre de publier un bulletin d'information sur la situation de la société et sur l'évolution des problèmes syndicaux au sein de la firme.

Au cours des années suivantes, le nouvel instrument de coordination des syndicats Michelin de par le monde eut à intervenir à plusieurs reprises :

- en octobre 1971, lorsque la direction de Michelin tenta de déjouer les effets d'une grève à Bassens (France) en augmentant sa production en Allemagne ; le syndicat allemand décida alors une grève des heures supplémentaires ;
- en septembre 1972, lors d'une grève de l'atelier fabriquant des carcasses d'acier pour pneus à Clermont-Ferrand ; la direction tenta de faire faire des heures supplémentaires en Allemagne et en Italie. Les syndicats allemands et italiens, prévenus par le Conseil, se solidarisèrent avec les travailleurs français ;
- en septembre 1972 encore, lorsque les travailleurs de l'usine de fils métalliques de Vannes se mirent en grève, Michelin eut recours à sa filiale espagnole, où les syndicats n'étaient pas en mesure d'agir. Le Conseil mondial lança un appel à tous les syndicats de la société, pour qu'ils se solidarisent avec les travailleurs en grève et s'opposent à l'attitude de la firme. Cet appel se révéla efficace. Pour la première fois, la direction de Michelin dut accepter de négocier pendant une grève et signa un compromis ;
- lors du licenciement d'un membre du Conseil d'entreprise de Michelin Allemagne, ou lors de deux grèves en Espagne, la solidarité internationale des travailleurs de Michelin fut de nouveau mise à l'épreuve. Au moment de la grève de Lasarte, en 1973, le Conseil ne put empêcher cependant l'arrestation des dirigeants syndicaux.

Dans le cas d'Akzo, l'émergence d'une *identité multinationale* des travailleurs et des syndicats de la société résulta de la stratégie centrale de production et d'investissement de la firme. La gestation d'une identité analogue chez Michelin a suivi une autre voie : elle s'est opérée autour de la défense des droits et des pouvoirs fondamentaux des organisations syndicales face à une direction centralisée cherchant à utiliser les divisions et les cloisonnements nationaux.

L'analyse des conflits au sein de ces deux SMN fait apparaître des caractéristiques différentes d'une firme à l'autre. L'élargissement de l'échantillon à d'autres SMN montrerait une grande variété de processus. Fondamentalement toutefois, le phénomène de gestation d'une force syndicale multinationale demeure identique. D'autres éléments constitutifs peuvent être retenus :

- les effets de la multinationnalité de la société ont une incidence directe sur les travailleurs et les syndicats locaux. En général, cette dimension multinationale se révèle à l'occasion d'une crise dans une filiale. Le conflit alors dépasse le cadre habituel des relations entre la direction et les salariés dans la filiale, et son déplacement à l'échelle de la firme engage les syndicats locaux dans un processus de coordination internationale ;
- lorsqu'une telle coordination se développe, elle engendre progressivement une relation entre syndicats qualitativement différente des formes antérieures de relations syndicales internationales. Cette relation s'élabore à partir des problèmes concrets qui se posent dans les usines ; la solidarité ponctuelle, au coup par coup, fait place à une solidarité organique ; enfin l'approche des syndicats vis-à-vis de la SMN passe d'une position réactionnelle, circonscrite au conflit, à la définition d'une politique globale, faisant pendant à la politique de la direction.

Nous avons défini, à travers ces deux exemples, l'élément moteur du syndicalisme multinational en gestation comme un processus d'identification des travailleurs et des syndicats d'une société multinationale. Les syndicats et les salariés de Michelin de par le monde ont commencé à s'iden-

tifier comme « syndicats Michelin », qu'ils regroupent des travailleurs français, canadiens, allemands ou espagnols ; à Wuppertal ou à Breda, il s'agit désormais de travailleurs d'Akzo, et non plus de la filiale Glanzstoff-Pays-Bas ou Glanzstoff-Allemagne. L'unité de la société multinationale et la communauté d'intérêts de ses travailleurs apparaissent progressivement, au détour des conflits, par-delà le dédale des filiales et la multiplicité des cloisonnements nationaux. Cette prise de conscience multinationale entraîne fréquemment des réactions sur le plan national lui-même. Lorsqu'une société multinationale a plusieurs filiales dans un même pays, les syndicats ignorent souvent qu'ils dépendent de la même direction mondiale, et n'ont pas de contacts entre eux. La perception de l'unité de la société permet d'instaurer un rapprochement entre syndicats des différentes filiales situées dans un même pays.

## 2. STRUCTURES ET OBJECTIFS DU SYNDICALISME MULTINATIONAL

L'institutionnalisation du syndicalisme multinational constitue un processus récent. Les premiers instruments permanents et opérationnels qui ont été mis en place l'ont été à l'initiative des trois SPI de la métallurgie (FIOM), de la chimie (ICF) et de l'alimentation (UITA) au cours des dernières années.

La FIOM a été la première organisation à créer, sous l'impulsion de son département automobile, les trois premiers conseils mondiaux de sociétés multinationales en juin 1966 (General Motors, Ford et Chrysler). Par la suite, d'autres conseils furent institués, concernant l'ensemble des grandes sociétés multinationales de l'automobile : Volkswagen, British Leyland, Fiat, Nissan, Toyota, Renault et Peugeot. Un rapport de la FIOM a répertorié les principaux conflits dans lesquels les conseils ont été impliqués de 1971 à 1973 : Ford Royaume-Uni (1971) et Seat Fiat (octobre 1971) ; Berliet Citroën à Lyon (décembre 1971) ; General Motors Mexique (février 1973), l'usine de tracteurs Ford à Anvers (mars 1973) ; Ford Royaume-Uni (mars 1973) ; Ford Australie (mai 1973) ; Peugeot Saint-Etienne (mai 1973) ; Caterpillar à Grenoble (juin 1973) et à Gosselies, Belgique (juin 1973) ; Chrysler à Coventry, Grande-Bretagne (juin 1973) ; Massey Ferguson en Espagne (juillet 1973).

A côté des conseils mondiaux par SMN, qui existent surtout dans l'industrie automobile, la FIOM possède une organisation par département, correspondant à des branches d'industrie, et qui comprennent des groupes de travail par SMN, jouant un rôle identique à celui des conseils mondiaux. Ces départements sont au nombre de cinq : sidérurgie (incluant les métaux non ferreux), industries mécaniques (y compris l'industrie aéronautiques), constructions navales, industries électriques et électroniques, automobile. Un département tel que celui des industries électriques organise des groupes de travail pour les principales SMN de la branche : General Electric, Westinghouse, Siemens, Philips, Brown Boveri, Honeywell, ITT. En octobre 1974, un nouveau groupe de travail sur IBM a été constitué.

Théoriquement, la structure des *conseils mondiaux* par SMN diffère de celle des *comités d'industrie*. Les premiers regroupent les syndicats de la multinationale, les seconds les fédérations industrielles nationales. En pratique toutefois, les interlocuteurs des SPI, et leurs affiliés, sont les fédérations nationales d'industries, rarement les syndicats locaux. Même

dans les conseils mondiaux des SMN, les participants sont des représentants des fédérations, qui décident de s'adjoindre, ou de répercuter les initiatives du conseil au niveau des syndicats d'entreprise.

Cette situation, résultant de la pratique historique du syndicalisme international, permet d'ailleurs aux dirigeants des SPI de réfuter l'objection de « corporatisme » ou de « verticalisme professionnel » dont on a pu qualifier les conseils. La hantise de voir se créer un regroupement des syndicats des sociétés les plus puissantes, une sorte d' « aristocratie ouvrière multinationale » avait amené certains à critiquer sur cette base l'initiative des conseils mondiaux. En fait, les conseils regroupent des représentants des fédérations syndicales d'industries, plus, à l'initiative de ces derniers, des représentants des syndicats locaux de la société. Par cette composition, affirmait le secrétaire général de l'un de ces SPI, « nous évitons le danger d'une fragmentation selon les lignes des SMN, d'un abaissement des objectifs revendicatifs, et d'un isolement des différentes luttes syndicales ». Le risque inverse existe aussi cependant : que la liaison entre les sections syndicales des usines de la SMN et les fédérations syndicales nationales soient déficientes. Pour les SPI, ce problème est interne à chaque fédération ; leur rôle n'est pas celui d'une « super-fédération », régissant l'organisation interne des syndicats nationaux, mais celui d'un coordinateur de fédérations, celles-ci étant généralement soucieuses de conserver leur pleine indépendance d'action.

L'ICF possède également une double organisation, l'une par département d'industrie et l'autre par conseils mondiaux de SMN, mais l'accent y est plus mis qu'à la Fiom sur les conseils des sociétés multinationales ; à l'opposé des groupes de travail de la Fiom, les conseils de firmes de l'ICF ne s'inscrivent pas dans les activités des départements. Les divisions par branche, qui tiennent des conférences périodiques, comprennent les industries chimiques, l'industrie du caoutchouc et du plastique, l'industrie du papier, la céramique, le ciment, l'industrie du verre.

Depuis la création de son premier conseil mondial en juin 1969 (Saint-Gobain), l'ICF est l'organisation qui a instauré le plus grand nombre de conseils de SMN. Au début de l'année 1974, il en existait une vingtaine, comprenant des multinationales comme Michelin, Rhône Poulenc, Kimberley Clark, Dunlop-Pirelli, Ciba-Geigy, Hoffmann-La Roche, Akzo, Shell, Pilkington Brothers, Goodyear, Firestone, Saint-Regis, BNS-Glaverbel. De nombreux autres conseils ont été programmés ; la Fédération entend arriver à coordonner les syndicats des 50 principales SMN de son secteur.

L'ICF accorde une importance primordiale à l'instauration de ces conseils, comme instruments permettant de développer un contre-pouvoir syndical à l'échelle des firmes. Toutes les fédérations représentant des salariés d'une SMN dans le monde sont membres du Conseil de la société. Le président et le coprésident sont élus par les membres et représentent le syndicat le plus important de la société-mère, ou de l'une de ses principales filiales. Le secrétaire de chaque conseil est le secrétaire général de l'ICF. Le conseil désigne un groupe de travail ou un groupe directeur, chargé de l'exécution des programmes définis lors des réunions plénières.

L'UITA, qui regroupe les syndicats de travailleurs des industries alimentaires, des boissons, des tabacs et du tourisme (hôtels-restaurants) a créé son premier conseil mondial en mai 1972, concernant Nestlé. D'autres organismes semblables ont été instaurés par la suite : Unilever, W.R. Grace, Compagnie internationale des wagons-lits et du tourisme. Les Conseils Unilever et W.R. Grace, ont été créés en collaboration avec l'ICF. L'un des problèmes posés par les SMN, du point de vue de l'organisation des fédérations syndicales, est en effet celui des sociétés à structure

bi-sectorielle, comme Unilever (chimie-alimentation) ou conglomerale (W.R. Grace). Les trois SPI ont dans ces cas créé des organismes communs. Il existe ainsi un groupe de travail commun entre la FIOM et l'UITA sur ITT, la firme ayant la majorité de ses activités dans les industries électroniques, mais employant également 90.000 salariés dans les industries alimentaires et le tourisme (Sheraton).

L'UITA possède par ailleurs deux comités d'industrie, lesquels englobent les principales SMN du secteur : l'un pour les industries des tabacs, l'autre pour le tourisme (hôtels-restaurants-cafés). Ces comités élisent un bureau, qui a une activité permanente pendant l'intervalle des conférences d'industrie.

Les conseils mondiaux de SMN et leurs variantes se réunissent une ou deux fois par an. Entre les sessions, ce sont les groupes retréints (groupes de travail, etc.) et les secrétariats des SPI qui sont chargés des liaisons entre les membres et de l'application des décisions prises. Les activités des conseils mondiaux sont de trois ordres :

- A. — Information et recherche sur la société ;
- B. — Soutien à un syndicat en conflit avec la société-mère ou l'une de ses filiales ;
- C. — Définition et mise en œuvre d'une politique coordonnée entre les syndicats de la société.

A. — Les tâches d'*information et de recherche sur les SMN* sont d'une grande importance pour les fédérations nationales et les syndicats locaux. Elles sont à la fois de nature économique et financière, et de nature syndicale. La connaissance de la structure de la SMN, de ses activités par région et par industrie, l'analyse des bilans, les informations concernant les cessions de filiales ou les nouvelles absorptions sont autant de données ignorées des syndicats des filiales, et que seul le conseil mondial peut centraliser et diffuser. Cette information économique et financière globale a fréquemment une incidence directe sur les négociations collectives ; ou encore, en cas de conflit dans une entreprise, la connaissance des circuits de production (et de substitution) que la société-mère possède à l'échelle internationale peut s'avérer décisive pour l'empêcher de déjouer les effets d'une grève et d'alimenter le marché à partir d'autres filiales.

L'information et la recherche syndicale proprement dite, concernant le taux de syndicalisation dans les usines de la SMN, les relations entre direction et salariés, la durée de l'échéance des conventions collectives, les conditions de travail et de salaires (durée, heures supplémentaires, paiement des congés, prestations sociales) nécessitent un fort investissement matériel et humain. La FIOM et l'ICF centralisent désormais sur ordinateur, aux USA et en Allemagne, les données qu'ils recueillent. La FIOM a accompli depuis plusieurs années un travail considérable en ce domaine, et publie régulièrement à l'intention de ses affiliés des tableaux comparatifs des salaires et des réglementations collectives des principales SMN du secteur. L'UITA développe un travail d'enquête dans le même sens, et prévoit de couvrir à terme les cent plus grandes multinationales de son ressort. Cette démarche permet d'abord de répertorier les syndicats implantés ou non dans les filiales de la SMN, et de tisser progressivement un réseau de relations entre eux, qui auparavant n'existait pas ; au fur et à mesure qu'elle progresse, le champ de l'information syndicale se déplace du centre vers la périphérie ; elle englobe des syndicats de filiales moins centrales, permettant d'acquérir une vision plus globale des relations du travail dans l'ensemble de la SMN, et non plus

seulement dans les pays capitalistes développés. L'une des tâches du syndicalisme multinational est alors de renforcer les droits et les pouvoirs des syndicats périphériques, là où ils sont menacés.

La centralisation de l'information sur les salaires et sur les conditions de travail intéresse les syndicats des filiales lors des conflits et des négociations collectives. Actuellement, les syndicats revendiquent dans la plupart des pays un raccourcissement de la durée des conventions collectives, et l'instauration de clauses d'indexation des salaires sur le coût de la vie. Lorsqu'ils connaissent les conventions souscrites ailleurs, les syndicats peuvent faire état des précédents d'autres filiales pour venir à bout des objections de leur propre direction. La centralisation et la diffusion de l'information sont ainsi porteurs d'une tendance à l'harmonisation « vers le haut ».

Parmi les vecteurs de cette diffusion de l'information à partir du conseil mondial figurent les bulletins de firmes. L'ICF et l'UITA publient régulièrement des bulletins d'information : Bulletin Unilever, Bulletin Nestlé, etc. Ce mode d'information peut être, de l'avis de syndicalistes locaux ou nationaux, un instrument efficace de connaissance de la SMN et de renforcement de la cohésion entre syndicats locaux. Ils sont transmis, à travers les fédérations nationales, aux syndicats d'entreprise. Mois après mois, les travailleurs et les syndicats d'une filiale apprennent ainsi quels sont les problèmes des travailleurs d'une autre filiale, souvent très lointaine, et les agissements de la SMN dans d'autres parties du monde.

B. — *Le soutien à un syndicat en conflit avec la société-mère et/ou une filiale constitue le second volet de l'activité des conseils mondiaux et, dans la plupart des cas, leur tâche prédominante. Les exemples d'intervention des trois SPI au cours des dernières années se comptent par dizaines pour chacun d'entre eux. L'intervention du conseil et du secrétariat incite fréquemment la direction de la SMN à rechercher une solution rapide au conflit, alors qu'en d'autres circonstances elle eut tenté peut-être de briser la résistance du syndicat local. La perspective pour la SMN d'affronter un conflit multinational lui apparaît souvent plus désavantageuse que de trouver un compromis avec le syndicat en grève (Akzo). L'un des exemples les plus spectaculaires de ce retournement de situation a été fourni par le conflit entre le syndicat turc de la chimie Kimya-Is et une filiale de Hoechst ; l'intervention de l'ICF et de l'IG-Chemie d'Allemagne de l'Ouest a incité la firme à passer d'une position « dure » à l'acceptation d'un accord exceptionnel dans les conditions du mouvement ouvrier turc : paiement intégral des 65 jours de grève, augmentation substantielle des salaires, garanties sur la sécurité de l'emploi...*

La FIOM, l'ICF et l'UITA ont progressivement mis au point un système de « riposte graduée » analogue dans les trois cas, correspondant aux différents niveaux d'engagement de la solidarité internationale. Pour des raisons évidentes, les « grèves de solidarité » se heurtent à de nombreuses difficultés, et demeurent l'exception. Elles constituent donc l'ultime recours, selon la gravité du conflit et l'attitude de la SMN, après l'utilisation d'étapes intermédiaires :

- envoi de messages de protestation auprès du siège central, et de soutien au syndicat en grève ;
- interventions de syndicats nationaux auprès de la direction de leurs filiales ; celles-ci s'accompagnent, à l'initiative des affiliés de campagnes d'information des travailleurs dans les usines et de diverses formes de protestation, manifestations, allant jusqu'à de courts arrêts de travail ;

- grève des heures supplémentaires dans certaines filiales susceptibles d'être utilisées par la SMN pour approvisionner le marché de l'entreprise en grève ; cette mesure va généralement de pair avec un boycott des transferts de stocks et de production ;
- organisation d'un soutien financier au syndicat, tant de la part du conseil que de la part des syndicats nationaux, et mise sur pied de campagnes de presse pour porter le conflit devant l'opinion publique d'autres pays ;
- grève multinationale de solidarité ;
- organisation d'un boycott des consommateurs, dans un ou quelques pays où la SMN réalise une grande part de son chiffre d'affaires.

Les interventions du conseil mondial au cours d'un conflit s'inscrivent dans cette hiérarchie, mais une étape n'est pas exclusive de l'autre. Selon les circonstances concrètes, le refus des heures supplémentaires ou le boycott des transferts de stocks dans telle filiale devra être décidé avec urgence, avant l'envoi de messages de protestation, pour empêcher la SMN par ce biais de briser la grève. Le cas nous a été cité par un syndicaliste, d'une grève qui n'eut pas lieu dans une usine de la région parisienne, alors qu'un conflit important entre direction et salariés se développait, parce que le syndicat apprit que la SMN avait accumulé des stocks considérables dans une entreprise allemande en faisant faire des heures supplémentaires, et avait transféré des emballages de la marque française outre-Rhin, pour alimenter le marché quand la grève débiterait. La coordination déficiente et trop tardive entre les syndicats français et allemand avait fait avorter la grève.

La grève multinationale et le boycott de la consommation sont les moyens les plus décisifs de solidarité, mais aussi les plus difficiles à réaliser. De fait, la plupart des conflits qui ne sont pas directement multinationaux (Akzo) débouchent rarement sur une telle épreuve de force. La grève multinationale a pris généralement la forme d'une grève d'avertissement : en 1969, en appui aux syndicats nord-américains de la National Biscuit Co. (Nabisco) en grève, les trois syndicats italiens des filiales de Milan et de Gênes réalisèrent une grève d'une heure et avertirent la SMN que d'autres actions seraient entreprises si le conflit n'était pas résolu. Quand Peugeot Argentine mit à pied 1 000 salariés, les travailleurs de Peugeot en France menacèrent de se mettre en grève par solidarité, et arrêtèrent le travail pendant quinze minutes en guise d'avertissement. Les boycotts internationaux sont aussi exceptionnels. De plus, ils ne peuvent être organisés que dans le cas de conflits prolongés. L'hypothèse la plus fréquente a été la violation flagrante des libertés et des droits syndicaux par une SMN. L'ICF y eut recours par exemple contre American Cyanamid, lorsque la firme tenta d'imposer à la tête d'un syndicat affilié une direction qui lui soit dévouée.

Sur le plan international, bien plus encore qu'au niveau national, les actions de solidarité sont soumises à certaines limites. Le développement récent du syndicalisme multinational a fait reculer ces limites ; le refus des heures supplémentaires, pour reprendre cet exemple, est une mesure assez communément admise aujourd'hui et qui, selon les syndicalistes interrogés, eut été « impensable » il y a peu d'années. Impensable, non sans doute parce qu'inimaginable, mais parce que impossible à réaliser concrètement, tant les obstacles apparaissaient nombreux.

Toutefois ces limites continuent d'exister. La grève ou le boycott multinational de solidarité ne paraissent pas susceptibles de se répandre dans un proche avenir. Pour beaucoup, ces limites semblent tenir à la nature même des actions de solidarité. Même si la conscience d'appartenir à une

même SMN s'est beaucoup développée dans certains cas, l'engagement solidaire reste celui d'une « conscience différée ». Le soutien à un syndicat en conflit n'équivaut pas à l'action syndicale coordonnée en face d'une menace commune (Akzo). Aussi, à la stratégie des SMN, les conseils mondiaux des trois SPI ont-ils commencé à opposer une contre-stratégie syndicale qui leur permette de passer de l'action défensive et localisée à une politique anticipatrice et globale.

C. — *La définition d'une politique syndicale à l'égard d'une SMN s'est d'abord matérialisée par l'élaboration de programmes spécifiques à chaque conseil mondial. A titre d'exemple, le programme initial du Conseil Unilever, commun à l'ICF et à l'UITA, prévoyait de :*

- promouvoir l'échange d'informations à travers les réunions du conseil, l'établissement d'un bulletin d'informations, et d'autres publications par les secrétariats de l'ICF et de l'UITA ;
- dresser une liste de revendications prioritaires concernant en particulier :
  - la reconnaissance et l'élargissement des droits syndicaux ;
  - la sécurité de l'emploi ;
  - les conditions de santé et de sécurité du travail ;
  - la gestion paritaire des fonds de retraite ;
  - l'octroi des informations financières nécessaires aux syndicats ;
- appuyer les efforts des syndicats affiliés pour qu'ils obtiennent satisfaction dans leurs revendications, et dans l'organisation des salariés d'Unilever ;
- développer de futures activités, en particulier l'instauration de contacts avec la direction au niveau international, et la révision continue de la politique de la société en matière d'investissements, ses effets sur les droits des salariés et sur la vie sociale, économique et politique des pays dans lesquels elle opère.

Par la suite, ce programme a été précisé, notamment sur les questions de santé et de sécurité du travail, qui sont apparues importantes aux syndicats d'Unilever, et pouvant déboucher sur des revendications concrètes et communes à plusieurs pays.

L'élaboration d'une politique unifiée face à une SMN pose deux séries de problèmes :

- la nature des objectifs poursuivis ;
- la mise en application de ces programmes.

Dans l'état actuel du syndicalisme multinational, les objectifs mis en avant par les conseils mondiaux sont globalement de trois ordres : la reconnaissance et l'élargissement des droits syndicaux dans toutes les entreprises de la société multinationale ; la sécurité de l'emploi, et à terme un droit de contrôle préalable aux niveaux international et national sur la politique d'investissements ; certaines revendications communes, concernant moins les salaires que les conditions de travail et les prestations sociales.

