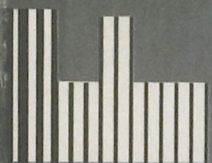


CADRES



*L'EUROPE
EN
MOUVEMENT*

CADRES

CFDT

La revue de l'union confédérale des ingénieurs et cadres.

Directeur-gérant, Directeur de la rédaction, Daniel Croquette.
Rédacteur en chef-adjoint, Julien Coutouly.

26, rue de Montholon, 75439 Paris Cedex 09. Téléphone (1) 42.80.01.01.

Le numéro : simple, 60 F ; double, 90 F. L'abonnement annuel 220 F. Prix dégressifs pour les commandes groupées.

CCP 30 474 52 N La Source.

Composition Rotoffset-Meaux - Imprimerie Artésienne, coopérative ouvrière de production, à Liévin.

L'EUROPE EN MOUVEMENT

N° 336-337

Sommaire

- 1 Pour une europe économique et sociale
par Daniel Croquette
- 2 Développer les ressources humaines
par Vasso Papandreou

QUESTIONS OUVERTES

- 4 Les enjeux fiscaux du Grand marché
par Frédéric Lavenir
- 18 Les protections sociales en Europe
par Jean-Pierre Dumont
- 28 Banques de la Communauté : le big-bang
par Jean-Pierre Moussy
- 40 « Pour en finir avec le chômage en Europe »
Le Rapport Kreisky commenté par son auteur,
par Peter Coldrick et Jean Kaspar

L'EUROPE PREND CORPS

- 50 La stratégie internationale de Thomson
par Alain Gomez
- 56 Saint Gobain face à 1992
par Jean-Louis Beffa
- 61 L'Europe et les sociétés multinationales
par John Evans
- 68 L'évolution de l'emploi des cadres
par Alain Bouc

L'EUROPE ECONOMIQUE... ET SOCIALE

- 78 « Améliorer la situation économique et sociale »
par Jacques Moreau
- 84 BSN et les syndicats européens
par Antoine Martin
- 88 Les syndicats prennent l'initiative
Les syndicats en Europe, interviews de Bernadette Tesch-Ségol,
Jean Lapeyre, Roger Briesch
- 104 Cadres européens
par Michel Rousselot

Maquette : J. et J. Defossez. *Photos* : Gayard/Réa p. 8, p. 27 ; Décont/Réa p. 12 ; Maillac/Réa p. 17, p. 36, p. 45, p. 48, p. 52, p. 66, p. 69, p. 72, p. 85, p. 89 ; Allard/Réa p. 19 ; Lespinasse/Réa p. 29, p. 42 ; Canson p. 38 ; Le monde p. 40 ; Nieto/Rush p. 57 ; Bloncourt p. 60 ; Bugat p. 73 ; Horvat/Réa p. 75, p. 82 ; Rudman/Réa p. 79 ; Pitchal/Réa p. 86. Couverture : Rudmann/Réa.

POUR UNE EUROPE ECONOMIQUE ET SOCIALE

PAR DANIEL CROQUETTE

L'*Europe sociale risque d'être victime des tares qu'a connu le social dans l'entreprise il y a 20 ans. Les directions d'entreprise se réservaient les décisions sur les investissements et concédaient à la négociation sociale la fixation des augmentations salariales (la masse salariale ne serait-elle donc pas hautement économique ?) ou l'action sur les conditions de travail. Il a fallu beaucoup de batailles pour renverser cette tendance et démontrer que l'économique et le social n'étaient pas séparables.*

L'emploi de demain ne dépend-il pas de la nature et du lieu des investissements décidés aujourd'hui ? Les conditions de travail ne sont-elles pas en lien direct avec l'organisation du travail ?

Pour les « politiques » et pour les dirigeants des entreprises l'Europe sociale doit se réduire à des protections mini-

males en matière de droit à l'emploi, de droit à la formation, à la dignité. Les salariés français bénéficient de ces protections et risquent de voir dans l'Europe sociale un danger pour les garanties actuelles. Par contre ils attendent des organisations syndicales autre chose :

- **le prochain investissement de Saint-Gobain se fera-t-il en Allemagne, en Belgique, aux Pays-Bas, en France ou en Espagne ? Les salariés français craignent la concurrence de l'Europe du Sud aux coûts salariaux plus faibles, de l'Europe du Nord aux technologies plus fiables. Les salariés espagnols redoutent la concurrence française ou allemande. Les salariés allemands s'attendent à la décision de tel groupe français favorisant les salariés de son pays. Chacun craint l'autre. Il est temps de faire en sorte que les comités de groupe ou les comités sectoriels de groupe à l'échelle européenne engagent une discussion cartes sur table autour de ces questions.**

- **Le haut niveau de protection sociale pourra-t-il être maintenu à long terme ? Un cadre français travaillant aux Pays-Bas touchera des allocations de chômage bien inférieures à son collègue resté en France même s'il rentre au pays. A terme ne risque-t-on pas un nivellement par le bas ?**

- **Qui osera déplacer les 100 milliards de F. de la TVa vers l'impôt sur le revenu tant décrié dans notre pays ? Quelles conséquences auront les différentiels d'imposition de l'épargne d'un pays à l'autre ?**

Voilà des questions qui intéressent directement les Français dans leur travail, dans leur emploi, dans leur mode de vie. L'Europe pour les salariés ne peut être qu'économique et sociale. Les organisations syndicales doivent revendiquer, dans les branches professionnelles et dans les grandes entreprises, une véritable négociation à l'échelle européenne. Elles doivent trouver le compromis nécessaire entre les intérêts divergents des salariés des différents pays.

L'Europe motive les cadres. Ils savent que l'avenir de notre pays, mais aussi celui de notre continent tout entier en dépend. Ce numéro de « CADRES CFDT » entend les éclairer sur la façon dont ils seront concernés et touchés.

Daniel Croquette

DÉVELOPPER LES RESSOURCES HUMAINES

Personne et encore moins la Commission des communautés européennes, ne cherchera à nier l'importance fondamentale des ressources humaines comme instrument pour le renforcement de la compétitivité des entreprises mais aussi, et cela est le plus important, pour le développement économique et l'amélioration du bien-être social qui sont l'objectif principal de la Communauté.

Dans une Europe relativement pauvre en matière première, confrontée qu'elle est aux changements technologiques et aux mutations sociales, la formation, tant initiale que continue, constitue un levier privilégié tant pour combattre le chômage que pour assurer une plus grande productivité des entreprises et une meilleure qualité des produits et des services.

Les ingénieurs, les cadres que vous êtes savent bien que cette formation continue toutefois n'obéit pas qu'à des critères économiques à court terme. Elle est aussi un vecteur essentiel pour le développement de meilleures relations industrielles ; elle est également un facteur potentiel important de promotion, individuelle et collective, et de mobilité, tant géographique que sectorielle.

Enfin, la formation doit être avant tout préventive et non pas simplement se limiter à « réparer » les dégâts » provoqués par des restructurations industrielles. Il s'agit d'un investissement, pour les travailleurs comme pour les entreprises.

Les partenaires sociaux ne peuvent pas être absents de ce débat et de cette action. Dans le cadre d'un dialogue social interprofessionnel ou sectoriel à tous les niveaux, y compris le



Par Mme VASSO PAPANDREOU

Membre de la Commission des Communautés européennes

Chargée de l'emploi, des relations industrielles et affaires sociales, des ressources humaines, de l'éducation et de la formation.

niveau communautaire, ils font entendre leurs voix et multiplient les initiatives, en particulier dans un cadre européen : la capacité de négocier, de se positionner face aux projets d'investissement et aux transformations affectant l'organisation du travail dans l'entreprise, etc. requièrent des compétences nécessitant elles-mêmes une formation. La Commission des Communautés européennes encourage concrètement ce type d'initiatives.

Cette formation, notamment celle des responsables syndicaux, doit se faire dans un cadre européen. C'est là en effet que se définissent les enjeux et c'est là que des solutions doivent être trouvées. D'ores et déjà la Commission encourage le montage de ces projets de formation transnationaux impliquant au premier chef des partenaires syndicaux de plusieurs Etats membres.

Une politique commune de formation professionnelle continue passe notamment par la reconnaissance des acquis et de l'expérience professionnelle. Elle passe aussi, dans un cadre européen, par une transparence réciproque dans les contenus des qualifications (travail que la Commission entreprend déjà avec l'aide du CEDEFOP) ainsi que par une reconnaissance mutuelle de ces qualifications professionnelles. Ce sont là des réalités auxquelles la Communauté ne pourra pas échapper, à fortiori dans la perspective de la réalisation du Marché intérieur. Il reste ici à dire toute l'importance à cet égard du dialogue social lancé par le Président Jacques Delors, modèle privilégié d'aménagement de l'espace social européen.

Vasso Papandréou



LES ENJEUX FISCAUX DU GRAND MARCHÉ

QUESTIONS OUVERTES

**Tous touchés :
le contribuable,
le consommateur,
le producteur !**

PAR FRÉDÉRIC LAVENIR

La fiscalité n'épargne personne, ne serait-ce que par ses conséquences directes sur nos impôts où les prélèvements sociaux. A voir, désormais à l'aune du paramètre européen.

5

Même si le 31 décembre 1992 n'a aucune chance d'être, à quel-
que titre que ce soit, le « grand soir » de l'Europe, il n'en reste
pas moins qu'à travers la mise en œuvre progressive des
mesures prévues par le Livre Blanc annexé à l'Acte Unique, le paysage
économique européen est profondément remodelé. Ces évolutions
affecteront inévitablement les systèmes fiscaux des différents Etats de la
Communauté, soit directement soit indirectement.

Conséquence directe de la mise en œuvre du Livre Blanc du Grand

Marché Intérieur, la réforme de la TVA et des accises (1) fait l'objet d'un débat public d'autant plus complexe qu'il touche en chaque citoyen, et le contribuable, et le consommateur, et le producteur.

Non inscrite telle quelle dans le programme d'achèvement du Marché Unique, mais désormais prise en charge par les instances communautaires, la question de la fiscalité de l'épargne est apparue peu à peu à la plupart des Etats-membres comme un corollaire obligé de la libération des mouvements de capitaux prévue pour le 1^{er} juillet 1990.

Enfin, bien que leur lien avec les mesures concrètes prévues dans l'échéancier de l'Acte Unique ne soit qu'implicite, les conséquences de l'unification du marché européen sur l'évolution à moyen terme de la fiscalité directe, de la fiscalité du patrimoine et des prélèvements sociaux en France ne sauraient être passées sous silence.

1. La réforme de la TVA et des accises

La fiscalité indirecte – TVA et accises – est le seul domaine de la fiscalité où la Communauté européenne dispose d'une compétence et d'un pouvoir de décision : l'Acte Unique, d'une part, le Livre Blanc, d'autre part, prévoient explicitement un ensemble de mesures visant à harmoniser les systèmes nationaux de fiscalité indirecte, les textes de l'espèce devant être adoptés à l'unanimité.

Afin d'atteindre les objectifs fixés (suppression des frontières fiscales et physiques), la Commission des Communautés a donc élaboré un ensemble de propositions de directives, dont l'adoption, certes souhaitable à plusieurs égards, ne serait pas sans poser en France de nombreux problèmes, à caractère techniques pour certains, de fond pour d'autre, qui expliquent la difficulté des négociations en cours.

Frontières fiscales et frontières physiques

A l'heure actuelle, les régimes d'impôts indirects ont un caractère national très marqué.

Tout d'abord, les taux appliqués dans les différents pays de la Communauté sont extrêmement divers. A titre d'exemple, on peut rappeler que le taux de TVA dit « normal » varie de 12 % en Espagne à 25 % en Irlande, qu'il est de 14 % en Allemagne, 15 % au Royaume-Uni, et 18,6 % en France. Des écarts d'ampleur comparable se retrouvent en ce qui concerne les droits spécifiques (accises) frappant les alcools, le tabac ou les produits pétroliers ; les taux français sont plus élevés que la moyenne pour ces derniers, plus bas en revanche pour alcools et tabac. On voit bien que, dans ces conditions, deux biens au même prix hors taxe auront, selon le pays dans lequel ils seront vendus au consommateur, des prix Toutes Taxes Comprises variables en fonction du poids des droits indirects et de la TVA.

Les contrôles douaniers sont dès lors indispensables pour éviter que les consommateurs d'un pays à taux élevés (la France par exemple) ne se fournissent dans les pays voisins à taux plus faible (Luxembourg ou Allemagne). A la douane, le résident français, par exemple, acheteur de biens en Allemagne, devra payer le complément de TVA du taux allemand au taux français.

Ensuite, le principe de fonctionnement de la TVA implique que, pour les transactions entre entreprises (dites « assujetties »), les biens exportés soient détaxés, et qu'en contrepartie, les biens importés soient taxés au taux de TVA du pays importateur. Ce système, en vigueur dans tous les

Etats de la Communauté, exige que les entreprises importatrices accomplissent des formalités de dédouanement, c'est-à-dire de déclaration des mouvements et de paiement de la TVA à l'administration des douanes.

Dans le système actuel, il existe donc entre les Etats de la CEE des formalités spécifiques (déclaration en douane et contrôle aux frontières pour les particuliers ; dédouanement et contrôle aux frontières pour les échanges entre entreprises) qui représentent un coût pour la collectivité (fonctionnement des administrations douanières, coût des formalités pour les entreprises) et donc une perte de productivité globale de l'économie européenne.

En outre, on peut considérer que les différences de prix à la consommation, liée à des différences de taux de TVA et d'accises constituent un frein à l'unification du marché européen. En effet, tel bien, taxé à 28 % en France l'est à 14 % en Allemagne (soit une différence de 12 % sur les prix TTC, rapport de 128 à 144 pour un prix HT de 100) : habitudes de consommation et pouvoir d'achat sont affectés par ces différentiels.

C'est cet ensemble que la Commission a baptisé de manière imagée « frontières fiscales ». Comme on vient de le voir, les effets de ces « frontières » sur les échanges intra-communautaires sont difficiles à mesurer : à la différence des frontières douanières classiques (droits de douane) ou des frontières techniques (normes nationales), elles n'empêchent aucunement les échanges. Leur caractéristique est de nuire à la parfaite fluidité des mouvements de marchandises, à l'assimilation structurelle du marché européen à un marché national. Aussi leur disparition est-elle prévue par l'Acte Unique : rapprochement des taux de TVA et d'accises, liberté totale des mouvements de marchandises intra-communautaires, suppression des procédures de dédouanement.

L'existence des « frontières fiscales » est la raison d'être principale de ce qui constitue encore en Europe, pour tout citoyen, le signe du maintien des frontières nationales : à savoir les bureaux de douanes, les contrôles aux frontières intra-communautaires. Supprimer les frontières fiscales, c'est donc aller très vite vers la suppression des frontières physiques, qui n'auront plus de rôle à jouer (2) ; inversement, la suppression des frontières physiques, souhaitée par les gouvernements du fait de sa forte signification symbolique, exige le règlement préalable de la question fiscale.

Etroitement liés, ces deux objectifs centraux de l'Acte Unique que sont la suppression des frontières fiscales et celle des frontières physiques passent donc par une réforme en profondeur des mécanismes et des barèmes des accises, et surtout de la TVA. D'où l'importance accordée par Bruxelles à l'élaboration et à la négociation de cette réforme.

Les projets communautaires concernant la TVA et les accises

7

La Commission de Bruxelles a proposé la mise en place d'un barème européen unique, correspondant grosso modo à une moyenne des barèmes actuels, et présenté en Ecu. Les produits concernés seraient les alcools, les tabacs et les produits pétroliers raffinés.

En matière de TVA, les enjeux budgétaires dans les différents Etats

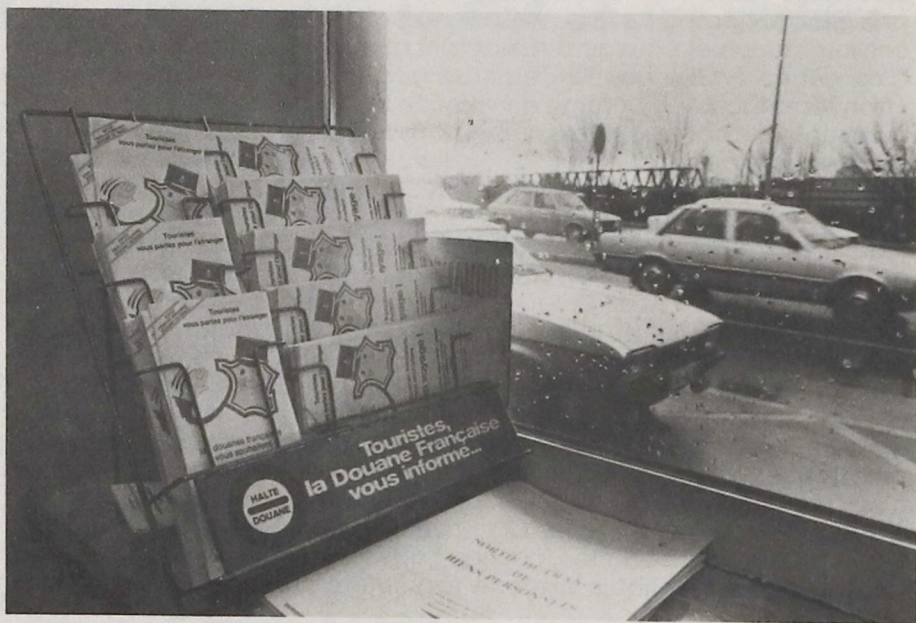
1. Droits indirects frappant certaines marchandises (alcools, tabac, produits pétroliers) soit à la production, soit lors de l'achat pour consommation.

2. En réalité, la question est plus complexe, dans la mesure où la suppression des frontières physiques suppose la résolution d'autres problèmes : contrôles phytosanitaires, collecte d'information statistique (commerce extérieur), ordre public (trafic de stupéfiants, terrorisme...).

membres sont considérables : en France, la TVA représente près de la moitié des recettes fiscales de l'Etat.

Aussi est-il apparu irréaliste de prévoir à court terme un barème européen unique. La démarche retenue par la Commission a donc été de proposer la réduction à deux, dans tous les pays, du nombre de taux applicables, et l'harmonisation de l'assiette de chacun de ces deux taux (3). Les premières propositions de la Commission prévoyaient que le taux réduit pourrait être fixé entre 4 et 9 %, et le taux majoré entre 14 et 20 %. L'objectif avoué est qu'à moyen terme, les fourchettes de taux se resserrent progressivement.

Pour les particuliers (non assujettis), la Commission considère que ce resserrement des taux dans des fourchettes de 4 à 5 -points suffirait à éviter tout détournement de trafic vers les pays les moins taxés : compte tenu du coût de l'éloignement, les consommateurs n'auraient pas intérêt



à modifier leur comportement d'achat. Aussi les conditions seraient-elles réunies pour supprimer les contrôles aux frontières et autoriser sans limitation les particuliers à acheter à l'étranger des produits au taux de TVA du pays d'achat.

De même, pour les entreprises (assujetties), le système de détaxe à l'exportation et de taxation à l'importation (dédouanement) serait supprimé. Les transactions intracommunautaires se feraient exactement comme les transactions nationales : facturation TTC, paiement de la taxe ainsi perçue par le vendeur (exportateur en l'occurrence) à son administration fiscale, et déductibilité de la taxe payée par l'acheteur (importateur) sur la TVA qu'il aura perçue au titre de ses propres ventes. Financièrement, le système est neutre pour les entreprises, pour lesquelles les transactions continuent de s'opérer à un coût final hors taxe ; techniquement en revanche, l'innovation est importante puisque desor-

3. A l'heure actuelle en effet, les Etats pratiquent entre 1 et 6 taux de TVA différents selon la nature des produits (première nécessité, luxe, produits spécifiques « favorisés » ou « défavorisés »...). Bien entendu, un produit donne peut se trouver frappé d'un taux majoré dans un pays, d'un taux normal dans un second pays, et d'un taux réduit dans un troisième pays...

mais, la procédure est exactement la même, par exemple pour une entreprise parisienne, qu'elle vende à une entreprise de Lyon, de Francfort ou de Madrid.

On voit bien que pour les Etats, en revanche, l'opération n'est pas neutre. Dans le système actuel en effet, l'entreprise importatrice paye la TVA dans son pays de résidence, lors du dédouanement, puis déduit la TVA ainsi payée de la TVA qu'elle a collectée au titre de ses ventes, et verse le solde à l'Etat.

Dans le nouveau système, l'entreprise importatrice continuera de payer et de déduire la TVA au titre des importations, mais c'est l'Etat de l'exportateur qui percevra la TVA ainsi payée. Pour rétablir l'équilibre, la Commission a conçu un système dit de compensation, par lequel l'Etat de l'importateur reçoit de l'Etat de l'exportateur la TVA perçue par celui-ci au titre de l'opération considérée. Les règlements ne se font pas opération par opération, mais mensuellement, après compensation multilatérale des dettes et des créances.

Les difficultés vues de France

Les propositions de la Commission sont loin de résoudre tous les problèmes. En premier lieu, les mécanismes prévus posent des difficultés techniques. En second lieu et surtout, l'impact macroéconomique et budgétaire des réformes envisagées, bien que très difficile à mesurer a priori, risque d'être très significatif, et implique donc un choix à caractère politique, c'est-à-dire l'acceptation d'un certain nombre de contraintes pour l'avenir.

Des difficultés techniques

La première difficulté soulevée par les propositions de la Commission est la complexité de la mise en œuvre et de la gestion de la compensation. Celui-ci suppose un dispositif de centralisation des créances et dettes de TVA, à partir des déclarations des entreprises : c'est donc un système d'information extrêmement lourd qui devrait être mis en place, dans tous les pays de la Communauté de manière harmonisée et simultanée. En outre, se pose le problème du contrôle des déclarations : dans le système de TVA intérieure classique, c'est la même administration fiscale qui dispose des déclarations du vendeur (collecteur de TVA) et de l'acheteur (payeur de TVA).

Dans le système prévu par la Commission, l'information sera répartie entre l'administration fiscale de l'exportateur (collecte de la TVA) et celle de l'importateur (paiement de TVA). Le recoupement sera donc difficile. Enfin, des écarts risquent d'apparaître au niveau du mécanisme de clearing, dues à des décalages dans le temps ou, éventuellement à des fraudes.

La seconde difficulté est inhérente au système de compensation, qui n'assure pas une neutralité parfaite par rapport à la situation actuelle. Il est inutile de développer ce problème complexe, dont il suffira de mentionner les principales composantes : pertes en trésorerie pour les Etats importateurs nets (France) et pour les entreprises importatrices de produits provenant d'Etats à taux de TVA élevés ; difficulté de répartition de la TVA collectée sur les exportations destinées à des non assujettis (vente par correspondance transfrontalière, vente directe à des collectivités publiques), enfin et surtout.

Ces difficultés techniques, si elles expliquent la longueur et la complexité des négociations, ne sont que secondaires au regard des questions de fond que soulève la suppression des frontières fiscales.

Des incertitudes sur l'impact économique et budgétaire des mesures prévues

Globalement, le bilan de l'application en France du barème européen prévu par la Commission de Bruxelles serait neutre en termes de recettes pour l'Etat, voire légèrement positif. En effet, la moins-value réalisée par la baisse des droits sur les produits pétroliers qui en résulterait serait compensée par une hausse des droits sur les alcools et les tabacs.

La mise en œuvre des propositions de la Commission ouvrirait aux « non-assujettis » (particuliers, collectivités publiques, associations, banque et assurances, entreprises au forfait), la possibilité d'effectuer leurs achats dans n'importe quel Etat de la CEE, taxés au taux de TVA du pays de l'achat. De manière quelque peu lapidaire, on peut dire que pour la première fois serait ouverte à chacun une opportunité de « choisir sa fiscalité ».

Ainsi, pour prendre l'exemple le plus préoccupant, les articles vendus par correspondance en provenance d'Allemagne seraient taxés à 14 %, tandis que les mêmes articles vendus en provenance de France seraient taxés à 18,6 ou 28 %.

Les différentiels de taxation risquent donc d'entraîner des détournements de flux vers les pays les moins taxés, avec pour conséquence une réduction de l'assiette fiscale et donc des recettes, et surtout, dans certains secteurs, une délocalisation pure et simple d'activité.

Le moyen d'éviter ce type d'effet pervers serait évidemment une réduction des taux dans les pays les plus taxés : mais compte tenu des masses en jeu, les conséquences budgétaires sont extrêmement lourdes, et ce rapprochement doit être limité au maximum.

Si l'écart de 5 à 6 points jugé admissible par la Commission l'était effectivement, la suppression des frontières fiscales ne poserait aucun problème de fond pour la France : en effet, l'alignement sur deux taux (7 et 20 %) pourrait se faire en France sans perte de recette significative.

En fait, la plupart des experts considèrent qu'un écart de ce type (+ 6 points par rapport à l'Allemagne) conduirait à des détournements massifs, certes d'importance inégale selon les secteurs, mais économiquement difficiles à admettre. Le débat porte sur l'ampleur des ajustements de taux rendus de ce fait nécessaires.

Pour certains, un abaissement général vers un taux normal de 15 % environ serait nécessaire : soit un coût budgétaire dépassant 100 milliards de francs (10 % des recettes de l'Etat). Un tel basculement suppose en fait une refonte complète de notre système fiscal, probablement l'élargissement de l'assiette de l'impôt sur le revenu, et l'alignement sur le modèle fiscal des pays du Nord. En réalité, admettre une telle analyse amène inévitablement à considérer comme irréalisable d'ici 1992 la suppression des frontières fiscales – sauf à ce que nos partenaires acceptent de relever leurs taux.

Pour d'autres en revanche, un abaissement différencié, fort sur certains produits (automobile, hi-fi), faible voire nul sur tous les autres suffirait à éliminer tout risque de détournement, au prix donc de pertes fiscales de l'ordre d'une vingtaine de milliards seulement. Cette analyse rend politiquement et financièrement envisageable, bien que contraignante, une adaptation progressive de la TVA française d'ici 1992, permettant à ce moment la suppression des frontières physiques et fiscales. Elle suppose toutefois que soit accepté par la Commission, au moins transitoirement, le maintien en vigueur de plus de deux taux de TVA. Mais surtout, elle crée une lourde contrainte budgétaire : perte de recettes et

perte de toute possibilité de modulation de la TVA, désormais enfermée dans une étroite fourchette.

En cela, l'acceptation par la France de la suppression des frontières fiscales représentera un engagement politique à long terme, dont il ne faut pas sous-estimer l'importance.

II. La libération des mouvements de capitaux et la question de la fiscalité de l'épargne

Une directive de juin 1988 prévoit l'achèvement de la libération des mouvements de capitaux au plus tard au 1^{er} juillet 1990. Initialement, aucun volet fiscal n'était prévu aux décisions communautaires concernant les mouvements de capitaux : du reste, aucune compétence n'avait été reconnue à la Communauté en matière d'imposition directe des revenus ou des patrimoines.

Mais certains Etats, en particulier la France, et dans une moindre mesure l'Allemagne, ont considéré qu'une harmonisation fiscale minimale était nécessaire, sauf à risquer de voir les capitaux se localiser dans les pays les moins imposés – ou à provoquer une course au « moins-disant fiscal » aboutissant à une détaxation totale des revenus du capital, politiquement difficilement acceptable. Aussi la Commission a-t-elle pris en charge ce dossier, et proposé, en janvier 1989, une directive relative à la fiscalité des revenus de l'épargne mobilière.

Depuis 1984, la France a progressivement supprimé le dispositif de contrôle des changes. Tour à tour ont été libérés les investissements directs, les investissements en portefeuille et les transactions sur valeurs mobilières, les sorties de devises et les achats des particuliers à l'étranger, les prêts et dépôts en devises des entreprises et, tout récemment, les prêts en francs des entreprises aux non-résidents.

Mais il reste que les opérations financières des résidents doivent obligatoirement être réalisées par des intermédiaires agréés (banques, sociétés de bourse), lesquels ont obligation de communiquer à l'administration fiscale les informations individuelles concernant les revenus et plus-values réalisées par leurs clients. Du point de vue du contrôle des changes, seuls restent interdits actuellement les dépôts en devises et les dépôts en compte courant en francs à l'étranger des particuliers résidents ; c'est cette dernière restriction qui doit disparaître d'ici le 1^{er} juillet 1990.

Du point de vue strictement financier, l'essentiel a donc, en fait, d'ores et déjà été fait, et les interdictions encore en vigueur sont résiduelles : à l'heure actuelle, les entreprises et opérateurs professionnels sont en situation de liberté totale, et les particuliers peuvent effectuer toutes opérations financières avec l'étranger, à la seule exception des placements à court terme.

La remise en cause de la fonction fiscale des intermédiaires agréés

D'un point de vue fiscal, en revanche, la libéralisation opérée jusqu'à aujourd'hui n'a pratiquement pas affecté les possibilités de contrôle de l'administration sur les revenus de capitaux.

Pour les entreprises, tout d'abord, la levée du contrôle des changes n'a qu'assez peu ajouté aux possibilités d'évasion fiscale déjà existantes :

surfacturation entre filiales, systèmes de redevances de licence... En effet, l'évasion fiscale pour les entreprises repose sur les possibilités de circulation de bénéfices fiscaux entre sociétés d'un groupe, beaucoup plus que sur les mouvements de capitaux proprement dits.

Quant aux particuliers, le passage obligé par les intermédiaires agréés et l'impossibilité de domicilier des revenus de capitaux dans un établissement étranger constitue une garantie efficace contre l'évasion fiscale massive.

La possibilité qui va être ouverte aux particuliers d'ici le 1^{er} juillet 1990 de détenir des comptes courants dans des établissements étrangers constituera une remise en cause fondamentale de cet équilibre : les particuliers pourront détenir des fonds à l'étranger, et donc des moyens de paiement et des placements à court terme, des revenus domiciliés sur ces comptes ; ils pourront délocaliser la gestion de leurs capitaux sans que le fisc ne soit informé ni du montant de la délocalisation, ni des revenus et plus-values perçus. Le système des intermédiaires agréés, même s'il reste en vigueur en droit, perdra toute efficacité en fait.

Dans ces conditions, et si l'on se limite aux aspects fiscaux, deux questions se posent :

- les épargnants français auront-ils intérêt fiscalement à délocaliser leurs placements ?
- quelle pourrait être l'ampleur de la délocalisation et quelles en seraient les conséquences ?

La libération des mouvements de capitaux et la fiscalité en France

En toute rigueur, un résident français est tenu de déclarer l'ensemble des revenus perçus, y compris les revenus de capitaux perçus à l'étranger. Dans le système actuel, la déclaration par intermédiaire agréé permet d'opérer un contrôle très efficace des déclarations.