La reconnaissance de l'existence du syndicat dans l'entreprise comme représentant des travailleurs, le droit à l'expression syndicale, le droit de grève, la garantie de conventions collectives écrites et signées demeurent la question préalable, et dans bien des cas la question fondamentale des syndicats vis-à-vis des SMN. Si l'organisation syndicale est tolérée et

reconnue dans la majorité des pays capitalistes développés, il n'en va pas de même dans d'autres. Dans beaucoup de pays du Tiers-Monde, les droits syndicaux sont constamment niés ou menacés, y compris dans les filiales des SMN. L'aide aux organisations menacées constitue donc le premier objectif du Conseil mondial, et la première revendication commune à tous les syndicats.

Le second objectif d'une contre-stratégie syndicale concerne la politique d'investissement de la SMN. Avec la question préalable des droits syndicaux, il s'agit là de l'objectif le plus important, le plus ambitieux et apparemment le plus utopique dans l'état actuel des relations entre le capital et le travail à l'échelle mondiale.

Les SMN ont, peut-être sans exception, une stratégie d'investissement centralisée internationalement. Celle-ci a des répercussions directes et indirectes fondamentales. Le niveau et la sécurité de l'emploi en dépendent, parfois au niveau de l'ensemble d'une économie (États-Unis, Grande-Bretagne), ou localement (accélération des liquidations, des restructurations internes, des fusions). Le pouvoir d'achat des salariés en est affecté, soit par le biais de l'inflation (ou de la « cash-flow-flation », selon Charles Levinson), soit par le biais de la mise en concurrence des forces de travail, ou encore par les menaces de transfert de production en cas de revendications salariales jugées trop élevées.

Le syndicalisme multinational, pas plus qu'aucune autre force, n'est actuellement en mesure de contrer ce phénomène. En ce sens, l'objectif de contrôle ou de pouvoir de décision sur les investissements est pour tous les conseils de SMN un objectif stratégique à long terme. Mais il a, plus immédiatement, des implications concrètes qui en constituent les premiers éléments. Une étape préliminaire, revendiquée par les syndicats, concerne le droit d'information préalable sur les programmes de la SMN. Une deuxième étape consiste dans le droit de négociation de ces plans, tant à l'échelle nationale qu'internationale. Les SMN dans leur ensemble relettent en bloc ces revendications. La seule société qui ait accepté d'en débattre avec les syndicats (Philips), on l'a vu, a rompu les relations dès que le passage de la première à la deuxième étape a été posé.

Certains syndicalistes estiment toutefois que des SMN pourraient être amenées, à court ou à moyen terme, à tempérer leur intransigeance. Des conflits locaux ont contraint des filiales à garantir le niveau de l'emploi, et à réviser en ce sens leurs plans d'investissement. Avec le développement du syndicalisme multinational et les progrès de la coordination syndicale internationale, le problème sera porté à l'échelle des firmes. Tout dépend en ce domaine du rapport de forces que les syndicats seront capables d'imposer. Déjà, l'ICF considère avoir remporté une première victoire, avec l'établissement dans la société d'Etat autrichienne Semperit (pneus) des mêmes droits et garanties dans la filiale irlandaise de la société que dans les entreprises de la maison mère (comité paritaire ayant pouvoir de décision sur les problèmes de l'emploi).

La troisième série d'objectifs des contre-stratégies syndicales a trait à l'harmonisation de certaines revendications entre les syndicats d'une même société. La coordination syndicale vise moins les salaires, dont les disparités sont déterminées d'abord par les conditions nationales du marché du travail, que des objectifs en matière de conditions de travail ou de prestations complémentaires qui peuvent être communs à toutes les filiales. Le Conseil Unilever a ainsi mis l'accent sur les problèmes de santé et de sécurité au sein de la firme, en particulier sur les conditions de production de produits nocifs comme les détergents aux enzymes.

Ces objectifs constituent les premiers axes unificateurs des revendications syndicales face aux directions de la SMN. La négociation entreprise par entreprise, ou filiale par filiale, devra donc faire progressivement place à une négociation coordonnée internationalement. La situation prévalant actuellement dans les SMN est celle d'une fragmentation presque totale des négociations collectives. Les dates de renouvellement des conventions, leur durée, leurs clauses diffèrent d'un pays à l'autre, et souvent à l'intérieur d'un même pays, d'une entreprise à l'autre. Cette extrême division ne peut être que préjudiciable aux salariés devant des firmes qui non seulement en matière d'investissements, mais aussi sur les aspects essentiels de leur politique sociale, ont une position coordonnée, sinon uniforme.

La démarche des conseils de SMN est donc fondamentalement une démarche unificatrice. Des phases ou des étapes ont été définies comme jalons d'une telle stratégie. Charles Levinson, dans « Le Contre-pouvoir multinational », en analyse trois : le soutien multinational à un syndicat en conflit localement ; l'organisation de négociations coordonnées dans plusieurs pays à la fois ; enfin, l'instauration de négociations intégrées internationalement sur la base de revendications communes. Des exemples peuvent être cités : ils abondent, on l'a vu, pour la première étape ; le conflit Saint-Gobain en 1969 est sans doute le plus significatif de la deuxième.

Mais le syndicalisme multinational n'a pas encore franchi d'un pas égal les deuxième et troisième étapes ainsi définies. Majoritairement, il se situe au niveau de la première phase, de l'appui multinational à un syndicat lors d'un conflit local. Pour la FIOM, l'ICF et l'UITA, l'extension de la deuxième phase, voire dans quelques cas, de la troisième, constitue la tâche des années à venir.

La démarche des trois SPI se veut résolument pragmatique. Interrogés sur les objectifs à long terme de leur action, les dirigeants engagés dans la construction d'un syndicalisme multinational ont quelque peu tendance à éluder cette question.

L'UITA déclare avoir « pour principe directeur la solidarité internationale des travailleurs, indépendamment des frontières nationales et des barrières créées par la distance et les différences de langues et de coutumes » et « s'efforcer de donner au vieux principe de la solidarité ouvrière internationale un contenu pratique qui soit sensible sur le lieu de travail et de production » (1). Les SMN, comme dépassement des formes antérieures de l'entreprise capitaliste, induisent un dépassement corrélatif de l'organisation syndicale : « Par ce travail permanent de coordination et d'information, nous créons un nouveau réseau de relations entre les syndicats nationaux des différentes régions du monde ; en d'autres termes, nous sommes en train de construire une nouvelle forme d'organisation syndicale, nécessaire à la solution des problèmes auxquels nous devons faire face » (2). Cette « nouvelle forme d'organisation syndicale » est encore embryonnaire. La conscience du chemin qui reste à parcourir est sans doute à l'origine d'une certaine défiance à l'égard de programmes ou de plates-formes inutiles, parce que hors de portée.

Aussi les programmes globaux des trois organisations vis-à-vis des SMN restent-ils volontairement généraux. Tous trois se prononcent en faveur de la « démocratie industrielle » que l'UITA conçoit comme « le contrôle exercé par les travailleurs sur toutes les décisions qui peuvent toucher leur vie au travail et leur situation dans la société ». En ce qui concerne

---

(1) L'UITA, *Ce qu'elle est et ce qu'elle fait*, p. 1 et 6.

(2) Dan GALLIN, *Nimègue*, op. cit., p. 35.

les industries alimentaires, ses statuts stipulent que : « *la production et la distribution des biens alimentaires sont un service social de base. Il est de la responsabilité du mouvement syndical et, en premier lieu, des travailleurs des industries alimentaires et des branches connexes d'assurer que les ressources alimentaires mondiales soient utilisées en fonction de l'intérêt général, et non de l'intérêt d'une minorité, privée ou publique* » (3).

L'ICF s'est davantage attachée à préciser le sens de sa politique, par la voix de son Secrétaire général. L'organisation s'affirme en faveur de la participation des salariés à la croissance globale de l'actif des sociétés et pour toutes les formes de démocratie industrielle qui confèrent aux salariés un pouvoir de décision ou de codétermination réel dans l'entreprise et dans la vie économique ; celles-ci englobant les autogestions yougoslave et algérienne aussi bien que la « communauté industrielle » péruvienne, la cogestion allemande et les « salaires d'investissement » italiens (4).

Les projets de la FIOM s'inscrivent dans une autre ligne. Ses trois « principales préoccupations » ont été définies au XXII<sup>e</sup> Congrès de l'organisation (Lausanne 1971) :

- « *La rapide croissance et la constante augmentation du pouvoir économique des compagnies multinationales ont pour conséquence que la législation nationale et les mesures de toutes sortes en matière de politique économique se révèlent inefficaces... La nécessité s'impose au niveau international d'une coopération entre les organisations syndicales telle qu'elle est appliquée depuis longtemps au niveau national.*
- *La démocratisation de la vie professionnelle et le droit de cogestion dans l'administration et le développement de l'entreprise sont devenus des revendications actuelles du mouvement syndical dans presque tous les pays...*
- *L'aide et l'assistance aux jeunes fédérations syndicales des pays en voie de développement... Il s'agit là d'une tâche d'avenir, unissant le mouvement syndical tant dans les pays pauvres que dans les pays riches, dans les nations industrialisées de longue date comme dans les nouveaux Etats.* »

Le projet fondamental du syndicalisme multinational semble donc, pour reprendre les termes de la FIOM, d'établir « *une coopération entre les organisations syndicales, telle qu'elle existe depuis longtemps au niveau national* ». Cette stratégie est à la mesure de l'internationalisation contemporaine du capital. Un « front syndical multinational » n'est pourtant aujourd'hui qu'une hypothèse d'école.

La stratégie du syndicalisme multinational est conçue à long terme, et l'évolution de ces dernières années représente déjà, aux yeux de ses initiateurs, un changement considérable par rapport à la situation antérieure du syndicalisme international. Le syndicalisme multinational est né. Il lui reste à se développer et à devenir un réel contre-pouvoir à la dimension des sociétés multinationales.

---

(3) UITA, Statuts, Article 1.

(4) Cf. **Le Contre-pouvoir multinational**, Chap. 6, pp. 145-184.

### 3. POUVOIRS ET CONTRE-POUVOIRS MULTINATIONAUX

La reconnaissance du syndicalisme international, et la possibilité de négociations collectives coordonnées ou intégrées internationalement dépendent pour une part de l'acceptation ou du degré de résistance des SMN à une telle perspective.

En effet, en l'absence d'une règle de droit internationale, les rapports professionnels internationaux sont des relations de fait, fondées sur l'accord des deux parties et/ou sur les rapports de force.

Les SMN dans leur ensemble sont fortement opposées à la perspective des relations du travail et de négociations collectives multinationales. Selon le rapport du BIT « *de l'avis des employeurs, l'idée de négociations collectives multinationales n'est pas réaliste* » (1). L'argumentation développée par les SMN est la même que celle utilisée pour nier une quelconque spécificité du phénomène multinational : leurs filiales ont une complète autonomie en matière de politique sociale, et rien ne justifie l'élaboration de règles particulières par rapport aux réglementations nationales communes ; de plus, les disparités de situation, de filiale à filiale, rendent impossible tout accord collectif multinational.

Une autre raison est avancée par les directions des sociétés, qui apparaît peut-être plus déterminante : « *Certains employeurs font enfin observer que les syndicats en viendront vraisemblablement à mettre sur le tapis des questions que les employeurs ont considérées de tout temps comme étant de la compétence exclusive de la direction des entreprises, et qui peuvent avoir des conséquences pour l'un des principaux objectifs des opérations des multinationales : la répartition optimale des ressources à l'échelle internationale. De fait, même s'ils ne sont pas forcément d'accord sur l'ordre de priorité de ces différents points, les syndicalistes ont fait savoir qu'ils comptaient négocier sur des questions en rapport avec les investissements, l'affectation des ressources, l'implantation et le transfert des usines et l'introduction de nouveautés techniques* » (2).

Les SMN refusent donc souvent jusqua'au principe des négociations multinationales. Des réunions d'informations ont pu avoir lieu entre direction et syndicats dans certaines sociétés : Ford, General Electric, Dunlop, Pirelli, Nestlé, etc., mais alors que ces réunions informelles étaient conçues par les syndicats comme un pas préliminaire à l'ouverture de véritables négociations, les SMN accentuaient de se « réunir », non de « négocier » (Philips). A une ou deux exceptions près (Semperit), aucune négociation réelle n'a donc eu lieu à l'échelle internationale. Une forte minorité de SMN, tels Michelin, Kodak... refusent toute éventualité de ce type, et certaines s'emploient activement à la combattre. Dans une étude intitulée : « Les syndicats internationaux ont-ils les yeux fixés sur votre société ? », la revue d'affaires « International Management » rapportait : « Quelques sociétés relèvent le défi (syndical). Lors d'un récent séminaire sur les relations industrielles internationales, organisé à Bruxelles par Management Centre Europe (MCE), le département de la formation de l'International Management Association d'Honeywell expliqua son programme pour maintenir les syndicats nationaux et multinationaux, hors de ses usines » (3). Selon la revue, d'autres

(1) BIT, op. cit., p. 109.

(2) BIT, op. cit., p. 110.

(3) International Management, août 1974, pp. 31-34.

sociétés mettent en place une « politique de défense positive » ; ainsi ITT, en lançant un nouveau magazine, « Profile », entend « mettre en échec la propagande des syndicats par une campagne de propagande de son cru ».

L'étude menée par David H. Blake sur un échantillonnage de 183 SMN américaines s'est attachée à cerner l'attitude des directions de ces sociétés. L'enquête s'employa à tester la réaction des SMN à quatre types d'intervention du syndicalisme multinational :

- la création des conseils (mondiaux ou régionaux) de sociétés ;
- les réunions syndicats/direction ;
- négociations collectives coordonnées ;
- solidarité multinationale.

A. — Le premier aspect de la recherche concernait *la perception de l'échéance* à laquelle la société se trouvera confrontée avec l'une de ces dimensions du syndicalisme multinational. Sur 58 réponses, une minorité de SMN considérait le problème d'actualité ou comme une perspective à court terme, mais la majorité des dirigeants le reportait à une échéance de dix ans :

TABLEAU XIV

Position des SMN sur la probabilité et l'échéance du syndicalisme multinational dans leur société (pourcentages arrondis)

En pourcentage

	Actuel (1973)	1-4 ans	5-8 ans	9-12 ans	Plus tard
Conseils de sociétés .....	14	14	26	18	28
	-----			-----	
	28			46	
Réunions direction-salariés .....	3	12	22	20	43
	-----			-----	
	15			63	
Négociations coll. coordonnées ....	5	9	29	17	40
	-----			-----	
	14			57	
Solidarité multinationale .....	5	16	17	19	43
	-----			-----	
	21			62	

Selon les dirigeants interrogés, les échéances les plus probables à court terme concernaient la création de conseils mondiaux (28 %) et la solidarité multinationale (21 %) ; ce dernier point, cependant, était perçu moins en fonction d'une expérience actuelle (5 %) que comme une perspective proche. Il y a lieu de penser, que si l'étude avait porté non seulement sur des multinationales américaines, mais aussi européennes, ces pourcentages eussent été plus élevés. La décomposition ultérieure des données de l'enquête le confirme : plus le nombre de salariés en dehors des USA et du Canada est élevé, plus les dirigeants de la société envisageaient le syndi-

calisme multinational comme une échéance rapprochée. Il s'agissait en même temps, des sociétés les plus multinationalisées, pour lesquelles cette perspective est beaucoup plus actuelle.

Deux autres éléments de l'enquête peuvent être rapportés :

- les SMN de la métallurgie et de la chimie indiquaient, naturellement, que cette échéance leur paraissait sensiblement plus proche que les sociétés situées dans d'autres branches de production ;
- une analyse complémentaire montra que là où le siège social n'était jamais ou rarement directement intervenu dans les conflits d'une filiale, cette échéance apparaissait plus lointaine qu'aux sociétés ouvertement plus centralisées.

B. — Le second thème de l'étude concernait l'*impact* que le syndicalisme multinational aurait, selon le vécu des dirigeants, sur la gestion et sur le développement de la société.

Le tableau suivant rend compte des réponses enregistrées et montre que les SMN en majorité redoutent fortement cette perspective :

TABLEAU XV

**Position des SMN concernant l'impact du syndicalisme multinational sur la gestion et le développement de la société**

En pourcentage

Cas	Influence				
	Très nuisible	Nuisible	Sans effet ou neutre	Utile	Très utile
Conseils de sociétés .....	7	64	29	—	—
Réunions direction-salariés .....	19	44	32	5	—
Négociations coll. coordonnées ..	21	68	11	—	—
Solidarité multinationale .....	18	70	12	—	—

La majorité des réponses considérait cependant que la société « pourrait s'adapter » à cette nouvelle situation. Dans trois cas, les dirigeants répliquaient que l'adaptation à des relations industrielles internationales serait possible, mais très difficile.

Il est très significatif que les craintes des directeurs de SMN se portent avant tout sur la coordination des négociations collectives (89 %), et sur la solidarité multinationale (88 %), c'est-à-dire sur l'engagement solidaire de plusieurs syndicats face à la société au cours d'un conflit. A en juger par l'appréhension des managers, le syndicalisme multinational témoigne dans ces circonstances de son efficacité. La seule rubrique jugée « utile » par 5 % des réponses a trait aux réunions entre direction et syndicats. Il va sans dire qu'il s'agit de réunions consultatives, informelles, et non de séances de négociations. Ce pourcentage (neutre ou utile pour près de 40 % des SMN) correspond à l'attitude observée par les représentants des conseils mondiaux chez une importante minorité de sociétés.

C. — Le troisième thème de l'enquête portant sur *la politique* que la société mènerait à l'égard du syndicalisme multinational.

Il n'est sans doute pas surprenant qu'une forte majorité de réponses (les trois quarts pour la solidarité multinationale et les négociations collectives coordonnées) se prononce en faveur d'une politique d'opposition. Par comparaison avec le tableau précédent toutefois, le tableau XVI indique que le pourcentage de dirigeants de SMN déterminés à une politique de combat vis-à-vis de l'apparition du syndicalisme international est nettement supérieur à celui de la perception « très nuisible » de ses effets. 40 % des dirigeants, qu'ils jugent son impact nuisible ou très nuisible, affirment qu'ils s'opposeraient fortement à son développement.

TABLEAU XVI

Définition de la politique suivie par la société vis-à-vis du syndicalisme multinational

En pourcentage

	Forte opposition	Opposition	Neutre	Coopération - à regret -	Coopération
Conseils de sociétés .....	22	35	38	2	3
Réunions direction-salariés .....	38	30	23	5	4
Négociations coll. coordonnées ..	39	40	19	—	2
Solidarité multinationale .....	40	35	21	—	4

L'enquête ajoute quelques précisions sur le degré de développement des politiques d'opposition au syndicalisme multinational. Les deux tiers des dirigeants affirmèrent qu'à leur connaissance leur société n'avait pas encore entrepris d'analyse systématique sur ce point. Certaines variantes méritent pourtant d'être mentionnées : les SMN de la métallurgie et de la chimie semblaient s'être plus engagées dans une programmation à ce sujet que d'autres sociétés ; le nombre de ces plans augmentait de manière significative en fonction du nombre de salariés employés hors des Etats-Unis et du Canada, et en fonction du nombre de pays où la société était implantée. De même la programmation de la politique de la SMN variait en raison directe de la perception de l'échéance d'apparition du syndicalisme multinational.

En dépit de ses limites (absence de SMN européennes dans l'échantillonnage, taux de réponse inférieur à 50 %) l'étude de D. Blake constitue sans doute l'analyse la plus remarquable permettant de situer les rapports entre le pouvoir des SMN et le contre-pouvoir syndical naissant.

Les relations de fait entre SMN et syndicats sont donc livrées aux rapports de force, où la puissance dominante entend conserver les avantages dont elle dispose actuellement aux dépens des salariés. La crainte éprouvée par les SMN vis-à-vis de la politique unificatrice des conseils mondiaux témoigne, s'il en était besoin, du parti que les sociétés tirent des inégalités salariales et sociales au sein de leurs filiales. L'expérience vécue par plusieurs conseils mondiaux depuis leur création confirme l'étude statistique précédente, et a montré que si les directions des SMN pouvaient faire preuve d'une certaine diplomatie à leur égard, elles durcissaient leur opposition dès lors que les syndicats s'attaquaient à ces inégalités.

L'exemple le plus significatif de cette évolution est sans doute fourni par l'histoire des *relations entre Nestlé et l'UITA depuis la création du Conseil*

mondial (mai 1972). A la demande du conseil, récemment créé, la direction de la SMN reçut ses représentants le mois suivant. Selon l'UITA, l'entrevue fut positive de plusieurs points de vue :

- Nestlé accepta de considérer l'UITA comme un interlocuteur valable représentant ses salariés sur le plan international ;
- la délégation de l'UITA demanda à publier un communiqué de presse commun portant sur les principaux points de la discussion qui avait eu lieu. Nestlé refusa mais « la délégation de l'UITA accepta de soumettre le texte de sa déclaration à Nestlé afin d'éviter une controverse sur sa rédaction. Le texte définitif était différent de celui que l'UITA soumit initialement à Nestlé. La délégation accepta de modifier certains passages, en échange d'une position ferme de la société sur divers autres points ».

Le communiqué de presse qui donna lieu à ce compromis officieux relatait les deux principaux points de la réunion :

*« Les représentants de la direction assurèrent la délégation de l'UITA que la société considère les bonnes relations avec les syndicats comme de la plus haute importance.*

*« Les représentants de la société insistèrent en particulier sur les points suivants :*

- *Nestlé attache une importance particulière au respect des droits syndicaux par ses associés et ses filiales ;*
- *Nestlé s'efforce d'accorder la priorité au maintien des emplois et de rechercher un terrain d'entente avec les représentants des travailleurs au sujet des conséquences matérielles et sociales des réductions d'emplois résultant de mesures de rationalisation.*

*« La direction de Nestlé se déclara prête à formuler des recommandations appropriées aux sociétés produisant et distribuant des produits Nestlé si l'une de ces sociétés n'observait pas la politique de la société sur ces deux points » (1).*

La direction de la SMN avait refusé plusieurs demandes de la délégation syndicale : l'accord préalable des syndicats lorsque des mesures de rationalisation seraient décidées ; la suppression des primes non contractuelles, en particulier des primes anti-grèves ; l'octroi d'informations économiques et financières aux syndicats ; l'élimination de certaines formes de discrimination dans les salaires et les conditions de travail.

Bien que ce texte n'eût rien d'officiel et que la réunion n'ait pas dépassé un cadre consultatif, ce premier pas fut considéré par les syndicats comme une étape importante dans l'évolution des relations direction/syndicats au niveau multinational de par :

- la reconnaissance accordée au conseil comme interlocuteur bona fide ;
- la reconnaissance des droits syndicaux dans toutes les entreprises de la SMN ;
- la reconnaissance de l'intervention de la direction mondiale dans la politique sociale de ses filiales, et son engagement à y faire respecter les droits syndicaux. Lors de la réunion, lorsque la délégation syndicale aborda les situations des différentes filiales Nestlé, la direction accepta d'en discuter et les représentants syndicaux soutinrent qu'à

---

(1) UITA, Communiqué de presse, 16 juin 1972.

aucun moment, « il n'y eut remise en cause du fait que Nestlé a une politique générale de relations du travail qui est élaborée au niveau de la direction mondiale ».

Dans les semaines suivantes, la direction de Vevey n'émit aucune protestation contre les termes du communiqué de presse de l'UITA, qu'elle avait reçu, et en admit donc tacitement les allégations. Il en fut ainsi jusqu'au milieu de l'année 1973, date à laquelle s'opéra un revirement dans les relations entre la direction et le conseil mondial. La cause en fut l'éclatement d'un conflit dans la filiale péruvienne de Nestlé, Perulac. A la suite d'une courte grève, la direction de la filiale accorda le paiement des jours de grève à certains ouvriers non syndiqués, le refusant à tous les travailleurs syndiqués. Une seconde grève eut alors lieu, à l'encontre de cette discrimination. Le conflit devait durer un mois. La direction de Nestlé accusa le conseil mondial d'avoir attisé la grève, en organisant une solidarité multinationale en faveur des salariés de Perulac. A l'UITA qui lui rappela ses engagements sur les droits syndicaux, la société répliqua qu'il s'agissait d'un conflit local, dans lequel elle n'entendait pas intervenir. Vingt jours après le déclenchement de la grève, le secrétaire de l'UITA pour l'Amérique latine qui s'était rendu sur les lieux fut arrêté et emprisonné en compagnie du secrétaire général du syndicat local. L'UITA affirme, et ce point ne semble guère faire de doute, que les policiers intervinrent sur la demande écrite du directeur de la filiale.

Ainsi se termina l'ébauche de négociation entre le Conseil mondial des syndicats Nestlé et la direction de la SMN. La firme, depuis lors, rompit toute relation avec le conseil, et défend avec intransigeance une position officielle de non-intervention dans les affaires intérieures de ses filiales. Les relations multinationales direction-syndicat, selon elle, n'ont pas de raison d'être. Cette position a été ainsi exprimée par le président de Nestlé devant le groupe d'experts des Nations-Unies :

*« On a également attaqué les sociétés multinationales sur un point très particulier : leurs relations avec le syndicalisme. On entend beaucoup dire aujourd'hui qu'en face de sociétés multinationales, il faut opposer un syndicalisme multinational. J'ai trop de respect pour le syndicalisme en général, j'ai trop de respect pour les affaires des autres qui ne me regardent pas pour porter un jugement sur les buts que poursuivent les syndicats internationaux. Si elles le désirent, il est tout à fait légitime que les organisations syndicales appartenant à beaucoup de pays se concertent entre elles. Mais à qui fera-t-on croire que les problèmes purement syndicaux, c'est-à-dire les problèmes du travail, qui doivent être discutés et résolus entre employés et employeurs, peuvent être résolus globalement par une organisation syndicale polyvalente et le siège d'une société multinationale ? C'est faire bon marché de l'existence des syndicats nationaux qui, je le suppose, n'entendent pas être privés de leurs attributions naturelles, et c'est surtout méconnaître la structure d'une société multinationale, qui doit laisser une large autonomie à ses filiales et qui, notamment, doit laisser à chaque société nationale l'entière responsabilité des problèmes du travail » (1).*

Le cas de Nestlé rend compte d'une évolution assez générale des programmes des SMN destinés à combattre l'émergence du syndicalisme multinational.

---

(1) Déclaration de M. LIOTARD-VOGT, 7-11-73, pp. 17-18.

Fortes de leur pouvoir de fait, et de la carence du droit international en la matière, les SMN à de rares exceptions près, n'entendent pas reconnaître l'existence du syndicalisme multinational, au nom généralement de leur « incompétence » et de la « totale autonomie de leurs filiales en ce qui concerne les relations du travail ».

Des organisations syndicales ont commencé à demander aux institutions internationales, à l'OIT et à l'ONU en particulier, qu'une réglementation internationale soit élaborée et sanctionne notamment les violations des SMN sur les droits syndicaux. Mais, pas plus que les syndicats, les SMN ne sont sujets de droit international, et l'on peut douter que cette situation change avant longtemps. Les sociétés plaident pour le maintien du statu quo, qui les favorise : « Comme il n'existe pas de règles internationales sur ce sujet, il semblerait que les négociations collectives multinationales ne puissent se dérouler que si les deux parties sont disposées à négocier. Toutefois, dans les milieux d'employeurs, on se demande si, même dans l'hypothèse où un tel accord existerait, il pourrait y avoir de telles négociations, en l'absence de toute base juridique internationale, eu égard notamment au fait que les réglementations nationales concernant les négociations collectives sont applicables aux sociétés multinationales » (1).

De toute évidence, le nœud du problème ne réside pas pour l'instant dans les rapports de droit. La politique menée par nombre de SMN en donne l'exemple ; les syndicats multinationaux ont expérimenté que les sociétés ne s'assoieront à la table de négociation multinationale que le jour où il n'y aura plus pour elles d'autre solution. Mais à l'opposé de la plupart d'entre elles, qui planifient cette échéance sur une décennie, certains syndicalistes escomptent la voir se réaliser au cours des années à venir.

#### 4. LIMITES ET PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION

En dépit de la vogue dont bénéficie depuis peu le syndicalisme multinational, la majorité des chercheurs extérieurs au mouvement syndical manifeste un certain scepticisme quant à ses perspectives d'évolution à moyen terme. L'une des raisons semble en être l'analyse des nombreux obstacles qui devraient contenir son développement dans d'étroites limites.

Ces limites concernent la solidarité multinationale, et plus encore le projet de négociations collectives internationales.

L'une et l'autre se heurtent en premier lieu à une série de limites institutionnelles. En ce qui concerne les actions de solidarité, les possibilités de recours à la grève dépendent des législations nationales qui la règlementent. Dans de nombreux pays, le droit de grève soit n'est pas reconnu, soit est légalement limité, ou son application est restreinte par les pratiques politiques en vigueur. Sans parler de nombre d'Etats de l'Est ou du Tiers-Monde, un bref répertoire de quelques pays capitalistes développés permet de rendre compte des restrictions légales qui limitent les possibilités de grèves multinationales : en Europe, toute grève peut être déclarée illégale en Espagne, et durement réprimée ; en Allemagne, la grève est en principe illégale pendant la durée d'une convention collective ; les formes de grèves légales

---

(1) BIT, op. cit., p. 110.

sont celles des heures supplémentaires ou les grèves ayant lieu pendant la renégociation de conventions collectives ; en Suède, jusqu'à une date récente, les grèves de solidarité n'étaient pas reconnues ; en Belgique, le droit de grève n'est pas limité pendant la durée de la convention collective, mais, à l'instar de la France, des limitations existent selon les secteurs. Hors d'Europe, la situation est identiquement diverse ; ainsi aux Etats-Unis, une grève entreprise par solidarité, afin d'exercer une pression sur la direction d'une autre filiale fût-ce au sein de la même SMN, peut être considérée comme « un boycott secondaire » prohibé (1).

Ces restrictions légales, par elles-mêmes, ne facilitent pas le développement de l'action syndicale internationale. Certains auteurs en concluent dès lors à son impossibilité, ou peu s'en faut. Ainsi Seham : « *Les problèmes légaux de l'action internationale de solidarité par les syndicats sont atterrants... les difficultés en résultant ont eu un important pouvoir de dissuasion sur les initiatives syndicales* ». Ces difficultés existent certainement et sont notables. C'est l'une des raisons pour lesquelles les conseils ont eu recours à la grève des heures supplémentaires de préférence à d'autres formes d'arrêt de travail. Mais la loi peut être changée, ou appréciée diversement. Depuis 1973, et pour faire face à la nouvelle situation créée par les SMN, la Suède a entrepris de modifier sa réglementation sur les conflits de travail, afin de rendre possibles les grèves de solidarité pendant la durée d'une convention collective. De même, les restrictions réglementaires n'ont pas empêché l'action d'Akzo. La Hollande possède une réglementation semblable à celle de l'Allemagne, et les travailleurs de Breda, légalement ne pouvaient se mettre en grève ; et de fait, d'un point de vue juridique, la grève ne fut pas prononcée. Il y eut occupation de l'usine, sous forme d'un « sit-in », sans grève officielle.

Les limites institutionnelles concernant la possibilité de négociations collectives multinationales sont aussi importantes. Les variations des législations du travail d'un pays à l'autre, et des coutumes en matière de relations du travail font obstacle à leur apparition. Un aspect d'apparence mineure, mais essentiel dans l'hypothèse de conventions coordonnées préliminaires à des conventions unifiées, concerne la date d'échéance et la durée des conventions collectives. Les syndicats considèrent que le jour où ils obtiendront la renégociation simultanée des conventions dans plusieurs filiales, un pas important dans la voie des conventions multinationales aura été franchi. D'autre part, les systèmes de négociations collectives en vigueur dans la plupart des pays d'Europe ont pour base la branche d'industrie. Une négociation au niveau d'une SMN poserait des problèmes certains d'interférence. Par ailleurs, les réglementations en matière de prestations sociales, ou de conditions d'emploi qui sont une part importante des conventions collectives, diffèrent grandement selon les régions. « Il est certain qu'un obstacle majeur aux négociations collectives transnationales est la diversité existant entre les systèmes nationaux de sécurité sociale et de relations industrielles. Par exemple, comparé aux programmes des pays d'Europe de l'Ouest, le système réglementaire de sécurité sociale aux Etats-Unis est minime. Dans le système américain, des prestations telles que l'assurance maladie, la retraite, l'assurance maternité ont été largement laissées aux conventions collectives. De même, en Europe, des problèmes aussi fondamentaux que le droit de licenciement et la détermination des salaires sont souvent profondément influencés par la législation » (1).

---

(1) Martin C. SEHAM : « *Transnational Labor Relations* », **Common Law and International Policy**, printemps 1974.

(1) Martin C. SEHAM, *op. cit.*, p. 368.

A côté des obstacles institutionnels, les limites d'ordre économique et social, tenant aux conditions nationales de l'emploi, de fixation des salaires, etc., apparaissent plus considérables encore. La disparité des salaires au sein d'une même société a été évoquée précédemment, et il n'est guère besoin d'insister sur le caractère problématique d'un dénominateur commun dans les conditions actuelles.

Une autre série d'entraves tiennent aux organisations syndicales elles-mêmes, et à la perception subjective des travailleurs. D'une part, le pouvoir syndical réside dans les syndicats nationaux, fédérations et confédérations, et il est certain que les fédérations syndicales n'entendent pas déléguer leur pouvoir d'initiative aux organisations syndicales multinationales, fût-ce dans le cas de conflits avec les SMN. Le développement de l'action syndicale multinationale repose donc en première instance sur le degré d'engagement et sur la capacité d'initiative propre des fédérations syndicales nationales. En seconde instance, ce développement dépend des salariés des SMN, et de leur « conscience multinationale ». Or celle-ci, dans la plupart des entreprises, est encore embryonnaire et soumise à des formes de représentation collective qui la particularisent. L'histoire politique, sociale, les valeurs culturelles jouent ici un grand rôle. Ainsi les travailleurs allemands se sentiront souvent plus proches des travailleurs hollandais ou autrichiens que de ceux d'autres pays ; les Français sans doute plus enclins à se montrer solidaires des Italiens ou des Espagnols que des salariés nord-américains.

L'enquête réalisée par le TUC britannique pour la conférence sur les SMN qu'il a réunie en octobre 1973 illustre cette dimension subjective régionale (1). Les travailleurs de Chrysler au Canada furent interrogés sur leurs motivations en cas de conflit dans des usines Chrysler aux Etats-Unis, en Grande-Bretagne ou au Mexique. Les réponses furent les suivantes :

TABLEAU XVII

Niveau de solidarité envisagée (salariés Chrysler, Canada)

En pourcentage

Pourcentage de répondants disposés au(x)	Si grève		
	aux U.S.A.	en G.-B.	au Mexique
Grèves de solidarité .....	53	10	9
Arrêts de travail .....	35	14	13
Paiement de cotisations supplémentaires .....	68	43	39
Soutien moral .....	68	71	62
Ne rien faire .....	7	20	29

L'ensemble de ces obstacles et de ces limites, surajouté à l'opposition des employeurs multinationaux et à celle de nombre de gouvernements à l'égard des syndicats ouvriers fournit quelque fondement à une attitude dubitative assez répandue à l'égard du syndicalisme multinational naissant. On pourrait s'ingénier à répertorier tous les éléments qui montrent la force des particularismes locaux, nationaux, régionaux et qui font entrave à son développement. L'un d'entre eux, et non des moindres, est le problème de la langue. Un auteur relevait à juste titre qu'il y a là une inégalité foncière entre managers et travailleurs dans leurs possibilités de relations interna-

(1) Cf. J. GENNARD, *Multinational Corporations and British Labour: a review of attitudes and responses*, Londres, 1972.

tionales (2). Au sein d'une SMN, les managers pourront communiquer entre eux, grâce à leur connaissance d'une ou plusieurs langues étrangères ; les travailleurs, eux, d'une filiale à l'autre, ne le peuvent pas. Et il citait le cas de la société multinationale suédoise SKF qui exige du personnel du siège social à Stockholm, de communiquer uniquement en anglais. Les ouvriers et les syndicats des usines SKF en Suède ou ailleurs, n'ont généralement pas cette possibilité.

Les limites au développement du syndicalisme multinational sont donc multiples et considérables. Leur incidence peut être appréciée diversement, mais il convenait sans doute de rappeler que les mêmes obstacles, voire un plus grand nombre, étaient en vigueur par le passé et qu'ils n'ont pas empêché la gestation, dans des conditions difficiles certes, d'une nouvelle force syndicale multinationale. On peut donc penser que celle-ci a une dynamique propre, que les déterminations externes et internes sont susceptibles d'infléchir, de moduler, sans doute pas d'étouffer.

Le « moteur » interne du syndicalisme multinational nous semble être une relation de nécessité syndicale découlant du développement des SMN lui-même. Cette relation est perceptible à travers la *demande* croissante des fédérations nationales auprès des unions internationales. Tel SPI, qui ne recevait il y a dix ou cinq ans que quelques demandes d'information ou d'intervention dans l'année à propos de SMN, en reçoit actuellement plusieurs dizaines. En France, selon les dossiers des dirigeants syndicaux, le pourcentage de conflits dans les filiales de SMN, pour cause de licenciements, de rationalisation ou autres, semble hors de proportion avec la part de la population active qui y travaille ou avec leur volume d'activité par rapport à l'ensemble de l'industrie.

Cette approche empirique demanderait à être précisée par des études appropriées. En leur absence, elle constitue un indicateur global qui est, pour le moins en ce qui concerne le volume d'activités des SPI mentionnés, peu contestable. Dès lors qu'un problème important surgit dans une filiale d'une SMN, la fédération nationale, de plus en plus souvent, doit avoir recours au secrétariat international et au conseil mondial. Il ne fait guère de doute que ce mouvement ira croissant, à la mesure du développement des SMN, à moins d'un profond changement de tendance dans la croissance et dans la politique des sociétés qui n'est guère prévisible actuellement. Dans ces conditions, les appréciations rapportées par Seham apparaissent quelque peu paradoxales : « *L'isolationisme ou le « paroissialisme » politique et économique dans les organisations (syndicales) internationales retardera nécessairement leur capacité à définir une action internationale. Quoique minoritaire, l'opinion de certains représentants patronaux est que le développement du syndicalisme transnational a atteint son point culminant* ».

C'est la tendance inverse qui semble dominante. Le syndicalisme multinational n'en est qu'à ses premiers pas, et sa tendance de développement suit potentiellement le développement de l'internationalisation du capital. La question paraît plutôt définir les lignes d'évolution qu'il est susceptible de prendre, en fonction des limites objectives et subjectives auxquelles il doit s'affronter.

Parmi les diverses fonctions qu'il remplit, la première devrait continuer à connaître un essor rapide : les tâches d'information — consultation — recherche. On a relevé que ce rôle est en même temps porteur d'un « effet de diffusion » et d'une tendance à l'harmonisation. La connaissance de clauses particulières appliquées dans une autre filiale renforce la posi-

---

(2) Cf. Louis TURNER, *The Journal of Industrial Relations*, Bruxelles, juin 1972.

tion d'un syndicat dans ses revendications. « Les directions mondiales des SMN sont parfois particulièrement préoccupées par l'effet de « diffusion » d'une décision prise dans une filiale, c'est-à-dire le précédent, psychologique ou autre, qui peut exposer la société tout entière lorsque les travailleurs d'un pays obtiennent des avantages dans un certain type de prestations. La crainte majeure de la SMN est d'être prise dans une gigantesque tenaille, par laquelle sa force de travail dans l'ensemble du monde essaiera d'obtenir les meilleurs congés payés d'un pays, les retraites d'un autre et ainsi de suite » (1).

Le rôle d'information et de diffusion du syndicalisme multinational apparaît appelé à se développer aussi dans la mesure où les « labyrinthes financiers » des SMN deviennent plus complexes, où les bilans des filiales manifestent leur indigence et ne permettent pas aux syndicats de négocier réellement avec le management. Dans quelques pays, la loi oblige les employeurs à fournir aux syndicats les informations économiques et financières nécessaires au moment des négociations collectives. Ainsi aux Etats-Unis, le Wagner Act sur les relations nationales du travail établit « *comme partie intégrale de l'obligation d'un employeur de négocier de « bonne foi », qu'il fournisse, à la demande du syndicat, une information suffisante pour lui permettre de connaître et de discuter en connaissance de cause les problèmes soulevés lors de la négociation* » (2). Ces informations vont depuis l'équipement industriel jusqu'aux salaires, stocks d'actions en bourse, et avantages matériels dont disposent les dirigeants. La structure des SMN a rendu cette information, là où elle existait, assez largement caduque. Les syndicats des SMN doivent recourir au secrétariat international pour ce qui dépasse le cadre de la filiale, et a une influence sur elle.

Que les mystères de la gestion des SMN se renforcent au cours des prochaines années, dépossédant chaque fois un peu plus les syndicats locaux de leur possibilité de connaissance de l'entreprise, ou que la tendance internationale actuellement croissante (d'origine diverse : institutions internationales, gouvernements, syndicats...) en faveur d'une « ouverture » des comptes des multinationales aboutisse, ce rôle d'information à l'échelle des firmes de la part du syndicalisme multinational devrait de plus en plus prendre le relais du rôle analogue joué jusqu'à présent par les fédérations nationales d'industrie.

Une seconde fonction du syndicalisme multinational concerne la solidarité multinationale en cas de conflit local. En dépit des limites institutionnelles et politiques, ou des nombreux particularismes de « paroisse », celle-ci s'est beaucoup développée par rapport à la situation existant il y a une dizaine d'années. La dynamique engagée par le syndicalisme multinational est de nature à la renforcer. Ses limites sont cependant plus marquées que la fonction d'information et de diffusion. Les principaux clivages, d'un point de vue géographique et socio-économique, apparaissent les suivants :

— Le champ d'extension de la solidarité semble d'autant plus grand que le conflit met en cause *les droits fondamentaux des travailleurs, humains et syndicaux*. Plusieurs actions syndicales paraissent prouver que la négation dans les filiales des SMN des libertés syndicales, les interventions policières, etc. qu'elles soient situées en Afrique du Sud, en Uruguay ou dans un pays capitaliste développé sont susceptibles de mobiliser activement les travailleurs d'une SMN de par le monde, sans que les dimensions locales ou régionales n'étouffent cette expression de solidarité. L'action

---

(1) Martin C. SEHAM, op. cit., p. 345.

(2) Martin C. SEHAM, p. 342, note 18.

syndicale internationale concourt ainsi à l'établissement ou au respect des droits syndicaux dans les entreprises des multinationales, quel que soit leur lieu d'implantation, et favorise parfois le développement d'organisations syndicales, là où elles sont les plus faibles et menacées.

— Les problèmes économiques des entreprises par contre, les questions de salaires, de conditions de travail, de prestations sociales donnant lieu à un conflit local s'inscrivent la plupart du temps dans des limites plus restreintes. L'identité de situation que l'on a mentionnée précédemment, entre travailleurs et syndicats d'une « région », où les conditions politiques, socio-économiques, l'histoire syndicale entrent en ligne de compte, joue ici un plus grand rôle. Le type d'action de solidarité différera également : les grèves importantes de solidarité sont plus difficilement concevables au-delà de la périphérie du conflit.

— Enfin, beaucoup semble dépendre de *la politique* mise en œuvre par les directions des SMN elles-mêmes. Les rapprochements entre syndicats de différentes filiales seront fonction de la mise en évidence du caractère multinational de la société, et de ses conséquences sur les travailleurs. Plus la centralisation de la SMN sera forte, dans ses différents aspects : mobilité des investissements, changements dans l'organisation de la production, relations de travail, etc., plus la nécessité d'une coordination internationale entre syndicats se fera sentir.

La troisième fonction que l'on a répertoriée a trait à l'élaboration d'une politique commune des syndicats face à la direction de la SMN, et aux projets de négociations collectives multinationales, coordonnées ou intégrées. Il s'agit là d'un terrain encore peu défriché, auquel s'applique plus particulièrement le scepticisme dont on a fait état. L'élaboration d'une politique commune, le renforcement d'instances comme les conseils mondiaux devraient connaître à court et à moyen terme, à la fois un élargissement et un approfondissement. D'une part, les structures de coordination multinationale sont encore en nombre limité. Si l'on retient le chiffre traditionnel de 300 SMN ayant une envergure mondiale, on constate que les conseils de société n'en couvrent pas 20 %. Il y a lieu de penser que leur nombre augmentera au cours des prochaines années, et sans doute également que la diversification des branches de production s'accroîtra, au-delà des secteurs jusqu'ici concernés de la métallurgie, de la chimie et de l'alimentation.

D'autre part, la définition d'une politique commune aux syndicats d'une SMN devra être précisée. C'est à travers les rapprochements et les confrontations par exemple des syndicats Unilever que certains problèmes de santé et de sécurité sont apparus préoccupants, non seulement dans un pays, mais dans une majorité de filiales. Le développement des échanges et de la coordination entre syndicats apparaît donc comme une condition essentielle pour l'élaboration d'une telle politique ; celle-ci étant, à son tour, un élément unificateur et un facteur de renforcement du syndicalisme multinational. Or, la définition de ces plates-formes n'en est qu'à ses débuts. On imagine mal pourquoi, si la nécessité continue à s'en faire sentir, cet approfondissement n'aurait pas lieu, même s'il semble indispensable de l'inscrire dans une perspective « longue ».

Les projets de négociations collectives multinationales, coordonnées ou intégrées, sont plus problématiques, dans la mesure où elles mettent en jeu l'opposition des SMN, et les nombreux obstacles juridiques et socio-économiques mentionnés. Deux critères semblent devoir être retenus ici ; en premier lieu, ni les unes ni les autres n'apparaissent susceptibles de se réaliser à moyen terme à l'échelle mondiale ; en second lieu, des négociations intégrées, et sans doute coordonnées ne sauraient éluder le problème essentiel posé par les SMN : celui de la centralisation des stratégies d'in-

vestissement, de leurs conséquences sur l'emploi, sur les restructurations ou sur les rationalisations de leurs filiales. Et, si le SMN y demeurent farouchement opposés sur une base contractuelle, leur progrès dépendrait en dernière instance des changements politiques et économiques qui les rendraient possibles.

La coordination des négociations collectives a des précédents (Saint-Gobain, 1969), et pourrait connaître une certaine extension au cours des prochaines années, à l'intérieur d'ensembles régionaux ou sub-régionaux. Elle ne suppose pas en effet de modification par rapport aux négociations ordinaires, filiale par filiale, si ce n'est une communauté de dates et une concertation entre syndicats pour la présentation et la défense de revendications harmonisées. De tels projets concernent fondamentalement l'Europe de l'Ouest et l'Amérique du Nord, et plus encore des sous-ensembles : CEE, pays nordiques, USA-Canada...