Lorsque des portefeuilles de valeurs et des liquidités pourront être détenus à l'étranger, ce contrôle ne sera plus possible. L'intérêt fiscal, pour un résident français, d'une délocalisation de son épargne résulte donc d'un arbitrage complexe où entrent en jeu :

- à court terme, la comparaison entre le taux d'imposition des revenus de son épargne si celle-ci est placée en France et le taux d'imposition qui s'appliquerait effectivement (limité à la retenue à la source locale (4) si les revenus étaient perçus à l'étranger et non déclarés ;
- à plus long terme, le souhait de dissimuler les plus-values éventuellement réalisées, ou le capital lui-même en cas de succession ou d'impôt sur la fortune.

De ces deux éléments dépend l'existence ou non d'un risque de délocalisation de l'épargne privée française.

Certains travaux d'experts conduisent à une vision assez catastrophique : dans presque tous les domaines, la fiscalité française de l'épargne et du capital serait plus lourde que celle dont pourrait bénéficier un résident français plaçant ses fonds dans des pays géographiquement proches et offrant les mêmes services et la même sécurité que la France : Allemagne, Grande-Bretagne, Luxembourg, Pays-Bas. Dans ces conditions, la seule manière d'éviter des sorties massives de capitaux serait d'aller rapidement vers une quasi-détaxation des revenus et des plus-values.

Mais cette vision semble excessive, et une appréciation plus nuancée s'impose désormais, appuyée sur des analyses plus précises de la situa-

tion. La fiscalité française apparaît plutôt favorable, pour les portefeuilles atteignant globalement environ 500 000 F (5) ainsi que sur certains produits (actions, placements immobiliers, placements liquides jusqu'à 400 000 F) ; à peu près satisfaisante sur d'autres (SICAV, produits de capitalisation) ; nettement défavorables pour les produits d'assurance-vie et les placements obligatoires.

La délocalisation de l'épargne

On distingue trois « niveaux » de délocalisation possible : fiscale, institutionnelle, financière. (Voire à ce sujet, également dans le même numéro, l'article de Jean-Pierre Moussy).

La délocalisation fiscale consisterait simplement en un déplacement hors de France de la gestion des portefeuilles et des avoirs, sans modification de la nature de ceux-ci, avec pour seul objectif d'échapper au fisc. Dans l'état actuel de la fiscalité, ce type de délocalisation est fort probable, pour certains pays de placements en tout cas. Son effet macro-économique serait limité à une perte de recettes fiscales, de faible ampleur du reste : en effet, les capitaux resteraient placés en francs ou en valeurs françaises. En revanche, une telle évolution paraît inacceptable du point de vue de la justice fiscale et de l'égalité devant l'impôt.

La délocalisation institutionnelle consisterait en un mouvement de transfert de leurs avoirs par les épargnants, des banques et établissements français vers leurs concurrents étrangers, jugés à tort ou à raison plus discrets et moins dépendants du fisc français – ou tout simplement plus performants. Ceci serait sans effet économique immédiat, mais les conséquences à moyen terme sur le secteur financier français peuvent être très significatives, en termes de part de marché et d'emploi. Même s'il est peu probable que les différentiels fiscaux soient un facteur déterminant de ce type de délocalisation (qui serait plutôt dû à des effets de mode, ou encore, par exemple, à une meilleure efficacité commerciale ou technique des établissements étrangers), il reste que la dynamique créée par une délocalisation purement fiscale ne pourrait qu'être défavorable aux banques et assurances françaises.

La délocalisation financière enfin, prendrait la forme d'une réorientation des placements vers des devises ou des valeurs étrangères : un tel processus affecterait la balance des paiements et la monnaie, et donc le niveau des taux d'intérêt, la croissance et l'emploi. Il ne peut toutefois que très marginalement être rattaché aux différentiels fiscaux existants : les anticipations monétaires (évolution des parités) joueraient en effet, à l'évidence, un rôle absolument prédominant.

Perspectives : d'abord l'assurance-vie et les revenus d'obligations

Selon les opinions les plus pessimistes, la quasi-totalité de la fiscalité française de l'épargne et du patrimoine serait à un niveau excessif par rapport à nos partenaires, d'une part ; et cet écart devrait conduire à une délocalisation massive, à la fois fiscale, institutionnelle et financière, d'autre part. Ce point de vue conduit à une conclusion simple et peu rassurante. Sauf à accepter un choc majeur sur notre économie (fuite

4. Il existe dans la plupart des Etats une fiscalité spécifique des non-résidents, en général sous forme de retenue à la source sur les revenus versés : en principe, cette retenue n'est qu'un « acompte » ; en fait, un contribuable décide à ne pas déclarer les revenus qu'il perçoit à l'étranger peut parfaitement en rester à cette retenue à la source, ainsi rendue, de facto, libératoire.

5. Du fait des exonérations plafonnées.

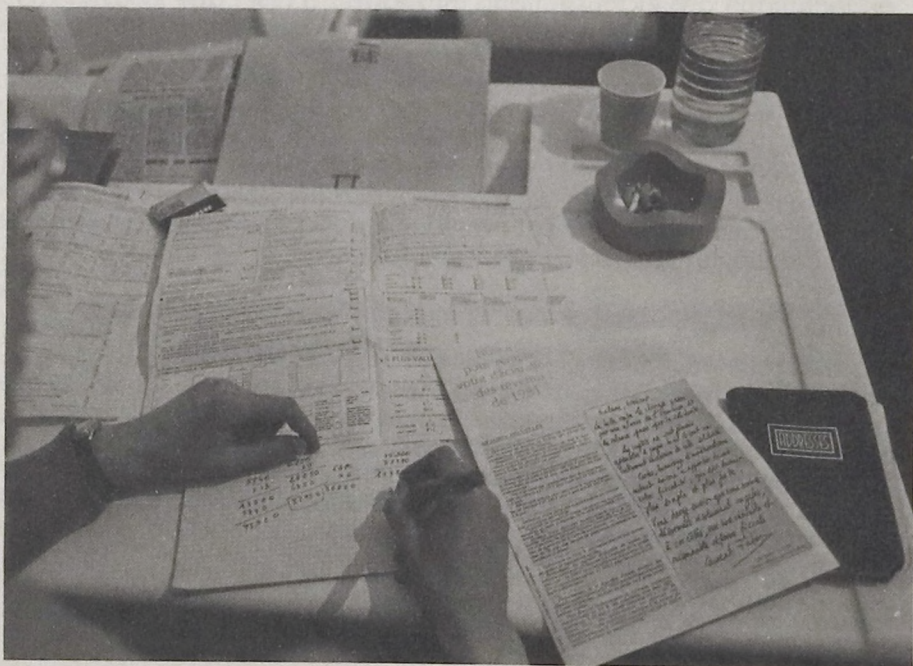
de capitaux, hausse des taux d'intérêt, mise en difficulté de nos entreprises de banque et d'assurances, perte de recettes fiscales...), le choix politique serait limité à une alternative : soit revenir sur nos engagements internationaux et maintenir le contrôle des changes à son état actuel ; soit défiscaliser largement les revenus de l'épargne et les plus-values mobilières.

En fait, une analyse rigoureuse des risques liés à la fiscalité montre qu'a priori les problèmes peuvent être circonscrits à certains produits seulement ; et que les conséquences du maintien de différentiels fiscaux seraient essentiellement de deux catégories : évasion fiscale et distorsion de concurrence au détriment des banques et assurances françaises.

Ainsi redéfinie, la question demeure difficile et pressante, mais moins « catastrophique » qu'on a pu le penser parfois. Reste en tout cas un impératif absolu d'adaptation de la fiscalité des placements dits « à revenus fixes » (essentiellement les obligations) et de la fiscalité de l'assurance-vie.

Les primes d'assurance-vie font en effet l'objet d'une taxation spécifique de 5,5 %, appliquée lors du versement de la prime, c'est-à-dire lors de la constitution de l'épargne. Ce type de taxe n'existe qu'en France. Sa suppression est de ce fait demandée par les compagnies d'assurances, qui craignent qu'une partie de ce marché en très forte croissance ne leur échappe au profit de leurs concurrents, moyennant une évasion fiscale importante. Cette suppression aurait un coût budgétaire certes significatif (2 à 3 milliards de francs), mais ne pose pas de problème de fond.

Les revenus d'obligations sont actuellement en France taxés à 27 %, pour les contribuables disposant de revenus moyens ou élevés et de



patrimoines moyens ou importants. Or un placement en obligations domicilié à l'étranger (Pays-Bas, Grande-Bretagne, Luxembourg) permet, si les revenus ne sont pas déclarés en France, d'échapper à toute imposition : en effet, dans de nombreux pays, il n'existe aucune retenue à la source sur les revenus d'obligations versés à des non-résidents. La création récente, en Allemagne, d'une retenue à la source de 10 % a eu pour effet un transfert important des portefeuilles obligatoires des résidents allemands vers le Luxembourg (6) : cette expérience prouve, s'il en était besoin, la mobilité des placements obligatoires, et leur sensibilité au régime fiscal.

La solution serait donc un abaissement très sensible du taux de prélèvement sur les revenus d'obligation : en fait, l'amorce d'un tel mouvement risque de conduire assez vite à une détaxation complète. Outre son coût budgétaire élevé, ceci aurait pour effet de déséquilibrer l'imposition du revenu, dont l'essentiel pèserait sur les revenus du travail : situation difficilement acceptable, en termes d'équité fiscale. Le problème est d'autant plus aigu que, compte-tenu des évolutions prévisibles de la TVA (voir plus haut), l'impôt sur le revenu, est probablement appelé, à l'image des pays du Nord de l'Europe, à représenter une part croissante des recettes de l'Etat : il est donc essentiel de ne pas provoquer de réaction de rejet des contribuables-électeurs, réaction que provoquerait très certainement une détaxation de l'épargne au profit principal des détenteurs de revenus élevés (5).

Afin d'éviter une « course à la détaxation » (ou, alternativement, une évasion fiscale massive), est apparue l'idée d'une intervention communautaire visant à une harmonisation minimale des fiscalités, dans le domaine sensible des placements à revenus fixes. Cette initiative, menée par la France, a abouti à une proposition de la Commission des Communautés (proposition Scrivener), visant à instituer dans tous les Etats-membres une retenue à la source de 15 % sur les intérêts de placements perçus par des résidents de la Communauté. L'adoption de cette règle aurait eu l'avantage de limiter considérablement l'ampleur des ajustements fiscaux nécessaires et les risques de délocalisation, en particulier en France.

L'opposition résolue du Luxembourg et, surtout, les fortes réticences de la Grande-Bretagne rendent désormais improbable l'adoption du système de retenue à la source européenne. Mais une perspective d'issue positive du problème existe à travers un renforcement de la coopération fiscale internationale afin, dans ce cas, de limiter la fraude et donc de permettre le maintien de certains différentiels de pression fiscale. Mais ceci constitue au mieux une perspective à moyen terme. Or, l'échéance de juillet 1990 est extrêmement proche, et c'est avant cette date que le dispositif fiscal devra être en place : beaucoup plus que pour la TVA, où l'échéance est au plus tôt 1993, le calendrier est, pour ce qui concerne la fiscalité de l'épargne, extrêmement contraignant.

15

III. Les évolutions à moyen terme

Les perspectives concernant la TVA, les accises et la fiscalité de l'épargne tracent, on le voit, un cadre assez rigide aux politiques fiscale et budgétaire : la suppression des frontières fiscales et physiques et la libre circulation des capitaux auront pour effet un amenuisement drastique des marges de manœuvre sur ces trois catégories d'impôt, dont le poids ne pourra que se réduire, ou, à la limite, se stabiliser. L'évolution inévita-

6. L'Allemagne est en effet déjà, et depuis longtemps, en régime de liberté totale des mouvements de capitaux.

ble à terme est une convergence vers une moyenne européenne – convergence qui, si elle est bien maîtrisée (ajustements progressifs de TVA, harmonisation européenne de la fiscalité de l'épargne...) ne devrait pas provoquer de choc brutal, mais n'en imposera pas moins sa logique.

Tout d'abord, une évolution très probable est celle de la structure des prélèvements obligatoires : la part de l'impôt sur le revenu devrait s'accroître par rapport à la TVA. L'équité fiscale ne peut que gagner à cette évolution : la TVA est dégressive par rapport au revenu (7), alors que l'impôt direct est progressif.

Ensuite, les possibilités de modulation de la TVA et des accises étant désormais très limitées, les marges de manœuvres fiscales reposeront donc essentiellement sur l'impôt direct.

Mais, d'une part, la sensibilité du contribuable est évidemment beaucoup plus forte vis-à-vis de l'impôt sur le revenu que vis-à-vis de la TVA, laquelle, incorporée au prix des biens, est très peu « visible ».

D'autre part, l'impossibilité d'accroître significativement la taxation des revenus de l'épargne, jointe à la nécessité, pour des raisons évidentes d'équité, de ne pas rompre l'équilibre entre imposition des revenus du travail et imposition des revenus du capital, rend peu envisageable un accroissement important du poids de l'impôt direct.

Globalement, les possibilités d'accroissement des recettes fiscales de l'Etat risquent d'être pour ces raisons considérablement réduites, renforçant ainsi durablement l'impératif de rigueur budgétaire.

Les régimes sociaux ne resteront pas longtemps à l'écart

Enfin, le mouvement de convergence des systèmes fiscaux s'étendra probablement au-delà de la TVA, des accises et de la fiscalité de l'épargne. Non pas qu'on puisse attendre des interventions normatives des instances communautaires dans le domaine de la fiscalité directe des personnes et des entreprises, ou de la fiscalité du patrimoine (cessions, transmission, détention) : mais on voit bien que la levée du contrôle des changes, la suppression des frontières physiques et fiscales, et, dans des domaines non évoqués ici, l'ouverture des marchés publics ou l'harmonisation des normes techniques, conduiront progressivement à une extrême fluidité des échanges de biens et de capitaux. Dans ces conditions, toute distorsion fiscale se répercutera directement sur les conditions de la concurrence.

On peut donc penser que les régimes d'impôt sur les sociétés (taux et assiettes) continueront de se rapprocher les uns des autres en Europe ; et surtout, que les régimes sociaux obligatoires, dont le mode de financement affecte directement le coût du travail (cotisations sociales), ne resteront pas longtemps à l'écart de ce mouvement. Sur ce dernier point, les problèmes démographiques et le sous-emploi sont communs à l'ensemble des Etats européens : tendance au rapprochement ne signifie donc pas, loin de là, remise en cause des acquis ; au contraire, d'un point de vue démographique, la France est dans une situation relativement favorable. Mais il reste que, même en matière de protection sociale, les orientations de fond (8) pourront de moins en moins être prises indépendamment des situations existant chez nos partenaires de la Communauté.

Se dessine donc un mouvement général de convergence des systèmes de prélèvements obligatoires, qui se concrétisera probablement assez



vite pour certains impôts (accises, fiscalité de l'épargne), alors qu'il n'est pas même engagé encore pour d'autres (prélèvements sociaux). Du point de vue français, plus que la recherche de la forme future d'un éventuel « système fiscal européen » (qui relèverait encore du pur exercice de style), ce qui importe véritablement est de prendre la mesure des contraintes qui s'imposeront peu à peu, dans les années à venir, sur les politiques fiscales et budgétaires.

Ainsi pourront être clairement cernés les enjeux essentiels de l'échéance 1992, et ouverts publiquement les débats relatifs à l'équité et à l'efficacité de notre système fiscal, ainsi qu'à l'évolution des moyens et du domaine d'intervention de l'Etat.

Frédéric Lavenir

7. En effet, la TVA ne frappe que la part consommée du revenu, et ce à un taux à peu près proportionnel ; or la part consommée du revenu décroît quand le revenu croît.

8. Niveau des prestations (en particulier retraites), mode de financement, part de régime obligatoire et de régime complémentaire ou facultatif...

LES PROTECTIONS SOCIALES EN EUROPE

Douze régimes et / ou un treizième !..

PAR JEAN-PIERRE DUMONT*

***Harmoniser ? Unifier ?
Soit l'importance de la
« mise en musique ». Mais
faut-il ici que les cors souff-
lent d'une même voix ;
que faire ? Et quand ?***

* Directeur de la recherche à la Mutualité de Paris.
Auteur de « L'impact de la crise économique sur les
systèmes de protection sociale », 1987 et de « Les
systèmes étrangers de Sécurité Sociale », 1988, tous
deux aux Editions Economica.



Impossible n'est pas français... serait-il européen ? Les autorités communautaires de Bruxelles ont refusé, dans l'Acte unique européen, de prévoir l'harmonisation des systèmes de protection sociale. Un tel objectif fut qualifié de « mission impossible ».

En prenant cette position qui n'exclut ni rapprochement ni révision, les dirigeants de la CEE ont fait preuve de réalisme car ils ont tenu compte de la longue histoire « des » Sécurités sociales des douze membres du Marché Commun – une déjà ancienne et complexe histoire qui, au fil des ans, a façonné des institutions sociales tellement différentes qu'on ne voit pas comment, ni sur quoi on pourrait réaliser une harmonisation.

C'est « chez nous » que tout commence

L'Europe a, en effet, le privilège et l'inconvénient d'être, en matière sociale, le continent novateur et pilote, si nos voisins d'outre-Manche acceptent ce terme (... puisque tunnel il y a).

C'est effectivement « chez nous » que sont nées les premières assurances sociales obligatoires : en Allemagne, il y a un siècle. C'est aussi « chez nous » qu'a pris naissance la Sécurité sociale, de type universel couvrant tous les citoyens : au Royaume-Uni avec le rapport Beveridge et les lois de 1946-48. Depuis, les douze membres de la CEE ont cheminé, chacun à son allure, sur ces deux voies dissemblables de la protection sociale.

Aujourd'hui des frontières très marquées, légalement consacrées, séparent les systèmes nationaux de notre Europe balbutiante. Des frontières... des murs épais quelle que soit l'approche : que l'on examine l'importance de la population couverte, les types et niveaux de prestations, l'organisa-

tion des professions de santé, les techniques de gestion, les méthodes de financement ou encore l'importance de l'effort social.

Population couverte : de 95 à 100 %

A l'instar du Royaume-Uni, la majorité des nations européennes ont reconnu le droit universel à la protection de la santé : tous les citoyens sont couverts, sans avoir à prouver leur statut, leur effort contributif dans des pays aussi différents que le Royaume-Uni, l'Italie, le Danemark, la Grèce, le Luxembourg, l'Espagne, le Portugal, les quelques autres, notamment la France et la RFA ont généralisé les assurances-maladie sans couvrir toute la population : 1 à 5 % des citoyens sont exclus alors qu'ailleurs toute la population – 100 % – est protégée.

Mêmes différences pour les retraites : dans les Etats membres de la CEE comme le Royaume-Uni, le Danemark, les personnes âgées ont droit à une pension identique, quel que soit leur statut alors que dans la plupart des autres pays, la notion d'assurances sociales vieillesse prédomine.

Les divergences sont encore plus grandes pour les retraites complémentaires : seuls la France, le Royaume-Uni et le Danemark ont mis en place des régimes obligatoires. Ailleurs c'est le règne du facultatif, de la capitalisation même si, dans l'Europe du Nord, 60 à 80 % des salariés sont couverts.

Il n'y a que pour la branche familiale où le droit universel est reconnu – le droit de l'enfant aux allocations familiales – y compris en France depuis 1975.

Types de prestation : une grande diversité

Quand on pénètre dans le maquis des prestations sociales, c'est là

que les disparités prennent toute leur ampleur. Dans les nations à Sécurité sociale universelle, la plupart des prestations sont uniformes. Sauf exception, souvent récente, la méthode du pourcentage, du proportionnel (50, 60, 70 %) est bannie :

- pension uniforme, quel que soit le gain antérieur des bénéficiaires (Royaume-Uni, Pays-Bas, Danemark) ;
- allocations familiales uniformes, quel que soit le rang de l'enfant (Royaume-Uni) ;
- participation des malades aux frais de santé uniforme : gratuité du médecin de ville et de l'hôpital et ticket modérateur forfaitaire pour les médicaments (Royaume-Uni et même R.F.A.) alors qu'ailleurs prolifèrent les tickets modérateurs proportionnels, notamment en France.

Niveau des prestations : des écarts importants

Conséquence des règles ci-dessus et des choix politiques, le niveau ou le montant des prestations varie énormément de Madrid à Bonn, de Rome à Londres ou à Paris.

Santé : dans de nombreux Etats membres du Marché commun, la médecine de ville est gratuite. Ne font exception que la France, la Belgique et le Luxembourg où les patients supportent un ticket modérateur proportionnel. Partout ailleurs, la gratuité est garantie dès lors que le consultant s'adresse au médecin agréé (R.F.A., Pays-Bas, Danemark), contractant (Royaume-Uni), salarié (Italie, Grèce, Espagne, Portugal). Ce cumul de règles disparates sur la participation financière des malades aux frais de santé aboutit à des niveaux de protection assez éloignés les uns des autres : le britannique, le mieux placé si on s'en tient aux sommes d'argent que

chaque européen doit sortir, en moyenne, de son portefeuille, supporte à peine 10 % des frais médicaux, l'allemand à peine 15 %, le français 20 % et les européens du Sud entre 20 et 30 % voire davantage.

Par types de soins, les écarts se creusent : moins de 6 % à la charge des patients, au Royaume-Uni, pour le recours en médecins de ville, 16 % en R.F.A., 42 % en France ; pour les médicaments, 10 % au Royaume-Uni et 25 à 30 % en France et en R.F.A.

Pensions : des taux de remplacement très inégaux

L'hétérogénéité des pensions est frappante : l'existence de pensions proportionnelle aux gains antérieurs avec, d'une part, des salaires-plafond variant du simple au double (entre la France d'un côté, la R.F.A., le Luxembourg de l'autre), et, d'autre part, le versement de pensions uniformes, dans des pays comme le Royaume-Uni, le Danemark, les Pays-Bas, se concrétisent par des taux de remplacement des revenus d'activité très inégaux d'un bord à l'autre du Marché commun.

Le salarié qui a cotisé durant toute sa vie active et remplit les conditions d'ouverture de droit à la retraite au taux plein, recevait, dans les années 1982-84, si son dernier salaire atteignait 12 000 F par mois, une pension égale à 15 % de ce revenu au Royaume-Uni, à 28 % aux Pays-Bas, à 31 % au Danemark, alors que le travailleur luxembourgeois touchait 65 % et l'allemand 60 %.

En France, le salarié ayant la même rémunération ne percevait que 40 %, en raison du faible montant du salaire plafond, inférieur à l'époque à ces 12 000 F.

Le travailleur français se rapproche de son voisin allemand et arrive à percevoir une pension

totale d'environ 60-70 % dans la mesure où il bénéficie de la retraite complémentaire obligatoire.

Pas besoin d'un tel système en R.F.A. où le régime de base assure, à lui seul, un niveau de remplacement égal à 60-70 %. Il faut cependant compter les régimes complémentaires facultatifs, très développés au Danemark, aux Pays-Bas et même en R.F.A. Si l'on compare les pensions totales reçues par un salarié à la rémunération nette moyenne (salaire moins cotisation), on constate à la fois le niveau très élevé du taux de remplacement dans certains pays et les écarts assez prononcés entre Etats membres de la C.E.E.

Selon une étude communautaire, les salariés qui bénéficient à la fois du régime de base et d'une retraite complémentaire recevraient, après une carrière complète, 80 à 90 % de leur ancien salaire net aux Pays-Bas, en France, au Luxembourg, en R.F.A., en Italie – soit autant ou plus qu'en période d'activité... – mais seulement 49 % en Irlande, 46 % au Royaume-Uni.

Allocations familiales : de 1 à 50 !

Là aussi, les disparités sont importantes... de 1 à 50 ! En effet, le montant des allocations familiales est tantôt uniforme, quel que soit le rang de l'enfant (Royaume-Uni), uniforme et bloqué depuis 1971 (Espagne)..., modulé selon le rang de l'enfant et le revenu des familles (R.F.A., Italie), variable selon le rang et l'âge des enfants (France)... le tout avec des montants très différenciés.

Alors qu'en France, les allocations familiales sont réajustées deux fois par an, selon des règles officielles, ailleurs aucune règle n'existe, l'Etat étant seul maître à bord pour bloquer, augmenter... voire diminuer. Il y a eu diminution en

valeur nominale en R.F.A. et blocage de l'allocation familiale au premier enfant depuis la création de cette prestation..., blocage continu depuis 20 ans en Espagne, blocage plusieurs années de suite au Luxembourg, au Royaume-Uni. Résultat : les allocations familiales pour le 2^e enfant n'atteignent que 13 F par mois en Espagne, environ 45 F au Portugal, 210 à 300 F en R.F.A., 320 F au Royaume-Uni, 550 F à 700 F en France et en Belgique, 50 à 550 F en Italie !

Professions de santé : le paiement à l'acte est une exception

L'organisation des professions de santé est un autre et supplémentaire exemple de la diversité de nos systèmes européens. Le paiement à l'acte des médecins de ville est une exception en Europe : seuls la France, la Belgique et le Luxembourg appliquent cette méthode. Ailleurs le médecin est rémunéré soit à la capitation, soit

par un salaire, soit encore en R.F.A. à l'acte mais avec enveloppe globale.

Dans la majorité des Etats de la C.E.E., le patient doit s'inscrire pour un an chez un seul généraliste ou le consulter dans un centre de santé. A peu près partout, sauf en France, en Belgique, au Luxembourg, l'accès au spécialiste est régulé par un passage préalable chez le généraliste qui joue un rôle pivot, celui qui suit son patient, dispose d'un dossier de



santé et oriente le malade dans les filières de soin.

Ces systèmes jugés contraignant en France, et attentatoire aux libertés, sont bien tolérés au Royaume-Uni où les sujets de sa Majesté apprécient à plus de 80 % cette formule (c'est le système hospitalier qui est critiqué) et aux Pays-Bas où 90 % de la population – pourtant incitée à choisir son médecin, mais en étant moins bien remboursée – a opté par l'inscription annuelle chez un seul généraliste !

Autres lois, autres régulations, autres mœurs et comportements... autres dépenses et économies ! En prenant les deux cas extrêmes, ceux du Royaume-Uni et de la France où le niveau sanitaire est comparable, on constate que les britanniques dépensent 120 à 130 milliards de F. de moins que les français pour leur santé. « Le meilleur système » est, avec ceux très opposés des Etats-Unis et de la Suède..., le plus onéreux, le plus laxiste, le plus inflationniste.

Techniques de gestion : trois formules

Différence supplémentaire : la gestion des « caisses ». Trois techniques opposées sont appliquées en Europe.

1) La gestion par les pouvoirs publics – Etat ou collectivités locales. C'est le cas au Royaume-Uni et au Danemark où tous les services de prestation sont concentrés dans un seul service. Dans d'autres pays de la C.E.E., certains risques sociaux sont gérés par l'Etat : c'est le cas des allocations familiales dans la plupart d'entre-eux ; c'est encore le cas pour les pensions de base aux Pays-Bas.

2) La gestion par de multiples caisses – selon le statut professionnel des assurés – avec inscription obligatoire. La France en est une illustration : le salarié ne peut pas choisir... il est affilié à la CAF pour les allocations familiales, à la

CPAM pour la maladie, à la CRAM et à la CNAV pour la vieillesse. Cette technique est aussi appliquée, pour les pensions, en R.F.A., en Belgique, dans les pays du Sud.

3) La gestion concurrentielle avec libre choix de la caisse par l'assuré. Cette formule libérale est utilisée, pour la maladie, en R.F.A., en Belgique, aux Pays-Bas. L'allemand peut s'inscrire dans une caisse locale, ou professionnelle, ou d'entreprise ; le belge, dans une caisse mutuelle socialiste libérale, chrétienne, neutre. Le choix est aussi offert aux britanniques pour les retraites complémentaires : gestion étatique, gestion d'entreprise, gestion individuelle.

Méthodes de financement : d'autres disparités

A nouveau, les mécanismes de financement diffèrent profondément d'une nation à l'autre mais les disparités ne sont parfois qu'apparentes.

La fiscalisation ou le recours à l'impôt est prédominant au Danemark (80 % des recettes), en Irlande (65 %) et au Royaume-Uni (48 %). Cet appel à l'impôt, c'est-à-dire à la solidarité nationale, est de plus en plus observé dans d'autres pays : Belgique, R.F.A., Espagne, Luxembourg, les dépenses d'assurance maladie des personnes âgées sont subventionnées en Belgique ; c'est le cas pour les maladies graves au Luxembourg qui en outre finance à 50 %, par l'impôt, les allocations familiales et vient de décider de fiscaliser à 33 % les recettes destinées aux pensions.

La R.F.A. examine un projet de loi qui renforcera la part de l'Etat dans le financement de l'assurance vieillesse ; les Pays-Bas viennent de supprimer la cotisation patronale aux allocations familiales pour lui substituer la fiscalisa-

LE FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

(En 1984)

	Par la voie fiscale	Par l'employeur	Ensemble (cotisation par rapport au PIB)
Danemark	78,1 %	10,4 %	1,9 %
Irlande	64,2 %	21,7 %	5,8 %
Royaume-Uni	42,6 %	30,8 %	6,7 %
Belgique	33,8 %	41,4 %	15,5 %
Luxembourg	32,8 %	33,1 %	10,9 %
Italie	30,6 %	53,3 %	12,1 %
R.F.A.	26,3 %	40,5 %	13,8 %
France	20,2 %	51,9 %	19,9 %
Pays-Bas	18,6 %	31,1 %	19,7 %

tion. En revanche la France, l'Italie, les Pays-Bas, ont des « Sécurités sociales » essentiellement fondées sur les cotisations. (Voir notre tableau : le financement de la Sécurité sociale).

Les charges de Sécurité sociale par rapport au coût total de la main-d'œuvre sont ainsi les plus élevées en Italie (33,5 %) et en France (28,1 %) alors qu'elles ne représentent que 5,7 % au Danemark.

Des écarts qui ont grandi

Mais les disparités profondes ne sont qu'apparentes, du moins pour l'Europe du Nord, si on totalise cotisations salariale, patronale et rémunération. Comme le montre cet autre tableau (coût mensuel total en écus d'un salarié), au Danemark – pays de la sécurité sociale fiscalisée – le coût mensuel d'un salarié est identique à celui supporté par l'employeur en France !

En revanche, la diversité des taux de cotisation, des plafonds et des salaires entre les douze est telle que les écarts demeurent profonds entre la R.F.A., la France, le Danemark et... le Royaume-Uni... et surtout entre ces nations et celles du Sud de l'Europe.