Des conventions collectives intégrées s'inscrivent dans une perspective à plus long terme. Leur champ d'application serait d'abord l'Europe. La principale ébauche que l'on ait pu mentionner, Philips, était limitée au cadre européen ; et elle n'a pu passer du stade de réunions consultatives au stade de négociations. Les SMN, dans leur ensemble, s'y refusent. Le projet de société anonyme européenne aurait pu constituer un premier instrument juridique en ce sens, mais les fortes oppositions qu'il a déclenchées dans les milieux patronaux, entre autres sur ce point, en ont sensiblement réduit la portée. Le rapport du BIT rapportait la position des employeurs en ces termes : « *S'agissant des négociations collectives internationales, il convient de se référer à celles des dispositions du projet de statuts de la société anonyme européenne qui traitent des conventions collectives européennes. Ces dispositions veulent que les conventions soient négociées par des syndicats représentés au sein de la société, mais elles ne contiennent guère d'autres directives en ce qui concerne la détermination des syndicats qualifiés pour négocier. Les employeurs sont d'avis que ces conventions collectives européennes ne seraient ni possibles ni souhaitables tant que le droit du travail ne serait pas unifié en Europe, notamment dans le domaine des conventions collectives* » (1).

Des négociations multinationales entre direction des SMN et syndicats supposeraient un changement très profond des rapports de force entre capital et travail à l'échelle internationale. Ce que les sociétés considèrent comme leur domaine réservé est en même temps le problème essentiel pour les travailleurs et les syndicats. Le développement du syndicalisme multinational est conditionné par les possibilités que l'on a analysées ; mais il l'est aussi, de manière peut-être plus significative, par ce sur quoi il bute.

A travers ses diverses fonctions, le rôle plus global du syndicalisme multinational est de contribuer au changement de ce rapport de force. S'il est déjà parvenu à quelque résultat en ce sens, ce n'est pas seulement, ni principalement par les succès qu'il a obtenus en matière de conventions collectives, mais par le type de coordination entre syndicats et de problématique qu'il a développé.

On a défini le syndicalisme multinational comme un mouvement « en gestation ». Le terme entend traduire le caractère encore limité de son expérience, mais aussi sa capacité et ses incertitudes de développement. L'un des principaux problèmes auxquels il sera confronté à terme paraît être celui de sa capacité à s'internationaliser. Par rapport au syndicalisme de bloc de la guerre froide, les trois SPI ont eu l'initiative de replacer l'action

---

(1) BIT, op. cit., p. 111.

syndicale internationale prioritairement sur le terrain de la lutte sociale. Par là, ils ont acquis une dimension internationale sans équivalent, et développé une indépendance d'action qui leur a permis de jouer ce rôle de coordination.

La FIOM rassemble aujourd'hui environ 12 millions de membres, appartenant à plus de 100 fédérations dans 65 pays ; l'ICF près de 6 millions ; l'UITA 2,2 millions, dans 138 fédérations de 55 pays. Toutefois, l'ensemble du syndicalisme dans le monde a été dominé jusqu'à la Seconde Guerre mondiale par la scène européenne. La situation actuelle, bien que différente, en porte encore les traces. Une brochure de l'UITA analysait ainsi la croissance de l'organisation : « L'UITA est restée une organisation presque exclusivement européenne jusqu'à la fin de la Deuxième Guerre mondiale. Les premières organisations d'Amérique du Nord se sont affiliées en 1950 et les premières organisations d'Amérique latine en 1953, suivies d'organisations africaines en 1959 et d'organisations d'Asie orientale en 1961. En 1972, la répartition régionale des membres était la suivante : Europe 49 %, Amérique du Nord 35 %, Amérique latine 6,5 %, Méditerranée orientale 5 %, Asie orientale et Pacifique 3,5 %, Afrique 0,5 % et Caraïbes 0,5 %. Les principales régions où les effectifs se développent sont actuellement l'Amérique latine, et l'Asie orientale.

La moitié environ des organisations membres de l'UITA adhèrent à des centrales nationales qui sont elles-mêmes affiliées à la CISL ; les autres sont indépendantes, en général parce qu'elles ne font pas partie d'une centrale nationale, ou bien parce que leur centrale n'a pas d'affiliation internationale » (1).

Ce tableau fait apparaître à la fois la dimension mondiale du syndicalisme multinational, mais aussi ses faiblesses, qui sont celles du syndicalisme dans le monde. A l'exception de quelques pays d'Amérique latine et d'Asie, les mouvements syndicaux dans le Tiers-Monde sont peu développés. Or c'est dans cette partie du monde que les sociétés multinationales connaissent, et connaîtront l'expansion la plus rapide. Pour une part déterminante, l'avenir du syndicalisme multinational se définira dans les zones d'ombre des mouvements syndicaux et ouvriers, qui sont aussi celles où les contradictions du phénomène multinational sont les plus violentes.

---

(1) « L'UITA, Ce qu'elle est et ce qu'elle fait », pp. 1-3.

# Les Confédérations syndicales internationales et les sociétés multinationales

---

Les positions et l'action des confédérations syndicales internationales se situent sur un autre plan que celui du syndicalisme multinational. Ce dernier vise à intervenir directement dans la lutte syndicale d'entreprise, et à défendre les droits et les intérêts des salariés à l'échelle des sociétés multinationales. Les confédérations internationales sont des regroupements de confédérations nationales et, comme telles, traitent des problèmes généraux, sociaux, économiques et politiques relatifs aux sociétés multinationales.

Les SMN s'inscrivent donc dans le cadre de leurs programmes et de leur géo-politique d'ensemble. Plus concrètement, leur rôle est triple :

- les confédérations internationales formulent la définition de politique et d'idéologie syndicales à laquelle adhèrent leurs affiliés. Leurs plateformes et leurs analyses sont des instruments de coordination qui servent de base aux confédérations nationales dans leur action syndicale propre, vis-à-vis des organisations nationales d'employeurs ou vis-à-vis des gouvernements ;
- d'autre part, elles interviennent auprès des institutions internationales, gouvernementales ou non, pour y défendre leurs vues. Traditionnellement, l'organisation internationale à laquelle le mouvement syndical attache le plus d'importance est l'Organisation internationale du Travail, de par sa structure tripartite : représentants des gouvernements, des employeurs et des salariés. Il faut y ajouter l'ONU, dont le Conseil économique et social s'attache à définir une politique internationale vis-à-vis des SMN, l'OCDE, où la CISL et la CMT ont un statut consultatif, etc. ;
- enfin, leur action vis-à-vis des multinationales passe par leurs branches professionnelles. Dans le cas de la FSM et de la CMT, il s'agit de départements professionnels, intégrés à l'organisation confédérale, et appliquant sa politique ; dans celui de la CISL, ce sont les SPI, dont le statut est indépendant, mais dont les liens avec la confédération varient selon les secrétariats.

Le panorama syndical mondial demeure dominé par la division en deux grands blocs syndicaux (auxquels il faut ajouter une troisième centrale numériquement moins importante) qui s'est créée à la fin des années 1940.

Selon les chiffres de leurs derniers congrès, la CISL regroupe 48 millions de membres dans 91 pays, mais la majorité d'entre eux (30 millions) adhèrent aux centrales syndicales des quinze pays d'Europe de l'Ouest ; la FSM a 151 millions de membres, mais les syndicats soviétiques continuent d'en représenter la majorité absolue avec plus de 95 millions, les autres pays d'Europe de l'Est comprenant plus de 30 millions de syndiqués. Quant à la CMT, elle fait état de 14 millions d'adhérents, dont 4 millions en Europe (Benelux, France, Suisse) et 7 millions en Amérique latine. En tenant compte du rattachement de la CGT française et de la CGIL italienne, comme organisations européennes, à la FSM, il apparaît donc que sur un total de 213 millions de travailleurs syndiqués regroupés dans les trois confédérations mondiales, 170 millions environ sont des Européens, de l'Ouest et de l'Est ; 40 millions étant répartis dans les centrales syndicales des autres pays du monde. Ces chiffres illustrent par eux-mêmes la prédominance toujours en vigueur du syndicalisme européen dans les trois confédérations mondiales.

Il en va de même pour les positions politiques et idéologiques définies par les trois mouvements. Sans doute celles-ci ont-elles évolué, mais en première analyse, elles continuent de ressortir des trois grands courants de pensée qui ont dominé le syndicalisme européen depuis un demi-siècle : l'idéologie sociale-démocrate de l'Europe du Nord pour la CISL ; l'idéologie communiste de l'URSS et des pays de l'Europe de l'Est pour la FSM ; un courant chrétien, catholique et protestant, qui marque profondément la CMT, malgré sa laïcisation récente.

L'opposition des blocs, pendant la guerre froide, a profondément marqué le mouvement syndical international, et celui-ci continue d'en porter les stigmates : d'une part, une opposition très profonde entre les deux mouvements syndicaux, qui a commencé à s'atténuer depuis peu ; d'autre part, une stabilisation de leur zone d'influence sur les positions de chaque camp, peu susceptible d'attirer les nouvelles forces syndicales qui se sont affirmées depuis lors ; enfin, pour reprendre l'expression d'un auteur, un phénomène de « colonisation » du mouvement syndical international par les confédérations des deux super-puissances, alignées sur la politique internationale de leurs gouvernements, et dont il ne s'est pas encore tout à fait relevé.

Cette stabilisation des deux grandes centrales sur les positions des années 1950, non seulement ne leur a pas permis de rallier d'importantes et nouvelles forces syndicales, mais a abouti à un rétrécissement de leur base depuis leur origine. L'organisation la plus puissante de la CISL, l'AFL-CIO des Etats-Unis, se désaffilia en 1969 ; quant à la FSM, elle perdit successivement la Confédération des Syndicats Yougoslaves (CSY) qui fut exclue en 1948 et la Fédération des Syndicats de Chine en 1966.

La situation actuelle du syndicalisme international apparaît déterminée par un déclin relatif des trois confédérations, et par l'expression de tendances centrifuges tendant à de nouveaux regroupements. Des mouvements syndicaux, parmi les plus importants sur la scène internationale, se situent désormais au dehors des trois centrales à vocation mondiale : en Amérique, l'AFL-CIO au Nord, et la CGT argentine au Sud qui, avec plus de quatre millions d'adhérents, exerce une influence décisive sur le mouvement syndical du sous-continent ; en Asie, la principale confédération du Japon, Sohyo, et la Fédération des syndicats chinois ; en Afrique et au Moyen-Orient, la majorité des confédérations syndicales des pays arabes n'est pas affiliée et, sous l'impulsion des syndicats égyptiens, s'est créée la Confédération internationale des syndicats arabes (CISA) ; enfin, en Europe, les centrales nationales ont créé en 1973 une confédération indépendante, la Confédération européenne des syndicats (CES), qui rassemble

désormais toutes les confédérations d'Europe de l'Ouest à la seule exception de la CGT française.

La scène syndicale internationale n'est donc plus, comme elle l'a été jusqu'en 1945, fondamentalement européenne ; ni, comme ce fut le cas jusqu'au début des années 1960, divisée en deux blocs antagoniques subordonnés à la puissance syndicale dominante de chaque camp. Les deux grandes centrales la dominent toujours, sans doute ; mais le déclin de leur hégémonie s'est accompagné d'un processus de diversification et de réorganisation sur des bases plus régionales que mondiales.

Vis-à-vis des SMN, nous nous limiterons à l'étude des positions et des actions des principales organisations, ainsi qu'aux problèmes essentiels posés par leur développement, soit :

- la CISL ;
- la FSM ;
- la CMT ;
- la CES.

## **1. LA CONFÉDÉRATION INTERNATIONALE DES SYNDICATS LIBRES (CISL)**

La CISL a été constituée en 1949, comme scission de la Fédération Syndicale Mondiale (FSM) unitaire. A la fin de la seconde guerre mondiale, le projet d'une centrale syndicale unique, mettant fin à la division de l'entre-deux-guerres entre les syndicats pro-communistes de l'Internationale Syndicale Rouge (ISR) et les syndicats pro-socialistes de la Fédération Syndicale Internationale (FSI), avait conduit à créer au Congrès de Paris (1945) la nouvelle Confédération mondiale.

Les syndicats antérieurement affiliés à la FSI en firent partie, ainsi que le CIO des Etats-Unis (1). La nouvelle centrale ne résista pas au début de la guerre froide, et éclata à la fois sur le plan Marshall, sur les menées fractionnistes dont les syndicats socialistes accusaient les dirigeants communistes de la FSM, et sur le problème des SPI.

Ceux-ci en effet, attachés à l'autonomie (organisationnelle, financière et même politique) qu'ils avaient conquise depuis le début du siècle, refusèrent de se laisser transformer en « départements professionnels » intégrés à l'appareil confédéral, comme le voulait la direction pro-communiste de la FSM (2).

Pendant toute la durée de la guerre froide, la CISL subit l'influence prépondérante de l'American Federation of Labour (AFL) des Etats-Unis, puis à la suite de l'absorption du CIO, de l'actuelle AFL-CIO, dont le maître mot de politique syndicale internationale fut « la lutte contre le communisme ».

---

(1) Congress for Industrial Organization.

(2) Le premier Secrétaire général de la CISL fut d'ailleurs le secrétaire de la Fédération Internationale des Transports, J.-H. OLDENBROEK.

A la suite de la rupture de l'AFL-CIO avec la CISL, en 1969, la centrale retrouva la prédominance des syndicats d'Europe de l'Ouest. Son influence dans le Tiers-Monde toutefois, surtout en Asie, n'est pas négligeable. Sur 48 millions de membres, plus de 10 millions appartenaient aux confédérations de pays en voie de développement (1972).

La CISL se veut « ouverte aux organisations authentiques, indépendantes de toute domination extérieure, détenant leur autorité uniquement de leurs membres, ayant une direction librement et démocratiquement élue, acceptant volontairement les objectifs et les statuts de la CISL ».

La centrale, en fonction de ces principes, ne reconnaît pas comme des « syndicats authentiques » les organisations sous domination gouvernementale des pays de l'Europe de l'Est. De même, les syndicats espagnols affiliés à la CISL sont les syndicats illégaux et clandestins de l'UGT (1).

La structure de la CISL est régionalisée. Sous la direction du siège mondial, situé à Bruxelles, il existe trois organisations régionales, par continent, ayant leurs propres organes directeurs et une assez large autonomie de décision. Ce sont :

- l'organisation régionale asiatique (ORA), dont le siège est à New Delhi. L'ORA a pris, en ce qui concerne les sociétés multinationales, des positions sensiblement différentes, sinon opposées, à celles de la Confédération mondiale. Ses membres considèrent que les transferts de technologie et la création d'emplois par les SMN dans les pays en voie de développement ont un effet globalement favorable sur les économies nationales, même si les règles de leur pénétration doivent être modifiées ;
- l'organisation régionale interaméricaine du travail (ORIT) dont le siège est à Mexico. L'ORIT est du point de vue de la CISL dans une situation paradoxale. L'organisation, « interaméricaine », regroupant donc à la fois les centrales d'Amérique du Nord et du Sud, est depuis sa création sous l'hégémonie de l'AFL-CIO, qui l'a utilisée comme un instrument de combat contre le « communisme » dans le Sud, et sous ce couvert, contre les mouvements de gauche en général, opposés à la politique des Etats-Unis en Amérique latine ;  
Depuis le départ de l'AFL-CIO de la CISL, la centrale des Etats-Unis n'est plus membre de droit de l'organisation régionale ; mais celle-ci demeure, de fait, dominée par sa présence envahissante. Le mouvement syndical européen doute généralement que le fonctionnement de l'ORIT soit conforme aux principes « d'indépendance de toute domination extérieure » et de démocratie défendus par la CISL ;
- l'organisation régionale africaine (ORAF) n'a plus d'activité réelle. Jusqu'aux récents événements en Ethiopie, son siège était à Addis-Abeba. La structure syndicale internationale des organisations africaines était, et demeure, à l'état embryonnaire ;
- jusqu'en 1973, la CISL possédait également une organisation régionale en Europe, la Confédération Européenne des Syndicats Libres (CESL). Celle-ci s'est transformée pour devenir une centrale indépendante, la CES, et a accueilli en son sein les centrales affiliées à la CMT, puis la CGIL italienne. Les centrales majoritaires à la CES ont désormais une double affiliation, l'une à la Confédération européenne indépendante, l'autre à la CISL.

Les objectifs actuels de la CISL ont été définis lors de son dernier Congrès (Londres 1972) dans une charte intitulée : « Le défi de l'avenir -

---

(1) Union General de Trabajadores de Espana.

Tâches et programmes de la CISL ». Le document rappelait en premier lieu « les principes et objectifs de base » qui orientent l'action de la Confédération mondiale : solidarité internationale active entre les organisations inspirées par les idéaux de démocratie politique, économique et sociale ; justice sociale, droit à l'emploi ; droit des peuples à l'indépendance nationale complète et à l'autonomie gouvernementale ; engagement à se faire « le champion de la liberté humaine ». Enfin les statuts de 1949, rappelés dans la charte, fixent comme premier objectif à l'organisation de « *maintenir et de développer une organisation internationale puissante et efficace de syndicats libres, démocratiques et indépendants de toute domination extérieure, se consacrant à défendre les intérêts des travailleurs de par le monde et à relever la dignité du travail* ».

Les « défis que doivent affronter les syndicats libres » et les « priorités d'action pour la CISL » situent la place des multinationales dans les objectifs globaux de la centrale. La liste, sans avoir un caractère hiérarchique, aborde successivement :

- la défense des droits humains et syndicaux ;
- la nécessité de rendre les syndicats libres forts dans le monde entier ; la priorité est donnée à la coopération avec les syndicats des pays en voie de développement, à l'unité du mouvement syndical libre, à l'incorporation des femmes et des jeunes travailleurs dans les syndicats ;
- le défi des sociétés multinationales ;
- le chômage et le sous-emploi ;
- la démocratie industrielle et économique : « Comment assurer une plus grande participation des travailleurs dans les décisions sur les conditions qui déterminent leur vie quotidienne de travailleur » ;
- l'écart entre riches et pauvres ; la CISL se prononce pour des « politiques d'adaptation bien synchronisées », ou de systèmes de régulation des échanges dans le commerce international. D'autre part, « en vue d'assister les syndicats du Tiers-Monde à résister à l'exploitation de leurs pays comme sources de main-d'œuvre bon marché, la CISL fera pression auprès des organismes internationaux concernés (ECOSOC, CNUCED, OCDE, ONUDI, etc.) pour qu'une taxe ou un prélèvement spécial soient imposés aux sociétés multinationales, qui seront versés à un fonds social à gérer conjointement par les gouvernements, les syndicats et les sociétés » ;
- l'environnement humain ;
- la paix et le désarmement ; la CISL se prononce en faveur « d'un accord pour un programme de désarmement universel contrôlé », comme « l'un des principaux objectifs du mouvement syndical libre international ».

En fait, les sociétés multinationales constituent depuis quelques années l'un des principaux chapitres du programme et des activités de la CISL.

La première définition d'ensemble de politique à l'égard des SMN date de 1969 ; elle a été reprise et précisée lors de sa conférence économique mondiale (juin 1971), puis au moment du X<sup>e</sup> Congrès (1972). La CISL a d'autre part réuni un important séminaire asien sur les SMN (Tokyo 1973), et refusé de prendre part (à l'opposé de la FSM) aux consultations du groupe d'experts de l'ONU, considérant la part faite aux syndicats et aux problèmes sociaux par trop minime. A l'OIT, à l'OCDE ou dans d'autres organisations internationales, la CISL a eu une politique de présence active pour tenter d'y faire prévaloir ses positions. Par ailleurs, un groupe de travail réunissant la CISL et les SPI a été constitué sur les sociétés multinationales.

L'analyse de la CISL sur les SMN est en premier lieu une position réformatrice, au sens traditionnel du terme. La critique globale faite par l'organisation aux SMN est d'avoir des *effets désorganisateur*s sur les systèmes traditionnels des relations industrielles et sur les droits syndicaux.

La confédération estime que « *certain*s des effets sur les économies nationales de la croissance et des activités des SMN sont positifs, alors que d'autres sont négatifs ou, au mieux, d'une valeur douteuse » (1).

Parmi les effets positifs, la CISL relève l'organisation de la production sur une base internationale, pouvant jouer, à certaines conditions, un rôle important de diffusion des connaissances techniques et comme facteur de croissance économique et de progrès social. Ceci est particulièrement vrai, selon la CISL, dans les pays en voie de développement : « *A condition de trouver le moyen de donner une direction plus socialement consciente aux investissements privés dans les pays en voie de développement, il faut reconnaître que les SMN contribuent de façon concrète aux changements à apporter aux modes de commerce international, dont le Tiers-Monde a un si grand besoin* » (2).

A l'opposé, la CISL émet un certain nombre de critiques et de réserves à l'égard des multinationales. Dans les pays en voie de développement, les SMN se concentrent sur les activités d'exportation, souvent aux coûts de travail les plus bas ; ce facteur contrevient au besoin de « développement harmonieux, sain et équilibré » de ces pays. De même, elles n'implantent pas les industries à fort coefficient de main-d'œuvre qui sont requises pour résoudre le problème n° 1 des pays du Tiers-Monde : le chômage.

Dans tous les pays, les SMN « peuvent soulever de graves problèmes » pour la mise en vigueur des politiques gouvernementales : développement industriel interne, fiscalité, politique d'emploi. Il en va de même de leur influence sur les balances des paiements : « le commerce extérieur devient de plus en plus une question de transactions entre la société-mère et ses filiales étrangères. En fait, l'expression « commerce extérieur » est presque devenue inappropriée, du moins en ce qui concerne les Etats-Unis et le Royaume-Uni » (2).

D'autres pratiques des SMN, pour la CISL, mettent en danger les politiques économiques nationales : « le transfert arbitraire de la production et de la recherche d'un pays à l'autre ; l'évasion fiscale au moyen de transactions internes à des prix artificiels entre filiales des mêmes groupes et le détournement des règlements de contrôle des changes avec des répercussions éventuelles sur la balance des paiements et la stabilité monétaire ».

En ce qui concerne l'emploi, « les opérations des SMN sont habituellement favorables lorsque les investissements sont utilisés pour établir de nouvelles entreprises. Toutefois, la reprise de firmes existantes peut être suivie de mesures de rationalisation conduisant au chômage » (3).

La CISL affirme par ailleurs que « *les gouvernements, tout comme les syndicats, sont désavantagés dans leurs discussions avec la SMN* », et réclame l'obligation de publication des comptes globaux des sociétés.

Sur la situation sociale, deux problèmes semblent déterminants pour la centrale : les droits syndicaux et l'emploi. « A longue échéance », le pouvoir des SMN ferait « immanquablement pencher la balance du pouvoir de négociation en faveur des employeurs et au détriment des travailleurs ».

---

(1) CISL, *Le défi des sociétés multinationales*, Bruxelles, 1972, p. 6.

(2) *Idem* p. 7.

(3) *Idem* p. 8.

La CISL relève l'attitude anti-syndicale d'un certain nombre de SMN, ou leur « répugnance » à se conformer aux législations sociales nationales. L'impact global sur le niveau de l'emploi concerne fondamentalement le « job export » qu'ont opéré les multinationales. La politique générale préconisée par la CISL a connu, à partir de cette analyse, une certaine évolution au cours des dernières années.

La centrale s'est d'abord prononcée en faveur d'« un code de conduite » pour les SMN, sous forme d'une convention internationale. L'idée avait sans doute été lancée pour la première fois par la Chambre Internationale de Commerce. La CISL reprenait le terme, mais en lui conférant un contenu différent ; il ne s'agissait plus d'un « code moral », n'ayant ni caractère obligatoire ni sanctions, mais d'un ensemble de règles définies par les institutions internationales (ONU, OIT...), à caractère plus contraignant.