COÛT MENSUEL TOTAL EN ÉCUS D'UN SALARIÉ (salaires + cotisations)

R.F.A.	2 008,4
Pays-Bas	1 891,1
France	1 733,6
Danemark	1 732,4
Belgique	1 718,6
Luxembourg	1 573,6
Italie	1 544,7
Irlande	1 423
Royaume-Uni	1 417,1
Grèce	625,4
Portugal	385,4

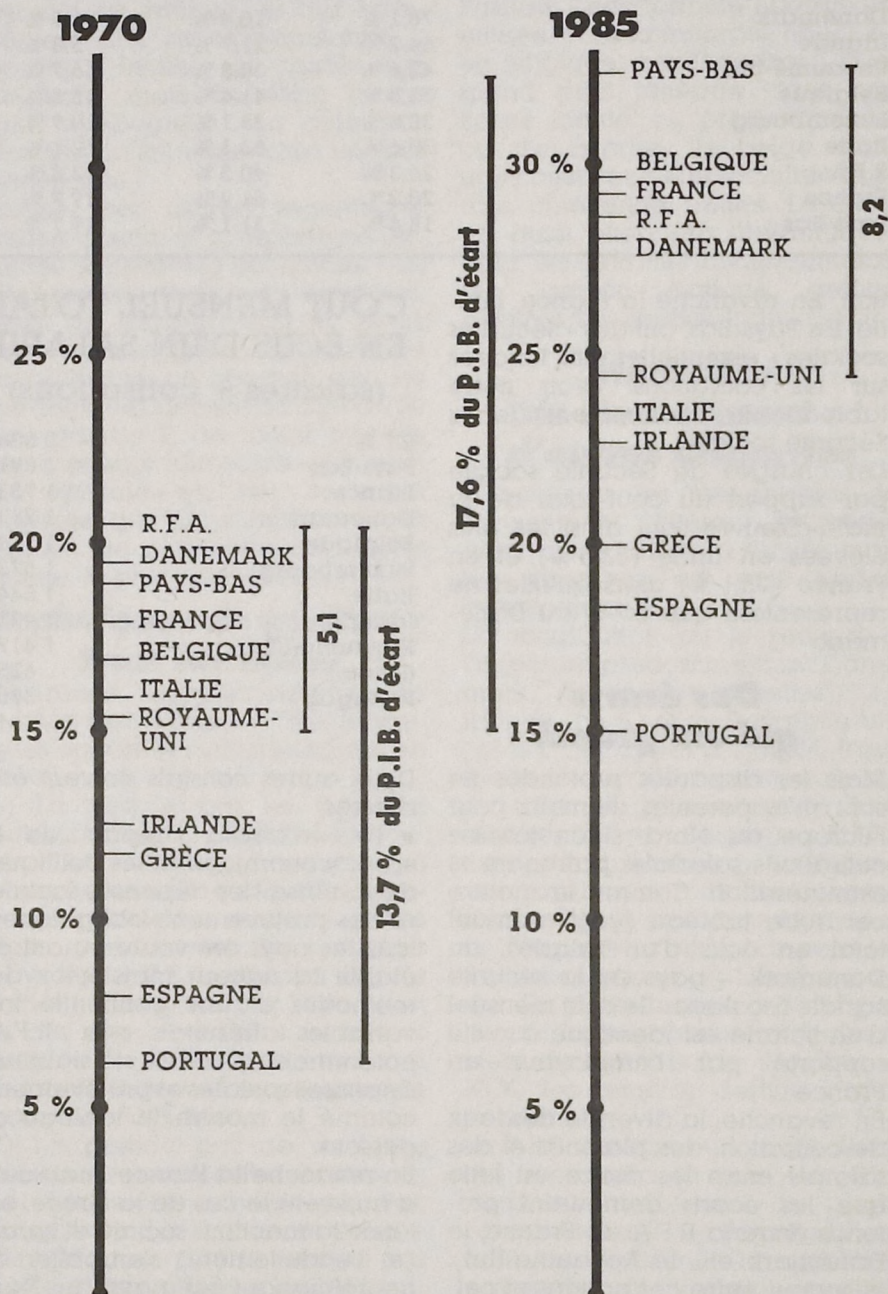
Deux autres constats doivent être dressés :

- Tout d'abord l'impact de la crise économique et les politiques de maîtrise des dépenses sociales et des prélèvements obligatoires : tous les pays ont voulu ou ont dû établir la rigueur mais selon des méthodes et une continuité très variables. Résultats : la R.F.A., notamment, a « réussi » à stabiliser dépenses sociales et prélèvements comme le montre le tableau ci-dessous.

En revanche la France, mais cela a aussi été le cas de la Grèce, ont laissé la machine sociale et fiscale (et l'endettement) s'emballer en ne rejoignant les pays du Nord dans les groupes des « rigoureux »

DÉPENSES DE PROTECTION SOCIALE PAR RAPPORT AU PRODUIT INTERIEUR BRUT

LES ÉCARTS SE SONT ACCENTUÉS



qu'à partir des années 1983-85. Disparités... et rapprochements à retardement.

• Deuxième constat : l'effort social des douze membres de la C.E.E. est très inégal, si on le rapporte au PIB... et, de 1970 à 1985, comme le souligne le graphique suivant (Dépenses de protection sociale par rapport au PIB), chaque pays a développé cet effort mais a des rythmes encore différents, ce qui a accru les écarts tant entre les six et le Royaume-Uni, qu'entre les douze, c'est-à-dire la R.F.A., les Pays-Bas et le petit dernier qu'est le Portugal.

Faut-il tout harmoniser ?

Cette promenade dans l'étonnante forêt vierge qu'est la protection sociale européenne montre à quel point de larges fossés devront être comblés avant d'aboutir à l'harmonisation. Une harmonisation quasi impossible... Et, si les autorités de la C.E.E. l'avaient voulu, sur quoi ? sur quoi ? aurait-on harmonisé ?

Une harmonisation non nécessaire, la diversité, à haut niveau de protection sociale, pouvant être un facteur de dynamisme... d'autant plus qu'avec la progressive mise en musique de l'Acte unique, des rapprochements ont déjà eu lieu, ou vont encore se dessiner : fiscalisation partielle, participation accrue des malades, réformes des retraites, développement des protections complémen-

taires par la voie des conventions collectives, des mutuelles et des assurances privées, recherche d'un socle commun pour assurer un minimum de garanties européennes aux chômeurs, aux grands malades, aux retraités et aux plus pauvres.

Petit à petit, une sorte de treizième régime – européen – va s'esquisser sans remettre en cause les douze systèmes nationaux. Ira-t-on plus loin ? Selon la volonté et l'action des mouvements politiques, syndicaux, d'autres rapprochements peuvent se produire : coordination accrue, alignement de certains droits et pourquoi pas, un jour, compensation financière. N'oublions pas que les assurances sociales obligatoires, créées en Europe, dans les années 1880 ont mis un siècle pour s'étendre, s'améliorer. N'oublions pas que notre diversité paraît bien réduite et minime si on compare, globalement, le niveau atteint par nos douze systèmes sociaux à ceux qui, dans le monde, stagnent, végètent, voire s'appauvrissent. Les points communs entre l'Espagne et la R.F.A. sont plus nombreux que les divergences entre l'Europe sociale et les niveaux de protection sociale de l'Asie, de l'Amérique latine, de l'Afrique. En s'enrichissant réciproquement, les douze de la C.E.E., sans renoncer à leurs « histoires » ni à leurs « institutions sociales », peuvent, sous le label Europe, jouer un rôle pilote.

Jean-Pierre Dumont

BANQUES DE LA COMMUNAUTÉ : LE BIG-BANG



***Le vent de la concurrence,
l'air de la déréglementation***

PAR JEAN-PIERRE MOUSSY*



***Une concurrence encore
accrue, plus de place
concédée au marché, de
nouvelles poussées de
déréglementation... La
banque n'en a pas fini
avec l'intrusion du Grand
marché dans ses œuvres
vives.***

29

* Membre du Conseil National du Crédit. Chargé d'étude dans une grande banque.



Pour les banques, comme pour les autres secteurs de l'activité économique, la mise en œuvre de l'Acte unique va d'abord représenter une forte accentuation de la concurrence. Celle-ci va être facilitée par deux dispositions qui vont dans ce sens :

- Le niveau processus de décision des Etats, au niveau communautaire, qui s'opère par le truchement du vote à la majorité qualifiée (1) ;

- L'application du principe de la reconnaissance mutuelle qui supprime l'obligation d'harmoniser dans le détail les législations nationales avant d'ouvrir les frontières (2).

Ainsi la démarche d'intégration communautaire va quelque peu changer de nature et de degré. D'une approche essentiellement de nature juridique, basée sur le droit – l'harmonisation des règles nationales – on passe à une approche, de nature économique, basée sur la concurrence et le marché. Dans le même temps, le rythme et le degré d'intégration vont s'en trouver accrus.

C'est le pari de l'ouverture afin de supprimer les entraves, réaliser des « économies d'échelle » pour faciliter la croissance. C'est ainsi qu'à propos de 1992, la plupart des auteurs et chefs d'entreprise, des secteurs financiers, parlent d'une nouvelle forme de déréglementation (géographique cette fois) (3).

Au-delà de ces considérations générales nous essaierons d'apporter des éléments de réponses à 3 questions : que représente l'échéance de 1992 pour les banques (1^{re} partie) ; comment se préparent-elles à cette échéance ; quelles sont les stratégies mises en place (2^e partie) ; quelles sont les conséquences probables de 1992 sur les divers acteurs du monde financier (3^e partie).

Pour les banques 1992 / 93 : qu'est-ce que c'est ?

Nous l'avons indiqué plus haut la méthode privilégiée d'intégration se fonde sur la reconnaissance mutuelle. Celle-ci s'appuie sur le fait que le contrôle exercé, aux fins de protection de l'ordre public, dans un état membre est suffisant pour que cette activité soit transposée, dans un autre pays membre, sans réglementation complémentaire. Cette disposition s'accompagne d'une autre innovation, le contrôle par le pays du siège (Home Country Control).

En matière financière, la réalisation du marché unique implique donc que soient adoptées, d'ici le 1^{er} janvier 1993 un certain nombre de directives afin, qu'à cette date, tout intermédiaire puisse proposer ses services à tout ressortissant de la Communauté soit directement dans le pays d'origine de celui-ci (liberté d'établissement) soit à partir d'un autre pays membre (libre prestation de services transfrontières).

Trois initiatives méritent d'être particulièrement signalées :

- la libération des mouvements de capitaux ;
- la 2^e directive de coordination bancaire ;
- les règles prudentielles.

La libération des mouvements de capitaux

Cette directive du 24 janvier 1988, sera applicable au plus tard le 1^{er} juillet 1990 (sauf pour l'Espagne, l'Irlande, le Portugal et la Grèce qui pourront maintenir certaines restrictions jusqu'en 1992). Cette directive lève les dernières restrictions qui subsistaient et qui concernaient les opérations à court terme et l'ouverture de comptes à l'étranger (4).

Il faut bien voir que la directive précitée, applicable en juillet 1990, suppose la suppression de tout contrôle des charges et pose avec une particulière acuité le problème de la pertinence des politiques monétaires nationales et encore avec plus d'acuité celui de la convergence ou de la coordination des politiques économiques.

La 2^e directive de coordination bancaire

Celle-ci a été présentée au Conseil le 23 février 1988, son adoption est actuellement prévue pour le 2^e semestre 1989. Elle prévoit un certain nombre de dispositions sur le capital de départ (5 millions d'Ecus), sur le niveau des participations, détenues dans des entreprises non bancaires, en fonction des fonds propres mais la disposition principale réside dans la création d'une licence – ou agrément – unique valable au niveau des 12. Une telle disposition, lorsqu'elle sera appliquée, permettra aux établissements agréés dans un Etat membre d'exercer librement leurs activités dans toute la Communauté soit par l'établissement (à création d'une succursale) soit en prestation de services à partir d'une liste d'activités énoncées en annexe de la directive (5).

Dans ce texte figure une autre disposition importante : celle qui concerne l'application du principe de réciprocité. En effet, l'article 7, de cette directive, stipule que « La Communauté » n'autorisera les Etablissements de Crédit non-CEE à établir des filiales, au sein de la CEE après 1992 que si les Etats d'origine des banques impétrantes, qu'il s'agisse de la Corée, du Brésil, du Japon, de la Suisse ou des Etats-Unis, autorisent eux-mêmes les établissements de crédit de tous les pays de la CEE à s'installer chez eux sur une base réciproque.

La décision quant à l'existence ou non de la réciprocité est laissée à l'appréciation de la Commission – et non à celle individuelle des Etats-membres – voilà donc une disposition qui pose des problèmes « techniques » et des problèmes de fond.

En effet, citons péle-mêle, les aspects suivants : la réciprocité s'appliquera-t-elle aux banques étrangères déjà existantes dans la CEE ? comment déterminera-t-on le pays d'origine ? (le lieu d'immatriculation ou bien le centre principal d'activité) ; quels seront les points d'application de la réciprocité ?

Cette question n'est évidemment pas sans intérêt compte tenu que les activités autorisées et réglementations diffèrent selon les pays (6).

On le voit bien les réponses pratiques à ces questions ne sont pas sans importance. En fait à travers

(1) A l'exception toutefois des décisions concernant l'adhésion d'un nouveau membre, la libération des mouvements de capitaux, la fiscalité, les fonds structurels, certaines dispositions relatives à l'environnement qui demeurent des décisions qui doivent être prises à l'unanimité.

(2) Seule l'harmonisation des éléments essentiels sera poursuivie, par exemple celle des « règles prudentielles » en ce qui concerne les activités financières.

(3) Après la suppression de l'encadrement quantitatif du crédit, la déréglementation des changes, la diminution substantielle des prêts bonifiés, l'ouverture du capital des ex Agents de changes (devenues sociétés de Bourse), l'émission de papier commercial (pour les grandes entreprises) et de certificats de dépôts (pour les banques), l'ouverture de nouveaux marchés sur taux d'intérêt ou d'indices, etc.

(4) En ce qui concerne la libération des mouvements de capitaux, on a coutume de distinguer 3 degrés : – les opérations en capital : crédits à l'exportation, à l'importation, investissements directs ; – les opérations sur titres financiers : obligations, actions et autres titres de participation ; – les opérations de crédits financiers : prêts financiers en devises et en monnaies nationales ; instruments du marché monétaire : dépôts, titres à court terme. Les directives du 20.12.85 et du 17.11.86 concernaient les 2 premiers degrés ; celle de janvier 88 le 3^e degré.

(5) On y retrouve les activités de banque classique : dépôts, prêts, crédit bail, opérations de paiement, octroi de garanties, instruments pour le compte de la clientèle (marchés des changes, instruments financiers, sur devises, taux, valeurs mobilières), participations aux émissions de titres, conseil ou gestion de patrimoine, conservation de valeurs mobilières, émission et gestion de moyens de paiements, location de coffres.

(6) Le système de banque universelle qui existe en France, ne trouve pas son parallèle aux USA et au Japon où les réglementations actuelles compartimentent les activités financières.



cette notion de réciprocité, c'est pour la Communauté, la mise à l'épreuve au regard : de sa politique commerciale vis-à-vis de l'extérieur et, encore – le moyen également de peser dans le cadre des négociations du GATT – portant sur la libéralisation des services financiers – et donc de traiter cette question de la réciprocité dans un cadre multilatéral.

Les règles prudentielles

De nombreux textes (sous forme de directive ou de recommandation) sont ou déjà sortis ou en préparation à ce sujet : on notera ainsi des textes sur la surveillance des établissements de crédit sur une base consolidée, sur les comptes annuels, le contrôle des grands risques, la garantie des dépôts, l'assainissement et la liquidité des établissements de crédit, etc. mais le texte essentiel concerne celui touchant les fonds propres.

Un premier texte a été présenté au Conseil le 18 septembre 1986 puis une seconde version le 21 janvier 1988 mais cette seconde version sera vraisemblablement modifiée pour tenir compte des propositions de la BRI (7) qui s'imposent en la matière. L'objectif recherché avec les textes « fonds propres » est d'assurer par une norme (un ratio) la surveillance des risques en établissant un rapport entre les fonds propres et les actifs à risque pondérés.

Ce ratio devrait être de 7,25 % à fin 1990 et 8 % à fin 1992. Les fonds propres sont divisés en 2 catégories – 1 : le capital social et les réserves publiées (c'est le « noyau dur de fonds propres ») – 2 : les « fonds propres complémentaires » (réserves non publiées, réserves de réévaluation des actifs, provisions générales pour créances douteuses, les instruments hybrides tels, en France, les titres participatifs ou les titres subordonnés à durée indéterminée, la dette

subordonnée à terme ayant une échéance initiale fixe supérieure à 5 ans) quant aux risques ils sont pondérés suivant des taux variables (0,20 ; 50 % ; 100 %), en fonction de leur plus ou moins grande sûreté.

L'application de ce fameux ratio « Cooke » de 8 % va avoir des répercussions sensibles sur : la gestion des risques mais également sur la politique de développement des établissements. En effet les acquisitions externes se feront aussi au regard de leur influence sur le ration (et ses composantes). C'est dire que dans l'univers général de la déréglementation voilà une mesure de re-réglementation qui n'est pas sans effet sur l'activité des banques.

Deux autres faits doivent être signalés rapidement quant à l'impact de 92 sur les banques :

- **les OPCVM** (Organismes de Placement Collectif en Valeurs Mobilières) (8) une directive a été adoptée par le Conseil le 20 décembre 1985 et sera applicable le 1^{er} octobre 1989 (application reportée au 1^{er} avril 1992 pour la Grèce et le Portugal). Le texte vise à donner, aux porteurs de SICAV, une protection plus efficace et uniforme dans l'ensemble de la Communauté, il permettra également aux organismes de négocier leurs parts partout dans la CEE sur la base d'un agrément unique. Pour les OPCVM « 92 sera donc en 89 » et la possibilité ainsi ouverte de commercialiser des OPCVM étrangères en France pourra donc écorner l'avantage français existant en ce domaine.

Assurance et banques s'interpénètrent

A l'instar de ce qui se passe dans le domaine des activités bancaires, un certain nombre d'initiatives sont prises, au niveau communautaire, sur le plan des assurances (9).

Les activités de banques et assurances s'interpénètrent en France d'ailleurs de plus en plus. Ainsi, en excluant la Caisse Nationale de Prévoyance, la part de marché des compagnies d'assurance sur la vie, filiales de groupes bancaires est passée de 1980 à 1988 de 4 % à près de 20 %.

L'évolution des produits « liés » (crédits + assurances) et l'utilisation des réseaux bancaires de distribution ont favorisé cette évolution.

Au sein de la Communauté 3 pays se taillent la part du lion : la RFA, le Royaume-Uni et la France qui couvrent à eux seuls 80 % de l'assurance-vie et 76 % de l'assurance dommage. Les initiatives prises par la Communauté, repose, comme pour les autres secteurs financiers sur les points suivants :

- harmonisation des principales normes de surveillance ;
- reconnaissance mutuelle par les autorités nationales de surveillance des contrôles effectués dans chaque Etat membre ;
- contrôle par le pays d'origine.

Les propositions font la distinction entre assurances couvrant les risques de masse – s'appliquant aux particuliers et garantissant la protection du consommateur – et les grands risques concernant les grandes entreprises. C'est ainsi que 6 mois après l'adoption définitive de la directive instaurant la libre prestation de service en assurance chômage, la Commission a déposé un projet de texte de même nature concernant l'assurance sur la vie (10).

Des initiatives communautaires ont par ailleurs été prises, sur le plan communautaire, en ce qui concerne les Bourses de valeur et les systèmes de paiement (recommandation, sur ce point, en date du 17 novembre 1988) (11).

Nous n'avons pourtant retenu ici que les points les plus significatifs de l'Europe financière : vu

l'ampleur du dispositif mis en œuvre c'est dire que le sujet apparaît, pour la Commission, parmi les plus importants (avec les normes, l'ouverture des marchés publics et les problèmes de fiscalité).

Comment les banques se préparent-elles à l'échéance de 1992-93 ?

Vis-à-vis des banques étrangères la législation ne dresse pas à l'entrée de barrières particulières. Ainsi on observe une présence significative de banques sous contrôle étranger en France : 146 (sur 358 au 1.1.85), 155 (sur 394 au 1.1.88). Ces banques ne représentent d'ailleurs qu'une part limitée des crédits (11 % de l'ensemble) et dépôts (9 %). Cela étant elles ne sont pas pour autant inactives et interviennent particulièrement dans les opérations de marché, achats et ventes de titres, capital risque et bien sûr les financements d'entreprises de leurs pays respectifs.

La perspective ouverte par l'échéance de 1992 conduit bien évidemment à des redéploiements :

- les banques américaines pour des raisons qui leur sont propres (couverture des risques-pays, étendue du territoire américain et

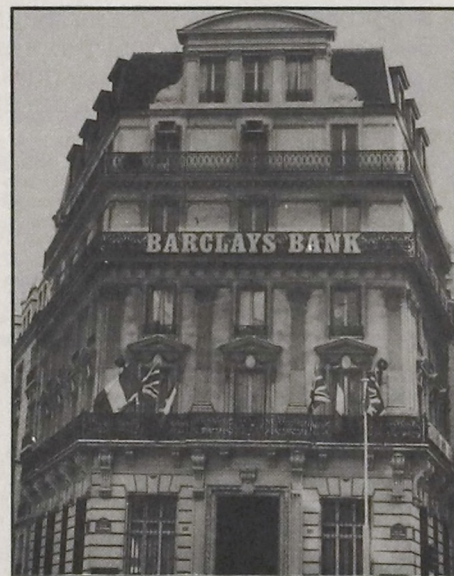
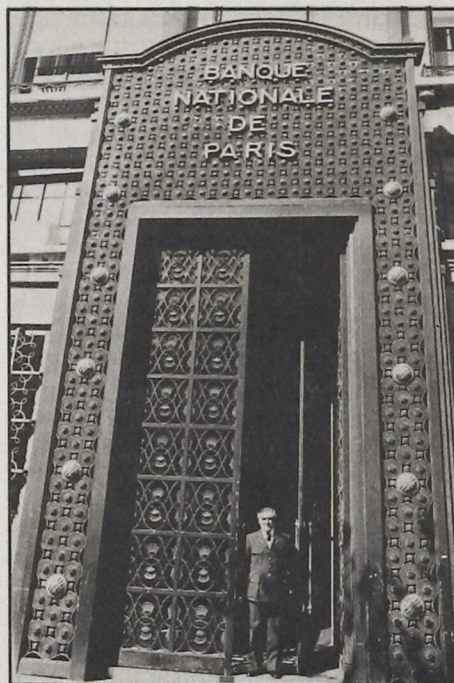
(7) Banque des Règlements Internationaux dont le « Comité des règles et pratiques du contrôle bancaire » fut présidé par M. Cooke (sous gouverneur de la Banque d'Angleterre) puis, présentement par M. Muller. Ce groupe comprend en réalité 12 pays : 7 membres de la CEE (Belgique, Luxembourg, France, RFA, Italie, Pays-Bas, Royaume-Uni) et 5 non-membres de la CEE (Canada, Japon, Suède, Suisse, USA).

(8) Elles sont considérées actuellement comme un atout du marché financier français et représentent près de 1 100 milliards de F à décembre 1988.

(9) Le projet de loi sur la Modernisation de l'Assurance présenté devant le Parlement, à la session de Printemps, s'inscrit également dans la perspective de l'échéance européenne.

(10) Sont toutefois exclues de son champ d'application toutes les assurances de groupe qui représentent pourtant une part très importante de l'encaissement des primes en assurance sur la vie.

(11) Se reporter au n° 138 de Regards sur l'actualité, article de J.-P. Moussy, intitulé « Le grand marché intérieur européen à l'horizon de 1992 ».





perspectives de déréglementation aux USA) ont tendance à se replier du Continent Européen ;

- les grandes institutions japonaises au contraire, arrivent toutes sur le marché français. Elles commencent, dans un premier temps, à se familiariser à celui-ci par l'introduction des titres de leurs sociétés en Bourse ;

- quant aux pays européens on observera, pour l'heure, une activité significative des banques italiennes (exemple le contrôle de la banque Vernes par la Sao Paulo di Torino) et une pénétration des banques allemandes (reprise du réseau de la banque Veuve Morin Pons par le Dresdner, ouverture d'une succursale de la Deutsche Bank à Strasbourg).

Ces divers mouvements devraient s'accroître en particulier à la veille de 1992 ; toutefois on peut penser compte tenu de la densité du réseau bancaire français et du degré de bancarisation (plus de 95 % des ménages français possèdent un compte bancaire) que la pénétration des pays tiers sur le territoire national devrait rester mesurée.

Quatre atouts et trois faiblesses pour les françaises

Pour les banques françaises se profilent des atouts et faiblesses surmontables. Les atouts sont connus, on peut en dénombrer au moins quatre :

- l'importance du réseau à l'étranger (2 ou 3^e rang mondial) ;
- le classement des 4 principales banques françaises dans les 15/20^{es} banques du monde ;
- une législation moderne (la dernière loi bancaire date de 1984) et un système de surveillance réputé ;
- une adaptation rapide aux mutations technologiques (moyens de paiement, transferts internationaux, banque à domicile) financières (OPCVM, instru-

ments de marché et innovations financières) et opérations de crédit (crédit-bail, crédits aux particuliers).

En ce qui concerne les faiblesses trois sont, en général, recensées :

- une certaine insuffisance des fonds propres ;
- des coûts d'exploitation jugés élevés ;
- des méthodes de gestion à rénover notamment au niveau de la connaissance des coûts et du système en vigueur des prix.

Sur ces trois points des actions sont d'ores et déjà entreprises par les banques françaises. Au-delà de ces considérations, les banques élaborent des stratégies pour se positionner dans les meilleures conditions et se préparer à l'échéance de 1992.

Quelles sont les stratégies mises en place ?

Ces stratégies tiennent largement compte des atouts et faiblesses de chacun des établissements. Ainsi on assiste, globalement au sein du secteur bancaire à une certaine diversification des stratégies bancaires selon les objectifs recherchés et les moyens disponibles.

Ces stratégies diverses peuvent toutefois se présenter sous trois formes :

- une stratégie de **banque universelle** se traduisant par l'acquisition d'un réseau pouvant opérer avec des ressources en monnaie locale et opérant à partir de toute la gamme des activités bancaires classiques ;
- une stratégie dite de « **niches** » (ou de créneaux) portant sur des activités spécifiques et limitées (exemples : le crédit hypothécaire ou les produits financiers).

Cette stratégie peut être utilisée dans les pays à système bancaire « fermé ». Elle peut aussi permettre de se familiariser, hors de France, sur une activité nouvelle, d'acquies un nouveau savoir-faire et de se positionner sur une activité ren-



table avec un « ticket d'entrée » limitée.

L'une ou l'autre de ces 2 stratégies peuvent être utilisées selon les pays et les opportunités par les plus grandes banques françaises. Enfin une stratégie de **coopération** pouvant se traduire par des accords de partenariat voire des échanges, limités, de participation croisées. Cette stratégie est surtout le fait des banques mutualistes, des caisses d'épargne ou des banques moyennes (CIC - Société Marseillaise de Crédit, etc.).

Les conséquences prévisibles de l'Europe bancaire

L'étude faite sur le coût de la « Non-Europe » rappelle l'importance du secteur des services financiers pour l'économie de la Communauté : soit en termes de production (6,5 % de la valeur ajoutée totale) soit en termes d'effectifs (3 % de l'emploi total).

Elle insiste également sur l'efficacité du secteur du point de vue de l'allocation des ressources financières. Elle propose d'aller vers une libération totale des services de façon à les rendre plus concurrentiels (ouverture des marchés locaux aux banques étrangères, possibilité de collecter l'épargne de déposants non nationaux, suppression des mécanismes de contrôle des changes, etc.).

De ces différentes mesures elle attend une intégration des marchés financiers, une réduction – possible – du coût de l'intermédiation bancaire ou de la prestation de services d'assurances et autres services financiers.

Ainsi l'étude de Price Waterhouse se fonde sur l'estimation des prix d'une série de produits financiers représentatifs avant et après l'abolition des barrières réglementaires et notamment du con-

trôle des changes. La réduction de prix pour 8 pays serait de l'ordre de 10 % (milieu de la fourchette) correspondant à 21,7 millions d'Ecus (dont 3,7 pour la France) soit 0,7 % du PIB. Il y a lieu toutefois de prendre, selon nous, ces hypothèses de réduction de prix des services financiers, avec une certaine prudence. La question mériterait encore d'être travaillée.

Pour les acteurs financiers : la délocalisation

Au sein du groupe « fiscalité de l'épargne dans le cadre du marché intérieur européen du Conseil National du Crédit (CNC), deux thèses opposées se sont exprimées :

- la première table sur une délocalisation considérable de l'épargne française : ce transfert important provoquerait de vives tensions sur les taux de change et d'intérêt et affecterait dans la « sphère réelle » le niveau de l'investissement ;

- la deuxième thèse met l'accent sur la « viscosité » des comportements des épargnants et des gestionnaires. Cette analyse postule une double stabilité : celle des flux d'épargne et celle des parts de marché des établissements gestionnaires de l'épargne.

Cette seconde thèse, jugée trop « optimiste » n'a pas été retenue par la majorité des membres du groupe du CNC. Au contraire 3 types de délocalisation ont été repérés :

- la délocalisation **fiscale** définie comme le transfert de l'épargne existante dans un pays voisin afin de bénéficier d'un régime fiscal plus favorable au regard de l'impôt sur le revenu ou des droits de succession ;

- la délocalisation **financière** définie comme le déplacement d'épargne investie dans des placements français vers des place-

L'ÉVALUATION DU RISQUE DE DÉLOCALISATION DE L'ÉPARGNE DES MÉNAGES FRANÇAIS

Ménages et administrations privées (en milliards de F)	En cours au 31.12.1987	En % du total	Flux 1987
1. Epargne à vue	2 150,7	34,78 %	+ 82,4
2. Dépôts à terme et bons de caisse	429,3	6,94 %	+ 31,2
3. Epargne contractuelle et/ ou bénéficiant d'un statut fiscal privilégié au regard l'IRPP	939,8	15,19 %	+ 124,1
4. Epargne gérée par les OPCVM (*)	373,4	6,03 %	
5. Valeurs mobilières détenues directement à l'ex- ception des titres non cotées	818,1	13,23 %	+ 62,4
6. Actions et participations françaises non cotées	503,0	8,14 %	- 37,5
7. Bons de capitalisation	72,0	1,17 %	+ 24,2
8. Provisions techniques as- surance-vie	318,0	5,15 %	+ 42,6
9. Provisions techniques as- surance-dommage	242,9	3,93 %	+ 33,7
10. Divers Dont dépôts de garantie, cautionnement : 142,6 Comptes d'associés, cau- tionnement dont autres créances : 181,8 - divers : 11,7	336,1	5,44 %	+ 19,7
TOTAL	6 183,3	100 %	382,8

(*) Autre que celle bénéficiant d'un statut privilégié (Monory, CEA) déjà incluse dans la catégorie 3.

ments étrangers ;

- la délocalisation **bancaire** définit comme le déplacement d'intermédiaires établis en France vers un autre Etat de la Communauté.

L'analyse ainsi faite conduit à mettre l'accent sur les éléments suivants : Le risque de délocalisation est faible pour : l'épargne à vue (34,78 % au total de l'encours à fin 1987) ce pour des raisons de disponibilité et de proximité ; l'épargne contractuelle (15,19 % du total) car celle-ci est réalisée à partir d'un engagement, de longue durée, lié à un avantage fiscal.