Dans l'esprit de la CISL, ce code devait inclure en particulier l'obligation pour les SMN de respecter les conventions de l'OIT, notamment sur les libertés et les droits syndicaux. L'application du code serait contrôlée non seulement par l'OIT mais aussi par la CNUCED, le GATT ou l'OCDE, au niveau de comités paritaires comprenant des représentants des syndicats.

Les projets de la CISL ne se sont pas concrétisés comme elle l'eût souhaité, du fait entre autres de la vive opposition des SMN à toute forme de code qui ne soit pas purement morale. La conférence de l'OIT sur les SMN, réclamée depuis 1969 par la CISL, n'a abouti qu'à la définition de « projets d'études », remettant à plusieurs années l'élaboration de règles de conduite précises.

Quant à l'ONU, que la CISL estimait en 1971 être « l'instrument le plus efficace » pour lier les SMN par un tel code, le comité d'experts nommé en 1973 n'a pas semblé à la confédération correspondre à ce qu'elle en attendait. Après l'avoir boycotté, elle a cependant considéré son rapport et la décision de l'ECOSOC de créer une « commission des sociétés multinationales » chargée de l'élaboration d'une politique à l'égard des SMN comme un élément positif.

La position de la CISL, devant les résistances des SMN et l'aggravation du problème, semble avoir évolué dans le sens d'un certain durcissement. La centrale parle moins de code de conduite, et plus de règles contraignantes et d'institutions de contrôle qu'il est urgent d'instaurer ; son analyse sur les effets des SMN dans les pays en voie de développement paraît de plus en plus chargée de critiques.

La confédération internationale a progressivement défini certains objectifs prioritaires, pouvant servir de base à l'action des centrales nationales vis-à-vis de leurs gouvernements respectifs, ou de propositions à l'égard des institutions internationales.

Selon la CISL, soit par la voie de législations nationales coordonnées, soit par le biais de traités, bilatéraux ou multinationaux, soit enfin par la modification de certaines clauses dans des traités déjà en vigueur, les sociétés multinationales devraient être mises dans l'obligation de :

- publier toutes les *informations* économiques et financières nécessaires sur leur structure, leur réseau de filiale, le nombre de salariés qu'elles emploient, etc. ; et d'autre part de publier leurs comptes globaux, soit leur bilan consolidé et les comptes de leurs filiales. La CISL a proposé en exemple l'action du gouvernement néo-zélandais, qui a par décret exigé que les SMN implantées dans le pays publient de tels comptes globaux, et non seulement le bilan de leurs filiales dans le pays. La CISL demande d'autre part qu'un système d'information statistique

- international, portant sur les opérations, transactions financières, transferts, etc. des SMN soit institué à court terme ;
- respecter certaines conditions sociales et syndicales ; reconnaissance des syndicats, négociations collectives, etc., à l'instar du schéma social instauré par le gouvernement suédois (1). L'inscription d'une telle « clause sociale » est ainsi proposée par la CISL dans le cadre du GATT ou de l'OCDE ;
  - enfin certaines règles économiques devraient être fixées : contrôle des prix de transfert ; renforcement des contrôles fiscaux, des mouvements de capitaux, ou d'implantation dans les pays d'accueil.

La CISL dut affronter un certain nombre de problèmes généraux qui ne sont pas sans incidence sur la capacité d'action de la centrale à l'égard des SMN. Trois d'entre eux en particulier apparaissent déterminants :

- les relations de la CISL avec les SPI ;
- les rapports de la confédération avec ses organisations régionales ;
- la rupture avec l'AFL-CIO et ses conséquences.

Selon la confédération, la CISL et les SPI doivent être considérés comme les deux faces du mouvement syndical libre. La relation entre les deux types d'organisation n'est cependant pas allée, parfois, sans heurts. La plupart des SPI en effet sont des organisations très antérieures à la création de la CISL ; ils disposent de leurs propres ressources financières et ne reçoivent pas de subsides de la part de la confédération, à l'exception d'un ou deux ; ils ont leurs propres organes directeurs, où la CISL est rarement présente, et leurs propres représentations régionales indépendantes ; enfin, on l'a vu, une partie variable de leurs membres, parfois la majorité, ne dépendent pas de confédérations affiliées à la CISL.

D'après la CISL, une certaine « division du travail » s'est instaurée entre la centrale et les fédérations professionnelles, qui avait été définie en 1951 par l'accord de Milan. Cet accord prévoyait que les SPI, organisations autonomes du même mouvement syndical, acceptent d'adopter la politique générale définie par la CISL.

Lorsque le développement de l'internationalisation du capital et des SMN donnèrent une emphase nouvelle aux SPI, ces liens assez lâches demandèrent à être redéfinis. Il paraissait difficile en effet à des organisations comme la FIOM, l'ICF ou l'UITA d'« adopter » une politique de la confédération vis-à-vis des SMN, du fait que celle-ci n'existait pas jusqu'à une date récente et du fait également que la CISL apparaissait incontestablement moins bien placée que les intéressés eux-mêmes pour définir une quelconque politique.

Un nouvel accord entre la CISL et les SPI eut donc lieu à propos des sociétés multinationales. Cet accord délimite les sphères d'action de chaque organisation de manière quelque peu différente. Le rôle de la CISL vis-à-vis des SMN concerne les problèmes globaux, ou confédéraux, posés par les sociétés : niveau de l'emploi, fiscalité, inflation, etc. Elle assure la coordination de la politique des confédérations syndicales nationales, et est seule compétente vis-à-vis des institutions internationales comme l'ONU ou l'OCDE. Il revient aux SPI, par contre, de définir en toute indépendance leurs programmes et leur mode d'action à l'égard des SMN dans les autres domaines.

Le CISL dut faire face à une situation presque identique dans ses rapports avec ses propres organisations régionales, en particulier avec l'organisa-

---

(1) Cf. Première partie du document.

tion européenne. L'un des motifs qui a présidé à la création de la CES, selon ses initiateurs, a été le problème de l'internationalisation du capital et des SMN à l'échelon européen. Les centrales nationales ont revendiqué de définir un programme et des organes qui soient spécifiques à l'Europe, plutôt que de dépendre de la politique mondiale de la CISL.

L'organisation régionale asiatique, pour sa part, a également pris sur le problème des SMN des positions différentes de celles de la confédération internationale. La majorité des syndicats d'Asie considère que l'opposition des centrales des pays capitalistes développés aux SMN découle d'un certain protectionnisme de syndicats « riches », les transferts des sociétés remettant en cause leurs avantages acquis. Mais, à l'opposé, ces transferts favorisent globalement la création d'emplois et l'industrialisation en Asie. Si l'ORA demande un contrôle des opérations des SMN, celui-ci n'est pas exactement de même nature, ni inspiré par les mêmes préoccupations que celles des syndicats européens ou nord-américains.

Quant à l'organisation américaine de la CISL, l'ORIT, sa politique vis-à-vis des SMN en Amérique latine semble surtout briller par son absence. L'organisation est dominée par la politique internationale de l'AFL-CIO, que l'on sait plus occupée de lutter contre le communisme que des effets politiques et sociaux désastreux des SMN dans le sous-continent. L'ORIT subit d'autre part la forte influence d'une institution chargée officiellement de programmes d'« éducation syndicale » et de « construction de logements » en Amérique latine : l'Institut américain pour le Développement du syndicalisme libre (IADSL). Cette institution para-syndicale dispose de fonds considérables et emploie plusieurs centaines de personnes dans vingt agences. Ses ressources proviennent pour une bonne part d'agences para-gouvernementales des Etats-Unis, et de « subventions » d'une soixantaine de sociétés multinationales, dont, pour certaines, la réputation d'« aide » aux mouvements ouvriers et syndicaux n'est plus à faire.

Une autre question détermine la situation de la CISL et influe sur sa capacité d'action vis-à-vis des SMN : ses rapports avec l'AFL-CIO des Etats-Unis. En l'absence de la confédération américaine, les initiatives de la CISL vis-à-vis des sociétés multinationales ne peuvent qu'être amputées d'une partie de leur impact, vu l'importance des SMN dont le siège et les principales opérations se situent aux USA.

Bien que les avis soient partagés en son sein, la CISL s'est déclarée favorable à la « réunification du mouvement syndical libre » et au retour de l'AFL-CIO. Pourtant, un lourd contentieux sépare désormais les deux organisations. L'occasion de la rupture fut, en 1969, les remous provoqués par la scission de l'UAW, le puissant syndicat de l'automobile dirigé par Walter Reuther, à la suite des révélations qui eurent lieu sur le financement des activités extérieures de l'AFL-CIO par des agences liées aux services secrets et au gouvernement des Etats-Unis. L'UAW en quittant l'AFL-CIO, entreprit de créer une confédération rivale, l'ALA, reprenant une partie de la tradition du CIO avant la guerre froide. L'AFL-CIO reprocha à la CISL d'avoir eu des contacts avec l'UAW et d'avoir envisagé son affiliation, encourageant l'organisation scissionniste.

En réalité, les motifs de la rupture de l'AFL-CIO dépassaient ce cadre conjoncturel. L'AFL-CIO considérait ouvertement la CISL comme une organisation bureaucratique et inefficace ; les relations entre les deux mouvements achoppèrent sur deux sortes de différends :

- le problème de l'assistance — bilatérale ou multilatérale — aux syndicats pauvres, surtout dans les pays en voie de développement. La CISL revendiquait d'être la seule distributrice de l'aide, à travers son fonds

- de solidarité, pour éviter l'emprise directe d'une confédération puissante sur d'autres. L'AFL-CIO tenait pour l'aide bilatérale, par le biais en particulier d'organismes para-syndicaux, dont le premier fut le trop célèbre « Institut américain pour le Développement du syndicalisme libre », l'IADSL, en Amérique latine. Sur ce modèle, deux autres furent créés dans la seconde moitié des années 1960, l'un pour l'Afrique, le Centre afro-américain du Travail (CAAT), l'autre pour l'Asie, l'Institut américano-asiatique du travail libre (AAFLI). Ces divers organismes ont une grande activité vis-à-vis des mouvements syndicaux du Tiers-Monde. Leurs ressources, comme pour l'IADSL, sont diverses, et proviennent en partie d'agences para-gouvernementales ou de fondations souvent financées par des sociétés multinationales. Il paraissait difficile à la CISL d'accepter cette contradiction flagrante, tant avec ses principes d'indépendance du mouvement syndical par rapport aux fonds gouvernementaux qu'avec sa position à l'égard des SMN ;
- les relations avec les syndicats des pays de l'Est. Dès la fin des années 1960, les contacts bilatéraux entre centrales nationales appartenant à la CISL et confédérations d'Europe de l'Est reprirent. Lors de son dernier congrès, la CISL entérina cette politique. Ces relations se sont multipliées au cours des dernières années. Pour l'AFL-CIO, de tels compromis avec « le communisme » furent l'une des conséquences de la rupture.

Malgré, sans doute, un approfondissement du fossé entre les mouvements syndicaux de part et d'autre de l'Atlantique, l'hypothèse d'un retour de l'AFL-CIO dans la CISL ne peut être totalement exclue. Une redéfinition de l'organisation s'ensuivrait dans tous les domaines, y compris dans sa politique à l'égard des SMN. Pour le moment, ou dans le cas, somme toute probable, du maintien de l'actuelle division, les possibilités de la CISL vis-à-vis des sociétés multinationales apparaissent circonscrites pour l'essentiel à son action en direction des institutions internationales, et indirectement à l'influence du mouvement qu'elle représente sur un certain nombre de gouvernements, notamment sur les gouvernements sociaux-démocrates.

Plus que l'OIT, ou d'autres institutions internationales, l'organisation la plus réceptive à l'idée d'un contrôle des opérations des SMN semble être à l'heure actuelle le Conseil économique et social de l'ONU. Il est probable que des progrès interviendront, au cours des prochaines années, sur les problèmes d'informations financières et économiques des SMN. Quant à la définition d'un contrôle réel de leurs opérations, et plus encore sur son application, cette perspective apparaît plus lointaine et plus problématique.

La crainte des opérations de transferts en Europe et un retournement des flux d'investissements affectant négativement l'emploi pourraient rendre certains gouvernements européens plus sensibles à l'argumentation de la CISL. Mais en ce domaine, les initiatives de la CISL d'une part dépendent de l'action des confédérations nationales et d'autre part dépendront sans doute de plus en plus de la politique suivie par la nouvelle Confédération européenne des syndicats.

## 2. LA FÉDÉRATION SYNDICALE MONDIALE (FSM)

Créée en 1945 sur une base unitaire, réduite en 1949 essentiellement aux syndicats des pays d'Europe de l'Est, à la CGT française et à la CGIL italienne, la FSM demeure, selon l'expression d'Edmond Maire au dernier congrès de la CMT, « *un instrument de la politique de l'Etat soviétique* » (1) au sein du mouvement syndical international.

Cette domination se révèle à la fois au niveau des effectifs de la confédération, et dans ses positions. A la veille du VII<sup>e</sup> Congrès (Budapest, 1969), le dirigeant des syndicats soviétiques Pimenov pouvait écrire dans une revue de la FSM : « *presque 60 % des membres des syndicats affiliés à la FSM sont des Soviétiques ; 30 % appartiennent à des pays qui ont d'excellents rapports fraternels avec le premier pays socialiste, les 10 % restant se comptent parmi des personnes appartenant aux pays capitalistes, aux pays d'Asie, d'Afrique et d'Amérique latine* ». Cette situation n'a guère changé depuis cinq ans. Le VIII<sup>e</sup> Congrès (Varna, 1973) a confirmé l'hégémonie des syndicats soviétiques et des autres pays d'Europe de l'Est dans la confédération.

Les positions et les programmes définis par la FSM ont fidèlement suivi l'évolution de la politique soviétique depuis la fin de la guerre, depuis l'exclusion des Yougoslaves en 1958 jusqu'au retrait de son secrétaire général Louis Saillant en 1969, qui avait pris au nom de la centrale une ferme position contre l'intervention soviétique en Tchécoslovaquie, en passant par l'expulsion des délégués chinois et albanais du Conseil général en décembre 1966.

La structure de la FSM est la plus hiérarchisée des trois confédérations mondiales. Contrairement à la CISL et à la CMT, elle ne possède pas d'organisations régionales autonomes. Il existait jusqu'à une date récente certains types de coordination par continent : en Europe de l'Ouest le comité permanent de coordination CGT-CGIL, créé en 1966 à l'initiative de la CGIL ; en Amérique latine, le Congrès permanent d'unité syndicale des travailleurs d'Amérique latine (CEPUSTAL) ; en Afrique, la FSM collaborait étroitement avec l'Union syndicale Pan-Africaine (USPA) dont le siège est en Tanzanie. Le comité CGT-CGIL a de fait cessé d'exister avec l'entrée de la CGIL dans la CES ; le CEPUSTAL, qui rassemblait entre autres des tendances de la CUT chilienne et de la CMT d'Uruguay et dont le siège était à Santiago du Chili, a été brisé, comme les mouvements syndicaux de ces deux pays, par l'instauration des dictatures militaires ; enfin l'USPA en Afrique ne semble pas être mieux parvenue à se consolider que les organisations régionales des deux centrales rivales, l'ORAF-CISL et l'UPIC-CMT. Il est difficile, enfin, de rendre compte de la structure et du fonctionnement de la FSM : la centrale n'a publié ni la liste détaillée de ses effectifs, ni ses comptes financiers, et les informations qu'elle fournit sur les délibérations de ses organes directeurs sont des plus succinctes.

Du fait de son implantation géographique prédominante, la FSM paraît moins directement concernée par les SMN que la CISL, et surtout moins apte à développer une action par rapport à elles. Mais la centrale, de par sa vocation mondiale, et soucieuse de ne pas être cantonnée aux seuls pays de l'Est, a entrepris à son dernier congrès de définir un programme sur les sociétés multinationales, inclus dans une « *charte des droits des syndicats et des revendications économiques et sociales des travailleurs des pays capitalistes à l'étape actuelle* ».

---

(1) *Le Monde*, 23 octobre 1973.

Par ailleurs, son action sur les SMN s'est développée au cours des dernières années dans trois directions :

- vis-à-vis des institutions internationales ;
- à travers ses départements professionnels, les Unions internationales syndicales (UIS) ;
- enfin en Europe de l'Ouest, à travers certaines actions menées par la CGT et la CGIL en accord avec la centrale mondiale.

L'analyse des manifestations et des effets spécifiques des SMN par la FSM ne diffère pas substantiellement de celles d'autres organisations syndicales. Le chapitre V de la charte revendicative, intitulé « les syndicats et les monopoles internationaux, les sociétés multinationales », relève en premier lieu que la caractéristique des SMN est d'« utiliser les différences existantes entre les différents Etats en matière de législation du travail, de coût de la main-d'œuvre, de la force et du pouvoir de négociation des syndicats, du montant de la fiscalité, de la valeur de l'argent, de l'importance économique des services et des subventions de l'Etat, du degré de « stabilité économique » et du « climat social ». En raison de ces différences, les sociétés multinationales sont en mesure de pouvoir accomplir leurs choix d'investissements et d'activités économiques sur un éventail très large de pays, suivant le critère du maximum de profits qu'il est possible d'extorquer » (1).

Les positions de la FSM se différencient et s'opposent à celles de la CISL sur deux points fondamentaux :

- le rôle de l'Etat dans l'internationalisation du capital et comme support des SMN. Les multinationales, selon la FSM, œuvrent « avec l'appui de leur Etat d'origine », s'alimentent de ses crédits, et déjouent le fisc avec sa complicité. L'analyse des SMN ne peut être dissociée du rôle des Etats d'origine, et la FSM reproche à la CISL de masquer ou de méconnaître ce phénomène. Les SMN, selon la FSM, ne sont qu'une nouvelle mouture des « monopoles » internationaux, caractéristiques de la deuxième phase de transformation du capitalisme en impérialisme ; la FSM rappelle qu'elle n'a cessé de dénoncer ces monopoles de longue date, et que ses premiers appels contre leur développement contemporain datent du début des années 1960.

L'analyse de la FSM a d'importantes conséquences du point de vue de la politique à suivre sur le plan syndical. La lutte contre les SMN est, en même temps, une lutte contre l'Etat (et les Etats), c'est-à-dire au moins autant une lutte confédérale, sur des revendications économiques et sociales d'ensemble, qu'une lutte par entreprise et par fédération d'industrie. Au niveau de l'action syndicale internationale, cette position semble s'être traduite par la minimisation des actions professionnelles, par fédération, dont la FSM a fait preuve jusqu'ici. Dans l'entre-deux-guerres, l'Internationale Syndicale Rouge n'avait pas créé d'organisation fédérale ; durant la période ultérieure (1945-1949), l'une des principales tentatives de la direction pro-soviétique — et l'une des causes de l'éclatement de la FSM — fut de subordonner les SPI à l'appareil confédéral, et de supprimer leur autonomie ; après 1949, la centrale institua des départements professionnels, mais ceux-ci dépendent entièrement de la confédération ; enfin, la FSM n'a cessé de marquer à l'égard des SPI une opposition que l'on aurait tendance à qualifier « de principe ».

Une autre incidente des thèses de la FSM permet de préciser le sens de son action internationale : le nœud central des contradictions engendrées

---

(1) FSM, VIII<sup>e</sup> Congrès, p. 44.

par les SMN, le lieu où elles peuvent se dénouer demeure le cadre de l'Etat-nation. L'analyse du capitalisme monopoliste d'Etat se fonde sur le rôle de l'Etat comme un facteur de l'internationalisation du capital et du développement des SMN ; mais en retour, les effets de l'internationalisation du capital sur les Etats, leurs politiques économiques, l'inflation, etc., sont peu abordés. Pour la FSM, le moyen de combattre le plus efficacement les effets des SMN et de défendre les droits des travailleurs demeure la nationalisation.

La FSM est donc amenée, selon la logique de son discours, à privilégier et l'action confédérale par rapport à l'action fédérale, et l'action dans le cadre national comme principaux axes vis-à-vis des sociétés multinationales.

A l'opposé de la CISL, la FSM ne critique pas les SMN ni pour leurs « excès », ni pour leurs « effets désorganisateur sur les systèmes de relations industrielles ». L'optique de la FSM se veut « anti-impérialiste et anti-monopoliste ». Les SMN n'ont pas d'aspects « positifs » ; elles n'en ont que de négatifs, particulièrement dans le Tiers-Monde, où « l'expansion des sociétés multinationales favorise l'introduction de nouvelles formes de domination néo-colonialiste, d'exploitation et d'oppression » (1).

Le programme d'action que la confédération définit dans le même document est orienté en direction des autres organisations syndicales.

La FSM les invitait à l'« unité d'action », et reprit à son compte, en réalité, la démarche qui avait été suivie depuis plusieurs années par le syndicalisme multinational : « le développement des SMN rend nécessaire l'élargissement des droits et des possibilités réelles de l'action syndicale sur le lieu de travail et à l'échelle internationale, et nécessite d'avoir recours, outre les formes traditionnelles de lutte économique et politique, à de nouvelles formes, en mettant à profit les expériences acquises par toutes les organisations syndicales nationales et internationales ».

« Une action internationale coordonnée contre la stratégie internationale de la surexploitation appliquée par les firmes multinationales devient une tâche urgente et essentielle des syndicats. Cela exige avant tout les mesures suivantes :

- échange d'informations systématique entre les organisations syndicales sur toutes les conditions de vie et de travail dans une même société implantée dans différents pays ;
- élaboration d'un programme revendicatif coordonné pour les travailleurs d'une même société multinationale ;
- constitution de comités de coordination composés de délégués et représentants de tous les syndicats des usines appartenant à une même société multinationale. » (2)

La FSM définissait ensuite un certain nombre d'objectifs confédéraux engageant l'action syndicale vis-à-vis des Etats, et revendiquant : le contrôle par les Etats des plans des SMN, de leurs mouvements de capitaux, le respect des droits syndicaux. De plus, la charte demandait « l'élaboration des normes internationales du travail par l'OIT concernant les problèmes nouveaux posés par le développement accéléré des sociétés multinationales ». Enfin, le document décrétait « le droit de tout pays de nationaliser les entreprises appartenant aux sociétés multinationales industrielles, commerciales, financières ou de services et la nécessité même de le faire afin de pouvoir garantir les intérêts des travailleurs et de défendre le droit de chaque pays à disposer de ses ressources économiques » (3).

(1) FSM, VIII<sup>e</sup> Congrès, p. 44.

(2) FSM, VIII<sup>e</sup> Congrès, p. 45.

(3) FSM, VIII<sup>e</sup> Congrès, p. 45.

Ce sont ces positions que la FSM a défendues auprès des organisations internationales, aussi bien à l'OIT qu'à l'ONU. Devant le groupe d'experts de l'ECOSOC, le représentant de la FSM a insisté sur la priorité du respect des droits syndicaux, et critiqué le rapport préparatoire pour avoir ignoré les décisions de l'Assemblée de Santiago du Chili sur les sociétés multinationales.