Par contre, il peut exister des ris-

ques de délocalisation notamment en ce qui concerne les valeurs mobilières et l'assurance-vie (qui comporte une taxe de 5,15 %).

« Viscosités » et inégalités

Ces travaux sont intéressants mais ils sous-estiment sans doute, à notre avis deux choses : la « viscosité » des comportements (liée à la fidélisation à tel ou tel intermédiaire financier) et la mobilité transfrontière des capitaux, déjà acquise avant 1992, des grands patrimoines.

Cette question de la fiscalité de l'épargne est très importante pour les intermédiaires financiers. Mais



alors que la pression actuelle se fait à la baisse, constatons que les problèmes « d'équité » peuvent se poser au regard de l'imposition des revenus du travail.

De plus, il convient de signaler que subsistent des différences significatives de fiscalité, entre pays européens, dans différents domaines : TVA, fiscalité locale, fiscalité sur les sociétés, prélèvements sociaux. Quoiqu'il en soit l'issue de la négociation en cours sur les propositions Scrivener (15 % de retenue à la source) nous éclaira sur les choix qui seront prochainement retenus par la CEE (voir à ce propos dans le même numéro l'article de Frédéric Lave-nir).

Les facteurs structurels

Croire que 1992 sera sans répercussions sur le paysage bancaire des prochaines années serait sans doute faire preuve d'une grande naïveté. Des stratégies d'expansion, de regroupement, de spécialisation se mettent en place. Quoiqu'il en soit on peut souhaiter que les 2 170 Etablissements de crédit installés en France, profitent tous de l'échéance 1992 pour définir une stratégie qui leur soit propre. L'ouverture ainsi amplifiée des marchés devrait aussi, en principe, amener les acteurs financiers à personnaliser et diversifier leur stratégie.

Au stade actuel on peut, au moins, faire trois réflexions :

1. A l'étranger : hormis les acquisitions ou accords de partenariat on observe, ici et là, des regroupements ainsi en Belgique la fusion entre la Générale de Banque de l'AMRO Bank (Pays-Bas), en Espagne la fusion de la Banco de Bilbao et la Banco de Vizcaya ou encore l'OPA lancée dernièrement par le Deutsche Bank sur la Bancotrans en Espagne. C'est dire que ces mouvements vont vraisemblablement se poursuivre dans les divers pays européens.

2. En France on peut voir un nouveau paysage bancaire se dessiner. Il serait constitué, en quelque sorte, d'une fusée à trois étages :

- des conglomerats financiers ayant une stratégie mondiale avec une capacité d'adaptation selon les produits, les marchés, les clientèles. Il s'agit ici pour l'essentiel des 4 grandes : BNP - CL - SG - Crédit Agricole ;
- des banques spécialisées par métiers (banques d'affaires, Crédit hypothécaire, etc.) ou par régions (à dimension européenne) ;
- des banques locales.

3. Les rapprochements banques-assurances, enfin : ceux-ci se réalisent surtout actuellement en France et en RFA. On peut penser que pour diverses raisons : stratégiques, fonds propres accrus, complémentarités des métiers (produits liés crédits + assurances), réseaux de distribution ceux-ci devraient se poursuivre. Toutefois

on observe que le concept de « bancassurance » n'entraîne pas l'adhésion de tous les chefs d'entreprises bancaires.

Les conséquences de 1992 / 93 pour le personnel de banques

Les fusions-absorptions, rapprochements ne seront sans doute pas sans répercussions sur le niveau de l'emploi. De même la sophistication grandissante des métiers et opérations, le développement de la mobilité géographique des cadres posent le problème d'une réelle adaptation de la formation. Mais aussi et plus généralement la reconnaissance partout, par les employeurs, de la capacité reconnue aux syndicats, de contracter effectivement.

Aussi on peut tout à fait comprendre que la FIET demande qu'une clause sociale soit incluse dans la deuxième directive de coordina-

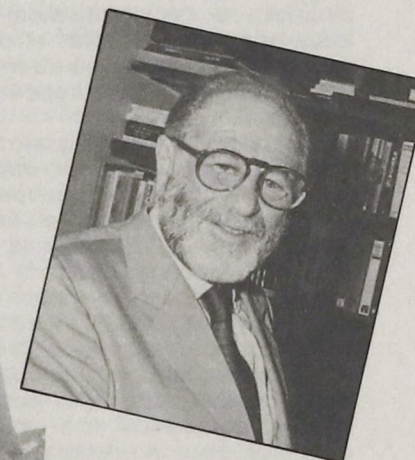
tion bancaire. D'autant plus comme elle l'indique elle-même : les « banques européennes posent un problème croissant à la FIET et à ses membres car même lorsqu'elles reconnaissent les syndicats et négocient avec eux dans leur pays d'origine, où elles respectent également la législation du travail et les lois régissant la participation des travailleurs, elles procèdent de façon totalement inverse lorsqu'elles ouvrent des succursales dans d'autres pays de la CEE ».

1992 représentera pour l'ensemble des acteurs économiques, financiers, sociaux un formidable défi. Il reste tous à s'y préparer de façon dynamique.

Jean-Pierre Moussy



« POUR EN FINIR AVEC LE CHÔMAGE EN EUROPE »



« **P**our en finir avec le chômage en Europe », tel est le titre du rapport de la Commission européenne pour l'emploi présidée par M. Bruno Kreisky, ancien Chancelier de l'Autriche. Cette Commission, financée par les gouvernements d'Autriche, de Fin-

lande, du Luxembourg, de la Norvège et de l'Autriche, s'est réunie huit fois en deux ans et demi entre septembre 1986 et janvier 1989. Elle a réuni une centaine d'intervenants de nombreux pays et donné matière à un ouvrage publié sous le titre précité aux Editions de la Découverte.

Le texte ci-dessous, dû à la plume de Peter Coldrick, économiste, représentant la Confédération européenne des syndicats et membre de ladite Commission présente l'essentiel des conclusions de cette instance.

Suivent quelques bonnes pages du rapport Bruno Kreisky. Enfin un texte de Jean Kaspar, préfacier de l'ouvrage paru en librairie, ferme la marche.

UN PROBLÈME POLITIQUE

Bruno Kreisky, qui en tant que Chancelier a pratiquement fait rimer Autriche avec niveau de vie élevé et plein emploi, a étudié ces trois dernières années les problèmes d'emploi en Europe occidentale, avec une commission indépendante, de large composition : économistes, spécialistes de l'environnement, industriels, hommes politiques et plusieurs syndicalistes bien connu au sein de la CES (Confédération européenne des syndicats).

Le message le plus important, et le plus encourageant de ce rapport, qui a maintenant paru dans plusieurs langues sous le titre : « Pour en finir avec le chômage en Europe », aux Editions La Découverte*, *Rapport de la Commission Européenne pour l'emploi présidée par B. Kreisky*, est qu'il est tout à fait possible de sortir de la crise du chômage en Europe, à condition que les gouvernements et les partenaires sociaux manifestent leur volonté de coopérer. Pour reprendre les termes d'un des membres de la Commission les plus actifs, Clas-Erik Odhner (ancien chef de la section économique de LO-Suède) : « Le haut niveau de chômage n'est pas vraiment un problème économique, c'est un problème politique. »

Pour la Commission, une coopération accrue permettrait aux pays d'Europe de garantir que des taux de croissance économique annuelle de 3,5 à 4 % par an soient maintenus et cela permettrait un développement de l'emploi de 1,5 % par an, et une réduction du chômage de 1 point de pourcentage par an.

La marge de circonspection et paralysie

Mais la croissance soit être qualitative autant que quantitative : on peut en réalité l'orienter, de telle manière qu'elle améliore – au lieu de détériorer – l'environnement et qu'elle assure une meilleure qualité de vie et des emplois plus qualifiés. Cela veut dire que les gouvernements ont raison d'être circonspects quant à une stimulation générale de la demande pour promouvoir la croissance, mais pas au point d'atteindre le stade de la paralysie. Du point de vue de la Commission, la croissance peut être soutenue et stimulée, sans induire des risques non souhaitables d'inflation, si des politiques plus sélectives et encourageant les adaptations étaient adoptées tant du côté de l'offre que de celui de la demande.

Spécifiquement, la Commission demande l'adoption d'un programme en 6 points :

1. Les gouvernements européens doivent développer ensemble l'infrastructure nécessaire pour recueillir les fruits de l'opération « marché intérieur 1992 ». Les domaines-clé de tels investissements devraient être les télécommunications, le transport par fer et par route, la rénovation urbaine et le logement ;

2. Une approche nouvelle et commune de la protection et de l'amélioration de l'environnement est indispensable si l'on ne veut pas que les dégâts accumulés deviennent irréparables. Pour reprendre les termes de Kreisky, « la protection de l'environne-

ment va devenir, dans la prochaine décennie, aussi importante que l'est actuellement la défense nationale ». Il faut en fait doubler au minimum les dépenses et il faut qu'il y ait une coopération Est-Ouest plus étroite en Europe, parce que la pollution ne respecte pas les frontières nationales.

3. Les programmes de recherche, technologiques et d'innovations de l'Europe devraient être renforcés, non seulement pour maîtriser le changement structurel et assurer la compétitivité, mais aussi pour améliorer le niveau de vie, les conditions de travail et la qualité de la vie en général.

Un sérieux programme

4. Les programmes culturels et d'éducation devraient être élargis, pour eux-mêmes, mais aussi parce qu'ils peuvent stimuler l'ouverture d'esprit, l'expérimentation et l'inventivité, autant d'aspects de plus en plus essentiels dans des économies qui se caractérisent actuellement par des tâches qui relèvent plus de l'intellect que de la force du poignet.

5. La croissance de plus en plus rapide de la demande de services intermédiaires d'information à d'autres producteurs (de logiciels, de banques de données et de consultants, par exemple, qui tous exigent de très bonnes télécommunications, tant en réseaux qu'en services) doit recevoir une réponse. Les télécoms sont à notre époque ce qu'ont été les premiers chemins de fer au XIX^e siècle.

6. Les nouvelles possibilités que la *glasnost* et la *perestroïka* sont en train d'ouvrir, pour élargir les échanges et la coopération entre l'Est et l'Ouest, devraient être saisies au bond, et les relations de l'Europe avec les pays en voie de développement doivent être encore renforcées.

En soi, aucun de ces points n'est nouveau, mais ensemble, ils constituent un sérieux programme et un programme certainement impressionnant, si l'on s'en réfère au contexte très varié de ceux qui ont apporté leur contribution au travail de la Commission (de Mathias Hinterscheid, secrétaire général de la CES à Edgard Plan, directeur de la Kredietbank belge, en passant par Michel Rocard et Raymond Barre).

Conjuguer finances publiques et privées

La Commission a reconnu que le genre de programmes qu'elle préconise nécessitait évidemment des finances : à son avis, la règle devrait être « autant de finances privées que possible et autant de finances publiques que nécessaire ». La marge de manœuvre dans la politique fiscale ne devrait pas être utilisée pour des réductions d'impôts sur les revenus, mais pour financer des programmes économiques à long terme, car c'est une stratégie bien plus efficace et moins inflationniste.

Les programmes de la Commission ne devraient pas – du moins à un stade initial – exiger d'expansion monétaire, puisqu'il n'y a pas de pénurie de fonds dans les marchés de capitaux. Cependant, il faut rechercher des taux d'intérêts moins élevés, tant pour soutenir les développements économiques et alléger quelque peu la charge de la dette des pays en voie de développement. L'effet multiplicateur va à peu près doubler la création d'emplois des programmes de départ.

La Commission a consacré une attention particulière aux politiques du marché de l'emploi qui ont dû être renforcées afin de soutenir les politiques de croissance. Un objectif-clé est de permettre aux jeunes et aux chômeurs de longue durée d'obtenir l'aide à la formation et d'autres aides pour qu'ils puissent trouver un emploi. Une bourse efficace de l'emploi et des programmes généraux de formation sont également indispensables pour accroître l'adaptabilité et un développement structurel sans heurts en mettant en contact les demandeurs d'emploi et les vacances de postes. L'amélioration du fonctionnement des marchés de l'emploi a par conséquent le grand avantage supplémentaire de réduire les pressions inflationnistes.

Des niveaux minima de revenus

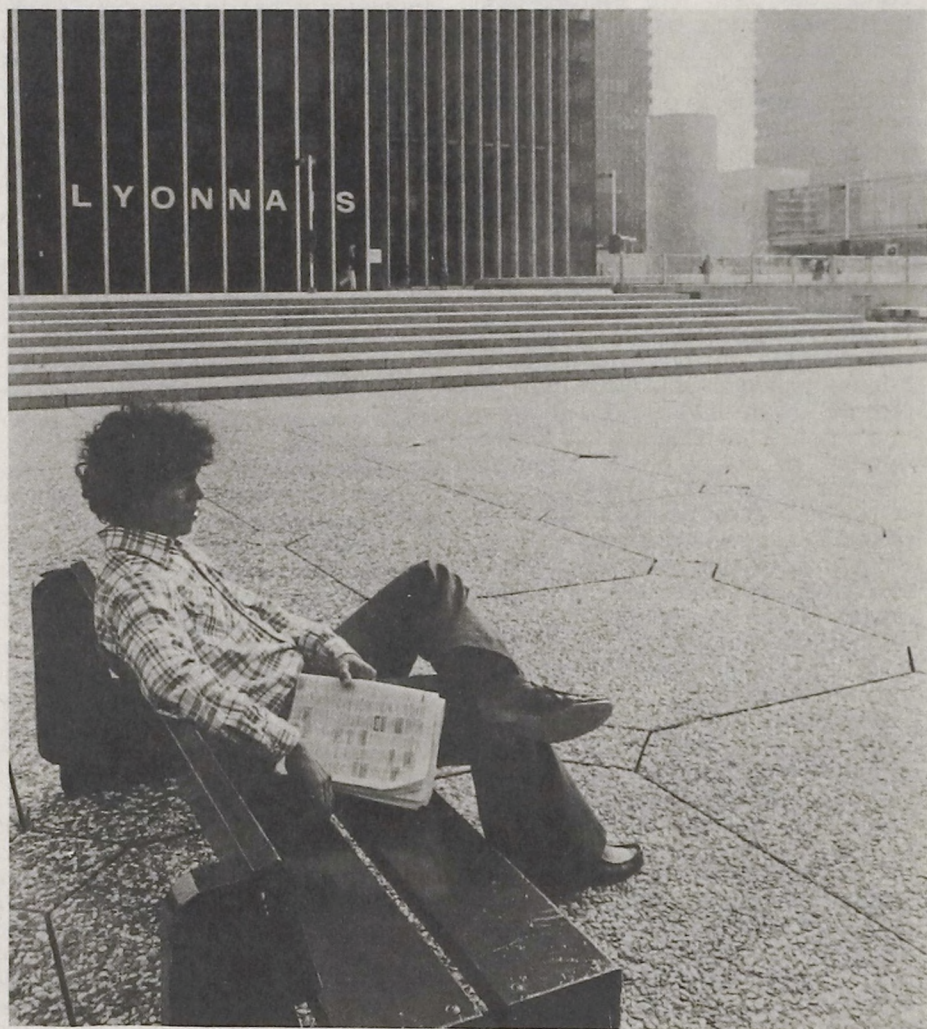
La Commission estime que les réductions du temps de travail qui ont pris en compte la compétitivité internationale pourraient contribuer à augmenter l'emploi. Une augmentation de la flexibilité du marché de l'emploi est

également nécessaire – mais la Commission souligne que ce devrait être une flexibilité « mutuelle » dans laquelle les employeurs seraient concernés autant que les travailleurs. Enfin, la Commission indique que même avec un chômage diminuant de un point de pourcentage par an, il y aurait encore toujours un niveau inacceptable de chômage durant plusieurs années. Cela renforce la nécessité de fixer des niveaux minima de revenus pour ceux qui ne peuvent pas prétendre aux indemnités de chômage, pour les « pauvres » travailleurs qui n'ont que des emplois précaires, mal payés, et pour ceux qui sont demandeurs d'emploi. Pour reprendre les termes d'un membre de la Commission – Guy Standing, de l'OIT –

« un revenu de citoyen est en train de devenir parfaitement possible ».

Après avoir aidé la Commission en adoptant une résolution adoptée lors du Congrès de la CES de Milan en 1985, la CES va maintenant envisager comment tirer un profit maximal de son travail. Notre analyse provisoire du Rapport est certainement positive. Une idée qui sera présentée à notre Comité Exécutif est que la CES devrait organiser une autre conférence Economie/Emploi (analogue à celle qui s'est tenue à Strasbourg en 1984) avec en tête de l'ordre du jour le Rapport Kreisky (peut-être avec également le Rapport de Delors sur l'Union Economique et Monétaire).

Peter Coldrick



REFUSER LA FATALITÉ

« Les clés du plein emploi sont pour la plupart une affaire de courage, que ce soit le courage intellectuel ou politique. »

Michel ROCARD
(réunion constitutive de la commission à Vienne).

Vingt millions d'Européens – plus de 11 % de la main-d'œuvre – sont sans emploi et, si les tendances actuelles persistent, le chômage massif semble devoir se prolonger bien avant dans les années quatre-vingt-dix. Les cinq dernières années de faible croissance économique n'ont pas réussi à faire reculer le chiffre des personnes sans emploi. Il est à craindre qu'une nouvelle récession, toujours possible, ne provoque encore une flambée du chômage.

La répartition inégale du chômage selon les régions, les catégories d'âge et de qualification professionnelle est telle que les pouvoirs publics ont eu du mal à élaborer des politiques de lutte contre le chômage à la fois énergiques, positives et susceptibles d'être largement soutenues. Par ailleurs, les gouvernements ont montré une certaine réticence à s'attaquer directement au chômage par crainte de l'inflation, des effets sur la balance des paiements et aussi pour maîtriser leur déficit budgétaire.

Tout cela a contribué à créer un climat de défaitisme politique et d'apathie sociale face à la persistance de niveaux de chômage élevés. Ce rapport s'efforce d'indiquer la voie d'une nouvelle stratégie visant à ramener le taux de chômage à environ 5 % au milieu des années quatre-vingt-dix – c'est-à-dire au niveau enregistré à la fin des années soixante-dix. (...) La stratégie que nous proposons repose sur la conviction que la prospérité ne peut être atteinte avec des emplois mal payés et peu qualifiés, mais plutôt en revalorisant et en exploitant au maximum les réserves

de main-d'œuvre européenne à haut niveau d'instruction et de qualification. (...)

Les répercussions du chômage massif sont ressenties par tous : dans une société plus divisée où un grand nombre de personnes ne peuvent profiter pleinement des avantages de la citoyenneté, dans la montée de la pauvreté, dans l'amenuisement des perspectives d'emploi et de carrière pour les nouvelles générations de travailleurs, dans la déstabilisation politique. (...) Nous ne partageons pas le point de vue parfois exprimé selon lequel le haut niveau de chômage se résume à un simple problème de rigidité des marchés du travail, de coûts réels de travail excessifs et de prestations de chômage trop généreuses. La commission rejette la solution qui consisterait à réduire le chômage par le seul biais d'une plus grande flexibilité des marchés du travail. (...) Alors que l'Europe, dans son ensemble (et en particulier l'Allemagne), connaît un excédent de la balance des comptes courants, une politique qui consisterait à réduire les salaires réels pour s'assurer, au détriment du voisin, une meilleure compétitivité au plan international serait non seulement illusoire mais tendrait à aggraver les déséquilibres globaux.

Vers un nouveau consensus social

Nous préconisons un programme coordonné d'expansion européenne conçu de telle manière que les risques pour la balance des paiements et l'endettement public soient réduits au

minimum. Le risque d'inflation devrait être atténué par des politiques de revenus qui contrôlent les revendications salariales inflationnistes, par la stabilisation des prix des produits de base et par des politiques de l'emploi qui réduisent la dérive des salaires. La nécessité d'une coopération économique européenne est renforcée par la dynamique au sein de la Communauté européenne des Douze créée par l'échéance du marché intérieur unifié à la fin de 1992. Une étude pré-

« oriente » la nature de la croissance économique en sorte qu'elle offre des possibilités d'emploi aux catégories de chômeurs les plus défavorisés, en même temps qu'elle encourage l'emploi des travailleurs qualifiés et qu'elle protège l'environnement. Notre programme est axé sur l'expansion induite par l'investissement, fondée sur un large éventail de projets susceptibles de créer plusieurs millions d'emplois et d'améliorer la qualité de la vie.



46

parée pour la Commission européenne estime que cela pourrait conduire à la création de 2 à 5 millions d'emplois. Mais la Commission a reconnu elle-même que l'on ne tirera pleinement parti du marché intégré que si la croissance économique s'accélère ; elle a également proposé une stratégie coopérative de croissance que nous estimons être une condition minimale essentielle mais à laquelle les gouvernements n'ont adhéré que du bout des lèvres. (...) Nous préconisons une stratégie qui

Orienter la nature de la croissance

Orienter la nature de la croissance relève d'une stratégie à long terme qui entend utiliser le principal atout de l'Europe en matière de concurrence, à savoir le haut niveau de qualification de sa population. L'ensemble de nos propositions s'efforcent de répondre aux problèmes économiques et sociaux les plus importants de l'heure mais elles ont aussi pour but d'améliorer la qualité de l'emploi.

A notre avis, il n'est pas souhaitable de poursuivre une stratégie à long terme qui consiste à réduire les salaires européens et le niveau social pour créer des emplois mal rémunérés dans le secteur des services peu productifs, ou pour empêcher le déclin des industries qui pratiquent de bas salaires. Il n'est pas non plus souhaitable que les gouvernements s'efforcent de créer des emplois peu qualifiés sous prétexte que le chômage est particulièrement élevé parmi les catégories de travailleurs non qualifiés. Etant donné la lente transition qui fait que « la force musculaire » cède la place à « la force cérébrale », on a besoin de former les gens afin qu'ils aient les qualifications adéquates pour l'avenir. Il faut une stratégie orientée vers l'avenir et non une approche défensive. En créant plus d'emplois de qualité, on pourrait perfectionner la main-d'œuvre existante comme ce fut le cas dans les premières années de l'après-guerre. De nombreux travailleurs pourraient alors être redéployés dans des catégories d'emplois plus qualifiés, grâce à des mesures de recyclage et d'éducation pour adultes, laissant leur place à des chômeurs moins qualifiés.

Les politiques du marché du travail

Afin de renforcer la stratégie d'expansion induite par l'investissement, il sera nécessaire d'élaborer une politique active de l'emploi, susceptible d'atténuer les effets des changements structurels, de vaincre les obstacles à la croissance et d'empêcher le retour de l'inflation. Les politiques du marché du travail devraient aussi avoir pour objet de stimuler l'emploi permanent à l'intention de ceux qui, sans cela, risquent de ne pas avoir accès aux nouvelles possibilités de travail. (...)

Les vastes disparités qui existent en matière de chômage entre les régions et les qualifications professionnelles doivent trouver une solution directe dans les politiques du marché du travail. Il vaut mieux offrir des programmes de recyclage et prendre des mesures d'incitation à la création de nouvelles entreprises que de maintenir des emplois non rentables dans les industries en déclin. (...)

Une question importante concernant le marché de l'emploi est la réduction du temps de travail. Des horaires réduits ne

peuvent augmenter la quantité de travail disponible mais ils peuvent, dans une certaine mesure, permettre de répartir de manière plus équitable et ainsi engendrer de nouvelles possibilités d'emploi dans un contexte d'expansion donné. Le coût en sera normalement une moindre augmentation des salaires réels pour les travailleurs ayant déjà un emploi – soit parce que les demandes d'augmentation salariale seront plus modérées, soit parce que les prix pourront être relevés.

Pour les employeurs, les coûts supplémentaires seront compensés par le fait que les demandes d'augmentation de salaires et d'indemnités seront moins importantes.

Il serait souhaitable que la réduction du temps de travail s'accompagne d'une plus grande flexibilité des horaires afin d'assurer une meilleure utilisation des installations et de l'équipement, de résorber les goulets d'étranglements de travailleurs qualifiés et de faciliter l'accès aux services publics et privés. La flexibilité accrue devrait se traduire par des heures d'ouverture souples, des possibilités accrues de travail à temps partiel volontaire (en particulier pour les femmes mariées), ce dernier prenant une importance croissante, et par moins de rigidité en ce qui concerne le départ à la retraite. L'introduction des horaires de travail réduits et plus flexibles aura certes, à moyen terme, des effets positifs sur l'emploi, mais il convient de ne pas surestimer l'impact de ces mesures sur le chômage.

Quoi qu'il en soit, il faudra un certain nombre d'années pour faire reculer le chômage en Europe à des niveaux acceptables. Même quand ce stade sera atteint, il restera encore quelques millions de personnes sans emploi. Nous devons donc assurer à chacun des moyens de subsistance. Un niveau minimal de sécurité du revenu est nécessaire pour ceux qui ne peuvent prétendre aux prestations de chômage, pour les « travailleurs pauvres » qui ont des emplois mal payés et incertains aussi bien que pour ceux qui bénéficient de l'allocation chômage. De moins en moins de gens sont couverts par les systèmes d'assurance sociale, soit parce qu'ils ne remplissent pas les conditions requises, soit parce qu'ils sont arrivés en fin de droits.

Bruno Kreisky

POUR SORTIR DES DÉBATS ACADÉMIQUES SUR L'EMPLOI

On ne saurait trop souligner combien le rapport Kreisky constitue un apport stimulant pour envisager d'une façon nouvelle le problème de l'emploi en Europe. (...)

En effet, l'Europe s'est « habituée » à un chômage massif. Le chômage et son corollaire, la pauvreté et la marginalisation de couches de plus en plus nombreuses, font partie de notre paysage. L'apathie de la société a gagné du terrain. L'essentiel des forces sociales et politiques sont comme tétanisées face à l'ampleur de la tâche.

Dans cette période de mutation, une plus grande souplesse dans la gestion des emplois est sans doute nécessaire, mais celle-ci ne saurait entraîner un excès de précarisation. Les nouvelles formes d'emploi, intérim, contrat à durée déterminée, temps partiel..., ne doivent pas être mises en œuvre sans que soient négociées avec les organisations syndicales des garanties collectives adaptées. Sur ce point, l'analyse de la CFDT et celle du rapporteur se rejoignent. La flexibilité, explique-t-il, ne peut être atteinte par un surcroît d'inégalité et d'insécurité. Le « modèle américain », caractérisé par une flexibilité sur la multiplication de salaires très faibles et l'accroissement de la pauvreté, ne saurait constituer un modèle pour l'Europe. (...)

Lorsqu'il est question d'emploi, le seul raisonnement en termes d'évolution des forces productives est insuffisant. La CFDT lie croissance de l'emploi et évolution de la société. Ainsi, le développement du travail féminin conduit à envisager d'une façon plus large la question de la garde des enfants. De même, le vieillissement de la population, la

montée en puissance du quatrième âge oblige à concevoir de nouvelles formes d'aide et de soins. Nous avons là une source potentielle d'emplois de service essentiels pour résoudre des problèmes qui sont liés à l'évolution de la société elle-même. Le rapport Kreisky ouvre des débats qui vont faire quelque bruit, en particulier sur le problème de l'âge de la retraite où, sauf pour les travaux pénibles, il considère que l'avancement de l'âge de la retraite est à proscrire. Bien plus, pour lui, « une expérience de vie plus longue devrait conduire à une vie professionnelle plus longue et non pas plus courte ». La réduction du temps de travail n'est abordée pour l'essentiel que sous l'angle d'une forte croissance qui est la condition, selon le rapport, pour qu'elle génère de l'emploi. Le lien entre aménagement du temps de travail et réduction n'est guère abordé.

Ce rapport, et c'est bien normal, donne donc lieu à débat, confrontation et controverse. Il constitue une contribution tout à fait utile pour obliger les acteurs européens à sortir des débats académiques sur l'emploi et à agir pour que l'espoir renaisse. Le chômage est un défi à nos intelligences et à nos volontés. Il nous appartient de le relever pour que la génération future n'ait pas à nous reprocher nos démissions et notre incapacité à faire en sorte que le progrès des techniques et des services soit au service de tous.

Le rapport Kreisky, par les perspectives qu'il ouvre, nous montre que les espoirs sont permis à condition de le vouloir et d'en prendre les moyens.

L'action nous attend.

Jean Kaspar

BSN, C'EST TOUT CE QUE J'AIME.



Danone, Gervais, Panzani, Amora, Blédina, Pie Qui Chante, Liebig, Lu, L'Alsacienne, Belin, Heudebert, Kronenbourg, Kanterbräu, Evian, Badoit, Pommery, Lanson...

Tout ce que j'aime, c'est BSN.

C'est BSN, premier groupe alimentaire français, qui rassemble plus de cent marques parmi les plus prestigieuses dans le monde.

Avec elles, BSN, présent dans la vie de chacun, dans tous les pays, tout au long de la journée, vous nourrit « de l'aube jusqu'au bout de la nuit ».

Deuxième producteur européen de bouteilles de verre, BSN est devenu, en vingt ans, le premier fabricant mondial de produits laitiers frais et d'eaux minérales, le premier producteur européen de biscuits, le deuxième en Europe pour la bière et les pâtes alimentaires, le troisième dans le monde pour le champagne. Aujourd'hui, BSN a atteint la dimension internationale, emploie 42 000 personnes, réalise un chiffre d'affaires de plus de 42 milliards de francs et un bénéfice de 2,2 milliards de francs. BSN, c'est tout ce que j'aime.

BSN
GROUPE
PREMIER GROUPE ALIMENTAIRE
FRANÇAIS

LA STRATÉGIE INTERNATIONALE DE THOMSON

L'EUROPE PREND CORPS

L'Europe multiple d'un grand groupe

PAR ALAIN GOMEZ*

L'Europe des concentrations et des mutations ; celle de la coopération technologique ; celle des particularismes nationaux. Thomson, décrit par son premier responsable « ne manque pas d'Europe », dans son carquois.

Pour un groupe comme Thomson, l'Europe présente des visages très variés. Pour les activités d'électronique professionnelle et de défense, c'est l'Europe des concentrations et des mutations, qui en quelques mois donnent naissance à deux concurrents de la taille de Thomson-CSF, appuyés sur des groupes très riches et puissants.

Pour l'électronique grand public, c'est l'Europe de la coopération technologique. En effet, à la suite de restructurations qui ont duré plus de 20 ans, il ne reste aujourd'hui que deux grands groupes européens : Thomson et Philips. Et ceux-ci se voient constamment attaqués par les grands concurrents du Sud-Est Asiatique. La seule réponse est le développement technique, et les coopérations qui rendent possible son financement.

Pour Thomson Electroménager, c'est l'Europe des particularismes nationaux (quoi de plus spécifique de chaque mode de vie que les appareils électroménagers, qu'il s'agisse du froid, du lavage, ou de la cuisson ?), qui commencent à s'estomper.

* *Président de Thomson*



Pour tous, c'est l'Europe de la compétition, de la mobilité, du multilinguisme obligé, c'est l'Europe du mouvement, qui peut laisser place aux fiertés d'entreprises, mais certainement pas aux certitudes. Sur chaque secteur, sur chaque segment de marché, le numéro 1 sait que des concurrents prépareront des produits futurs qui le dépasseront s'il ne devance pas le mouvement.

C'est aussi l'Europe des grands programmes de recherche qui, petit à petit, on adopté le milliard d'Ecus comme unité de compte !

Electronique de Défense : le grand chambardement

En l'espace de quelques mois, le paysage s'est bouleversé. Daimler-Benz a annoncé son intention de se rapprocher de l'avionneur Messerschmidt - Bolker - Blohm, ce qui donnerait naissance à une activité regroupée de 40 milliards de francs, appuyée sur un groupe réalisant 250 milliards de chiffre d'affaires, et bénéficie d'une trésorerie de 70 milliards.

Peu après, le Britannique GEC allié à Siemens, lançait une OPA sur Plessey. Après toutes les péripéties auxquelles ce type d'action donne inmanquablement lieu, les observateurs s'accordent pour dire que cette OPA a toutes les chances de réussir. Si tel est le cas, elle consacrerait la naissance de deux géants de l'électronique de défense : GEC Plessey avec plus de 20 milliards de chiffre d'affaires, et Siemens (Communications militaires, radars) avec près de 10 milliards de chiffre d'affaires. Plus grave, Siemens, qui ferait ainsi une entrée fracassante dans l'électronique de défense, jouit d'une puissance financière considérable, avec 40 milliards de trésorerie.

Donc la restructuration est ainsi lancée. Plusieurs éléments la laissaient prévoir, et conduisent à

penser que le mouvement ainsi créé est irréversible.

Le premier est un élément d'environnement, un changement d'attitude des gouvernements vis-à-vis de leurs industries de défense. Ce changement se manifeste par une augmentation des exigences (les Britanniques disent : « More value for Money »), par la mise en place de politique d'achats croisés, autrement dit, d'un renforcement de la concurrence, y compris sur les marchés nationaux.

Le deuxième tient à la stagnation du marché. Les concurrents sont de plus en plus nombreux à se partager des marchés de défense qui ne croissent plus. En outre, les concurrents américains ont vécu sept années en or, d'où ils ressortent en très grande forme, tant au point de vue technologique, que financier. Face à la réduction de leur propre marché intérieur, ils se tournent naturellement vers l'exportation, et viennent tout naturellement concurrencer les Européens en Europe.

Un troisième élément tient à la nature même du marché de l'électronique de défense, dont une des caractéristiques dominantes est sans aucun doute le besoin toujours croissant en R & D. Pour un groupe comme Thomson-CSF, les études représentent entre le quart et le cinquième du chiffre d'affaires, c'est-à-dire très au-dessus de la moyenne de l'industrie. Face à une telle situation, la réaction des industriels est naturellement de se regrouper pour chercher des économies d'échelle et éviter des duplications de R & D.

Du point de vue de l'emploi, il est très difficile de prévoir l'impact de ces regroupements. Tous les groupes d'électronique de défense ont effectué des réductions d'effectifs dans les années passées. Les perspectives d'emplois sont d'abord directement liées à l'évolution des marchés en France et à l'exportation, perspectives nettement moins

favorables que par le passé.

Est-ce à dire que, notamment en ce qui concerne les cadres, (puisque cette revue leur est plus spécialement destinée), il n'y aura pas de modification de l'environnement du travail ? Certainement pas.

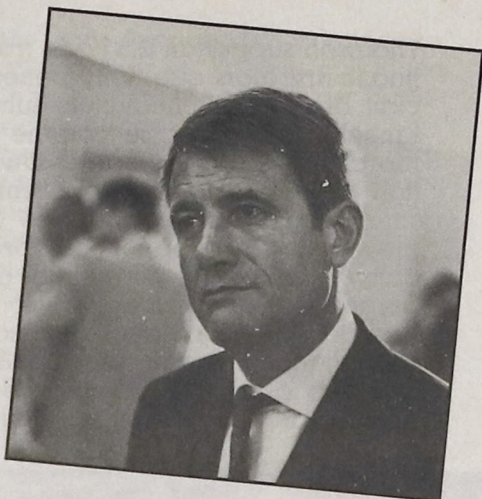
Peu de sociétés ont les moyens d'acheter purement et simplement des entreprises. Les regroupements se feront beaucoup, soit par création de joint-venture 50/50, soit par échanges de secteurs d'activités. Ces échanges ou ces créations de joint-ventures auront successivement pour conséquence de faire changer d'employeur un certain nombre de cadres, mais ce sera toujours pour aller dans un groupe au sein duquel l'activité conservée sera renforcée.

En résumé, à défaut de la création d'une Europe de la demande en matière d'électronique de défense, l'Europe de l'offre est bel et bien en train de se former sous nos yeux. La grande question est de savoir : quel rôle l'industrie française veut et peut y jouer, et comment elle peut atteindre ses objectifs !

L'électronique grand public ou l'Europe de la technologie

Très différente est la situation de l'électronique grand public : les regroupements européens ont déjà été réalisés, Thomson en a été le pivot de 1968 à 1988 avec la reprise de marques comme Telefunken, Nordmende, Saba, Dual, Ferguson, et enfin General Electric. De sorte qu'aujourd'hui, deux grands groupes d'électronique grand public existent en Europe : Philips et Thomson.

Aux Etats-Unis, depuis la cession par General Electric de son activité électronique à Thomson, seule subsiste une société américaine : Zenith.



Mais le danger est ailleurs, en Asie du Sud-Est, où les attaques sont portées sur tous les segments de marchés, le bas et le milieu de gamme, d'une part, et le haut de gamme de l'autre.

Sur le bas et milieu de gamme, seul compte le prix. C'est l'élément essentiel pour le consommateur qui veut acheter le moins cher possible un téléviseur de petit format chez les grands distributeurs. Il s'agit de produits qui sont devenus aujourd'hui des commodités. Dans ce domaine, on conçoit que les pays à bas coût de main-d'œuvre aient un avantage prépondérant. La pénétration du marché constaté a posteriori, est là pour en témoigner.

Sur le haut de gamme, c'est la technologie qui domine et fait la différence. Un produit se vendra mieux et plus cher sous la marque qui a été la première à le lancer. L'exemple le plus criant est le Walkman.

Mais dans ce domaine, l'industrie japonaise, qui bénéficie d'un marché intérieur très protégé sur lequel elle réalise des marges confortables peut réinvestir dans la R & D des sommes beaucoup plus importantes. Qu'on en juge : en 1988, Sony investissait 8 % de son chiffre d'affaires en R & D, Thomson, 2,5 %. A contrario,

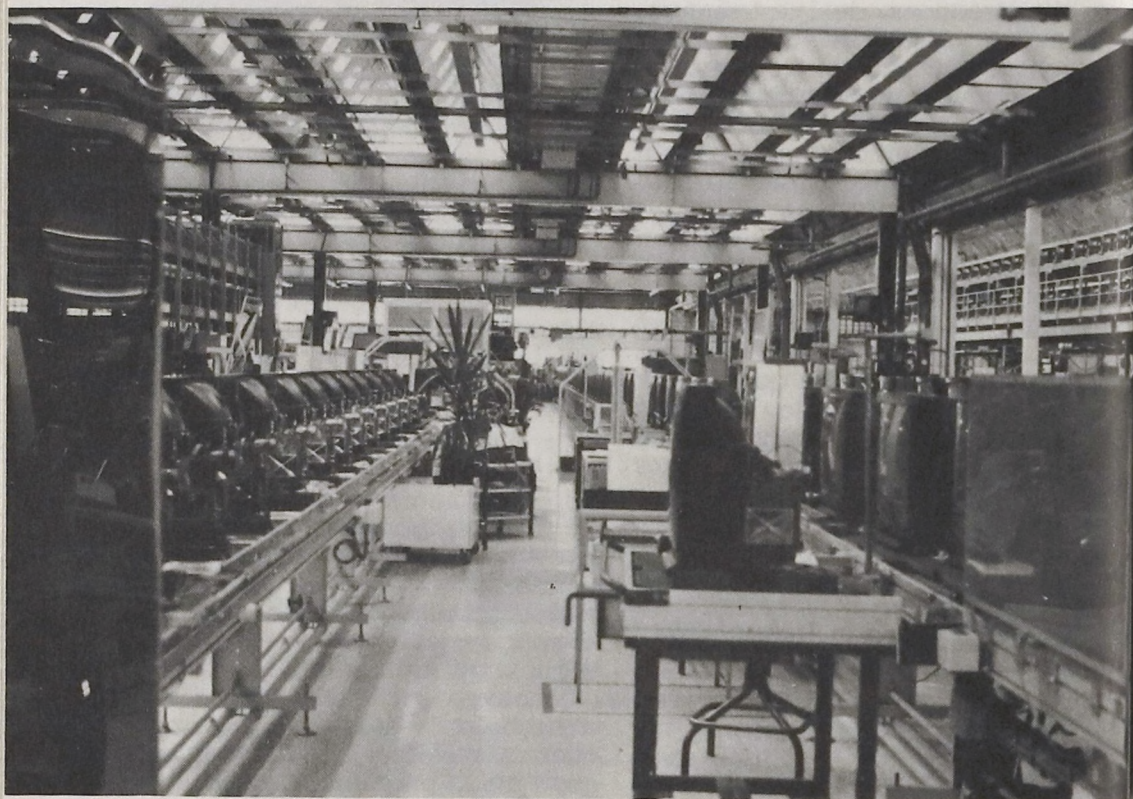
Thomson supportait 2,5 % de frais financiers, alors que Sony bénéficiait de produits financiers substantiels. Tout se passe comme si le marché intérieur protégé et situation financière florissante fournissaient à l'industrie japonaise le moyen de développer des produits nouveaux lui permettant de pérenniser son avance.

Avec la Télévision Haute définition et la menace de voir les Japonais imposer au monde entier leur norme de la télévision future,

amélioration de la fréquence de balayage), jusqu'aux récepteurs haute définition.

L'Europe de la technologie audiovisuelle existe dans les faits. Chacun a compris que la seule façon de résister était l'union européenne sur les grands programmes de R & D.

Ceci est d'autant plus important que, de plus en plus, ce sont les technologies grand public qui tireront les technologies professionnelles. Ce fut le cas pour les



54

l'Europe a compris quel danger mortel elle courrait et a su réagir. Et quel résultat ! En 3 ans, le programme Euréka TVHD a permis de faire la démonstration du bien-fondé d'une approche européenne de la TVHD compatible et d'une démarche progressive, introduisant d'abord le D2MAC, grâce au satellite, puis les images améliorées (format plus large,

capteurs optiques à semi-conducteurs (dits CCD), ce sera le cas pour les écrans minces, à cristaux liquides.

Cet effort commun de R & D est la seule chance pour nos industries de préserver leur position sur les produits haut de gamme, seuls susceptibles de générer de l'emploi en Europe. Faut-il pour autant abandonner les autres

segments de marché ? Certainement pas.

En effet, l'expérience a montré qu'un concurrent qui pénètre un segment limité du marché finissait un jour ou l'autre par étendre sa gamme de produits et prendre des positions sur l'ensemble du marché.

Abandonner le bas de gamme est donc indispensable. Mais on ne peut rester sur ce segment de marché en produisant dans des conditions de compétition équivalentes à celles dont bénéficient nos concurrents. Et cela passe par le maintien des implantations dans les pays à bas taux de main-d'œuvre ! Autrement dit, garder une industrie délocalisée permettant d'occuper tous les segments de marché dans des conditions convenables de compétitivité, joue indirectement en faveur de l'emploi, en permettant de se maintenir sur le marché haut de gamme, créateur d'emplois en Europe.

Un deuxième aspect de l'Europe de l'électronique grand public est la nécessité d'obtenir un minimum de réciprocité commerciale.

Les pays de l'Asie du Sud-Est font déferler des produits bon marché sur l'Europe. Soit ! Mais, exigeons l'ouverture de marchés aujourd'hui totalement fermés aux industries européennes, ou bien adoptons, comme c'est le cas dans l'automobile, une politique raisonnée de quotas. Mais une chose est sûre : l'industrie n'est pas en mesure de tenir trop longtemps une situation aussi dissymétrique.

L'électroménager : un marché local tendant à se « globaliser »

Chose curieuse, alors que le marché de l'électronique grand public se mondialisait, l'industrie de l'électronique restait une juxtaposition de marchés nationaux. Mais des stratégies transnationa-

les sont apparues : dominance d'Electrolux en Europe puis dans le monde par le rachat de l'Américain White ; mondialisation du groupe américain Whirlpool par son rachat des activités européennes de Philips ; entrée de General Electric en Europe par la joint-venture avec l'Anglais Hotpoint.

Dans un tel contexte, il s'agit pour une société comme Thomson de se renforcer sur son marché international, sans exclure les opportunités de prendre pied ailleurs en Europe.

Mais là aussi, les mêmes contraintes s'imposeront aux cadres : multilinguisme, mobilité, approche européenne et mondiale des problèmes, toutes vertus nécessaires pour être un cadre européen, dans une entreprise qui gagne en Europe et hors de l'Europe.

L'électronique n'a pas attendu l'acte unique pour évoluer en Europe. Les grandes manœuvres ont commencé il y a déjà plusieurs années, mais 1992 doit coïncider avec des échéances très importantes pour les industries électroniques. Les restructurations de l'électronique de défense européenne seront probablement achevées, la Télévision Haute Définition commencera à prendre son essor.

Autant d'étapes capitales pour une entreprise. Autant d'opportunités pour les entreprises, les salariés et le pays.

Alain Gomez

SAINT-GOBAIN FACE 1992



Trois enjeux fondamentaux

PAR JEAN-LOUIS BEFFA*



Saint-Gobain n'a pas attendu l'Europe majuscule pour acquérir une influence continentale. Mais 1992 se profile et son PDG souligne ce que « seuil critique européen », veut dire.

* PDG de Saint-Gobain.

CADRES CFDT N° 336-337, OCTOBRE 1989

Il m'arrive de dire que, pour notre Groupe, 1992 est un non-événement : c'est une manière de rappeler que Saint-Gobain est déjà très européen, et depuis longtemps. Nous sommes présents en Allemagne depuis 1857, en Italie depuis 1889, en Espagne et en Belgique depuis 1904 avec, dans ces quatre pays, des positions fortes. En 1988, notre « chiffre d'affaires européen » (hors France) s'est élevé à 21 195 MF, soit 36 % de nos ventes totales. Peut-on dire pour autant que, pour Saint-Gobain, l'Europe est déjà faite, et n'est donc plus à faire ? Mon sentiment est très différent : je pense que si 1992 n'est pas une échéance particulière pour un groupe déjà solidement implanté en Europe – en ce sens, ce n'est pas un « événement » –, l'évolution générale vers une plus grande intégration des marchés européens – évolution que symbolise 1992 – comporte pour l'industrie européenne un certain nombre d'enjeux fondamentaux. J'en retiendrais trois principalement : *la structure de la compétition internationale, l'approche des marchés et la gestion sociale.*

Ce que « seuil critique européen » veut dire

L'échéance de 1992 accélère les restructurations industrielles au niveau européen. Il y a là une part d'irrationalité car, la libre circulation des produits étant déjà une réalité, on voit mal ce qu'ajoute, pour les industriels au moins, la suppression des postes-frontière. Mais l'effet du thème 1992 jour et force nous est de constater que, pour de nombreuses entreprises, moyennes souvent, qui vivaient paisiblement à l'abri de (fausses) frontières nationales, 1992 a fait l'effet d'un électrochoc : grossir ou disparaître, atteindre au plus vite un « seuil critique européen », telle semble être la base des « stratégies 1992 ».

Pour Saint-Gobain, qui a bien sûr dépassé depuis longtemps ce seuil, un tel état d'esprit ouvre des opportunités d'acquisitions qui lui ont permis de compléter ses positions européennes de façon sélective au cours des derniers mois : bouteilles au Portugal, en Allemagne et en Italie ; isolation au Danemark et en France ; céramiques industrielles en Allemagne, en France et en Italie ; matériaux de construction en Italie, etc...

Tous ces développements géographiques de proximité sont intéressants car ils permettent de conforter la base européenne du Groupe qui est sa force principale dans une compétition aujourd'hui mondiale. Certes la croissance par acquisitions n'est qu'un des volets d'une stratégie de développement, et Saint-Gobain n'a sacrifié pendant cette période ni l'investissement industriel, ni la recherche : nous y avons au contraire consacré des sommes jamais atteintes.

Mais il est clair que Saint-Gobain doit participer au mouvement de « fusions-acquisitions » qui précède l'échéance de 1992. Ses concurrents, américains ou japonais, n'ont d'ailleurs pas agi autrement, animés qu'ils sont, pour leur part, par la crainte de voir l'Europe se fermer à eux après 1992. Au total, 1992 se traduira par une plus grande concentration de l'industrie européenne, prélude à une concurrence plus sévère que par le passé.

Le produit européen ? Encore un concept

S'agissant des marchés, il est difficile de dire si 1992 est une cause ou un effet. En d'autres termes, le « grand marché européen » n'est-il que la traduction institutionnelle d'un mouvement en profondeur d'homogénéisation des habitudes de consommation en Europe ou va-t-il l'amplifier ? La réalité se situe probablement entre les

deux : l'Europe des consommateurs a largement devancé le Grand Marché, mais je pense que l'on peut attendre de celui-ci une accélération du phénomène.

C'est certain en matière financière et bancaire, où les pratiques nationales sont encore fortement différenciées. Mais même dans l'industrie où la compétition transnationale est déjà forte, le « produit européen » est encore un concept bien plus qu'une réalité : de nombreuses réglementations font obstacle à la vente directe de produits identiques sur différents marchés. Pour Saint-Gobain, c'est particulièrement vrai dans le domaine de la construction, où les habitudes autant qu'une perception différente des besoins – l'isolation thermique n'est évidemment pas un enjeu de même nature dans l'Europe du Nord et dans l'Europe du Sud – maintiennent des barrières de normes significatives.

L'un des objectifs de 1992 est l'effacement de telles barrières et la définition de standards européens. Pour Saint-Gobain, ceci ne soulève pas de difficulté technique puisque nous sommes le plus souvent producteur dans plusieurs pays, selon chaque norme nationale. Il est clair néanmoins qu'à plus long terme, la mise en œuvre de normes européennes aura des conséquences sur notre politique commerciale et notre structure industrielle : dans un marché plus large et plus homogène, qui permet des gains d'échelle, la concurrence par les coûts sera plus sévère.

Il y a donc un risque de banalisation des produits auquel les industriels devront répondre par des politiques commerciales dynamiques, mettant l'accent sur l'innovation et le service aux clients. De façon complémentaire, au plan industriel, il faudra spécialiser les unités de production nationales sur les lignes de produits les mieux

adaptés à leur environnement de marché et de coût.

Spécialisation industrielle et politique commerciale intégrée seront les deux volets de la gestion européenne dans le cadre du Grand Marché. Une fois achevées les restructurations stratégiques et mises en place les alliances nécessaires, l'après 1992 sera, pour l'industrie européenne, une affaire de gestion avant tout. Les stratégies devront se faire managers. C'est alors seulement que l'on pourra dire si le choc de 1992 aura été salutaire pour l'industrie européenne ou l'aura au contraire vulnérabilisée face à des concurrents américains et japonais qui ont déjà, depuis longtemps, leurs grands marchés intérieurs, bases solides de leur expansion en Europe.

Des équipes de direction européennes

L'Europe sociale, celle des hommes et des femmes, prend plusieurs formes à l'horizon de 1992. La première, qui est peut-être la principale, est de savoir si les industriels européens, et français en particulier, seront capables d'europaniser leurs équipes de direction. Pour être confrontés à cette question depuis longtemps, nous sommes bien placés à Saint-Gobain pour apprécier la difficulté d'une telle tâche mais aussi son absolue nécessité : les échanges interculturels au sein d'une même équipe de direction apportent énormément en termes d'initiative et de créativité mais aussi par une exacte prise en compte des réalités nationales.

Or, je suis convaincu que plus une entreprise est internationale, plus elle doit être attentive à la diversité des terrains où elle opère. Pour nous prémunir contre le risque, très français, de « brasser du concept » fut-il européen, la meilleure solution est de ne pas rester

entre Français mais au contraire d'animer des équipes plurinationales.

Le second défi est la prise en compte, par les entreprises, de la dimension sociale de l'Europe. L'intégration industrielle entraînera nécessairement un rapprochement des conditions sociales de l'activité de nos entreprises. L'alternative est alors la suivante : ou bien elles assistent passivement à la mise en place d'une approche administrative du problème, qui risque de créer une illusoire harmonisation. Ou bien elles anticipent le mouvement à partir des réalités de l'entreprise. Mon sentiment est que les entreprises ont tout à gagner à cette seconde attitude et beaucoup à perdre à la première.

Nous avons décidé, à Saint-Gobain, d'organiser des réunions périodiques avec l'ensemble des organisations syndicales de nos filiales européennes pour débattre de plusieurs grands thèmes qui ont une dimension européenne : les procédures de négociation collective, la participation des salariés aux résultats, la mise en œuvre d'un dialogue économique avec le personnel ; enfin, la formation, qui doit se concevoir au niveau européen. Sur tous ces sujets, une démarche pragmatique, au niveau de chaque entreprise, est préférable à l'approche eurocratique.

Tels sont quelques-uns des grands enjeux auxquels sont dès aujourd'hui confrontées les entreprises européennes, du moins celles qui entendent jouer à fond la carte européenne. Autant de sujets importants de réflexion et de mobilisation pour les cadres !

Jean-Louis Beffa

L'EUROPE ET LES SOCIÉTÉS MULTI- NATIONALES

**Des stratégies
que le temps
a changé**

PAR JOHN EVANS*

Le grand jeu des entreprises se renouvelle en Europe. Les multinationales occupent la scène mais les autres sont concernées. C'est aussi un jeu triangulaire : USA, Europe, Japon dont nous sommes l'un des acteurs. Une vision d'ensemble, appuyée sur l'expérience et le poste d'observation exceptionnel qu'occupe le Secrétaire général du Comité syndical auprès de l'OCDE.

1. La décennie 1980 représente une période d'internationalisation accélérée des structures de production des économies industrielles. Les investissements étrangers, même réduits par suite de la dépréciation du dollar, ont triplé entre 1984 et 1987 pour atteindre cent trente cinq milliards de dollars en 1987, l'équivalent du total de la production nationale belge. La masse de ces investissements a été réalisée sous la forme de capitaux évolant entre les diverses régions industrielles. La part des investissements affectée aux pays en voie de développement a continué à diminuer.

Le bond des investissements

2. Les forces qui se trouvent derrière ce processus ne sont pas uniquement d'origine européenne. Les Etats-Unis ont été le principal investisseur dans la période d'après-guerre, comptant pour 25 % du total du courant exportateur du fait que les sociétés multinationales basées aux USA ont continué à accroître leurs activités. Mais les USA se sont aussi révélés être le plus grand receveur d'investissements étrangers comptant pour 40 % du total du courant de ceux-ci pour la raison que les taux d'intérêts élevés ont pompé dans les capitaux étrangers pour financer le déficit extérieur américain. L'accord de libre échange entre les USA et le Canada sera un facteur d'internationalisation en Amérique du Nord pour les années à venir.

3. On peut voir, de même, un bond significatif dans les investissements à l'étranger des sociétés multinationales japonaises en ce sens. Cela a pour effet d'effacer les effets de l'appréciation du yen en déplaçant leurs activités d'assemblage et de production dans le Sud-Est asiatique. Le Japon a aussi investi en Amérique du Nord et en

Europe de l'Ouest principalement pour avoir accès à ces marchés.

4. Pendant ces années, les gouvernements ont émis des réglementations de dérégulation et d'abolition des contrôles des capitaux. On a pu aussi constater un accroissement spectaculaire des profits. Il en a résulté une baisse de la pression des réglementations gouvernementales sur les investissements internationaux. De plus de nouveaux secteurs ont été internationalisés. Des négociations dans le domaine des services et des mesures prises en relation avec les investissements au sein des négociations GATT ont fait quelques progrès. Mais, néanmoins, on a pu constater un accroissement des interventions des multinationales dans des secteurs qui auparavant avaient été principalement réservés aux nationaux. Par exemple, la part des services dans les investissements directs réalisés par des capitaux étrangers s'est accru de 25 % à 55 % du début des années 70 à la fin des années 80.

Capitalisme des grands horizons

5. Il y a eu aussi une modification dans la stratégie des multinationales. Les formes traditionnelles d'investissement direct à l'étranger, créant une filiale locale et un financement juridique direct, ont été remplacées par de nouvelles formes d'investissements : fusions au plan international, rachats, joints ventures (1), sous-traitances, et leasing.

Tout cela n'a pas nécessairement une logique sur le long terme. Les « raiders » et les OPA hostiles ont maintenant traversé l'Atlantique et sont devenus des aspects fami-

1. Partenariat : en principe 50/50 dans la constitution de capitaux, souvent « à risques ».

* TUAC : Comité Consultatif Syndical auprès de l'OCDE.

** OIT : Organisation Internationale du Travail.

liers du paysage boursier en Europe comme à Wall Street. Le capitalisme sauvage donne un goût désagréable à bien des observateurs quand on sait qu'il y a encore 30 millions de sans emplois dans les pays de l'OCDE et 14 % de la population vivant pauvrement.

6. La création du marché unique européen n'est ainsi qu'une partie du phénomène mondial de développement, de restructuration, d'échange et d'internationalisation. Malgré cela, elle reste un des événements les plus singulièrement importants et doit conduire à la création du plus grand marché mondial intéressant plus de 300 millions d'hommes.

7. Différentes tentatives ont été faites pour étudier l'impact de ces transformations. La vue que le rapport Cechini donne de l'Europe d'après 1992 est celle du changement. Des sociétés moins nombreuses mais plus importantes, constituées sur des bases européennes, bénéficiant de lignes de productions plus standardisées et profitant d'une économie d'échelle. De même toutes les sociétés, sauf les plus petites, deviendront multinationales, en ce sens qu'elles devront opérer sur le marché européen et que ceci entraînera fréquemment, d'une façon ou d'une autre, des regroupements de capitaux de pays différents.

On peut discuter de la vraisemblance de ces prévisions et de l'importance des conséquences mais la direction du changement est claire. Après 1992 il est vraisemblable que l'on trouvera dans chaque secteur d'activités moins de sociétés européennes de première importance. Elles seront aussi davantage intégrées verticalement. L'homme d'affaires britannique John Harvey-Jones, l'ancien président d'ICI, prévoit que le nombre moyen de « major »

dans un secteur déterminé tombera de 20 à 4.

8. Les perspectives de 1992 ont déjà mis en mouvement des activités de restructuration au sein des multinationales d'origine européenne ou non européenne. Les chiffres les plus récents indiquent que la moitié des nouveaux investissements US se font en Europe de l'Ouest et 1/5 des investissements japonais dans la communauté européenne, comparés aux 10 % du commencement des années 80. On perçoit déjà les signes d'accroissement des fusions et des achats de sociétés, au-delà des frontières, pour des sociétés européennes.

L'équilibre de l'ensemble

9. Pour la plupart des gouvernements nationaux et des syndicats, il n'est plus temps d'espérer arrêter le processus d'internationalisation. Il est nécessaire d'adopter une nouvelle stratégie basée sur l'établissement de standards internationaux et de règlements nationaux susceptibles d'être appliqués dans un environnement où le capital, bien qu'international, peut néanmoins être contrôlé et son mouvement influencé.

Les questions à aborder sont les suivantes : comment les changements peuvent-ils être accomplis et devenir socialement acceptables ; comment la distribution peut-elle être effectuée entre les aspects indispensables et les aspects indésirables du changement ; comment la spéculation et les activités improductives peuvent-elles être pénalisées. Les règlements doivent également assurer que le paysage économique structuré sera celui dans lequel les activités et les emplois seront équilibrés dans l'ensemble du territoire et non centralisés dans une même région.

10. En vue d'établir des normes européennes dans le domaine social on discute beaucoup actuellement de la dimension sociale du marché interne. Les syndicats s'inquiètent à juste titre d'un « dumping social » alors que la législation est harmonisée dans le champ social et que les sociétés utilisent leur pouvoir international supplémentaire pour faire pression sur les conditions de travail.

Ceci n'est pas une menace abstraite mais a déjà été ressenti par les travailleurs allemands, les sociétés industrielles de leur pays ayant lancé une offensive pour réintroduire le travail de nuit, de week-end ou en équipe, dans un grand nombre de secteurs avec menace de transférer la production ailleurs, si leurs exigences n'étaient pas satisfaites. Ces mesures vont à l'encontre de la logique sociale et économique. L'Allemagne de l'Ouest, avec son surplus commercial massif est hautement compétitive. Elle servirait mieux l'intérêt international et européen en développant sa consommation interne et non sa production.

Multinationales sanctionnées aux USA

11. La nécessité d'établir des normes internationales dans le domaine des droits des travailleurs et des conditions de travail a également été avancée par le mouvement syndical à un niveau international. L'insertion d'une clause sociale dans le GATT fait l'objet d'une demande depuis longtemps. Ceci devrait rallier la participation des pays au système de commerce international, à la mise en œuvre de droits minimum des travailleurs et à un plan international, auxquelles les sociétés seraient tenues de se soumettre.

12. Les principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales ont déjà été arrêtées en 1976 pour toute une série

d'activités dont les relations industrielles et les réglementations de l'emploi.