La FSM a attaché une grande importance à cette conférence, et l'a revendiquée comme une « victoire », bien qu'elle n'ait pas été l'organisation invitante. A l'initiative de la CUT chilienne, une conférence mondiale sur les SMN s'était en effet tenue en avril 1973. Elle fut avant tout une démonstration de soutien au Chili, victime de l'action ou de réactions hostiles de certaines sociétés multinationales comme ITT ou la Kennecott dès avant le coup d'Etat de septembre. Mais ce fut aussi la première fois, depuis 1949, que des organisations d'orientations différentes se trouvaient ainsi réunies : la FSM et la CMT y participèrent, 65 confédérations nationales de diverses origines, des SPI comme la FIOM et l'UITA, représentant au total 400 millions de membres. Les conclusions de l'assemblée furent résumées dans une charte en sept points, revendiquant les droits syndicaux, le droit de contrôle des investissements ou de nationalisation des SMN, le droit de grève nationale et internationale.

L'action de la FSM vis-à-vis des SMN s'exerce par ailleurs à travers les unions internationales syndicales. Les UIS sont des départements de la centrale, chargés d'appliquer la politique générale de la FSM dans les diverses branches d'industrie. Ni leurs statuts, ni leurs décisions ne peuvent être en contradiction avec ceux de la confédération. Les douze UIS regroupent officiellement 158 millions d'adhérents (1973), soit 6 millions de plus que la centrale. Les statuts de la FSM prévoient en effet que lorsqu'une confédération est affiliée, ses fédérations adhèrent automatiquement aux différentes UIS ; par contre, des syndicats indépendants, membres de confédérations non affiliées, peuvent adhérer directement aux unions professionnelles.

Les UIS organisent des conférences sur des thèmes tels que la santé et la sécurité, les effets des changements technologiques, assurent la coordination entre leurs membres et ont des programmes de formation syndicale.

Vis-à-vis des sociétés multinationales, les UIS sont handicapés par leur manque de représentativité dans les pays capitalistes développés, et dans la plupart des pays du Tiers-Monde par rapport aux SPI. Leur travail d'information et de recherche sur les SMN reste embryonnaire, la coordination entre syndicats d'une même société l'est plus encore. L'UIS-textile a organisé une conférence des travailleurs de BATA qui réunit, selon elle, des syndicats de 10 pays ; mais son projet, la création d'un comité de coordination, analogue d'une certaine manière aux conseils mondiaux, n'a pu encore se concrétiser.

Les UIS concentrent leurs critiques sur le boycott dont ils sont l'objet de la part des SPI ; ils réclament, selon les orientations de Varna, l'« unité d'action » vis-à-vis des SMN.

Face à cette situation, la FSM et les UIS se sont prononcés en faveur d'initiatives prises par leurs affiliées, en dehors de l'appareil confédéral mais avec son appui. L'Europe leur apparaît la région la plus favorable pour entreprendre de telles actions, du fait des progrès des contacts bilatéraux qui ont eu lieu au cours des dernières années, et de la présence des deux principales affiliées de la centrale en dehors des pays d'Europe de l'Est, la CGT et la CGIL. A l'initiative de ces confédérations, certains comités de coordination, reliant directement des fédérations ou des syndi-

cats d'entreprise, ont été constitués. Les cas cités sont ceux du groupe Solvay-Europe, où divers syndicats appartenant à la CMT, à la FSM et à la CISL ont élaboré une plate-forme revendicative commune, qui a été présentée simultanément dans diverses filiales du groupe (1971-1972) ; chez Michelin, un comité de même type, opposé au conseil mondial de l'ICF, a réuni la CGT, la CGIL et des membres des Commissions ouvrières espagnoles ; chez Dunlop-Pirelli, une liaison entre la CGIL et certains membres du mouvement des « shop-stewards » anglais a tenté d'organiser une grève simultanée italo-britannique en juin 1972. Sur le même modèle, des initiatives dépassant le cadre européen ont été prises ; ainsi en janvier 1974, une « rencontre antimonopoliste Europe-Asie » des syndicats des industries alimentaires s'est réunie à Rome ; son projet était d'organiser une « semaine commune d'information, d'intervention et d'action dans tous les établissements des sociétés Nestlé, Unilever, Coca-Cola, Pepsi-Cola » (1) en automne 1974. De manière explicite, ces initiatives visent moins à l'efficacité syndicale vis-à-vis des SMN qu'à développer l'« unité d'action » : « *les participants (à la rencontre Europe-Asie de l'alimentation) ont adressé un pressant appel aux trois fédérations internationales de l'industrie alimentaire de la FSM, de la CISL et de la CMT pour l'unité d'action. Les travailleurs des industries alimentaires sans distinction de nationalité ou d'affiliation, ont tous les mêmes aspirations, les mêmes intérêts, les mêmes raisons de s'unir et lutter ensemble* ». Et l'article conclut sur ce point : « *Ces propositions reflètent les mesures d'actions unitaires proposées dans la Charte approuvée par le VIII<sup>e</sup> Congrès (Varna, 1973)* ».

De toute évidence, le problème des sociétés multinationales pour la FSM est indissociable des objectifs de politique syndicale analysée en termes d'« unité d'action », qu'elle poursuit dans le monde et particulièrement en Europe.

Cette liaison, voire cette subordination du problème des multinationales à des objectifs généraux de la confédération engage l'analyse de la stratégie globale de la FSM. Celle-ci, reflétant les positions des partis communistes pro-soviétiques, met en jeu des problèmes tels que les rapports entre les deux super-puissances, la coexistence pacifique, etc., problèmes qui dépassent le cadre de cette étude. Nous nous limiterons à expliciter deux points du contentieux qui oppose les SPI comme la FIOM, l'ICF et l'UITA à la FSM à propos des sociétés multinationales, et, à travers elles, sur des problèmes plus généraux.

Le premier concerne l'absence de collaboration et même l'opposition entre les deux mouvements. Les syndicats multinationaux concernés affirment à partir d'expériences passées que l'« unité d'action » revendiquée par la FSM n'est pas possible. L'appareil confédéral de la FSM et les UIS se comportent en effet comme des « machines de guerre » à leur rencontre. Là où le syndicalisme multinational progresse, des syndicats de la FSM tenteront de créer des organisations parallèles. Certains syndicats affiliés à la FSM, de la CGIL ou de la CGT, confirment leur opposition aux conseils permanents des SMN ; il s'agit selon eux d'appareils trop verticaux, et il est nécessaire de mettre en place des comités de coordination plus souples, composés de délégués d'usines et non de représentants de fédérations. L'argument apparaît formel aux dirigeants des SPI concernés. Le vrai problème est ailleurs : « *nous sommes convaincus que le travail (de coordination multinationale) ne peut être entrepris que par des syndicats, en d'autres termes, non par des comités d'usines, non par des organisations de shop-stewards, car toute activité vis-à-vis des SMN*

---

(1) FSM, *Nouvelles*, mars 1974.

*requiert de la continuité, c'est-à-dire une forme ou une autre d'institution permanente. Si l'on tente de réaliser ce travail en dehors de l'organisation existante, il faudra toujours avoir recours à une institution parallèle » (1). Ces institutions parallèles seront peut-être les UIS. Or, selon les SPI, ni les UIS ni la FSM ne répondent au critère de base d'un mouvement syndical indépendant : autonomie organisationnelle, financière, politique vis-à-vis des appareils gouvernementaux. L'activité syndicale par rapport aux SMN renvoie, une fois de plus, à la division du mouvement syndical international.*

Un second problème, dont l'importance ira croissant, a trait à la pénétration des SMN dans les pays d'Europe de l'Est. Quelles actions vis-à-vis des sociétés multinationales peuvent entreprendre les organisations syndicales de ces pays, qui n'ont ni le droit de grève, ni les possibilités de revendication d'autres organisations ? Il ne semble pas que la FSM ait pour le moment argumenté cette question.

Dans l'un comme dans l'autre cas, les possibles progrès d'une unité d'action par rapport aux SMN apparaissent liés à une évolution et de la FSM, et des rapports entre syndicats et pouvoir d'Etat dans les pays d'Europe de l'Est. La résistance de la confédération mondiale à une décentralisation de l'organisation, à l'autonomie régionale réclamée par la CGIL italienne semble témoigner de la lenteur de cette évolution. La CGIL, mise en échec dans ses projets, n'a pas rompu les liens avec la FSM ; mais elle a choisi de les distendre, en demandant sa désaffiliation au Congrès de Varna pour devenir simple « associée ». Le statut d'association défini en 1974 ne paraît pas, cependant, différer sensiblement du précédent. La centrale italienne a dans le même temps opéré un rapprochement avec les autres confédérations européennes, en demandant son affiliation à la CES, dans laquelle elle est entrée à la suite du premier congrès de la nouvelle confédération internationale (mai 1974).

La situation syndicale en Europe de l'Est semble évoluer avec la même lenteur. Les syndicats hongrois ont le plus remis en cause le rôle de courroie de transmission de l'appareil d'Etat qu'on leur a fait jouer, mais leur autonomie s'inscrit dans d'étroites limites, et ne comporte pas encore la reconnaissance des droits syndicaux que la FSM revendique ailleurs. La charte adoptée par la FSM au congrès de Varna est de ce point de vue révélatrice. Le chapitre I analyse en ces termes les droits syndicaux fondamentaux : « *les travailleurs réaffirment leurs revendications de toujours en matière de reconnaissance, acquisition, défense et élargissement des droits syndicaux pour tous les travailleurs à tous les niveaux sans discrimination* », dont : « *le droit de former des syndicats à tous les niveaux, d'adhérer à des organisations syndicales et de participer à toute activité syndicale en toute souveraineté et indépendance ; le droit de grève et l'interdiction du lock-out ; la non-utilisation contre le mouvement syndical de mesures de police ou de législation répressive ; le droit de diffuser la presse et la propagande syndicales ; le droit d'élire librement leurs dirigeants* » (2).

Le problème central de la FSM demeure, que ce soit vis-à-vis des SMN ou que ce soit vis-à-vis d'autres questions syndicales, que cette charte ne s'adresse qu'aux travailleurs et aux syndicats des pays capitalistes. Sa dichotomie explique sans doute pour beaucoup son repliement sur l'Europe de l'Est et son manque d'attrait sur les mouvements syndicaux indépendants.

---

(1) Dan GALLIN, op. cit., p. 37.

(2) FSM, VIII<sup>e</sup> Congrès, p. 38.

### 3. LA CONFEDERATION MONDIALE DU TRAVAIL (CMT)

La CMT est la plus ancienne des confédérations internationales actuelles. Créée en 1920, la Confédération Internationale des Syndicats Chrétiens (CISC) s'est déconfessionnalisée en 1968 pour adopter son nom actuel.

Historiquement, la centrale a été profondément marquée par le nazisme et par la seconde guerre mondiale. Lors du XVII<sup>e</sup> Congrès à Luxembourg (1968), son président rappelait que l'organisation avait sans doute subi un « coup mortel » avec l'arrivée du national-socialisme en Allemagne et en Autriche, et la répression qui s'était abattue sur les puissants syndicats chrétiens de ces pays. La seconde guerre mondiale a vu la renaissance d'un mouvement social-chrétien chez les travailleurs, et son engagement dans la résistance. La CISC subira les répercussions de cette double épreuve : à la suite de la guerre, elle ne pourra se réimplanter en Allemagne, et son influence en Europe en sera affaiblie ; mais la génération de militants qui s'affirme dans les années 1950, dans les syndicats de la CFTC par exemple, rompra avec une certaine tradition participationniste du syndicalisme chrétien, issue de l'encyclique « Rerum Novarum », pour donner naissance à un nouveau mouvement.

En 1949, la CISC, marginalisée par rapport aux deux grandes confédérations laïques, et par rapport aux enjeux de la guerre froide, se reconstitua. Son influence s'exercera principalement en Europe ; elle s'engagea dans le combat contre le colonialisme, et dès 1959, fonda le congrès des travailleurs pan-africains (Brazzaville).

En 1969, un an après le Congrès de Luxembourg, un congrès extraordinaire de la nouvelle CMT entreprit de reconsidérer la stratégie mondiale de l'organisation : la confédération fut placée entre une « chance » historique de devenir une force de renouvellement dans le mouvement syndical international et la perspective de perdre, à terme, sa raison d'être.

La CMT ambitionna de devenir « l'Internationale du Tiers-Monde », selon les termes du secrétaire de son organisation pour l'Amérique latine. Le XVIII<sup>e</sup> Congrès (Evian, 1973) analysa les résultats des efforts entrepris, et fut placé devant le même dilemme qu'en 1969. Face à la CISL, à la FSM ou à l'AFL-CIO, la CMT dut affronter la difficulté de définir une « troisième voie ».

Les principales forces de la confédération demeurent en Europe : 4 millions de membres, appartenant à 13 organisations de 13 pays. Dans le Bénélux, ses affiliés égalent ou dépassent en nombre d'adhérents ceux de la CISL : la Confédération des Syndicats Chrétiens (CSC) en Belgique, les Confédérations NKV (catholique) et CNV (protestante) aux Pays-Bas. En France (CFDT), en Suisse et en Autriche, la CMT exerce une forte influence.

La confédération a créé des structures régionales à partir de 1969 :

- en Amérique latine, la Centrale Latino-Américaine des Travailleurs (CLAT) s'est appuyée à l'origine sur les courants chrétiens-sociaux du sous-continent ; elle rassemble des confédérations ou des syndicats, sans qu'aucune des confédérations les plus importantes n'y adhère ;
- en Asie, le « Brotherhood of Asian Trade Unionists » (BATU) regroupe six organisations ;
- en Afrique, l'Union Pan-Africaine des Travailleurs Croyants (UPTC) a surtout organisé des syndicats des pays francophones.

La CMT se déclare anticapitaliste et autogestionnaire. Le document fondamental du XVIII<sup>e</sup> Congrès, intitulé « Perspectives et bases pour une stratégie de la CMT », invitait le mouvement syndical à « assumer la responsabilité historique de définir clairement notre refus et notre volonté de rupture avec le système capitaliste, et d'entreprendre en même temps la tâche de définir la nouvelle civilisation, la nouvelle société, le nouveau développement de la solidarité des peuples, sur la base d'une démocratie économique, sociale, politique et culturelle intégrale, dont les caractéristiques fondamentales doivent être orientées vers la socialisation des moyens de production, la planification démocratique, et l'autogestion de l'économie et de la société par les travailleurs ».

Dans ses analyses, la CMT se réfère à deux axes stratégiques essentiels : la lutte contre les sociétés multinationales et la libération des peuples du Tiers-Monde. Le problème fondamental, selon elle, est l'exploitation du Tiers-Monde, l'opposition entre les puissances capitalistes dominantes et les peuples des pays pauvres. Les SMN sont l'instrument économique par excellence de cette exploitation, et la tâche du mouvement syndical international est de faire la jonction entre ces deux données : « *Il faut tisser un fil conducteur qui relie continuellement ces deux actions, l'action contre les SMN, reliée d'une manière cohérente à l'action pour la libération des travailleurs et des peuples du Tiers-Monde* » (1).

Vis-à-vis des SMN, la CMT a défini un certain nombre de « propositions d'action ». Celles-ci visent d'une part l'action des confédérations nationales envers leurs gouvernements, et d'autre part les initiatives auprès des institutions internationales.

Sur le plan national, la CMT demande d'exiger des gouvernements et des employeurs des mesures légales et conventionnelles permettant :

- des contrôles législatifs et réglementaires sur les concentrations, les mouvements de capitaux et les investissements, l'interdiction d'expatriement des profits, etc. ;
- des mesures renforçant les droits syndicaux : information préalable des syndicats à toute concentration ; le renforcement des pouvoirs de contrôle des conseils d'entreprise et des délégués syndicaux ; « des sanctions rigoureuses contre toute atteinte grave à la liberté syndicale ».

Au niveau international, la CMT demande à l'ONU l'instauration d'un « code minimum des firmes multinationales » comprenant : le respect des droits syndicaux ; la représentation syndicale de chaque filiale à l'échelon central ; l'obligation d'une réunion annuelle, aux frais de la société, de tous les délégués des syndicats du groupe ; la publication des comptes de chaque filiale et des comptes globaux de la société ; la publication des salaires réels de tout le personnel des différentes filiales ; la fixation d'un taux de rapatriement dégressif des dividendes et des profits et d'un taux de réinvestissement obligatoire dans le pays d'accueil.

Par ailleurs, la CMT demande la création d'un « code international de perception des impôts » ; elle rappelle que ces mesures ne peuvent être dissociées d'autres, concernant le commerce international, et incluant des accords par produits sur les matières premières. L'adhésion à un tel code, et son application seraient réglementées par une autorité internationale composée de l'ONU et des institutions spécialisées : OIT, CNUCED, GATT. Une cour de justice internationale et un corps international d'inspecteurs du travail assisteraient cette autorité.

---

(1) CMT, Solidarité et Libération - Perspectives et bases pour une stratégie de la CMT - XVIII<sup>e</sup> Congrès, p. 353.

La CMT déclare n'avoir aucune illusion sur les possibilités de mise en œuvre d'un tel projet à moyen terme : « *la plupart des mesures demandées n'ont aucune chance d'être prises en considération dans le système et les circonstances actuelles... mais les revendications ouvrières de la fin du XIX<sup>e</sup> apparaissaient aussi utopiques* ».

La CMT possède une structure par branche d'industrie : les Fédérations Internationales Professionnelles (FIP), au nombre de 12. Jusqu'en 1969, leur champ d'action était demeuré essentiellement européen, voire même circonscrit au Benelux. Le Congrès extraordinaire de la CMT décida de leur donner une nouvelle vigueur et une envergure réellement internationale. De fait, certaines FIP jouèrent un rôle actif dans des conflits multinationaux, notamment lors de la grève d'Akzo. Mais dans l'ensemble, les fédérations ne parviennent pas à s'internationaliser : « *Nous constatons notre incapacité pratique à agir par nous-mêmes de manière efficace, au niveau des SMN et des grandes concentrations économiques ; cela vient de l'impossibilité pour nos FIP d'atteindre un niveau de représentativité et d'implantation suffisantes dans ces domaines. Cette insuffisance de représentativité, d'implantation et également de moyens d'actions contrarie les efforts de nos FIP pour réaliser la collaboration désirée par elles avec les SPI, dont le caractère représentatif en général est hors de doute. Nous ne pouvons en effet prétendre coopérer ou réaliser une unité d'action sur un pied d'égalité avec les SPI, si l'on tient compte non seulement de la disproportion qui existe en ce qui concerne les effectifs mais aussi, et par-dessus tout, en ce qui concerne l'implantation dans des perspectives mondiales.* »

En 1969, puis en 1973, la CMT s'est déclarée « à la croisée des chemins ». L'évolution de la situation mondiale, la lente désagrégation des blocs syndicaux des années 1950 et du début des années 1960, l'émergence du Tiers-Monde, l'ont amenée à se situer dans un rôle de charnière et à se réorienter vers les pays en voie de développement. Le processus d'internationalisation du capital cependant, dans deux de ses principales dimensions : le développement des SMN et l'intégration économique européenne, semble avoir joué à l'encontre de l'organisation, et l'avoir contrainte à une nouvelle définition.

Les organisations européennes de la CMT ont adhéré à la CES en 1974. Il est probable que cette réorientation privilégiera à terme la dimension européenne de la confédération, peut-être aux dépens de sa vocation mondiale. Quant aux FIP, elles n'ont pu se développer à l'échelle des SMN, ni devenir des instruments efficaces de coordination par rapport à elles. Leur rapprochement, puis leur adhésion aux SPI est devenue nécessaire pour les fédérations nationales qu'elles regroupent. Déjà en 1970, certaines fédérations avaient choisi de se désaffilier des FIP et d'adhérer individuellement aux SPI. Ce fut le cas, dans la CFDT, pour les fédérations de la métallurgie, de la chimie et de l'alimentation qui s'affilièrent respectivement à la FIOM, à l'ICF et à l'UITA. La CMT craignait que d'autres organisations ne fassent de même, et qu'« une sorte de débandade ne se produise ». Les FIP ont donc entrepris de se rapprocher des SPI, en vue d'aboutir à des fusions ; ce processus, dans la majorité des cas, est encore en cours.

L'avenir de la CMT apparaît donc incertain. Le noyau de la confédération, ses organisations européennes, sont désormais dans la CES ; ses fédérations professionnelles sont engagées dans un lent processus de fusion avec les SPI ; la centrale elle-même a développé au cours des deux dernières années ses liens avec la CISL. Le rôle de charnière entre les deux grandes confédérations mondiales que la CMT entend continuer à jouer résultera peut-être plus à terme de son influence politique et idéologique

que de son poids organisationnel. La CMT semble montrer que la concentration du capital à l'échelle internationale a elle-même des incidences directes sur l'organisation des syndicats, et sur leur aptitude à remplir leur fonction. Si un tel mouvement de « concentration syndicale » existe, la CMT, comme fédération internationale, sera sans doute amenée à en tenir compte.

#### 4. LA CONFEDERATION EUROPEENNE DES SYNDICATS (CES)

La CES a été créée en février 1973, sur la base des deux organisations régionales de la CISL existant en Europe : la CESL, qui regroupait les confédérations des pays de la CEE, et l'EFTA-TUC, rassemblant celles des pays de l'AELE. Les syndicats de 15 pays d'Europe représentant 29 millions de membres participèrent à sa fondation.

La création de la CES a été impulsée par les trois principales forces syndicales d'Europe occidentale : le TUC (Trade-Unions Corporation) britannique, le DGB allemand et les confédérations scandinaves. Elle a répondu à une double motivation :

- instaurer une organisation indépendante des confédérations mondiales, et ouverte à toutes les « organisations démocratiques » d'Europe occidentale ;
- développer la coordination des centrales pour faire face aux nécessités résultant de l'intégration économique européenne, des institutions de la CEE et de l'internationalisation du capital dans la région.

Le processus d'accès de la CES à l'indépendance par rapport à la CISL s'est étalé sur plusieurs années. Trois conférences préparatoires ont été nécessaires pour décider de la suppression du terme « libre » dans les initiales de la CESL, et du caractère indépendant de la nouvelle centrale : celles d'Oslo (novembre 1971), de Genève (juin 1972) et de Luxembourg (octobre 1972). Les statuts provisoires adoptés en février 1973 consacraient cette indépendance et stipulaient : « *les demandes d'adhésion présentées par les confédérations démocratiques seront considérées par le Comité exécutif. Sa décision est sujette à ratification par le congrès.* » (article 2 des statuts).

La volonté unitaire de la centrale était ainsi affirmée, avec une clause restrictive toutefois : le critère de confédération « démocratique ». Cette limitation concernait peu les confédérations de la CMT, mais visait celles de la FSM, et se référait moins sans doute à leur organisation interne qu'à leurs liens internationaux. Le débat fut ainsi engagé : dans quelle mesure l'adhésion de la CGIL italienne et de la CGT française à la CES était-elle compatible avec le maintien de leur affiliation à la FSM ?

Au-delà de cette question, c'est la conception même de l'Europe syndicale qui semble en jeu : la FSM (et en Europe occidentale la CGT) ne fait pas mystère de son désir d'aboutir à une Europe syndicale rassemblant à terme à la fois les syndicats d'Europe de l'Ouest et ceux d'Europe de l'Est ; la majorité des confédérations de la CES, à l'exception du TUC britannique, est au contraire favorable à une confédération limitée à l'Europe occidentale.

Le premier congrès de Copenhague (mai 1974) n'a pas clairement précisé l'orientation que la CES entendait suivre au cours des prochaines années, et la situation de la nouvelle centrale continuera sans doute d'être dominée par cette problématique. Certaines étapes ont cependant été franchies ; huit centrales de l'organisation européenne de la CMT sont entrées à la CES au congrès de Copenhague, venant de Belgique, des Pays-Bas (2), de France (CFDT), de Suisse (2), du Luxembourg, ainsi que certains syndicats espagnols illégaux.

A la suite du congrès, les pourparlers qui avaient été engagés avec la CGIL italienne ont abouti à son adhésion ; la CGIL avait auparavant distendu ses liens avec la FSM, en passant d'un statut d'affilié à celui d'associé. La CES regroupe donc aujourd'hui toutes les confédérations d'Europe occidentale, représentant environ 36 millions d'adhérents, à l'exception de la CGT. Celle-ci a demandé à son tour son affiliation, mais il semble que la CES soit divisée sur la position à prendre à cet égard. A la différence de la CGIL en effet, la CGT entend maintenir ses liens avec la FSM, et continuer de défendre sa stratégie en Europe en toute indépendance ; elle a demandé d'autre part à négocier son affiliation, à partir du programme et de l'orientation que la CES a commencé à suivre.

La CGT, en ce sens, a attaché une grande importance à la tenue de la conférence pan-européenne qui a lieu dans le cadre du BIT en janvier 1974. Pour la première fois depuis la scission de 1949, l'ensemble des confédérations européennes de l'Ouest et de l'Est se sont rencontrées à cette occasion. Cette première réunion a été suivie d'une seconde en janvier 1975. Pour la centrale française, l'évolution de la CES et le passage de contacts bilatéraux à des rencontres multilatérales et officielles entre syndicats de l'Ouest et de l'Est constituent les premiers pas en direction de l'Europe syndicale qu'elle souhaite voir s'instaurer.

La CES est donc encore en voie de constitution et de définition. La confédération entend avoir une politique vis-à-vis des SMN, mais celle-ci est à l'état d'ébauche ; elle a commencé de mettre en place des « comités d'industrie », organisations professionnelles à l'échelon européen. Dans la plupart des secteurs, ces comités sont en voie d'organisation, et se constituent sur la base des organisations régionales européennes des SPI. L'un des critères toutefois à leur agrément sera celui de leur ouverture aux fédérations membres de la CMT et aux fédérations unitaires italiennes incluant la CGIL. Les comités d'industrie interviendront en direction des SMN à l'échelon européen, et des institutions de la CEE.

A la fin 1973, la CES a élaboré une première définition de programme vis-à-vis des sociétés multinationales. L'analyse des SMN qui y était faite ne différait pas sensiblement de celle de la CISL : « Le développement de la concentration économique, financière et commerciale conduit même les défenseurs du libéralisme économique à reconnaître de plus en plus la nécessité d'un certain contrôle de la concurrence qui se livre dans le cadre de la croissance débridée du pouvoir des SMN... A une époque où tous les aspects de la vie démocratique sont liés au besoin d'information et de participation, il est absolument nécessaire au moins de subordonner le pouvoir des SMN sur les hommes et sur les produits au contrôle des individus dont l'existence économique et sociale est directement concernée par les décisions de ces firmes ».

La CES considère qu'il est possible d'imposer des « règles de conduite » aux SMN dans le cadre du marché commun, que cette initiative pourrait avoir des répercussions et s'étendre aux autres pays d'Europe, voire à d'autres régions du monde. Le programme défini par la confédération comportait les dix points suivants :

- élaboration d'un statut unique des sociétés pour la CEE ;
- obligation pour les SMN implantées dans la CEE de fournir aux syndicats et aux salariés les informations nécessaires sur leurs activités ;
- création d'instruments de contrôle préventif sur les fusions et les concentrations, et demande de notification préalable des concentrations ;
- adoption de réglementation protégeant les salariés lors de ces fusions ;
- renforcement de la collaboration entre les organes de la CEE et les gouvernements nationaux pour lutter contre l'évasion fiscale ;
- contrôle du marché de l'Eurodollar, afin en particulier de dévoiler l'origine du financement des investissements des SMN ;
- les SMN investissant dans les pays en voie de développement devraient être contraintes de respecter certaines conditions sociales, telles que l'engagement de garantir des conditions de travail équitables, de l'application de la législation sociale, du respect des conventions de l'OIT et de la reconnaissance des droits syndicaux pour les travailleurs. En outre, les salariés de la SMN devraient être consultés avant que de tels investissements soient entrepris ;
- un système d'évaluation de l'impact « qualitatif » des SMN sur le développement devrait être élaboré, et non plus seulement de l'impact « quantitatif » ;
- il est important de fixer, en dehors des obligations légales, des « lignes directrices » aux SMN qui fassent appel à leur sens de la responsabilité.

L'un des principaux « débouchés » de ce programme a été le projet de statut communautaire sur les sociétés anonymes. On sait que le résultat actuel diffère du projet initial, et que les revendications syndicales en matière de droit de décision dans les entreprises n'ont guère été suivies.

Les oppositions que les projets de la CES sur les SMN soulèvent contribuent peut-être, parmi d'autres facteurs, à accentuer une évolution qui a déjà été sensible depuis deux ans.

\*  
\*\*

L'action des confédérations syndicales internationales en direction des sociétés multinationales doit encore se trouver. Il est remarquable que le mouvement d'internationalisation du capital semble avoir eu plus d'influence sur les centrales syndicales mondiales que celles-ci n'en ont eu jusqu'à présent sur les sociétés multinationales. La concentration du capital à l'échelle européenne a contribué indirectement au regroupement des confédérations nationales et à la création de la CES ; le développement des SMN a incité la CMT à réorienter son organisation, à la fois en direction de la CES et des SPI. Le même phénomène n'est pas étranger à l'élargissement de l'unité d'action mis en avant par la FSM et les UIS.

Ce processus paraît d'autre part avoir eu pour effet de modifier les positions respectives des organisations interprofessionnelles et professionnelles. Jusqu'à une date récente, les confédérations mondiales occupaient seules le devant de la scène syndicale internationale. A l'opposé de leurs affiliées, les confédérations nationales, elles n'avaient pas à faire face à des organisations d'employeurs puissantes, à un gouvernement, à une classe dirigeante, mais à des institutions internationales. Leur rôle était, et est resté plus superstructurel. Le développement des SMN a favorisé l'émergence d'organisations jusque-là assez largement ignorées en dehors des milieux syndicaux concernés, les internationales professionnelles. Quelques SPI au moins ont entrepris de donner une nouvelle dimension

au syndicalisme international : un rôle de défense active des intérêts des salariés, à l'instar du syndicalisme dans le cadre national. Par là, ce sont les rapports entre les syndicats nationaux et les « appareils » internationaux qui ont commencé à se transformer ; cette transformation se répercutera sans doute à terme sur l'ensemble des organisations syndicales internationales, y compris sur les structures et les activités des confédérations.

## I. — LES SECRÉTARIATS PROFESSIONNELS INTERNATIONAUX : STRUCTURES ET ACTIVITÉS

Les SPI sont actuellement au nombre de 16. Leurs structures, leurs activités et leurs orientations varient selon les organisations. Trois d'entre eux ont été étudiés comme initiateurs d'un mouvement syndical multinational partant des problèmes de l'entreprise et orienté en direction des SMN. Ce sont les seuls en effet qui aient développé une stratégie et accumulé une expérience permettant de les caractériser comme tels.

Parmi les autres organisations, cinq ont eu une activité déjà importante vis-à-vis des SMN, et certaines pourraient au cours des prochaines années s'ajouter au répertoire du syndicalisme multinational.

Huit SPI, enfin, n'ont réalisé que des actions sporadiques par rapport aux SMN, ou n'en ont pas du tout réalisé, généralement parce que leur branche d'activité est demeurée étrangère au développement des multinationales, ou parce que celles-ci ne représentent qu'un problème secondaire par rapport à d'autres tâches syndicales.

Les 16 SPI ont été répertoriés ci-après selon ces trois catégories.

### A. — LES ACTIVITÉS DES TROIS SPI ONT ÉTÉ ÉTUDIÉES AU CHAPITRE I. NOUS NOUS BORNERONS ICI A FOURNIR QUELQUES RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES SUR LEURS STRUCTURES.

#### 1. La Fédération Internationale des Ouvriers sur Métaux (FIOM).

L'organisation qui fut appelée pendant longtemps « l'Internationale du Fer » a été créée en 1893, sous la forme d'un bureau d'information pour coordonner l'action conjointe des syndicats de six pays en faveur de la journée de huit heures.

La FIOM regroupe environ 12 millions de membres, appartenant à 101 fédérations de 65 pays (1973). Ses fédérations affiliées les plus importantes sont l'UAW des Etats-Unis, l'I.G.-Metall d'Allemagne, et les syndicats du Japon. L'affiliée de la FIOM en France est la FGM-CFDT.

La fédération possède une structure régionalisée : les organisations régionales ont leurs propres statuts, leurs directions et leur autonomie budgétaire. L'adhésion à une organisation régionale, sans affiliation à la fédération internationale est prohibée. Les régions comprennent l'Amérique latine ; l'Ouest et l'Est de l'Asie ; en Europe, il existe plusieurs groupes, dont le comité de Luxembourg des travailleurs du fer et de l'acier ; la fédération nordique des métallurgistes, disposant d'un fonds de grève commun ; la fédération européenne de la métallurgie (FEM), regroupant les affiliés de la CEE, de la Suède et de la Norvège.

A côté des départements par branches d'industrie, des conseils ou des groupes de travail sur les SMN, la FIOM a des départements chargés du travail en direction des femmes, des jeunes, de la formation professionnelle et des travailleurs non manuels. Son siège est à Genève.

## **2. La Fédération Internationale des Syndicats de travailleurs de la chimie et des industries (ICF).**

L'ICF a plus de 5 millions de membres dans 50 pays. Elle a été créée en 1907, comme fédération d'ouvriers non qualifiés, avant de regrouper les travailleurs de la chimie, du caoutchouc, du papier, de la céramique, du verre et de l'énergie atomique. Son siège est à Genève.

## **3. L'Union internationale des Travailleurs de l'Alimentation et des branches connexes (UITA).**

En 1974, l'UITA comptait 138 organisations affiliées dans 55 pays, regroupant 2,2 millions de membres. Elle a été constituée en 1920 par la fusion des trois fédérations internationales des boulangers, des bouchers et des travailleurs de la brasserie. Les fédérations des tabacs et des hôtels-restaurants ont fusionné avec l'UITA en 1958 et 1961. Son siège est à Genève.

La fédération possède une structure régionalisée : les régions ont leur autonomie statutaire et leurs organes dirigeants. Il en existe trois : l'Amérique latine, l'Asie orientale et l'Europe. Deux sous-groupes régionaux ont été formés en Europe : le groupe nordique et le groupe des syndicats de l'alimentation dans la CEE.

## **B. — SPI AYANT EU UNE ACTIVITÉ EN DIRECTION DES SMN.**

### **4. La Fédération Internationale des Employés et Techniciens (FIET).**

La FIET comprend 5,5 millions de membres (1973). La répartition régionale en était la suivante : Europe, 3 millions ; Amérique du Nord, 700.000 ; Amérique latine, 1,4 million ; Asie et Australie, 470 000 ; Afrique, 43 000. Ses affiliés sont des syndicats d'employés des banques et des assurances, des services sociaux, de l'informatique ou du commerce. Son siège est à Genève.

Elle a été fondée en 1904 à Amsterdam et demeura jusqu'aux années 1950 une organisation fondamentalement européenne. Sa structure a été régionalisée depuis 1970. Elle comprend trois régions : Europe, Asie et Amérique (Nord et Sud). L'Euro-Fiet représente les affiliés de l'organisation auprès de la CEE, de l'AELE et du Conseil de l'Europe.

Elle a également une structure par départements : banques et assurances ; commerce ; employés de l'industrie ; techniciens et contremaîtres.

Vis-à-vis des SMN, la fédération a entrepris un travail d'enquête systématique pour établir des comparaisons des conditions de travail des employés. Des études ont été faites par ailleurs sur des SMN comme IBM, Unilever, Nestlé, Philips, la First National City Bank ou Woolworth. La Fiet a également commencé de mettre en place des comités pour répertorier la politique de certaines multinationales à l'égard des cols blancs.

### **5. La Fédération Internationale des Travailleurs du Textile, de l'Habillement et du Cuir.**

Ses effectifs étaient de près de 4 millions de membres dans 50 pays en 1972. D'un point de vue régional, l'organisation la plus importante de la fédération est la régionale d'Asie (TWARO) avec environ 1,5 million de membres, dont près de 600 000 sont japonais. Les syndicats des Etats-Unis sont affiliés avec près d'1 million de membres. Son siège est à Bruxelles.

La fédération actuelle est née de la fusion en 1970 des internationales du textile et de l'habillement d'une part, de la chaussure et du cuir de l'autre. Ses trois branches (textiles, habillement, cuir) furent les premières organisations syndicales internationales à être créées, à la suite du congrès de l'internationale socialiste de 1889.

L'internationale a mené des études sur quelques SMN dont Courtaulds, C & A et Bata, comprenant des comparaisons de salaires entre les filiales, le taux de syndicalisation, etc. la fédération est par ailleurs très concernée par l'exode des entreprises de l'habillement et du cuir des pays d'Europe et du Japon vers l'Asie et l'Afrique.

Elle a coordonné l'un des deux boycotts internationaux les plus spectaculaires de ces dernières années contre la SMN américaine Farah, qui a duré deux ans.

## **6. La Fédération Internationale des Ouvriers du Transport (ITF).**

L'ITF regroupe environ 5 millions de membres, dans 350 organisations de 81 pays. Plus de la moitié des adhérents appartiennent aux pays en voie de développement. La fédération n'a pas de structure régionale, mais possède des bureaux en Asie, en Afrique et en Amérique latine. Elle a été fondée en 1896, comme internationale des gens de mer ; en 1898, elle a élargi son champ d'activité à tous les syndicats du transport. Son siège est à Londres.

L'ITF a été le premier SPI concerné par la multinationalisation des firmes, et le premier à entreprendre une action internationale coordonnée, dès les années 1950, sur le problème des « pavillons de complaisance ». Les équipages engagés sur ces bateaux n'étaient pas couverts par les conventions collectives ; leurs salaires et leurs conditions de travail étaient généralement très inférieurs à ceux des marins travaillant sous pavillon régulier. Depuis vingt ans, l'ITF a poursuivi sa campagne pour que les équipages de ces bateaux aient une protection syndicale, et pour « maintenir une pression constante contre les armateurs dont les bateaux naviguent sous de tels pavillons, afin d'essayer de leur faire adopter leurs pavillons nationaux ». Depuis 1972, un comité spécial a été créé à ce propos.

L'ITF est intervenue dans nombre d'actions syndicales ayant un caractère international. Ainsi la grève des dockers britanniques en 1970 fut appuyée par les syndicats suédois, norvégiens, hollandais, belges et français à son initiative.

A côté du transport maritime, l'ITF organise huit secteurs d'activités, qui ont été répartis en départements : cheminots, routiers, navigateurs fluviaux, travailleurs de l'aviation civile, pêcheurs, industries et services...

La fédération a un département de recherche menant des études sur les conventions collectives, les réglementations nationales ou les conditions de travail. Celles-ci, comme les activités des départements, englobent certains aspects des SMN, sans que l'ITF ait conféré pour le moment une attention prioritaire à cette question.

## **7. La Fédération Internationale des Travailleurs des Plantations, de l'Agriculture et des Secteurs connexes (FITPASC).**

La FITPASC regroupe officiellement près de 3,5 millions de membres dans 47 pays. Elle a été fondée en 1960 par la fusion de l'internationale des travailleurs de l'agriculture, créée en 1921 et demeurée essentiellement européenne, et de la fédération internationale des travailleurs des plantations, créée sous l'impulsion de la CISL en 1957 pour représenter les syndicats des salariés agricoles et des paysans pauvres des pays en voie de développement. La FITPASC, ne disposant que de ressources limitées, reçoit une assistance financière de la CISL. Son siège est à Genève.

La fédération a pris activement part au boycott international du raisin et de la salade de Californie lancé par son affiliée aux Etats-Unis, l'UFW. Le boycott, qui dure depuis plusieurs années, est dirigé contre les gros producteurs de fruits et de légumes de Californie (parmi lesquels on compte des SMN), qui emploient des travailleurs mexicains à des taux de salaires très bas, et en refusant de reconnaître leurs syndicats. Dans certains pays comme la Suède, le Royaume-Uni, etc. des municipalités et des collectivités ont répondu favorablement à la demande de boycott coordonnée par la FITPASC.

Récemment, la fédération a également été engagée dans un conflit avec la firme Brooke Bond Liebig, en raison des conditions de travail et de vie prévalant dans ses plantations de thé à Ceylan. Une campagne de presse et d'information nationale a été menée en Grande-Bretagne, avec l'appui du TUC, pour sensibiliser l'opinion britannique à la condition faite par la firme anglaise aux travailleurs de sa filiale.

## **8. La Fédération Internationale des Travailleurs des Pétroles et de la Chimie (IFPCW).**

La fédération des pétroles possède un statut particulier. Elle a été fondée en 1954, à l'initiative de certains syndicats de l'AFL-CIO. Son siège est à Denver (USA). Elle affirme regrouper environ 2 millions de membres, mais ne possède aucun affilié important en Europe. L'IFPCW fait état d'une importante activité en direction des SMN, telles que par exemple Shell.

### **C. — HUIT SPI N'ONT PAS, OU ONT PEU DÉVELOPPÉ D'ACTIVITÉS EN DIRECTION DES SOCIÉTÉS MULTINATIONALES**

## **9. L'Alliance Universelle des Ouvriers Diamantaires (AUOD).**

C'est le syndicat international le plus petit par ses effectifs : 11.000 (1972). Il regroupe des syndicats de Belgique, d'Israël, des Pays-Bas, et le Syndicat britannique des ouvriers de l'orfèvrerie et de la bijouterie. Les ouvriers diamantaires allemands sont affiliés à la Fédération de la métallurgie (IG-Metall) qui collabore avec l'AUOD. Son siège est à Anvers.

## **10. La Fédération Graphique Internationale (FGI).**

La FGI regroupe 39 fédérations de 30 pays, comprenant 850 000 membres (1972). Elle est née de la fusion en 1949 des Internationales des Typographes (créée en 1889 à Paris), des Lithographes (1896) et des Relieurs (1907). Son siège est à Berne.

La fédération a commencé à se préoccuper des sociétés multinationales dans son secteur, afin de parvenir à une harmonisation des conditions de travail, des systèmes de formation professionnelle et des conventions collectives ; mais aucune politique spécifique n'a été pour le moment mise en place.

La FGI possède un statut particulier parmi les SPI, dans la mesure où la CISL a ouvertement rompu tout lien avec elle, pour avoir en 1966 admis parmi ses affiliés la Fédération CGT du livre-papier-carton.

Depuis 1973, la FGI doit affronter le problème de son développement international, ou de sa régionalisation dans le cadre de la CES. 85% de ses adhérents en effet appartiennent à des syndicats d'Europe occidentale.

## **11. La Fédération Internationale des Mineurs (FIM).**

Le siège de la FIM est situé à Londres. La FIM regroupe 36 fédérations de 34 pays, comprenant 1,3 million de membres (1972). La répartition régionale est la suivante : Europe, 15 fédérations - 650 000 membres ; Amérique, 3 fédérations - 260 000 membres ; Asie, 9 organisations - 295 000 membres ; Afrique, 9 organisations - 48 000 membres.

La FIM représente surtout les mineurs de charbon, bien qu'elle se soit diversifiée également dans d'autres secteurs miniers.

L'internationale a été créée en 1890. Elle s'est principalement préoccupée des conditions de santé et de sécurité dans les mines. La FIM est peu concernée par les SMN, car la plupart de ses affiliés travaillent dans des sociétés nationalisées.

La FIM a soutenu activement les mineurs anglais, ceux des Asturies, ou les mineurs de Rhodésie lors de grands conflits récents.

## **12. La Fédération Internationale des Travailleurs du Bâtiment et du Bois (FITBB).**

La FITBB représente 2,1 millions de membres dans 85 fédérations de 44 pays. 75 % sont des syndicats du bâtiment et de la construction, le reste appartenant à l'industrie du bois. Le tiers environ des membres de l'internationale sont des Scandinaves. Le siège de la FITBB est à Genève. Elle a été fondée en 1934, par la fusion des deux internationales des travailleurs de la construction et du bois.

Plus que des SMN, la FITBB s'est préoccupée de cette autre forme de l'internationalisation du capital, les travailleurs migrants, qui représentent une forte proportion de ce secteur d'industrie dans les pays européens. La FITBB a deux représentations régionales, en Amérique latine et en Afrique.

## **13. L'internationale du Personnel des Postes, Télégraphes et Téléphones (IPTT).**

L'IPTT déclare trois millions de membres, appartenant à 160 fédérations de 82 pays. Répartition régionale : Europe, 40 fédérations - 1 million de membres ; Asie, 30 fédérations - 800 000 membres ; Amérique (Nord et Sud), 70 fédérations - 800 000 membres ; Afrique, 20 fédérations - 20 000 membres. L'IPTT a été fondée en 1911 à Paris, à l'initiative de l'association générale des agents des PTT ; elle est demeurée jusqu'en 1950 une organisation fondamentalement européenne. Les syndicats des PTT ressortissent dans la plupart des pays du secteurs public ou para-public ; une faible minorité des membres de l'internationale travaille dans des sociétés privées. Son siège est à Genève.

L'internationale doit affronter le problème de la violation des droits syndicaux pour les travailleurs des postes et télécommunications. Lors du congrès de 1972, elle a recensé 12 pays où la grève du personnel des postes était, en droit ou en fait, interdite ; et 11 pays où elle l'était pour les travailleurs des télécommunications.

L'IPTT est également concernée par la privatisation croissante et par les conditions de travail dans le secteur. Elle a de nombreuses activités de formation syndicale dans le Tiers-Monde.

## **14. L'Internationale des Services Publics (ISP).**

L'ISP affirme représenter 3,8 millions de membres, dans 156 fédérations de 64 pays. Sur ce montant, les syndicats européens comptent plus de 2,5 millions de membres. L'ISP regroupe les syndicats de l'ensemble des fonctionnaires et des agents de l'Etat, à l'exception des salariés des P & T et des enseignants. L'ISP a été fondée en 1907 ; son siège est à Londres.

L'internationale a instauré un comité européen depuis 1972 ; elle a par ailleurs créé deux sections spécifiques, l'une pour les syndicats de la santé, l'autre pour les syndicats du secteur énergétique (gaz, électricité) et des eaux.

## **15. Le Secrétariat International des Syndicats du Spectacle (SISS).**

Le secrétariat représente environ 500 000 membres, appartenant à 56 fédérations de 32 pays ; il regroupe des syndicats des travailleurs de la télévision, du cinéma, de l'industrie du disque, des artistes, etc. Son siège est à Bruxelles. Le SISS a été fondé en 1965, sur la base de la fusion de la Fédération européenne des travailleurs du film et de la télévision, créée en 1953, et d'autres organisations. En 1973, un comité européen a été créé, et reconnu comme comité d'industrie de la CES ; ses membres appartiennent aux 9 pays de la CEE, à la Suisse et à l'Autriche.

Le SISS a commencé d'analyser les activités des SMN de son secteur, en particulier les principales sociétés cinématographiques des Etats-Unis, et tenté de coordonner les politiques de ses affiliés d'Europe et d'Amérique du Nord à propos de l'emploi et du chômage dans le cinéma. A travers son organisation régionale, l'Union européenne des travailleurs du film et de la télévision, il est intervenu auprès de la Commission de la CEE pour obtenir une harmonisation des législations de soutien à l'industrie du cinéma.