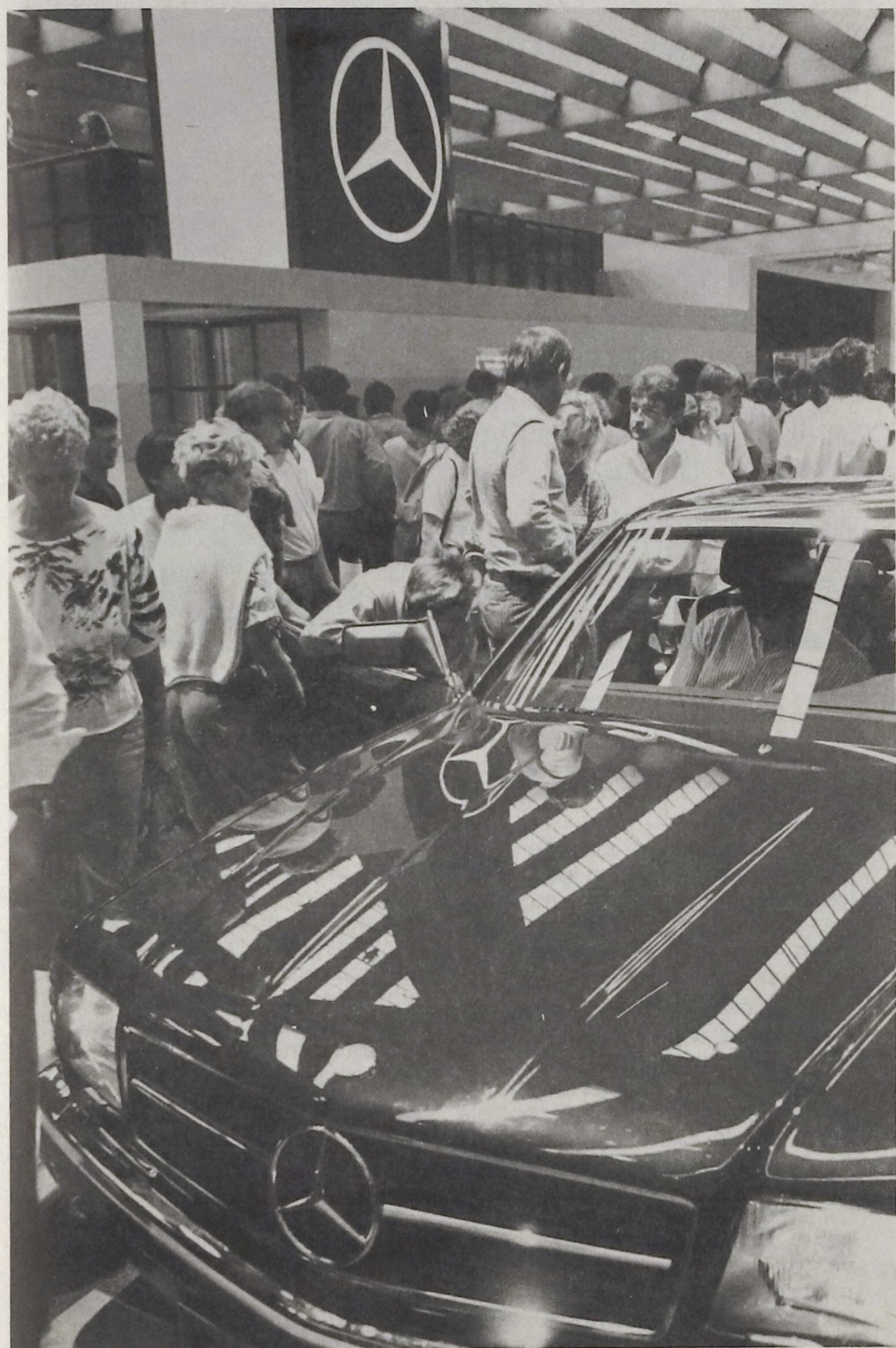
Depuis cette période, quelque trente cas d'infraction vis-à-vis de ces directives par des sociétés multinationales ont été signalés par les gouvernements nationaux et le TUAC*. Dans plusieurs cas, l'OCDE s'est expliquée sur l'esprit de ces directives. Celles-ci ont également été suivies par une déclaration tripartite de l'OIT** sur les entreprises multinationales.

Il sera essentiel dans le futur que les deux séries de mesures soient appliquées plus largement et renforcées dans leur procédure de mise en œuvre. Il est significatif de noter que la plupart des infractions durant les cinq dernières années sont le fait de multinationales européennes, dont l'image de marque comme employeur en France était relativement bonne, mais qui ont appliqué des réglementations anti-syndicales en investissant aux USA. Cette liste comprend Carrefour, Food Lion, Norks Hydro, Electrolux et BASF.

L'investissement technologique

13. Mais de même qu'ils fixent des normes pour une attitude plus sociale des sociétés multinationales en Europe et ailleurs, de même les gouvernements et les syndicats devront revoir leurs stratégies qui influencent les décisions relatives à la localisation de l'investissement.

Les multinationales ont l'habitude de citer comme principale raison à leurs investissements directs à l'étranger dans les pays industrialisés l'accès aux marchés nationaux ou régionaux. Les autres raisons majeures invoquées sont l'intégration d'un investissement déjà existant et des modifications dans la structure d'une industrie. En revanche, relativement peu de sociétés concèdent que des avan-





tages fiscaux ou des avantages de coût de main-d'œuvre sont des facteurs déterminants de l'investissement à l'étranger dans les pays industrialisés.

14. La création d'un marché européen unique a déjà un impact sur les stratégies d'accès aux marchés des multinationales, des compagnies américaines et japonaises ayant de plus en plus tendance à s'implanter en Europe.

Cependant les changements de structure ont également un impact important : ainsi l'accès à des nouvelles technologies et leur contrôle constitue un facteur important de nouveaux investissements. Le centre des Nations-Unies pour les sociétés transnationales a décrit cette évolution de la façon suivante : les transnationales dans les industries oligopolistes ont intensifié leurs investissements intra-industriels pour obtenir ou protéger leurs actifs compétitifs sur les

marchés étrangers, spécialement dans des secteurs ou produits à haute technologie.

Les investissements juridiques ont également été accompagnés d'investissements à forme non-juridique et par des alliances stratégiques entre multinationales. Les accords de licence et les « joint-ventures » sont pour les sociétés des moyens d'investir et de produire dans un pays particulier en évitant tous les frais généraux de l'investissement fixe.

En conséquence, la stratégie future des multinationales suggère que le contrôle de la technologie et l'aptitude à utiliser celle-ci seront une ressource essentielle dans l'avenir.

Développement équilibré

15. Les perspectives de l'Europe dans ce domaine sont inévitablement amoindries par les échecs passés dus à une vue trop grande

Supériorité comparée de l'industrie de transformation (Moyenne OCDE = 100)

	Recherche et développement avancés			Recherche et développement moyens			Recherche et développement faibles		
	1970	1980	1985	1970	1980	1985	1970	1980	1985
U.S.A.	146	142	149	108	107	96	67	66	67
Japon	114	128	133	77	100	105	120	86	68
C.E.E.	88	85	75	108	103	100	98	104	116
Suède	68	71	63	83	85	87	125	135	144
Australie	16	24	17	66	54	83	175	198	187
Canada	51	39	40	123	108	126	97	122	108

Source : Ajustement structurel OCDE et performances économiques.

fragmentation des marchés et des producteurs. Le tableau ci-dessous montre que les pays européens ont augmenté leur supériorité comparée dans les secteurs peu axés sur la recherche et le développement, mais ont perdu du terrain dans les secteurs moyennement axés sur la recherche et le développement et ont subi un déclin important dans les secteurs faisant appel à une recherche et à un développement intensif.

16. Pour les pouvoirs publics et les syndicats, le critère peut être le plus important pour juger de la logique productive et de l'impact des fusions et des activités d'investissement sera leur contribution positive à un développement équilibré plus diversifié. Mais en retour, ceci ne sera possible que si les sociétés locales conservent le contrôle de la technologie.

Des normes pour faire place au « dumping social »

17. Les conclusions de toute analyse concernant l'Europe d'après 1992 ne peuvent être qu'approximatives mais il est néanmoins possible de les résumer en termes qualitatifs sinon quantitatifs.

Les restructurations d'entreprises qui suivent la création d'un mar-

ché européen unique seront vraisemblablement plus nombreuses que dans les dernières années. La répercussion de ces restructurations sur les emplois dépendra beaucoup des politiques poursuivies par les gouvernements, qui s'appuieront sur un vaste processus de changement non seulement européen mais mondial.

Les risques traditionnels de « dumping social » existent réellement et devront être contrebalancés par une série de normes et de mesures efficaces dans le domaine social. Dans le futur, l'accès aux technologies et le contrôle de celles-ci seront un facteur-clé pour une meilleure compétitivité, dans un système qui demeurera compétitif intéressant un plus petit nombre d'entreprises. Ceci n'est pas forcément une mauvaise nouvelle d'un point de vue syndical car la compétition sur la base de normes insuffisantes pour les conditions de travail ne constitue pas une stratégie viable pour les sociétés fonctionnant en Europe.

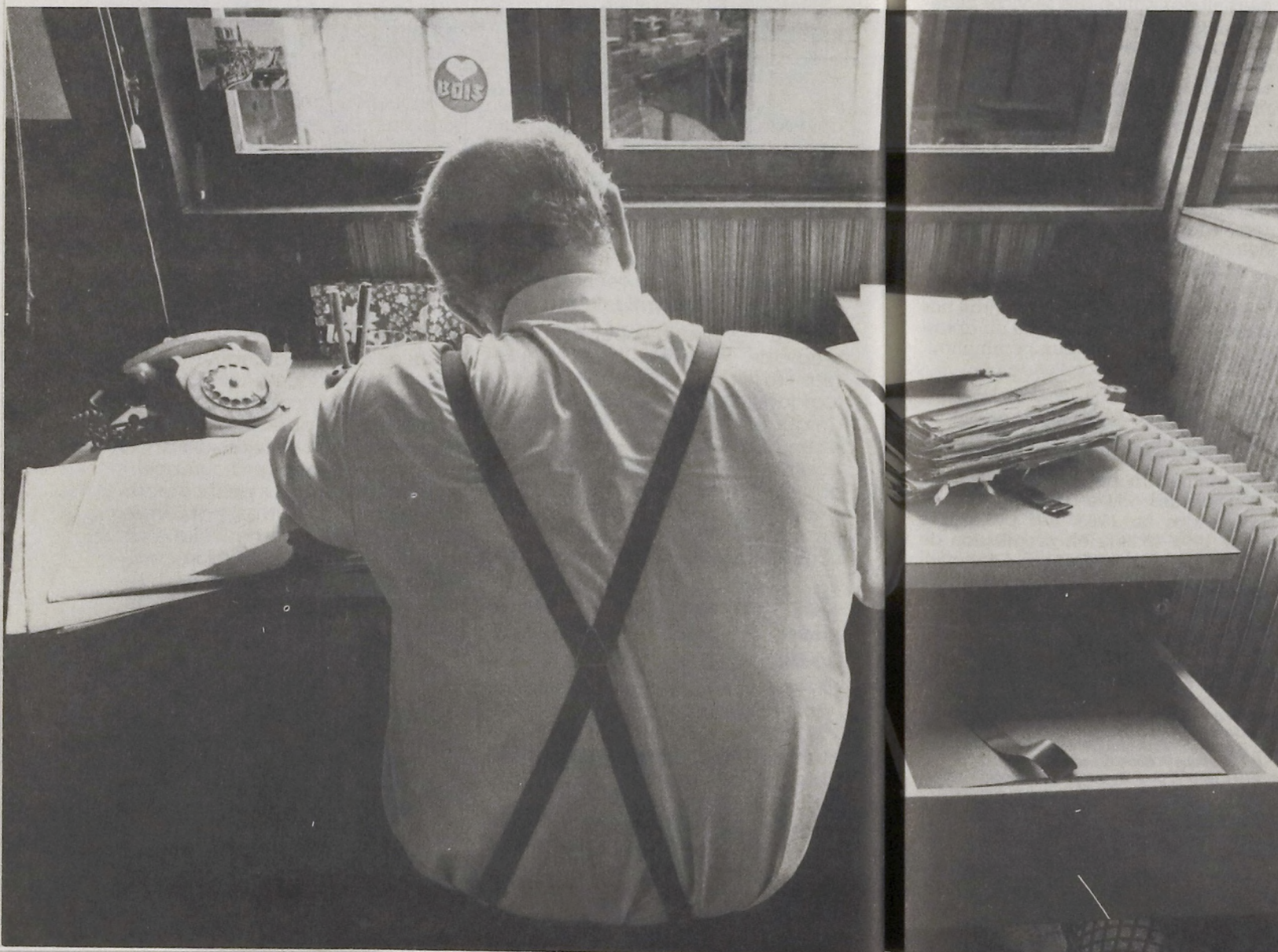
Il est donc vraisemblable que les conditions d'un « bon » futur demeurent l'investissement productif, l'innovation technologique, et la formation des compétences.

John Evans

L'ÉVOLUTION DE L'EMPLOI DES CADRES

Une perspective de croissance modérée

PAR ALAIN BOUC*



Les éléments qui vont orienter l'emploi dans la CEE pour les années à venir : restructurations poursuivies, accroissement de la mobilité, meilleure formation de l'encadrement, plus grande ouverture culturelle et linguistique ; et d'autres... Le portrait futur du « cadre européen » est là pour une grande part.

* Cet article reprend quelques points essentiels d'une étude menée pour le compte de l'APEC (Association pour l'emploi des cadres) par la Fondation Europe et Société.

Les taux de croissance du produit intérieur brut dans la Communauté européenne se sont progressivement élevés dans le cours des années 1980. Ce redressement incite la plupart des experts à tirer des conclusions relativement optimistes pour la période qui s'annonce et à s'accorder sur une croissance minimale de 2 % pour la demi-décennie à venir. Les services croîtront plus fortement que l'activité industrielle. Au total, les emplois tertiaires représentent 57,9 % des emplois dans la Communauté de 1985. La proportion s'élèverait à 64,2 % à la fin du siècle.

Les activités de service dont la croissance est la plus forte sont celles qui intéressent l'activité industrielle. Le phénomène a déjà été décrit en France. En Allemagne fédérale on note une croissance de 60 % des effectifs employés dans ce secteur de 1977 à 1987.

On constate que le secteur des services se développe le plus rapidement là où, comme en Bavière ou au Bade-Württemberg ou dans la région Rhône-Alpes, l'industrie progresse le plus vite.

Les processus de modernisation et de restructuration se poursuivront

Même si son rythme reste limité, la croissance économique s'accompagnera de changements qualitatifs notables. Les processus de modernisation et de rationalisation s'accéléreront ; les restructurations industrielles se poursuivront. L'internationalisation et l'extériorisation des économies nationales s'accroîtront (1).

Ces mouvements influenceront inévitablement le marché du travail en particulier celui de l'encadrement. Les effets s'en feront sentir à la fois quant à la nature des offres d'emploi, quant à leur nombre et quant à la mobilité qu'elles impliquent (2).

Les exportations intracommunautaires n'ont pas achevé leur progression. Chaque site productif orientera de plus en plus ses activités vers les débouchés du marché européen. Les exportations vont donc continuer à croître. Il en sera de même des investissements étrangers.

Quant aux effets à attendre de la réalisation du marché commun en 1992,

une étude de la Communauté (Rapport Paolo Cecchini) en a chiffré les bénéfices dans une fourchette allant de 170 à 250 milliards d'Ecus (de 4,25 % à 6,25 % du produit intérieur brut communautaire).

Ce gain de 5 % du produit intérieur brut européen n'est évidemment pas assuré. Le processus d'intégration européenne peut d'ailleurs lui-même se bloquer. Néanmoins ces estimations ont justifié des calculs concernant l'emploi et son évolution à moyen-long terme.

Ils prenaient en compte les abaissements de coûts de production engendrés par la réalisation du marché intérieur (suppression des contrôles douaniers, libéralisation des services financiers, normalisation des produits, économies d'échelle et concurrence accrue).

Selon les experts, la réalisation du marché intérieur pourrait engendrer la création de 1,8 million d'emplois. Une politique ad hoc pourrait porter ce chiffre à cinq millions. A court terme toutefois, on pourrait s'attendre à 500 000 suppressions de postes environ, équivalent à 0,4 % de l'emploi communautaire.

Ces chiffrages n'ont que valeur indicative. Quoi qu'il en soit, la création de 1 800 milliers d'emplois ne suffirait pas à résorber le chômage. Elle en baisserait seulement le taux communautaire moyen d'un point et demi.

Données de base du marché de l'emploi communautaire

On estimait la population active de l'Europe des douze à 139 370 milliers d'individus en 1985. Les projections pour 1992 étaient en progression de trois millions de personnes. Elles atteignaient 144 millions en l'an 2000 (3). Si l'on admet l'approximation gros-

(1) « On va assister à une répartition nouvelle des parts de marché au niveau européen, ce qui va entraîner une accélération des opérations d'acquisition ou de fusion de sociétés et un réexamen de la compétitivité des outils industriels, le tout se traduisant par des restructurations et des licenciements » (Déclaration de M. J. Gandois, PDG de la Société Pechiney, lors du Colloque d'Europe et Société, octobre 1988).

(2) « L'emploi, pour un groupe perdra petit à petit sa notion nationale au profit d'une notion européenne. » (M. Praderie, Directeur des Affaires sociales, Régie Renault, *ibidem*).

(3) Cf. OCDE et annuaire de Wirtschaftwoche 1988-1989.

sière que l'encadrement représente un dixième environ des actifs, on voit – pour fixer les idées – que l'encadrement européen regroupe une masse considérable de dix à quinze millions de personnes. Dans cette catégorie, on peut à nouveau estimer qu'un dixième environ – donc à peu près un million d'individus – relève du groupe des cadres dits « stratégiques » ou « à haut potentiel ».

L'affaiblissement démographique observé partout n'aura pas de graves effets sur le marché du travail des cadres. En effet, la production de diplômés par les Universités compense – et au-delà – la contraction des couches d'âge.

Il n'existe guère de statistiques de rémunération tout à fait fiables se rapportant spécialement aux cadres. Néanmoins, le Centre d'études des revenus et des coûts a publié en fin de 1988 une étude sur les hiérarchies salariales qui permet d'y voir plus clair sur la situation dans la Communauté européenne.

L'écart de rémunération est particulièrement fort en France : le salaire des cadres supérieurs dépasse le triple de la rémunération moyenne. La rapport est nettement inférieur en Allemagne, au Luxembourg et au Danemark : le traitement des cadres n'y atteint pas le double du salaire moyen.

Les estimations du bureau Hay consultants fournissent l'information la plus précise dont nous disposons pour les cadres intermédiaires, les cadres supérieurs et les cadres dirigeants. Elles montrent de fortes variations de pays à pays, plus marquées à mesure qu'on s'élève dans la hiérarchie de l'encadrement.

En effet, l'écart à la moyenne est de + 49 % (Allemagne) et – 52 % (Grèce) pour les cadres intermédiaires ; de + 51 % et – 53 % (mêmes pays) pour les cadres supérieurs ; de + 52 % (Allemagne) et – 54 % (Portugal) pour les cadres dirigeants.

La hiérarchie des pays est à peu près la même pour les trois catégories de rémunérations. On note le niveau élevé du Danemark et de l'Italie et le faible niveau des rémunérations des cadres britanniques. On ne peut aller plus loin dans les commentaires, faute d'informations sur les conditions du sondage et les effets de la conversion en dollars.

Les effets sur le marché du travail

Outre une mobilité géographique et professionnelle accrue, il est désormais requis d'être apte à la polyvalence, de savoir prendre des responsabilités globales en tenant compte de l'interdépendance des fonctions de l'entreprise.

Les cadres de cette économie européenne ne peuvent pas se contenter d'exercer leur compétence technique. Technique, économique et humain sont liés et il incombe aux cadres d'en saisir et d'en gérer les interactions.

Aujourd'hui, près de cinq millions de citoyens de la Communauté vivent dans un autre pays membre que le leur. Cet effectif important en valeur absolue ne représente cependant que 1,5 % de la population totale des pays (323 millions).

Les deux pays d'accueil importants sont l'Allemagne et la France. Ils représentent à eux seuls trois cinquièmes de l'immigration intracommunautaire. On note une diminution de l'émigration pour les pays d'Europe du sud, exportateurs traditionnels de main-d'œuvre peu qualifiée. La diminution s'élève à 8 000 personnes pour l'Espagne, à 12 000 pour la Grèce, à 18 000 pour l'Italie ; à près de 5 000 pour le Portugal.

En revanche, on constate une augmentation des populations d'origine néerlandaise (6 248 personnes), britannique (5 903 personnes), française (7 754 personnes), allemande (1 539 personnes). D'autres pays développés : la Belgique, le Danemark, le Luxembourg ont un solde positif, quoique inférieur en raison de leur poids démographique limité.

Les enseignements globaux de cette évolution apparaissent clairement et peuvent être ainsi résumés :

1) *Régression des migrations en provenance de l'Europe du Sud.* Si la main-d'œuvre originaire des pays moins industrialisés constitue encore l'essentiel des effectifs communautaires installés dans les pays membres, son importance relative tend à régresser dans la CE. Il semble que cette régression soit amorcée depuis une décennie au moins sur l'ensemble. Le phénomène peut normalement être rattaché à la part décroissante occupée par les emplois peu ou pas

qualifiés dans les pays relativement industrialisés.

2) *Augmentation des migrations en provenance des pays économiquement plus développés.* L'augmentation de l'émigration en provenance des pays industrialisés peut s'expliquer a contrario par les mêmes facteurs. La demande d'emploi se porte maintenant vers les postes qualifiés.

3) *Des flux de moindre ampleur et moins concentrés.* Même si l'on s'attend à leur croissance, on estime en général que les migrations touchant le personnel qualifié et l'encadrement ne seront pas d'une très grande ampleur. Il ne s'agira plus de combler d'importants besoins de main-d'œuvre, semblables à ceux qui affectaient l'Europe des années soixante et soixante-dix.

La croissance des effectifs expatriés concernerait d'abord du personnel spécialisé non fourni par le marché national de l'emploi ou, pour un petit nombre, les cadres à haut potentiel requis pour le développement international des stratégies de groupe.

Aperçus sur la formation de l'encadrement

La croissance des effectifs de l'enseignement supérieur est forte dans chaque pays. L'évolution du nombre des diplômés est parfois un peu moindre. Mais il est certain que les effectifs issus des universités augmentent et se présentent partout sur le marché du travail.

La croissance est plus forte que celle de l'emploi en général, ce qui n'a rien d'étonnant. Mais il faut en rapporter le rythme à celui des besoins prévisibles des cadres, si l'on veut juger de ses effets sur l'équilibre général du marché de l'emploi. L'augmentation des effectifs diplômés dans l'ensemble de la Communauté et les risques de chômage universitaire n'empêchent pas que des pénuries puissent apparaître de manière globale ou dans telle ou telle branche, pour telle ou telle fonction ou de manière ponctuelle.

En France, la base de la réflexion reste le travail du Haut Comité Education Economie, mené sur la base des études effectuées par le BIPE en 1984-1985 concernant les prévisions pour l'an 2000.

On se bornera à en rappeler les con-

clusions pour les niveaux dits I, II et III, c'est-à-dire les diplômés de grande école, troisième cycle universitaire, second cycle universitaire ou niveau Bac plus deux ans.

Le fait essentiel, c'est la croissance des besoins pour ces deux catégories. Les actifs correspondant augmenteraient de 2,7 millions de personnes pour dépasser cinq millions d'individus. La croissance pour les deux premiers niveaux s'élèverait à 1,5 million de personnes.



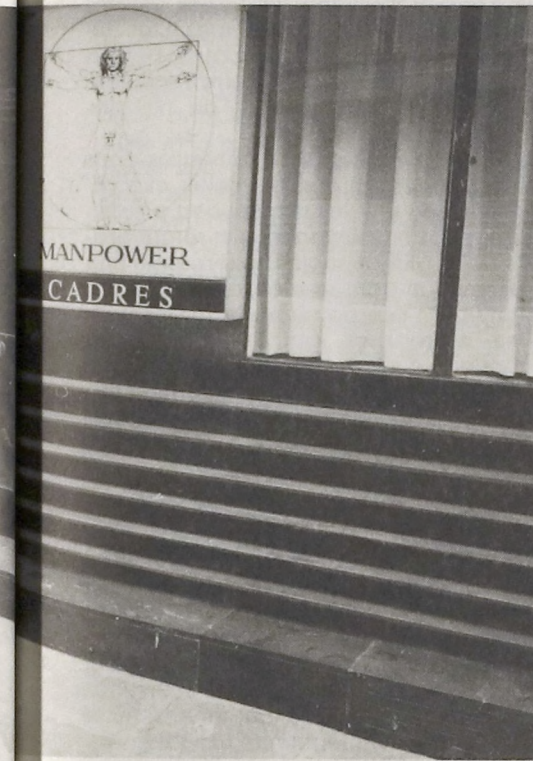
On peut s'interroger sur la capacité du système éducatif à répondre aux besoins puisque les flux de formation annuels nécessaires sont supérieurs de 14 % à ceux de 1982 pour les catégories I et 2.

On estime aussi qu'il existe un certain déséquilibre entre le recrutement des deux premières catégories : trois d'étudiants s'arrêtent au niveau 3 au lieu de s'insérer dans les catégories supérieures. Selon le Haut Comité, les effectifs d'ingénieurs et cadres techniques pourraient se multiplier par trois dans la période 1982-2000, passant de 170 000 à 540 000, ceux des cadres

administratifs, par quatre et les effectifs de la fonction publique, par deux.

L'augmentation du nombre des ingénieurs résulterait du développement des départements études et méthodes dans les entreprises et de la croissance des activités d'ingénierie, de conseils et de gestion.

Les besoins en diplômés sont accrus par la moindre importance de la formation interne aux entreprises. A présent encore, près de la moitié des cadres occupant des fonctions d'ingé-



nieurs, n'ont pas de diplômes du niveau correspondant ; cette situation doit progressivement disparaître. Les cinq pays les plus peuplés de la Communauté fournissent l'essentiel du corps étudiant et de diplômés. La concentration est de même type s'agissant des étudiants en ingénierie et technologie.

Si la France peut être fière de ses polytechniciens et de plusieurs de ses grandes écoles, la formation allemande est particulièrement bonne pour les chimistes ; celle de la Belgique, pour les ingénieurs du Bâtiment et des Travaux publics ; celle de la

Grande-Bretagne, pour les ingénieurs de la logistique.

Les effectifs français sont relativement faibles pour la Recherche et Développement et la croissance de la demande est rapide en ce domaine. La concentration de la recherche sur un nombre restreint de laboratoires a pour résultat d'impliquer la mobilité géographique d'une fraction importante du personnel.

L'accroissement de la mobilité

De tous les effets attendus sur la situation des salariés, le plus certain est l'accroissement de la mobilité du personnel cadre. Les mouvements du personnel d'encadrement prendront de l'ampleur sous le double effet de l'augmentation des effectifs de cadre et de l'accroissement de leur mobilité intrinsèque.

Cette mobilité sera aussi bien interregionale qu'internationale. Si la clause de mobilité interne au pays est fréquente, voire de règle en certaines entreprises, il n'en est pas encore de même sur le plan international. Cependant les pressions exercées sur l'encadrement pour accepter la mobilité internationale se feront certainement de plus en plus fortes.

Les problèmes soulevés par la mobilité interne des cadres se retrouvent tous lorsqu'il s'agit de mobilité internationale, avec cette différence qu'ils sont en général plus aigus et que s'y ajoutent les difficultés d'une insertion dans un cadre institutionnel et linguistique différent.

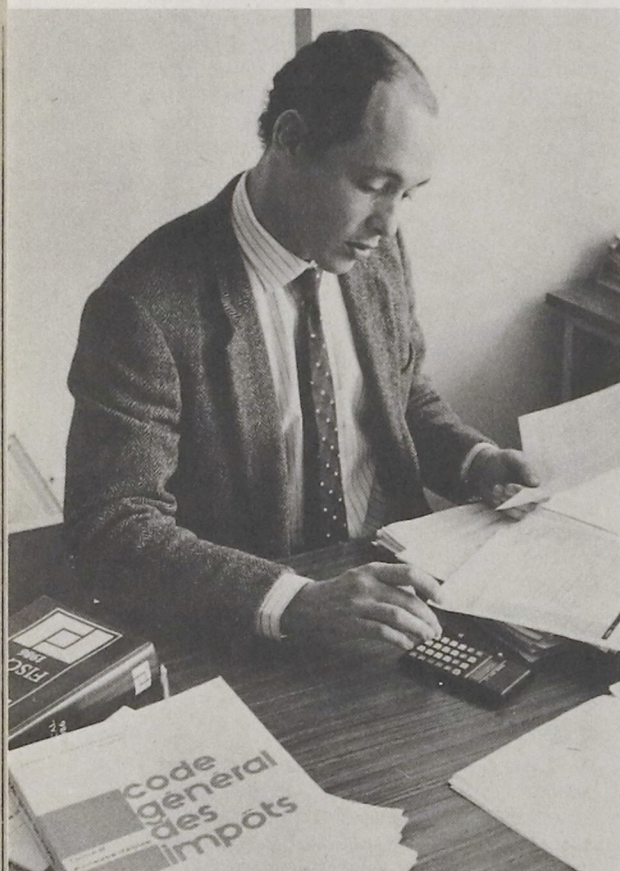
Les freins personnels à la mobilité

Le désir personnel de mobilité évolue au cours de carrière ; il est bien entendu fortement déterminé par les éléments concrets de cette mobilité (promotion éventuelle, relèvement de rémunération, condition du maintien d'un emploi, etc.).

Les études de l'APEC ont mis en évidence l'importance du seuil des quarante et quarante-cinq ans à cet égard. C'est à cet âge en effet que les inconvénients liés à la mobilité commencent à l'emporter sur les avantages que le salarié pense en retirer.

A ce seuil, le salarié a acquis une expérience professionnelle qu'il souhaite valoriser. Il est moins prêt à repartir à zéro. L'épouse du salarié cadre se trouve souvent dans une situation identique : elle a aussi sa propre carrière à conduire.

Sur le plan familial, le problème de la scolarisation des enfants se pose encore et l'expatriation pourrait soulever des difficultés quant à la sanction des études secondaires. D'un autre côté, les parents du salarié se trouvent souvent à la frontière du quatrième âge ; leur faiblesse et leur besoin de présence filiale n'invitent guère à l'expatriation.



La question du logement enfin est essentielle. Propriétaire ou locataire, le salarié qui se déplace supporte un coût : la vente d'un appartement non encore payé en totalité n'est pas toujours simple ; il faut de toute façon compter avec les frais de déménagement, avec les frais d'agence, sans

parler d'un dépôt de garantie à l'occasion de la nouvelle location.

Expatrié, le cadre se trouvera inséré dans une nouvelle entreprise. Il ignore souvent le droit local, les procédures de défense des droits individuels, le rôle joué par la représentation du personnel.

La hiérarchie dans laquelle il se trouve n'est souvent que partiellement dépendante de celle de la maison mère qui a organisé son expatriation. En nombre de cas, et malgré les promesses faites avant le départ, il est vraisemblable que les règles locales prévaudront sur les principes fixes initialement : le salarié expatrié peut à bon droit craindre d'être écartelé entre deux structures et de n'y pas retrouver son avantage.

Les inconvénients sont mineurs dans les grandes entreprises ; celles-ci comprennent souvent les risques peu prévisibles par un relèvement des rémunérations lié plus ou moins nettement à une promotion dans la hiérarchie.

Il n'en va pas de même dans les petites entreprises qui n'ont pas les moyens d'organiser le profil de carrière de tous leurs cadres et qui ne disposent pas des mêmes aisances financières.

Les freins à la mobilité liés à la structure du marché

Si la concurrence pour les emplois s'aiguise, elle ne suffit pas à abolir les préférences nationales. On peut parler en l'occurrence comme pour les marchandises, d'une concurrence imparfaite qu'altère tout un ensemble de facteurs de légitimité inégale.

Les marchés nationaux de l'emploi des cadres ne communiquent pas. La concertation organisée aujourd'hui dans le cadre du système SEDOC ne fonctionne qu'après exploration des marchés nationaux et ne permet de traiter qu'un petit nombre de dossiers. Il en va de même des emplois dans la fonction publique comme aussi souvent dans les établissements publics à caractère industriel ou commercial : on y exige à l'embauche la nationalité du pays.

Les différences nationales ne peuvent d'ailleurs pas être partout surmontées. Par exemple la gestion du personnel implique une connaissance du droit

local et des pratiques nationales qu'un étranger acquiert trop lentement. Par-tout ou l'encadrement aura pour tâche de régler des questions humaines et individualisées, les nationaux garderont un avantage indiscutable. L'accès au marché du travail d'un autre pays membre n'est pas facile lorsque l'entreprise ne dispose pas encore de filiale locale qui puisse lui servir d'intermédiaire.

Des progrès en matière d'équivalence de diplômes ou de reconnaissance mutuelle sont nécessaires pour la transparence du marché. Il ne s'agit pas seulement d'obtenir une validation réciproque ; les équivalences sont indispensables pour la constitution d'un marché européen de l'emploi. Elles seules permettent aux entrepreneurs français de savoir à quoi s'en tenir sur les candidatures étrangères ; aux entrepreneurs européens, de savoir comment lire les demandes d'emploi françaises.

Quant à l'importance de la maîtrise linguistique pour l'obtention de postes à l'étranger, il faut sans doute distinguer selon les postes. Certains exigent avant tout, une compétence technique et la maîtrise d'un vocabulaire technique n'y est pas en général très difficile ni très longue. Il n'en va pas de même des postes de direction à responsabilité et compétence générales. Le champ d'activité est plus étendu et l'on ne peut se contenter de connaissances fragmentaires.

L'anglais, qui est parfois indispensable, est oublié faute de pratique deux ou trois ans après la sortie des écoles. L'allemand est gravement négligé hors de l'Alsace, voire de la Lorraine frontalière.

Les ingénieurs français font plutôt mauvaise figure à cet égard, à l'exception peut-être des cadres britanniques qui tendent eux aussi à se contenter de leur langage national. Allemands, Belges et Espagnols attachent à la communication en langue étrangère une attention supérieure à celle des Français.

La non équivalence pratique des diplômes

Les résultats obtenus dans le cadre communautaire sont encore faibles. Outre les accords qui concernent des

professions spécifiques, on n'est pour l'instant parvenu qu'à un système de reconnaissance général des diplômes. Le 22 juin 1988, les ministres de l'Economie se sont mis d'accord sur une proposition de directive concernant la reconnaissance mutuelle des diplômes d'enseignement supérieur dans les douze pays membres.

Les titres concernés sont obtenus après un minimum de trois ans d'études. La directive est formulée en termes généraux ; elle touche toutes les professions réglementées ne faisant pas l'objet de directives particulières. Elle prend en compte, outre les formations classiques du supérieur, les filières parallèles qui donnent le droit d'acquérir les mêmes qualifications professionnelles. Il n'est pas prévu de coordonner les formations dispensées dans chacun des Etats. Néanmoins, si les systèmes éducatifs ou les professions diffèrent par trop, il est prévu des mécanismes d'ajustement : stage d'adaptation et examen d'aptitude. Lorsque la formation de l'intéressé est plus courte que celle du pays d'accueil, il est possible qu'on exige de lui une expérience professionnelle d'une durée déterminée.

Cet accord ne peut entrer en vigueur sans délai. La Commission des Communautés a mis en place un groupe de coordination afin d'en faciliter l'application. Il est laissé deux ans aux Etats membres à partir de la publication de la directive pour la faire entrer dans les faits.

De nouvelles exigences de formation pour les cadres

Le cadre gestionnaire des années 90 doit nécessairement avoir une expérience internationale et maîtriser des langues étrangères. D'où les besoins nouveaux en formation continue, qui ouvrent un marché considérable.

Il ne s'agit pas seulement de l'apprentissage des langues. Il faut aussi posséder des connaissances d'informatique, de management de la vente, de la production, du marketing et des questions financières. Enfin il faut élargir le cadre des relations sociales en lui donnant un caractère communautaire.

La demande de formation continue des cadres du management est spécifique. Plus la position des intéressés est élevée dans la hiérarchie de l'entre-

prise, plus cette formation doit être individualisée et rapide.

L'intensification de la demande entraîne une multiplication des offres, dont la qualité n'est pas toujours contrôlée. D'où une certaine suspicion envers les organismes qui se présentent sur le marché.

Les problèmes d'ouverture culturelle

Les jeunes Français manifestent un désir d'ouverture à l'étranger bien plus marqué que celui des générations précédentes. Ce progrès reste néanmoins limité et insuffisant. L'histoire et la facilité procurée par le maniement d'une langue internationale ont encouragé les Français à des comportements culturels autocentres, où l'on cherche plus à adapter le monde extérieur à ses propres valeurs qu'à se modifier soi-même et à s'ouvrir à des valeurs différentes.

Les discours vont certes en sens inverse. Mais il s'agit souvent moins de volonté que de velléité d'ouverture. Dans les services des entreprises chargées des contacts extérieurs, l'attitude générale se caractérise trop souvent par l'étroitesse d'esprit. On retrouve sur le plan international un défaut dont souffre l'encadrement national : une confiance excessive dans la valeur persuasive des techniques et la sous-estimation d'une intelligence des facteurs culturels dans la conduite des négociations.

On peut en voir une preuve dans la préférence que manifestent certaines entreprises allemandes en faveur de personnel alsacien, lorsqu'il s'agit pour elle de recruter des cadres français : elles affirment y retrouver le goût du sérieux et de la ponctualité qui feraient défaut au reste de la France, supposé de mœurs latines et donc fantaisistes.

La question linguistique

La maîtrise de deux langues vivantes, outre la langue maternelle, tend à s'imposer comme une norme internationale. Il est souvent considéré comme un atout appréciable d'en posséder trois. Or les Français parlent mal les langues étrangères et les entreprises n'ont en la matière que des exigences restreintes et inférieures à leurs besoins.

S'il est nécessaire de lire l'anglais pour accéder à l'information internationale courante, la possession d'une autre langue est souvent nécessaire pour des raisons scientifiques ou commerciales. Les formules sont particulièrement justes selon lesquelles « il faut parler la langue de l'acheteur pour faire des affaires » ou encore « on peut acheter en anglais mais on ne peut pas vendre ».

La connaissance d'une langue doit aller jusqu'à la compréhension d'une conversation téléphonique et la lecture d'un télex, lesquels jouent désormais un rôle essentiel dans les relations internationales. Certains chefs d'entreprise utilisent d'ailleurs le téléphone pour tester un éventuel candidat à l'embauche.

Les cadres fonctionnels ne peuvent espérer dialoguer en anglais qu'avec d'autres ingénieurs et cadres. Il leur faut parler la langue du pays si leurs interlocuteurs sont des techniciens, des ouvriers ou des secrétaires. Les raisons de cette maîtrise insuffisante des langues étrangères sont multiples et se trouvent à plusieurs niveaux du système d'éducation.

Les langues vivantes ne jouent pas un grand rôle dans les classes de préparations aux grandes écoles. Elles occupent deux heures par semaine en moyenne – et c'est la théorie plus que la réalité – ; le coefficient attribué au concours est en général bas. Le niveau exigé se résume aux structures grammaticales simples et à un vocabulaire limité.

Les moyens aujourd'hui disponibles tant pour l'auto-enseignement que pour l'enseignement en petit groupe facilitent la tâche de ceux qui veulent progresser. Les coûts ne sont pas toujours élevés.

L'allemand, langue du principal partenaire technique et commercial de la France n'est étudié que par 13 % des élèves du secondaire public en première langue.

Il est vrai que la situation est beaucoup plus favorable en Alsace ou en Lorraine. La moyenne de 13 % est à comparer avec les 35 % de Nancy et les 60 % de Strasbourg. Il s'agit là d'un très bon atout pour l'économie nationale.

Cependant la France ne peut se contenter de puiser sur quelques

départements excentrés pour assurer ses relations avec la plus grande puissance économique européenne.

L'évolution des relations sociales

Les formes nouvelles du management impliquent le travail en équipe. Or l'enseignement dispensé dans les grandes écoles françaises prépare peu à la coopération dans des groupes de travail. Il n'en est pas de même dans les pays étrangers et cette inaptitude française ferait obstacle en cer-

sociaux et de les inciter à la discussion ; ils sentiront la nécessité d'aller au-delà de l'opposition capital/travail et de trouver de nouvelles formes de négociation.

Les déplacements de production prévisibles vers le sud et le renouvellement des gammes de production dans le nord se traduiront en nouveaux flux de capitaux et de personnel d'encadrement. Ces nécessités devront trouver leur place dans la négociation sociale.

Il est aussi probable que l'on élargira progressivement le champ de négocia-



tains cas au recrutement de cadres français par des entreprises étrangères.

Les responsables des grandes écoles songent maintenant à introduire dans leur programme de formation des cours de méthode destinés à lutter contre les excès d'individualisme et à initier aux principes du travail en équipe.

L'intensification de la concurrence donne aux partenaires sociaux des responsabilités nouvelles pour la gestion de l'emploi. Elle mettra peut-être en cause les tendances à l'harmonisation sociales et favorisera les différenciations, tant nationales qu'internationales. Il est vraisemblable aussi que le souci de l'intérêt national aura pour effet de rapprocher les partenaires

ciation dans l'entreprise, au détriment éventuel des dispositifs législatifs ou des conventions collectives.

Alain Bouc

MINISTÈRE DU TRAVAIL

OFFICE DU TRAVAIL
ET

INSPECTION DU TRAVAIL

PLACEMENT DES TRAVAILLEURS



« AMÉLIORER LA SITUATION ÉCONOMIQUE ET SOCIALE »

Une communauté de destin

PAR JACQUES MOREAU

Le déclic qui inspire toute la construction européenne se nomme « le développement harmonieux » rappelle ici, fort opportunément Jacques Moreau. Lequel depuis le Secrétariat général du Comité économique et social de la Communauté était plus qualifié que quiconque pour parler social, précisément.

Les Européens se sont donnés comme objectif de réaliser le marché unique de 1993. L'accent est donc mis sur les problèmes économiques. L'Europe se réduirait-elle à une Europe des marchands et oublierait-on l'Europe des citoyens ?

Cette question revient d'une manière lancinante chaque fois que l'on parle de l'avenir de l'Europe à douze. Si l'accent est mis aujourd'hui sur les aspects économiques, monétaires, technologiques, c'est plus par nécessité que par choix. En effet, le Traité de Rome de 1957 assigne à la Communauté Economique Européenne des objectifs qui dépassent très largement le simple plan économique. En effet, l'article 2 du Traité de Rome rappelle que « la mission de la Communauté est de promouvoir un développement harmonieux des activités économiques, une expansion continue et équilibrée, une stabilité accrue, un relèvement accéléré du niveau de vie et des relations plus étroites entre les Etats qu'elle réunit ».

Marcher d'un pas égal

En 1986 lors de l'adoption de l'Acte Unique, cette orientation et cette inspiration ont été rappelées. C'est ainsi qu'au troisième alinéa du préambule, les Douze expriment leur décision « *de promouvoir ensemble la démocratie en se fondant sur les droits fondamentaux... notamment la liberté, l'égalité et la justice sociale* ». Au sixième alinéa ils réaffirment leur détermination d'« *améliorer la situation économique et sociale...* ».

Au-delà de ces affirmations, en acceptant l'Acte Unique, les Douze ont exprimé leur volonté d'œuvrer dans le sens de la construction d'une union européenne qui lierait l'ensemble des peuples européens. C'est dire que si l'accent économique est présent, la finalité reste politique. La construction européenne n'est pas seulement la construction d'un Grand Marché, elle est d'abord une réponse politique aux problèmes que rencontrent les pays d'Europe à l'évolution engendrée par les deux guerres mondiales.

L'action sur le terrain économique s'est imposée comme la seule possible à la fin des années 50. Les résultats, au bout de 30 ans, montrent que les Européens ont tenu certains de leurs paris (Union douanière, une certaine coopération économique, les prémices d'un système monétaire européen...).

Ceci étant, l'Europe n'a pas marché d'un pas égal et s'est trouvée confrontée au cours des années 70, à la fois, à des crises successives ainsi qu'à une évolution technologique et géo-économique qu'elle n'avait pas prévu. Toute la question qui était posée au début des années 80 était de savoir si elle saurait prendre les chemins lui permettant de relever les défis économiques, socio-culturels et politiques auxquels elle se trouvait confrontée.

Le socle de la relance

Un bilan à la fin des années 1980, montre que l'Europe n'a pas réussi à vaincre un chômage persistant qui touche près de 17 millions d'Européens et qui appauvrit plusieurs dizaines de millions d'entre eux. Contrairement à d'autres grands ensembles industriels, l'Europe n'a pas créé suffisamment d'emplois pour compenser ceux qui disparaissaient à la suite de l'évolution économique et des restructurations mondiales. Toutefois, lorsque nous jetons un regard sur l'état actuel des pays européens par rapport à ce que nous connaissions fin 1970, force est de constater que si la situation économique s'est fortement améliorée un problème central demeure : oui au Marché Unique, non à une zone économique sans règle ni loi. En effet, certains voudraient nous faire croire qu'il suffirait que l'on établisse une zone économique sans entrave pour que les entreprises retrouvent leur compétitivité et que l'Europe reprenne le chemin de la croissance.

Cette vision est totalement erronée et le Comité Economique et Social des Communautés, à plusieurs reprises, s'est permis, à la suite des positions de la Commission de rappeler que le Marché Unique ne pouvait produire ses effets bénéfiques que s'il s'accompagnait d'un certain nombre de politiques. C'est ce que Jacques Delors a appelé, à plusieurs reprises, le socle de la relance.

En effet, l'Europe qu'il nous faut construire est une Europe où la compétition, la coopération et la solidarité agissent conjointement. Ces trois notions sont fondamentalement liées et ce n'est que dans la mesure où l'on réussira à les faire avancer ensemble que le Marché Unique pro-

duira tous ses effets. Il est, par exemple, nécessaire que la coopération puisse se développer au niveau des politiques économiques. C'est à cet objectif que correspond la notion de stratégie coopérative de croissance. Celle-ci qui a du mal à se mettre en place par suite des réticences des gouvernements, a besoin d'être épaulée par un système monétaire européen plus développé.

Un minimum de cohésion sociale

Sans accroissement d'une action volontaire en matière de coopération technologique l'Europe s'avèrera incapable de lutter à arme égale avec d'autres ensembles économiques. Il est impossible aujourd'hui d'élaborer une politique européenne sans prendre en charge les problèmes liés à l'environnement. Tout en restant largement ouverte vers l'extérieur l'Europe est obligée d'avoir une politique commerciale (extérieure) plus affirmée et contraignant les autres à tenir compte d'un certain nombre de règles.

Enfin il ne saurait y avoir d'Europe s'il n'y a pas de politique sociale visant un rapprochement des législations et à instaurer des pratiques contractuelles et une authentique politique sociale. Mais au-delà du Marché Unique, l'Europe se veut une communauté politique et celle-ci ne peut exister que s'il existe un minimum de cohésion sociale.

Un des grands enjeux auquel se trouve confronté l'Europe est celui de savoir si dans la vaste compétitivité industrielle dans laquelle nos pays se trouvent entraînés, la Communauté saura sauvegarder et développer, à la fois, son système économique et son système social. Il y a des risques aujourd'hui pour que des groupes soient marginalisés et ne se sentent plus concernés par la construction de cette Europe.

Or, au fil des décennies, les pays d'Europe ont élaboré et construit un système social fondé, à la fois, sur un certain type de rapport entre les interventions de l'Etat et celles du marché et reposant notamment sur un système de garanties collectives, des négociations contractuelles et diverses procédures ou institutions de participation.

Ne légiférer que pour l'indispensable

Toute la question est de savoir si, à l'occasion du grand chambardement que représente l'avènement du Marché Unique, ce système saura s'adapter et continuer à produire ses effets bénéfiques pour l'ensemble de la population. Avec l'emploi, c'est vraisemblablement l'enjeu le plus contraignant auquel les Européens ont à faire face. Ce qui frappe, c'est l'extrême diversité de l'Europe et toute action qui ne prendrait pas en compte cette diversité et qui, dans un certain sens, ne le respecterait pas, est condamnée à l'inefficacité.

D'autre part, ayant choisi l'élargissement et ayant donc, pour l'instant renoncé à un certain approfondissement de la Communauté, la seule action possible au niveau européen, compte tenu, à la fois, de cette diversité et des diverses conceptions existantes vis-à-vis de l'Europe, la construction européenne ne pourra procéder qu'en appliquant le principe de subsidiarité. Cela signifie qu'au niveau européen, on ne doit décider de légiférer que si cela est absolument indispensable parce que c'est impossible de le faire à d'autres niveaux national ou régional par exemple, ou lorsqu'il est essentiel de tracer un cadre dans lequel les décisions au niveau des Etats, des régions ou des collectivités publiques pourront s'inscrire.

Dans la mesure où l'on tient compte dans la politique de cette double nécessité de diversité et de subsidiarité il est possible d'envisager une série d'actions destinée à assurer la cohésion sociale nécessaire. Cela suppose d'abord que l'on ait en permanence le souci quand on élabore et adopte des normes et des textes concernant la libre circulation des biens, des capitaux ou des hommes, de promouvoir la dimension sociale inhérente à ses domaines.

D'autre part, il apparaît vital qu'au niveau européen, les différents partenaires puissent discuter, adopter ensemble des propositions concernant les relations professionnelles, les droits des travailleurs et des citoyens, les garanties minimales ainsi que les problèmes nouveaux qui se posent.

L'Europe est un tout

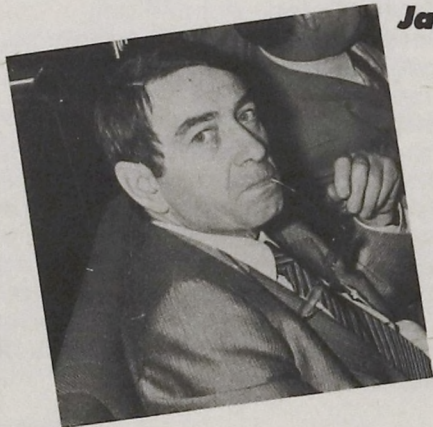
Enfin, il faudra trouver les voies qui permettront d'aboutir à la négociation de contrats collectifs, la première étape se situant au niveau sectoriel et c'est le sens des positions adoptées globalement par le Comité Economique et social dans différents textes et notamment dans le dernier sur les droits sociaux fondamentaux communautaires.


Dans le cadre d'un Marché Unique, il est impensable de laisser à l'écart le domaine des politiques sociales. En effet, si telle était l'évolution prévisible, il ne serait pas possible de dépasser les crispations inévitables de certains secteurs, de certaines catégories qui estimeront, à tort ou à raison, d'avoir plus à perdre dans l'aventure européenne que dans la situation présente.

L'Europe est à base de démocratie, de liberté responsable et de solidarité, quiconque oublie cette réalité se prépare à un profond malentendu et l'euphorie d'aujourd'hui pourrait céder le pas à des attitudes d'irresponsabilité. Il va sans dire que le rôle des organisations socio-professionnelles ainsi que des organisations politiques est essentiel. Il ne faudrait pas se laisser abuser par le climat présent tendant à lier d'une façon trop déterminée la qualité sociale d'une communauté à ses réussites économiques. L'Europe forme un tout. Il n'est pas possible de privilégier des aspects par rapport aux autres.

Si les nécessités nous ont obligés à mettre l'accent sur les aspects économiques, commerciaux, technologiques et monétaires, il va sans dire que l'urgence actuelle est d'agir pour que les hommes et les femmes puissent se rassembler et constituer une véritable communauté de destin. Cela suppose que l'on réponde à leurs attentes les plus profondes notamment à leurs besoins de justice et de responsabilité.

Jacques Moreau





AVEC L'APEC, LES ENTREPRISES TROUVENT PLUS VITE DES CADRES A LEURS MESURES.

Paradoxe bien connu des entreprises, elles se heurtent à la difficulté d'un bon recrutement cadres alors que d'un autre côté, des cadres qualifiés recherchent un emploi! Difficulté rencontrée tous les jours par les entreprises, choisir le bon cadre pour un poste parmi des dizaines de candidats!

Avec un vivier de 66.000 cadres, suivis régulièrement, avec le traitement de 850.000 candidatures annuelles, forte de ses relations de partenariat entretenues avec 12.000 entreprises clientes, l'APEC constitue ce carrefour privilégié de compétences qui réunit l'entreprise et le cadre.

Avec l'APEC, les entreprises profitent de l'expérience très polyvalente du numéro 1 de l'emploi des cadres en France. C'est sans doute pour cela qu'avec l'APEC, elles trouvent plus vite des cadres à leurs mesures.



**LE BON RÉFLEXE
POUR L'EMPLOI DES CADRES.**

51, Boulevard Brune, 75689 Paris Cedex 14. Tél.: 16 (1) 40.52.20.00.

B.S.N. ET LES SYNDICATS EUROPÉENS *Une expérience d'information réciproque*



Au milieu de tant d'entreprises que glace la seule évocation syndicale il est réconfortant d'en voir d'autres écrire, comme celle-ci : « Nous estimons que l'entreprise a besoin, pour que son système de relations sociales fonctionne correctement, et donc pour qu'elle soit performante économiquement, de syndicats puissants et représentatifs. »



PAR ANTOINE MARTIN*

En 1985, Dan Gallin, secrétaire général de l'*Union internationale des travailleurs de l'alimentation (L'UITA)*, a invité par l'intermédiaire du syndicat français CFDT, affilié à cette union, Antoine Riboud à venir présenter le groupe BSN aux responsables de son organisation. L'UITA, dont le siège est à Genève, regroupe 122 syndicats nationaux dans 50 pays.

Pour les raisons que j'exposerai plus loin, Antoine Riboud a accepté de répondre favorablement à cette invitation, et en avril 1986, il a rencontré à Genève une quinzaine de responsables syndicaux affiliés à l'UITA, pour leur expliquer la stratégie économique et la politique sociale de BSN.

A l'issue de cette rencontre, il a été décidé de poursuivre ces relations. Deux réunions, à Bruxelles et à Paris, d'un groupe restreint de responsables de l'UITA et de BSN ont permis de mettre au point les modalités des rencontres futures, modalités qui ont été officialisées par un simple échange de lettres de confirmation entre les deux parties.

Une rencontre annuelle

L'UITA et BSN sont convenus d'organiser une rencontre annuelle, d'une journée, en 1987 et en 1988, à titre expérimental, et de faire à l'issue de cette période de deux ans le bilan de l'opération.

Ces deux rencontres, se sont tenues, à Genève, au BIT, dans une ambiance détendue et constructive, ont réuni :

- les principaux dirigeants de BSN,
- les responsables permanents de l'UITA,
- 15 secrétaires permanents des syndicats (essentiellement européens), représentés dans les sociétés du Groupe BSN,
- 15 salariés de sociétés européennes de BSN adhérents de ces mêmes syndicats.

Lors de ces rencontres, BSN a informé les participants sur ses différentes activités, pays par pays, société par société (les produits, les marchés, les résultats, la stratégie de développement envisagée, etc.), et a répondu aux questions posées sur ces sujets. Les participants ont pu également exprimer leurs préoccupations et leurs souhaits sur tous sujets concernant leur entreprise.

Travailler en commun

Les frais de location de salle, d'interprétariat (en six langues), ainsi que les coûts de déplacement et d'hébergement des 15 salariés de BSN ont

* Directeur Général de B.S.N., chargé des relations humaines.

été pris en charge par BSN. Bien entendu, leur temps de participation à ces réunions a été considéré par nous comme du temps de travail et rémunéré comme tel.

Etant donné la façon satisfaisante dont se sont déroulées ces rencontres, l'UITA et BSN ont décidé de les poursuivre de la même façon, non seulement pour s'informer réciproquement mais aussi pour travailler en commun sur des thèmes susceptibles de donner lieu à des déclarations et à des initiatives, notamment :

- la formation,
- l'information économique et sociale des salariés et de leurs représentants,
- l'égalité hommes-femmes dans l'entreprise,
- l'exercice du droit syndical.

Nous avons donc jusqu'à ce jour adopté une démarche pragmatique et prudente. Il n'y a pas eu d'institution spécifique créée ni d'accord en bonne et due forme signé. L'UITA reste la puissance invitante, c'est elle qui convoque ses adhérents (avec bien sûr notre accord préalable en ce qui concerne nos salariés). Il n'y a pas de compte-rendu officiel des réunions, mais l'ordre du jour est établi en commun à l'occasion d'une réunion préparatoire en petit comité.

Pour des syndicats puissants

Nous avons accepté de nous engager dans ce processus pour plusieurs raisons :

- nous estimons que l'entreprise a besoin, pour que son système de relations sociales fonctionne correctement, et donc pour qu'elle soit performante économiquement, de syndicats puissants et représentatifs, ce qui exige que nous leur accordions l'information et les moyens dont ils ont besoin pour exercer leur fonction de contre-pouvoir ;
- nous avons été invités à une rencontre et nous répondons généralement aux invitations que nous recevons !... ;
- nous avons déjà expérimenté, de 1972 à 1976, le fonctionnement d'une commission européenne que nous avons constituée avec des syndicats français, belges, hollandais, allemands, autrichiens et italiens, pour examiner ensemble les problèmes d'emploi posés par la restructuration de notre activité de fabrication de verre plat en Europe, activité dont nous nous sommes progressivement désinvestis depuis, et cette expérience nous avait été très bénéfique ;
- nous aurions souhaité que le Comité de Groupe auquel nous oblige la loi française depuis 1982, puisse être international, et en tout cas européen, puisque BSN est un groupe international, mais l'opposition d'un syndicat français, la CGT, nous en a jusqu'à présent empêchés ;
- nous sommes sur des marchés et avec des produits qui sont déjà européens, avant même 1993, nous gérons de plus en plus notre production sans tenir compte des frontières, et nous voulons pouvoir expliquer nos contraintes et nos projets à nos partenaires syndicaux en sortant du cadre national, trop étroit compte-tenu des enjeux de la compétition internationale. Ces rencontres annuelles nous paraissent avoir une vertu pédagogique vis-à-vis des syndicats, leur permettant de comprendre, sinon d'accepter, notre stratégie.

Vers un vrai comité international

Cette expérience, modeste, nous apparaît positive.

Elle nous a permis de nouer des relations avec des partenaires syndi-

caux dont nous aurons de plus en plus besoin pour mener efficacement nos affaires au plan européen et international.

Elle nous paraît devoir déboucher un jour prochain sur une instance européenne d'information, voire de consultation et, pourquoi pas, de concertation.

En effet l'UITA ne regroupe pas tous les syndicats représentés à BSN, notamment pour la France la CGT et la CGC, ainsi que les Commissions ouvrières pour l'Espagne, de même que les syndicats de nos activités d'emballage, et cela nous gêne de ne pas avoir de nous tous nos interlocuteurs habituels.

C'est pourquoi nous espérons pouvoir dans l'avenir faire de notre Comité de Groupe français un véritable Comité international et en tous cas européen.

Antoine Martin

AVIS COMMUNS BSN / UITA

A la suite des travaux réalisés par les affiliés de l'UITA et la direction du groupe BSN au cours de différentes rencontres, les deux parties conviennent qu'il est nécessaire de développer diverses initiatives coordonnées afin de promouvoir dans les entreprises BSN en fonction des législations nationales ou des accords conventionnels :

1 - une politique de formation qualifiante visant à anticiper les conséquences de l'introduction de nouvelles techniques ou de restructurations industrielles. Pour atteindre cet objectif, les partenaires sociaux chercheront à intégrer cet aspect dans les plans de formation actuels ou à venir.

2 - une politique visant à atteindre le même niveau et la même qualité d'information, tant dans le domaine économique que social, dans tous les lieux d'implantation des entreprises BSN. Pour atteindre cet objectif, les partenaires sociaux concernés chercheront par la voie de la législation nationale ainsi que par les voies contractuelles à réduire les disparités

actuelles en matière d'information constatées d'un pays à l'autre ou d'une entreprise à l'autre.

3 - une évolution de l'ensemble des conditions pour assurer une réelle égalité hommes-femmes dans l'entreprise. L'évolution des métiers ayant fait apparaître des distorsions entre la situation des hommes et des femmes, les partenaires sociaux évalueront dans chaque pays, entreprise par entreprise, la nature des initiatives variées à prendre pour améliorer la situation.

4 - l'application du droit syndical défini par les conventions du BIT n° 87, 98 et 135, jointes à ce document. Les partenaires sociaux concernés chercheront les progrès éventuels à faire pour améliorer l'application du droit syndical et l'accès à la formation syndicale.

Ces principes de base ne sont pas exclusifs ; ils représentent les thèmes sur lesquels la direction de BSN et les affiliés de l'UITA ont convenu de travailler en commun.

Fait à Genève, le 23 août 1988

Ont signé : pour BSN, le directeur des Relations Humaines : Antoine Martin ; pour l'UITA, le secrétaire général : Dan Gallin.

LES SYNDICATS PRENNENT L'INITIATIVE



88

Les syndicats sont actifs à Bruxelles ville-carrefour de la construction européenne. Trois responsables disent ici ce qu'ils y font, quels sont leurs interlocuteurs, quels problèmes ils rencontrent...

Par ordre d'entrée en scène : Bernadette Tesch-Ségol, Directeur du Bureau de l'Euro-Fiet à Bruxelles ; Jean Lapeyre, Secrétaire exécutif de la Confédération européenne des syndicats (CES) ; Roger Briesch, Responsable du Département international de la CFDT.

CADRES CFDT N° 336-337, OCTOBRE 1989



B. TESCH : « UNE PÉRIODE DÉCISIVE POUR L'AVENIR »

89

QUESTION – Dans certaines branches, des discussions ont lieu entre organisations patronales et syndicales. C'est le cas de la banque, du commerce... Peux-tu, en tant que

responsable du Bureau de Bruxelles de l'Euro-Fiet, nous préciser les contenus de ces discussions et leurs résultats et nous en expliquer les enjeux ?

CADRES CFDT N° 336-337, OCTOBRE 1989

RÉPONSE – C'est bien avant 1985, date de la publication du livre blanc qui concrétisait les objectifs du marché intérieur, que l'Euro-Fiet a cherché à établir un dialogue avec les organisations patronales européennes des secteurs que nous couvrons. Ces rapports se sont développés différemment selon les secteurs et surtout selon l'existence ou l'absence d'une volonté patronale de parler de questions sociales à un niveau communautaire.