## **16. Le Secrétariat Professionnel International de l'Enseignement (SPIE).**

Le SPIE compte environ 1,3 million de membres, dans 45 fédérations de 43 pays. Les syndicats d'Amérique du Nord représentent près de 50 % des effectifs, ceux d'Europe environ 30 %. Le SPIE a été fondé en 1928 sur une base européenne. Il a beaucoup augmenté ses effectifs au cours des années 1960, avec l'affiliation des organisations nord-américaines. Le SPIE possède un comité européen disposant d'une certaine autonomie, et envisageant d'affilier des fédérations indépendantes telles que la FEN française. Le siège du SPIE est à Bruxelles.

Ses activités se sont développées principalement sur les problèmes des conditions de travail des enseignants, et sur ceux de l'éducation et de la formation.

## II. — LES CONFÉDÉRATIONS SYNDICALES EN EUROPE OCCIDENTALE

Pays	Confédérations	Effectifs (milliers)	Affiliation internationale
Allemagne RFA .....	DGB	6 900	CISL
Autriche .....	OGB	1 500	Confédération unitaire avec trois tendances, la principale CISL
Belgique .....	CSC	900	CMT
	FGTB	700	CISL
Danemark .....	LO	900	CISL
Espagne .....		(Syndicats illégaux)	
Finlande .....	SAK	700	CISL
	TVK	200	CISL
France .....	CGT	2 000	FSM
	CFDT	900	CMT
	CGT-FO	700	CISL
Grande-Bretagne .....	TUC	10 000	CISL
Grèce .....	—	—	—
Irlande .....	ICTU	500	Indépendant
Italie .....	CGIL	3 000	FSM
	CISL	1 700	CISL
	UIL	600	CISL
Luxembourg .....	CGL	25	CISL
Norvège .....	LO	600	CISL
Pays-Bas .....	NVV	600	CISL
	NKV (cath.)	450	CMT
	CNV (prot.)	250	CMT
Portugal .....	Intersyndical	—	—
Suède .....	LO	1 700	CISL
Suisse .....	USS	400	CISL
	CSC		CMT
Yougoslavie .....	CSY	3 300	Indépendant

### III. — BIBLIOGRAPHIE

- ALSEGG R.J., *Control relationships between American corporations and their European subsidiaries*. New York, 1971.
- ARPAN J.S., *International intracorporate pricing : non-American systems and views*. New York, Praeger, 1972.
- BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, *Les entreprises multinationales et la politique sociale*, Genève, Ed. B.I.T., 1973.
- BROOKE M.Z., *Multinational company in Europe : some key problems*. London, Longman, 1972.
- CENTRE NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE, *Croissance de la grande firme industrielle* (colloque international, Rennes, 28-30 sept. 1972). Paris, C.N.R.S., 1972.
- CHRUDEN, HERBERT J., SHERMAN, ARTHUR W., *Personal Practices of American companies in Europe* (American Management Association). New York, 1972.
- DUNNING J.H. (ed), *The multinational enterprise* (G. Allen and Unwin). London, 1971.
- DYMSZA W.A., *Multinational business strategy* (Mc Graw-Hill). New York, 1972.
- EMERGENCY COMMITTEE FOR AMERICAN TRADE, *The role of the multinational corporations in the United States and world economies*. Washington, 1972.
- EUROPEAN COMMUNITIES COMMISSION, *The development of multinational companies*. Luxembourg, 1972.
- GENNARD John, *Multinational corporations and British labour : a review of attitudes and responses*, London, 1972.
- GOUX C., LANDEAU J.F., *Le péril américain : le capital américain à l'étranger*. Paris, Calman-Lévy, 1971.
- GRAY H., *Foreign direct investment in Canada*. Ottawa, Information Canada, 1972.
- GUNTHER Hans, *Transnational industrial relations*. Mac Millan, 1970.
- KUJAWA Duane, *International labour relations management in the automobile industry ; a comparative study of Chrysler, Ford and General Motors*. New York, Praeger, 1971.
- LEFRANC Georges, *Les expériences syndicales internationales* (sur l'histoire du syndicalisme international). Paris, Aubier 1952.
- LEVINSON Charles, *L'inflation mondiale et les firmes multinationales*. Paris, Seuil, 1973.
- LEVINSON Charles, *Le Contre-pouvoir multinational - La Riposte syndicale*. Paris, Seuil, 1974.
- LITVAK I.A., MAULE C.J., *Foreign investment : the experience of host countries*. New York, Praeger, 1970.
- MANAGEMENT COUNSELLORS INTERNATIONAL, *Brussels European labour relations in the 70's : an overview*. Bruxelles, 1972.
- MULTINATIONAL CORPORATIONS AND LABOUR UNIONS, *Symposium de Nimègue*, 17/19 mai 1973). Ed. Kurt Tudyka, 1973.
- NGANGO Georges, *Les investissements d'origine extérieure en Afrique noire francophone : statut et incidence sur le développement*. Paris (Présence africaine), 1973.
- PALLOIX C., *Les firmes multinationales et le procès d'internationalisation*. Paris, Maspero, 1973.
- PALLOIX C., *L'internationalisation du capital*. Paris, Maspero 1975.
- PIEHL Ernst, *Multinationale Konzerne und internationale Gewerkschaftsbewegung*. Ed. Europäische Verlagsanstalt, 1974.
- SAMPSON A., *Sovereign state : the secret history of I.T.T.* London (Hodler and Stoughton). 1973.
- STEUER M.D., GENNARD J., *The impact of foreign direct investment on the United Kingdom*. London (Depart. of Trade ind.), 1973.

- TUDYKA Kurt, *Multinationale Konzerne und Gewerkschaftsstrategie*. Ed. Hoffman und Campe, 1974.
- UNITED NATIONS DEPARTMENT OF ECONOMIC AND SOCIAL AFFAIRS, *Multinational corporations in world development*. New York, 1973.
- UNITED STATES CONGRESS SENATE. COMMITTEE ON FINANCE, *Implications of multinational firms world trade and investment and for US trade and labor*. Washington, G.P.O., 1973.
- VERNON Raymond, *Sovereignty at bay : the multinational spread of US enterprises*. London, Longman, 1971.
- WILLATT Norris, *Multinational Unions*. Ed. « Financial Times », 1974.

# Table des matières

	Pages
PRÉFACE de Ph. BARRET .....	3
 <b>PREMIÈRE PARTIE</b>	
<b>LES SOCIÉTÉS MULTINATIONALES ET LES RELATIONS DU TRAVAIL</b>	
Introduction .....	11
<b>CHAPITRE I. — La spécificité des relations du travail dans les sociétés multinationales</b> .....	<b>13</b>
1. - Dualité des sociétés multinationales .....	16
• Stratégie d'investissement .....	17
• Politique sociale .....	23
2. - Les labyrinthes financiers .....	27
• La détermination des bénéfécies .....	27
• Publication des informations .....	31
3. - La mobilité des sociétés multinationales .....	33
• Droits sociaux et syndicaux .....	34
• Transferts d'emplois .....	35
• Négociations et conflits .....	37
<b>CHAPITRE II. — L'emploi et les sociétés multinationales.</b> .....	<b>39</b>
1. - L'emploi dans les pays d'origine .....	40
• Etats-Unis : le « job export » .....	40
• L'Europe .....	44
• Structure de l'emploi .....	46
• L'importance des coûts salariaux .....	50
2. - L'emploi dans les pays d'accueil .....	52
• Niveau général de l'emploi .....	53
• Les choix technologiques .....	55
• L'emploi des cadres .....	57
<b>CHAPITRE III. — Salaires et conditions de travail</b> .....	<b>59</b>
1. - Les avantages sociaux des sociétés multinationales .....	62
2. - Revendications et limites de la parité .....	66
3. - Les normes équitables de travail .....	71
<b>Conclusion</b> .....	<b>75</b>
<b>Annexe : Emploi et main-d'œuvre</b> .....	<b>76</b>
 <b>DEUXIÈME PARTIE</b>	
<b>STRATÉGIES ET POLITIQUES SYNDICALES</b>	
Introduction .....	85
<b>CHAPITRE I. — La gestation d'un mouvement syndical multinational</b> .....	<b>91</b>
1. - Deux conflits multinationaux : Akzo et Michelin .....	92
2. - Structures et objectifs du syndicalisme multinational .....	97
3. - Pouvoirs et contre-pouvoirs multinationaux .....	106
4. - Limites et perspectives d'évolution .....	112
<b>CHAPITRE II. — Les Confédérations syndicales internationales et les sociétés multinationales</b> .....	<b>121</b>
1. - La CISL .....	123
2. - La FSM .....	131
3. - La CMT .....	137
4. - La CES .....	140
<b>Annexes :</b> .....	<b>144</b>
I. — Les secrétariats professionnels internationaux : structures et activités .....	144
II. — Les confédérations syndicales en Europe occidentale .....	150
III. — Bibliographie .....	151

## LES FIRMES MULTINATIONALES

L'existence des firmes de taille internationale n'est pas un fait nouveau. Mais leur irruption en moins de quinze ans sur le marché mondial, et particulièrement en Europe, est un phénomène si important qu'il serait vain de ne pas en tenir compte dans l'aménagement du territoire : comment rester insensible aux transformations qui s'opèrent de leur fait non seulement dans nombre de branches de l'économie, sur le plan technologique ou dans le domaine financier, dans l'organisation des marchés ou la croissance des firmes, mais aussi au niveau de l'emploi et de la qualification des hommes, à celui des localisations des entreprises et des modalités de leur fonctionnement.

Il ne s'agit pas de prétendre « découvrir » la stratégie de firmes multinationales ou leurs visées particulières : cela ne permettrait pas de prévoir où celle-ci a l'intention de s'installer, où il serait possible d'inciter celle-là à ouvrir une filiale. Le choix n'est pas ici entre Montélimar et Castres, ni même parfois entre la Basse-Normandie ou la Lorraine. Il est le plus souvent en Europe ou non, en France ou ailleurs : les dimensions du raisonnement changent de nature.

Le phénomène multinational, parce qu'il est massif et de nature macro économique, échappe largement à l'approche fine de détail et ne s'insère pas avec évidence dans les politiques régionales. Faut-il le négliger pour autant ? Doit-on se désintéresser des effets divers que peut avoir à terme l'installation d'une filiale américaine, par exemple, dès lors qu'elle décide d'investir dans notre pays ? Doit-on se désintéresser des effets sur notre économie générale et sur certaines économies régionales d'investissements faits dans des pays autres que la France par des entreprises transnationales, alors même qu'elles n'ont pas envisagé de s'y installer ? L'interdépendance des économies nationales ne permet pas de sous-estimer les modifications qu'introduit dans les « règles du jeu » la puissance de ces firmes ; ce serait sinon réduire l'aménagement du territoire à sa seule dimension géographique, le confiner à des vues étroitement hexagonales.

La DATAR n'est pas la seule administration concernée par le phénomène multinational : aussi bien d'ailleurs les éléments de réflexion publiés dans ce numéro de Travaux et Recherches de Prospective ne forment qu'une étape des études en cours pour son compte. Étape cependant nécessaire : pour situer le phénomène multinational par rapport aux responsabilités et aux soucis qui sont les siens, la DATAR ne pouvait pas ne pas jeter un premier regard d'ensemble sur des faits et des évolutions auxquels elle devra, pour ce qui la concerne, et en liaison avec les autres administrations, faire face de plus en plus fréquemment dans les mois et les années qui viennent.

**Jérôme MONOD**

## INDUSTRIES EN EUROPE

La première partie de ce document, *L'industrie en Europe, problèmes et tendances, une approche sectorielle*, visait un double objectif : rassembler d'abord les données indispensables à la réflexion sur l'avenir de l'industrie dans notre continent ; esquisser ensuite quelques lignes d'évolution à venir, tant de la structure des branches choisies que des localisations des activités concernées. Il s'agissait de découvrir les tendances d'évolution autonomes d'un certain nombre de secteurs industriels, de façon à considérer dans quelle mesure elles confortaient ou infirmaient telle ou telle hypothèse de nos scénarios.

Une première interrogation a donc porté sur l'influence de l'évolution industrielle sur l'avenir du projet européen. A ce sujet, quelques questions nous ont paru centrales :

- les possibilités pour l'Europe de conquérir son indépendance technologique dans certains domaines stratégiquement importants. On pense, bien sûr, à l'aérospatiale, à l'informatique, au nucléaire ;
- la capacité des industries européennes à résister à la concurrence commerciale des firmes autres qu'européennes, américaines ou japonaises, sur les marchés intérieurs d'Europe : la construction navale, l'informatique, l'aéronautique... ;
- les possibilités d'expansion commerciale hors d'Europe des grandes entreprises européennes : automobile, constructions mécaniques, etc... ;
- enfin les chances qui se dégagent des entreprises européennes de taille multinationale, issues de la fusion ou de la collaboration de firmes européennes nationales de dimensions trop modestes pour affronter la concurrence internationale. Cette question est naturellement liée à un progrès de l'organisation juridique et réglementaire du système industriel européen.

Un second domaine a été abordé, celui des localisations : il s'agit de déterminer, par secteur, les grandes tendances de la localisation des activités, telles qu'elles découlent de l'évolution spatiale de chacun d'entre eux, compte tenu des contraintes du niveau technologique de l'industrie considérée, du marché de la main-d'œuvre, compte tenu aussi des contraintes régionales des zones d'accueil ainsi que des exigences nationales des pays européens.

Nous avons été amenés à retenir un échantillon de secteurs industriels qui ont fait l'objet d'une étude orientée par les préoccupations issues de la problématique exposée ci-dessus. Dix secteurs ont été choisis : le papier et la pâte à papier, la sidérurgie, l'automobile, la construction navale, la construction électrique, les industries anti-pollution, le traitement et le transport de l'information, les machines-outils, le textile.

Comme on le voit, les secteurs étudiés ne sont pas de même taille ni de même importance. Certains sont traditionnellement bien définis, d'autres seraient plutôt des sous-secteurs, d'autres encore (le traitement et le transport de l'information par exemple) sont en constitution.

Nous avons voulu surtout que cet échantillon reflète la plus grande diversité possible par rapport aux questions que nous posions sur l'avenir de l'industrie européenne. Nous avons donc mêlé les branches en déclin ou en restructuration aux branches à forte intensité technologique, les industries vigoureusement concurrencées aux industries solidement établies en Europe, les secteurs très concentrés aux secteurs peu concentrés, ceux dont l'avenir dépend essentiellement de la main-d'œuvre à ceux dont il dépend plutôt des marchés, etc... Nous espérons avoir ainsi recouvert dans cette dizaine de secteurs le domaine des questions que nous avons posées.

La deuxième étude porte sur la *Comparaison des potentiels de développement de la République fédérale d'Allemagne et de la France*.

# TRANSFORMATIONS DU TRAVAIL INDUSTRIEL

## Eléments pour des scénarios de société

Depuis l'aube de la révolution industrielle, les conditions de travail dans l'industrie ont été ressenties comme une contrainte particulièrement forte. Même si, de nos jours, elles ne s'apparentent guère aux descriptions de Villermé ou de Zola, et qu'à bien des égards, elles s'améliorent au fil des décennies, il n'en demeure pas moins que l'on voit depuis quelques années s'accroître des signes de distance et parfois de refus vis-à-vis du travail industriel. Si l'on n'y prenait garde, le phénomène pourrait à terme s'opposer au développement de l'industrie et donc très largement à la prospérité de la société, voire, dans une période de concurrence internationale particulièrement aiguë, porter atteinte aux intérêts nationaux.

L'Aménagement du Territoire ne peut rester passif devant ces évolutions nocives. La création de nouveaux emplois industriels dans les régions qui en demandent, fut son objectif premier. Son action était jugée au nombre d'emplois nouveaux et à leur localisation. Désormais, tout en sachant que l'Aménagement du Territoire ne peut avoir la vertu de transformer radicalement les aspects sociaux des phénomènes industriels et qu'il est par essence bien plus capable de déplacer des activités que de les rendre exactement conformes aux préférences des salariés, on doit de plus en plus se demander quelles sont ou quelles seront les vraies conséquences, sur le plan humain, des opérations qu'on a encouragées. C'est pourquoi, maintenant, il faut porter autant d'attention aux résultats qualitatifs qu'aux résultats quantitatifs.

L'étude sur les « transformations du travail industriel » invite à la réflexion et dégage quelques axes de mesures possibles ou souhaitables ; l'État, les industriels et les partenaires sociaux y puiseront quelques principes d'action. La DATAR, de son côté, en relation avec l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail, entreprend depuis quelques mois des actions dans ce sens. La volonté d'impératif industriel ou de redéploiement industriel, ne trouvera sa pleine réussite que si, parallèlement, les exigences sociales sont prises en compte dans l'action quotidienne des décideurs.

**Jérôme MONOD**

## TRAVAUX ET RECHERCHES DE PROSPECTIVE

### Éléments pour des prospectives :

- Techniques et aménagement du territoire, (1969), n° 0.
- Composantes de la fonction urbaine, (1970), n° 3.
- Dictionnaire des projections 1985 et 2000, (1970), n° 4 (épuisé).
- Scénarios d'aménagement du territoire, (1971), n° 12 (épuisé).
- Prospective et analyse de systèmes, (1971), n° 14.
- Les centres de prospective et d'aménagement du territoire en Europe, (1971), n° 17.
- Une image de la France en l'an 2000. Scénario de l'inacceptable, (1971), n° 20.
- La transformation du monde rural, (1972), n° 26.
- Prospective et société, (1972), n° 28.
- Survols de l'Europe, (1973), n° 37.
- Une image de la France de l'an 2000. Documents de base. Méthode de travail, (1972), n° 30.
- Technologie et aménagement du territoire, (1972), n° 33.
- Les firmes multinationales, (1973), n° 34.
- Survols de l'Europe, (1973), n° 37.
- Approches de la réalité urbaine, (1973), n° 38.
- Paris, ville internationale, (1973), n° 39.
- Regard prospectif sur le Bassin méditerranéen, (1973), n° 41.
- Le peuplement urbain français : aspects historiques, (1973), n° 43.
- Régions urbaines, régions de villes, (1973), n° 44.
- Questions à la société tertiaire, (1973), n° 45.
- Industries en Europe, (1974), n° 46.
- Scénarios européens, (1974), n° 47.
- Scénarios pour les villes moyennes. Deux avenir possibles, (1974), n° 48.
- Emploi et espace. Éléments pour un modèle de prévision, (1975), n° 49.
- SESAME, année 5, (1974), n° 50.
- Transformations du travail industriel, (1975), n° 52.
- L'Europe médiane : diagnostic pour des avenir, (1955), n° 53.
- Travail féminin. Un point de vue, (1975), n° 54.
- Firmes multinationales et division internationale du travail, (1975), n° 55.
- Qualification du travail. Tendances et mise en question, (1975), n° 57.

### Schémas d'aménagement :

- La façade méditerranéenne, (1969), n° 1 (épuisé).
- Schéma d'aménagement de l'aire métropolitaine marseillaise, (1970), n° 5.
- Schéma d'aménagement de la Basse-Seine, (1971), n° 6 (épuisé).
- Aménagement du Bassin parisien, (1970), n° 7 (épuisé).
- Rapport du groupe de travail Paris-Nord, (1971), n° 8 (épuisé).
- Schéma d'aménagement de la métropole lorraine, (1971), n° 9.
- Schéma d'aménagement de la métropole Lyon - Saint-Etienne - Grenoble, (1971), n° 10.
- Schéma d'aménagement de l'aire métropolitaine Nantes - Saint-Nazaire, (1971), n° 11.

Aménagement d'une région urbaine, le Nord - Pas-de-Calais, (1971), n° 19.  
Vers la métropole jardin. Livre blanc pour l'aménagement de la Loire moyenne, (1971), n° 23.  
L'espace nord-champenois. Perspectives de développement, (1972), n° 24.  
Schéma d'aménagement de la Corse, (1973), n° 32.  
L'avenir de la Basse-Normandie, (1973), n° 36.  
Bordeaux, ville océane, métropole régionale, (1973), n° 40.

#### **Schémas de communications :**

Eléments pour un schéma directeur des télécommunications, (1969), n° 2.  
Eléments pour un schéma directeur de l'informatique, (1971), n° 13, (épuisé).  
Eléments pour un schéma directeur de l'équipement aéronautique, (1972), n° 25.  
Les grandes liaisons routières : histoire d'un schéma, (1972), n° 31.  
Schéma directeur de l'équipement aéronautique, (1973), n° 35.  
Services nouveaux des télécommunications. Eléments pour un schéma directeur, (1973), n° 42.

#### **Problèmes de l'eau :**

L'eau en Seine-Normandie. Projet du Livre blanc, (1971), n° 15.  
Les problèmes de l'eau en Artois-Picardie, (1971), n° 16.  
Bassin Rhin-Meuse. Eau et aménagement, (1971), n° 18.  
L'eau en Adour-Garonne, (1971), n° 21.  
Les problèmes de l'eau dans le Bassin Rhône-Méditerranée-Corse, (1971), n° 22.  
L'eau dans le Bassin Loire-Bretagne, (1972), n° 27.

#### **A paraître :**

La méthode des scénarios. Une réflexion sur la demande et la théorie de la prospective.  
Dynamique urbaine et projet régional. Un exemple : la région Alsace.

---

#### **Délégation à l'Aménagement du Territoire et à l'Action Régionale**

1, avenue Charles-Floquet — 75007 PARIS  
Fondateur de la collection : Gérard WEILL †

Directeur de la publication : Jacques DURAND - Secrétaire de rédaction : Marie GRENIER.  
Administrateur : Hélène ROGER-VASSELIN - Couverture : Cl. CAUJOLLE et D. COHEN.

**Quel que soit l'objet de votre recherche  
la documentation française  
a au moins une publication qui s'y rapporte**

**LE SYNDICALISME**

- Travail et condition ouvrière. Les Cahiers Français n° 154-155 - 24 F.
- Politiques syndicales pour l'amélioration des conditions de travail et de l'organisation de l'entreprise. Revue Française des Affaires Sociales n° 1 (1974) - 22 F.
- Le syndicalisme ouvrier japonais. Problèmes politiques et sociaux n° 240 - 6 F.

**Dans la collection des Notes et Etudes Documentaires :**

- Les syndicats aux Etats-Unis (1969) n° 3597 - 7 F.
- Le syndicalisme en Europe de l'Est (1972) n° 3923 à 3925 - 14 F.
- Les syndicats italiens (1974) n° 4068-4069 - 7 F.
- Le syndicalisme mondial (1960) n° 2670 - 3,50 F.
- Les syndicats en Suède (1973) n° 4011 à 4013 - 14 F.
- Les syndicats ouvriers (1966) n° 3336 - 7 F.
- L'automation, les travailleurs et les syndicats (1968) n° 3511 - 3,50 F.
- Le mouvement syndical en République fédérale allemande (1964) n° 3060 - 3,50 F.
- Le mouvement syndical belge (1967) n° 3356 - 7 F.
- Histoire et structure du syndicalisme en Colombie (1968) n° 3507 - 7 F.

**Dans la collection Travaux et Recherches de prospective :**

- Qualification du travail n° 57 - 40 F.
- Firmes multinationales et division internationale du travail n° 55 - 25 F.
- Transformation du travail industriel n° 52 - 25 F.

Une sélection bibliographique sur le syndicalisme et la participation est envoyée gratuitement sur simple demande.

**LA DOCUMENTATION FRANÇAISE  
29, 31 Quai Voltaire 75340 Paris Cedex 07  
Tél. 261-50-10 Téléx 204826 DOCFRAN PARIS**