Le secteur bancaire est regroupé en trois fédérations communautaires : l'une couvrant le secteur des banques commerciales, l'autre le secteur des banques d'épargne et la troisième groupant les caisses d'épargne. Nous avons eu de nombreux contacts avec ces fédérations ; en 1986 un groupe de travail sur la situation de l'emploi dans les banques a été créé. Les discussions ont abouti en 1987, à l'élaboration d'un rapport. Un nouveau groupe de travail a été formé en 1989 dont le but sera d'étudier les nouveaux profils d'emploi dans les banques et les besoins en formation qui en découlent. Malheureusement, dans ce secteur d'une importance primordiale pour la réalisation du marché intérieur, les employeurs ne veulent avoir aucun mandat pour discuter de questions sociales, mais veulent que toutes les discussions officielles entre syndicats et patronat aient lieu au sein de chaque pays. Ceci revient à refuser que des décisions de nature économique prises au plan européen soient accompagnées de mesures sociales. Cela est un handicap fondamental qu'il faudra surmonter pour pouvoir avoir des discussions plus poussées avec les employeurs de ce secteur.

Une vraie politique de dialogue social sectoriel

La situation est différente dans le secteur du commerce où l'organisation représentative des employeurs, la Confédération européenne du

commerce de détail (Cecd), a rencontré l'Euro-Fiet à plusieurs reprises dans le but bien précis de discuter de problèmes sociaux se posant au niveau européen. Cette volonté des deux partenaires a conduit à l'adoption d'un memorandum sur la formation dans le commerce de détail qui constitue une première européenne dans ce domaine (cf encadré). L'Euro-Fiet comme la Cecd ont l'intention de poursuivre leurs échanges.

Dans le secteur des assurances des rencontres entre employeurs et syndicats portant sur l'impact de l'achèvement du marché intérieur sont actuellement en cours.

La Commission des communautés européennes rend possible toutes ces rencontres, entre autres en les finançant. Elle tente d'ouvrir des portes selon la volonté des partenaires sociaux. La question reste de savoir jusqu'à quel point la Commission est disposée à mettre en œuvre une véritable politique de dialogue social sectoriel, se déroulant parallèlement aux discussions de Val Duchesse. Pour nous les suites que la Commission voudra donner aux discussions qui se sont déroulées dans le secteur du commerce prendront valeur d'exemple.

■ Existe-t-il des possibilités réelles de négociations ?

□ L'enjeu de ces discussions est de confirmer la présence syndicale au niveau européen et de promouvoir le rôle des syndicats et fédérations syndicales européennes qui les représentent, comme l'Euro-Fiet, face aux décisions économiques majeures pour le secteur. Il s'agit aussi pour nous, à plus ou moins long terme, de laisser ouverte la possibilité de parvenir à la signature d'accord-cadres sectoriels. Ces accords seraient destinés à éviter le chantage social tel que celui pratiqué en France dans le secteur bancaire en particulier et selon lequel les coûts sociaux en général seraient trop élevés pour permettre aux entreprises d'être compétitives. De tels accords consti-

tueraient certainement une évolution ou plutôt une révolution, dans les relations sociales.

Nos affiliés sont tout à fait prêts à discuter du principe d'accords-cadres car les organisations syndicales se rendent bien compte qu'une économie unifiée exigera une harmonisation sociale positive des conditions de vie et de travail ; cependant, il y a encore de nombreux problèmes juridiques et statutaires qui restent à régler dans ce domaine.

Les cadres : une place de choix

Nous espérons que grâce au travail d'approche que nous effectuons, l'évolution aura une issue positive et bénéfique pour les travailleurs de nos secteurs. Nous sommes convaincus que l'existence de prises de décisions économiques doit aller de pair avec des possibilités de négociations sociales. Il est nécessaire de renforcer la pression politique et syndicale au niveau national et au niveau européen pour que cet objectif puisse se matérialiser.

■ L'Euro-Fiet se préoccupe aussi des cadres ?

□ Oui, les cadres ont une importance cruciale dans le monde du travail. Ils doivent avoir une place de choix dans la politique syndicale, car eux aussi doivent défendre leurs droits et leurs conditions de travail. L'euro-Fiet veut leur donner la plateforme européenne qui leur revient.

Nous comptons 24 organisations représentatives des cadres en Europe et l'Euro-Fiet est reconnue comme représentative des cadres par la CES et la Communauté européenne.

A ce propos, le fait que la Commission européenne ait donné le mandat à l'Euro-Fiet de discuter, avec les autres organisations représentatives de la nécessité et du contenu d'une directive touchant les ingénieurs est significative.

Nous jouons également un rôle important au BIT en particulier en

relation avec le travail qui y est fait pour les travailleurs intellectuels.

■ Comment fonctionnent les relations avec la CES ?

□ L'Euro-Fiet est un comité syndical reconnu par la CES pour les secteurs banque, assurance, commerce, employés de l'industrie et pour les cadres.

Il y a entre la CES et les Comités syndicaux de branche tels que l'Euro-Fiet une relation de complémentarité. L'Euro-Fiet est compétente dans les domaines qu'elle représente spécifiquement, tandis que la CES est appelée à prendre des positions sur des questions plus générales. L'Euro-Fiet, bie sûr, participe à l'élaboration des prises de positions de la CES afin d'assurer la coordination politique indispensable à l'efficacité du mouvement syndical européen. Pour atteindre cet objectif, nous prenons une part active aux réunions d'information et de consultation organisées par la CES ainsi qu'à son Comité exécutif.

■ Quelle est la nature de vos relations avec vos affiliés ?

□ Les syndicats en Europe ont un intérêt grandissant pour notre organisation dont les effectifs se sont accrus au cours de ces dernières années. L'Euro-Fiet comptait en mars 1989 4 900 000 membres soit une augmentation de plus de 25 % par rapport à 1980.

Une partie de notre histoire...

Notre but est triple : il nous faut tout d'abord assurer que nos membres soient très bien informés sur les développements communautaires qui les touchent de près, et qu'ils sachent ce qui se passe dans les syndicats voisins. Nous avons une fonction d'information et de communication. Nous avons déjà beaucoup progressé pour arriver à une meilleure communication entre nous.

Il nous faut ensuite permettre à nos affiliés de faire entendre leur voix sur les propositions législatives d'ordre économique ou social qui les concer-

ACCORD EUROPÉEN SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LE SECTEUR DU COMMERCE DE DÉTAIL

Des représentants de la Commission européenne, des employeurs et des syndicats du commerce de détail ont fait œuvre de pionniers les 18 et 19 octobre à Bruxelles, en adoptant un memorandum conjoint sur la formation professionnelle.

Cette décision a été prise lors d'une réunion de la Commission européenne, rassemblant l'Euro-Fiet et la Cecd, Confédération européenne du commerce de détail. Le memorandum est le résultat de trois années de discussions entre la Commission, l'Euro-Fiet et la Cecd. Il formule des recommandations quant au contenu des programmes nationaux de formation professionnelle dans ce secteur.

Le memorandum invite également la Commission européenne à introduire une carte européenne de formation professionnelle. Cette carte ne serait

délivrée qu'aux organismes ayant mis en œuvre des programmes de formation conformes aux memorandum. Les signataires de la carte seraient la Commission européenne, l'Euro-Fiet et la Cecd.

L'adoption de cet accord novateur sur la formation professionnelle dans le commerce de détail européen est une première à l'échelon communautaire dans le secteur en croissance des services. Il montre les avantages pratiques découlant d'un dialogue social constructif entre employeurs et syndicats au niveau de la Communauté, et constitue un exemple digne d'être suivi dans d'autres branches. Sur la base du succès que représente cet accord, des mesures pratiques permettant l'instauration d'un dialogue social au niveau sectoriel devraient être introduites.

92

ment ; pour ce faire nous réagissons en commentant officiellement certaines propositions de directives, et nous essayons d'intervenir en amont de ces propositions, pour tenter de les infléchir en faveur de ceux que nous représentons.

Nous avons aussi un rôle dynamique qui consiste à mettre nos affiliés devant les responsabilités ou les choix politiques et structurels qu'ils doivent faire pour consolider l'Europe syndicale.

■ Comment envisages-tu l'avenir ?

□ *Il est clair que les préoccupations européennes de nos affiliés sont de plus en plus pressantes et que l'intérêt porté à ce qui se passe à Bruxelles ira en augmentant. Nous sommes très préoccupés par la tournure pure-*

ment économique que prend l'achèvement du marché intérieur. Nous attendons encore des propositions concrètes de la Commission permettant de fonder l'Europe sociale. Abolir les barrières ne sera favorable aux travailleurs que si certaines précautions législatives sont prises. Les déclarations d'intention n'y suffiront pas. Nous sommes dans une période décisive pour l'avenir à cet égard. La prochaine conférence de l'Euro-Fiet, en 1990, devrait constituer une manifestation d'envergure qui réaffirmera avec force nos objectifs dans ce domaine. Je suis convaincue qu'une partie de l'histoire des syndicats est en train de s'écrire ; espérons que ce chapitre sera une branche vivante de l'avenir.

VOUS SOUHAITEZ UNE FORMATION EN HARMONIE AVEC LE PROJET TECHNIQUE ET ORGANISATIONNEL DE VOTRE ENTREPRISE

Le CREFAC propose pour votre personnel CADRE, AGENT DE MAÎTRISE, TECHNICIEN, ses prochains stages du second semestre 1989. Organisés par modules, ils peuvent être suivis totalement ou en partie au titre du plan de formation ou du congé individuel de formation.

Se responsabiliser dans la fonction logistique

- . la logistique et les enjeux actuels
- . Sa place dans l'entreprise
- . Les techniques opérationnelles
- . Logistique internationale, outils, micro-informatique.

Développer ses capacités et mobiliser son potentiel

- . Formation axée sur les thèmes "communication dans l'entreprise" "environnement socio-économique" et "méthodes de travail".

Développer ses compétences de gestionnaire en entreprise

L'entreprise et son environnement économique, finances, marketing, production, ressources humaines, stratégie, micro-informatique, communication, méthodes de travail.

Se former au métier d'acheteur

La fonction achat en entreprise, méthodes et outils, organisation, contrôle et audit, gestion financière, micro-informatique.

Perfectionner ses techniques commerciales

Développement des aptitudes commerciales, action commerciale (prospection, techniques de vente, suivi clientèle), micro-informatique.

Gestion informatisée des stocks

Méthodes classiques de gestion des stocks, gestion physique, les nouveaux modèles : MRP, OTP, KANBAN (outils informatiques).

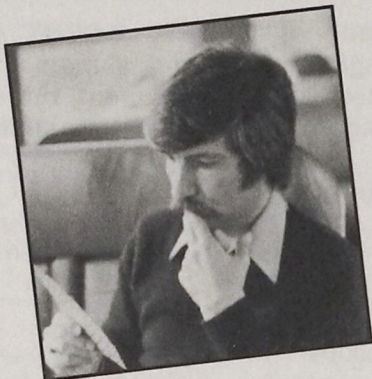
Comptabilité générale et analytique sur micro-informatique

Renseignements et inscriptions :

CREFAC

14, rue Scandicci, Tour ESSOR 93
93500 PANTIN, Tél : 48.46.51.99.

JEAN LAPEYRE : DÉCENTRALISER LE DIALOGUE SOCIAL



C'est le meilleur moyen d'identifier les problèmes et donc de prévoir et d'anticiper sur des effets négatifs du marché intérieur, en particulier sur l'emploi en terme quantitatif, qualitatif et de localisation.

Le déficit social

■ Qu'attend la CES de quelques dossiers d'actualité, par exemple : le socle des garanties fondamentales, les comités de groupes européens, la relance des réunions de Val Duchesse par le groupe de pilotage avec les deux groupes de travail, la présidence française succédant à la présidence espagnole, etc. ?...

□ Quant au socle des droits sociaux, nous avons une première proposition de charte communautaire de la part de la Commission. Le problème ne se situe pas, dans l'énoncé des droits sociaux à garantir, mais plutôt dans la nature de l'instrument pour les garantir. Il est évident que si la Commission en restait à une déclaration solennelle, on ne verrait pas le « plus » communautaire par rapport aux conventions de l'OIT ou à la Charte sociale du Conseil de l'Europe.

Le déficit social ne cesse de se creuser avec la réalisation de l'intégration économique liée à la mise en œuvre du Livre Blanc sur la réalisation du marché intérieur.

Il faut absolument et rapidement ce socle social pour garantir les salariés contre les effets pervers du marché intérieur et assurer la cohésion économique et sociale de l'Europe.

La Présidence française a un grand rôle à jouer dans le 2^e semestre de 1989 pour assurer l'effectivité de l'espace social et de la dimension sociale du marché intérieur.

QUESTION – Quels sont aujourd'hui pour la CES les enjeux de fond du « dialogue social européen » (emploi, mobilité, dumping social...) ?

RÉPONSE – *Les enjeux de fond sont de deux ordres : d'une part, il s'agit de renforcer la qualité de notre dialogue social, c'est-à-dire d'aller au-delà de la discussion certes intéressante, mais qui « n'engage » pas réellement les interlocuteurs sociaux. Le dialogue social doit entraîner une dynamique soit par des initiatives législatives communautaires, soit par des initiatives contractuelles de mise en œuvre à d'autres niveaux que celui où nous sommes cantonnés actuellement à Bruxelles.*

D'autre part, et cela découle de cette première remarque, il faut que le dialogue social se décentralise, soit parce que les orientations ou accords-cadre que nous pourrions conclure à Bruxelles nécessitent une mise en œuvre au niveau des pays et des secteurs professionnels, soit parce que les effets du marché intérieur concernant directement une branche (automobile, banque, assurances, travaux publics...) ou une région, en particulier transfrontalière. Nous savons fort bien qu'il y a des secteurs « sensibles », il faut donc que le dialogue social joue là aussi son rôle en prise sur des réalités.

Mais il faut aussi que les syndicats et les travailleurs européens se mobilisent. La CES a décidé d'une campagne de mobilisation pour la rentrée en octobre.

Sur les comités de groupes, nous ne pouvons qu'encourager et souhaiter le développement d'initiatives qui restent actuellement trop marginales (Thomson, BSN, Bull).

Il faut vraiment que les rapports sociaux, les relations industrielles se situent dans ce nouvel espace européen. Cela est non seulement primordial pour les groupes industriels et économiques mais aussi au niveau des secteurs et des branches.

Groupes de pilotage

Le rapport Cecchini sur le coût de la non-Europe remis au Président Delors il y a un an montrait que certains secteurs seraient sensibles aux effets du marché intérieur, en particulier en matière d'emplois. Avant le gain hypothétique avancé de 2 à 5 millions d'emplois, il y aurait dans les deux premières années une perte annoncée de 500 000 emplois... Il est impossible que les premières conséquences du marché intérieur pour les travailleurs se résument à une aggravation du chômage. Il est donc essentiel que des négociations se développent dans les secteurs sensibles (une quarantaine de secteurs identifiés par la Commission) pour prendre des mesures anticipatives permettant d'éviter les pertes d'emplois.

Malheureusement, à part quelques secteurs très limités (commerce de détail, sucre, bâtiment et travaux publics), les employeurs se montrent très réticents, voire carrément opposés comme dans la construction automobile, au Dialogue social sectoriel.

■ Quels sont les principaux résultats obtenus ?

□ Après le sommet du Dialogue social le 12 janvier avec Jacques Delors, nous avons effectivement créé ce que nous appelons un

groupe de pilotage. Celui-ci a mis en place, le 21 mars, deux groupes de travail : un sur le thème « Formation-éducation » et l'autre sur le « fonctionnement du marché du travail ». Pour le moment, il est trop tôt pour porter un jugement sur le résultat qui pourrait sortir de ces groupes.

Mais j'insiste à nouveau sur la nécessité d'avoir une qualité plus élevée de nos conclusions communes et surtout d'avoir un prolongement pour dépasser le microcosme bruxellois.

Pas de code de travail en douze volumes

Nous restons pour le moment sur les résultats de la première période du Dialogue social, c'est-à-dire les 4 avis communs conclus entre 85 et 88 sur la stratégie coopérative de croissance pour l'emploi, la formation, la motivation, l'information et la consultation des travailleurs et de leurs représentants lors de l'introduction des nouvelles technologies.

■ Quelle opinion as-tu sur les partenaires du « dialogue social européen » ? Comment se situent-ils : l'UNICE, le CEEP, la Commission... ?

□ Il faut que nous trouvions le juste équilibre entre les responsabilités de chacun.

Les « politiques » doivent assurer leur part de responsabilité dans l'établissement d'une législation sociale de base, mais comme nous ne voulons pas un code du travail européen en douze volumes ; il est nécessaire de créer un cadre de relations industrielles permettant aux interlocuteurs sociaux d'assurer leur part de responsabilité en toute indépendance. Les employeurs ne veulent pas de législation sociale européenne, mais ils ne veulent pas non plus d'accords collectifs, ils semblent jouer la politique du désert social européen. Cette attitude est inacceptable.

Il faut, je le répète, un équilibre entre le législatif et le contractuel. Et plus on négociera, moins on légifèrera, les employeurs doivent se mettre bien ça en tête.

ROGER BRIESCH : « LA CFDT EST TRÈS OUVERTE SUR L'EUROPE »



CADRES CFDT - Que pense la CFDT de l'Europe ?

ROGER BRIESCH - Dès l'origine, la CFDT (CFTC à l'époque) a soutenu l'idée de la construction européenne. Cette démarche ne s'est jamais démentie depuis. Si la CFDT s'est toujours prononcée pour l'Europe, cela n'a jamais signifié que c'était pour n'importe quelle Europe.

Par ailleurs, l'engagement de la CFDT ne peut être interprétée comme un repli continental de notre intervention. Elle s'est toujours distinguée par ses positions et son action en faveur de la démocratie et des libertés, qui passent par la réduction des déséquilibres entre le Tiers-Monde et les pays industrialisés. C'est dans cet esprit que s'inscrit aussi son engagement européen. En effet, seule une entité géographique et économique suffisamment importante, l'Europe, ayant, de plus, la volonté d'intervenir peut être en mesure de jouer un rôle déterminant dans les rapports économiques mondiaux. Il appartient donc à l'Europe d'apporter des réponses nouvelles à cette situation, faisant, ainsi, de l'Europe un facteur de détente et de paix.

Ne pas additionner les programmes revendicatifs

■ Aujourd'hui alors qu'il s'agit de construire l'Europe, quels sont les projets du monde syndical ?

□ Lors du dernier Congrès de la CES à Stockholm en mai 1988, la CFDT est intervenue avec force pour

que soient retenues des priorités. En effet, on ne peut pas se contenter de résolutions parfaites qui additionnent les programmes revendicatifs des différents pays. Ce n'est pas très efficace.

C'est ainsi qu'a été votée une résolution qui retenait comme priorités :

— la nécessité d'élaborer et d'établir « un socle légal et minimum » de « droits sociaux fondamentaux » garantis par la loi ;

— notre volonté de voir s'instaurer des négociations au plan européen avec le patronat, par exemple sur « la reconnaissance du droit au congé de formation européen » ;

— nous demandons encore : la mise en œuvre d'un véritable marché de l'emploi européen ; des « garanties nécessaires » en matière de formation continue, de reconnaissance des certificats et diplômes, de maîtrise des nouvelles technologies ; et, d'autre part, « l'application de la stratégie de solidarité pratique avec les régions et les secteurs industriels qui ont besoin d'un soutien adéquat ».

Tout cela peut se résumer par d'autres termes qui figurent dans la résolution de Stockholm à savoir : la nécessité d'une « croissance économique qualitative » et « l'objectif de la cohésion économique et sociale ».

Un véritable instrument juridique

■ Le grand débat européen de cette année 1989 est d'aboutir à une véritable charte sociale communautaire européenne. Quel est ton avis sur ce point ?

□ Le Conseil économique et social des Communautés européennes a adopté un avis sur les droits sociaux fondamentaux relatifs au Grand marché. François Staedelin qui y repré-

FAIRE AVANCER L'EUROPE SOCIALE

par François Staedelin

Dans une interview publiée dans « Syndicalisme Hebdo » (2 mars 1989), François Staedelin explique comment a travaillé le groupe de travail du Conseil économique et social des Communautés sur la « charte communautaire des droits sociaux fondamentaux ». Voici un extrait de cet entretien :

« Nous avons (...) préparé (...), un projet autour de quatre idées-force que j'ai présentées.

• Quelles sont-elles ?

F. S. Nous avons estimé d'abord qu'il n'est pas possible, et même qu'il n'est pas souhaitable, de faire toute la politique sociale à partir de Bruxelles. Il faut laisser la possibilité dans les Etats-membres de la CEE, de négocier, de légiférer. Et il faut une articulation entre le niveau européen, les législations nationales et la négociation dans toutes ses dimensions. En effet, les cultures, les modes de représentation, les structures et habitudes de négociation sont différents d'un pays à l'autre.

Ceci dit, et c'est la deuxième idée, il est nécessaire de faire la liste des points pour lesquels il est indispensable de définir des droits sociaux. Il s'agit de la garantie de valeurs fondamentales en dessous desquelles il ne doit pas être possible de descendre. Nous avons alors pensé qu'il était inutile d'élaborer des normes précises : elles existent déjà. Ce sont celles qui ont fait l'objet de conventions signées par la plupart

des Etats-membres dans le cadre du BIT, du Conseil de l'Europe, de l'ONU, de l'OCDE. Ce sont tous les textes sur le droit à la protection sociale, à l'éducation, sur le droit d'organisation, de négociation, sur la protection de la vie privée, etc...

Troisième idée : prévenir certaines conséquences sociales de la libre circulation, adopter des prescriptions indispensables face aux aléas d'une concurrence déloyale, ce que l'on appelle « le dumping social ». On peut citer les règles concernant l'utilisation abusive du travail transfrontalier, le droit à l'information des travailleurs en cas de restructurations ou de fusions d'entreprises, les règles concernant les licenciements, l'application des lois sociales et des conventions collectives en vigueur lors de la passation des marchés publics... (...).

En conclusion, je dirai que ce texte est une première. Adopté par la grande majorité des socio-professionnels siégeant au Comité, il reconnaît la nécessité de la dimension sociale du grand marché intérieur, et même il réclame une initiative à la Commission européenne pour garantir des droits fondamentaux. Le Comité a en effet souhaité que cet avis ait des suites concrètes d'ici la fin de l'année. C'est aussi la demande de la Confédération européenne et des gouvernements. Ils peuvent s'appuyer sur l'avis pour aller de l'avant ».

sente la CFDT et préside le groupe « travailleurs » en a été le rapporteur et a joué un rôle considérable en la matière (cf. notre encadré).

Le patronat français avec celui d'autres pays a permis que cet avis soit voté à une très large majorité.

Bien sûr le patronat britannique, la CGT française ont voté contre, FO s'est abstenue... mais l'avis a recueilli 135 voix pour, 22 contre et 8 abstentions.

Pour nous il est fondamental, surtout,

que la Présidence française soit l'occasion de mettre en œuvre l'instrument juridique communautaire qui établira les droits sociaux fondamentaux des travailleurs. Reste que nous nous interrogeons sur la réelle volonté du gouvernement français et aujourd'hui nous craignons que le CNPF marque des hésitations pour traduire ce texte dans les faits. Nous savons bien qu'il faudra surmonter les oppositions de Margaret Thatcher, mais il y a des hésitations au niveau français qui nous inquiètent.

Une organisation qui se construit progressivement

■ Quel rôle joue la CFDT au sein de la CES ?

□ La CES est forte d'environ quarante millions d'adhérents en Europe. C'est une organisation qui se construit progressivement. Bien sûr la CFDT est présente à ce lieu d'échanges et de confrontations que constitue la CES. Des discussions parfois longues et ardues aboutissent au bout du compte à des orientations, des revendications, des politiques syndicales connues. C'est par exemple le cas de l'organisation du travail, du temps de travail...

La CES effectue une tâche importante d'intervention auprès des diverses instances de la Communauté. Nous souhaitons qu'elle

puisse aller plus loin. On vient de voir comment nous avons contribué lors du congrès de Stockholm à la définition des priorités, qui permettent à la CES d'entrer peu à peu dans un rôle de négociation.

La CFDT cherche également à ce que la CES devienne un instrument d'action. Un rassemblement important est prévu à Bruxelles le 18 octobre prochain, mais surtout il faut amplifier le rôle des comités syndicaux européens qui fonctionnent dans les différentes branches professionnelles.

Enfin tout cela ne peut se développer qu'appuyé sur des solides relations bilatérales que nous entretenons avec la plupart des syndicats d'Europe... on peut alors être plus précis, concret dans le travail engagé en commun.

LE RÔLE DU PARLEMENT EUROPÉEN

Au cours de son Bureau national des 17-18 mai 1989, peu avant les élections au Parlement européen, la CFDT a adopté une déclaration pour « une Europe unifiée solidaire et résolument sociale ». Elle a rappelé, à cette occasion, qu'elle n'accepterait pas « une Europe réduite à un simple espace économique de restructuration, d'OPA et d'opérations boursières ». Et il ne saurait, à ses yeux, y avoir « d'Europe sociale sans Europe syndicale ». Elle ajoutait in fine : « L'Europe ne pourra pas se réaliser complètement sans que les pays qui se sont associés dépassent leurs tentations nationalistes en acceptant de réels et plus conséquents transferts de souveraineté nationale, en favorisant la recherche d'une union économique et monétaire par le renforcement du SME, la promotion de l'Ecu comme monnaie unique de paiement et la mise en place d'institutions financières ».

*
* *

Par ailleurs au cours de son Comité exécutif du 21 avril 1989, la CES a adopté une déclaration solennelle qui

précise notamment le rôle qui devrait être celui du Parlement européen. Ce passage est reproduit ici in extenso :

● Le Parlement européen doit devenir le cœur de la démocratie communautaire.

● La réforme instaurée par l'Acte unique n'a pas été suffisante.

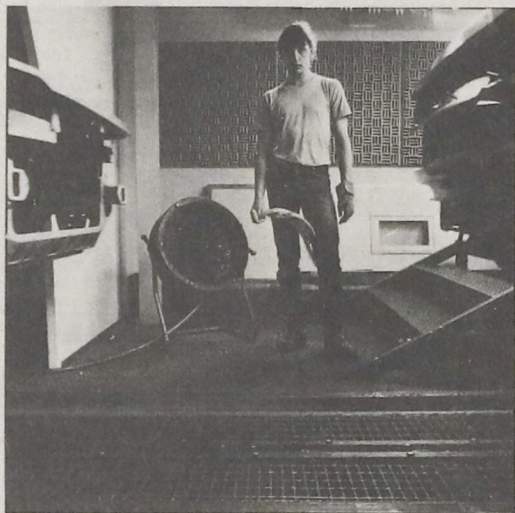
● La Confédération Européenne des Syndicats défend le renforcement du rôle du Parlement.

● Parallèlement le développement de cette démocratie parlementaire doit être accompagné du développement de la démocratie sociale en renforçant ou en créant, là où c'est nécessaire, des structures de consultation et de concertation avec les acteurs sociaux afin qu'ils puissent exercer une influence réelle sur les politiques communautaires.

● L'urgence pour le nouveau Parlement Européen sera, dans les mois qui suivront l'élection de mi-juin, la réalisation de l'espace social européen.

● Les bases de cet espace se situent dans un socle de droits sociaux fondamentaux qui devraient être garantis par des instruments juridiques communautaires contraignants.

LES ACTEURS ECONOMIQUES ET SOCIAUX EUROPEENS



Au plan européen le débat entre les acteurs économiques et sociaux implique trois organisations :

du côté syndical : la CES (Confédération européenne des syndicats) se compose de 35 confédérations de 21 pays et regroupe plus de 43 millions d'adhérents. Pour la France, la CFDT et FO en sont membres. La CES est présidée actuellement par Ernst Breit (DGB-RFA). Elle travaille en relation avec diverses fédérations de branches. C'est notamment le cas de l'EURO-FIET (Organisation européenne de la Fédération Inter-

nationale des employés techniciens et cadres).

du côté patronal : l'UNICE (Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe) regroupe 36 organisations de 22 pays. Le CNPF y siège pour la France. Karl-Gustav Ratjen (RFA) en est le président depuis juin 1986.

Le CEEP (Centre européen des entreprises publiques) regroupe le patronat des entreprises publiques. Son président est Jacques Fournier (Président de la SNCF - France).

Principaux programmes scientifiques et technologiques européens

INTITULÉ	DATE CRÉATION	FORMES JURIDIQUES	PAYS CONTRACTANTS	OBJECTIFS	MOYENS ENGAGÉS FINANCEMENT PERSONNEL
Cern Conseil Européen pour la recherche nucléaire	1953	Établissement scientifique	13 états de l'Europe capitaliste, 3 observateurs : Pologne, Tur- quie, Yougoslavie.	Recherche fondamentale en physique des particules autour d'un ensemble d'accélérateurs.	724 millions de francs suisses en 1985. 7 200 personnes y travaillent en per- manence.
Euratom	1957	Traité.	CEE.	Recherche énergie nucléaire.	
Cer Centre commun de recherche	1958	Programme CEE.	CEE.	Recherche nucléaire (énergie, technolo- gie). Recherche technologie (industrie, matériaux, énergie, environnement).	700 millions d'écus sur 3 ans, 4 cen- tres de recherche (Italie, RFA, Belgi- que, Pays-Bas), 2 260 personnes.
Cost	1971	Programmation d'ac- tivités de coopération gérée par un comité de « hauts fonction- naires ».	19 pays d'Europe, dont CEE.	Lancements d'actions de coopération, séminaires, diffusion.	170 000 écus en 1985.
Jet	1978	Entreprise dans le ca- dre Euratom.	CEE, Suède, Luxembourg, Irlande.	Etude de la fusion nucléaire sur un réac- teur à plasma situé au Royaume-Uni.	700 millions d'écus sur 13 ans. 600 personnes
Superphénix	1973	Société française.	France (51 %), RFA (16 %), Italie (33 %).	Pilote surgénérateur situé en France.	7 milliards de francs pour tout le pro- gramme.
Airbus Industrie	1967	Gie français.	France, RFA, Royaume-Uni, Espagne.	Fabrication avions commerciaux.	1 300 emplois directs, 50 000 par sous-traitance, 420 appareils vendus.
Ase Agence spatiale européenne	1975	Agence.	CEE.	Développement de la coopération spa- tiale civile.	1,4 milliard d'écus. 1 360 employés.
Hermès Colombus	1990	Projet Projet		Navette spatiale. Plate-forme spatiale.	2 000 employés dans le secteur « dépendant ».
Ariane-Espace	1981	Société française	CEE : France (60 %), Rfa (20 %) autres (2 %).	Etude et production du lanceur spatial Ariane.	Capital : 120 millions de francs. CA annuel 2,8 millions de francs. 6 000 personnes.
Esprit	1984	Programme	CEE via les sociétés et établisse- ments publics.	Recherche de précompétitive en infor- matique.	1 500 millions d'écus pour 5 ans, 1 700 chercheurs, 173 projets en cours
Race	1985	Programme.	CEE via les sociétés et établisse- ments publics.	Recherche en télécommunication.	40 millions d'écus. 1 ^{re} phase.
Comett	1983	Programme	CEE via les sociétés et universités.	Développement de la coopération uni- versité-entreprise, technopôles, bourses.	80 millions d'écus sur 3 ans. (1986-1989).
Fast	1983	Programme	CEE.	Analyse et prospective sociotechnique.	11 millions d'écus sur 4 ans.
Eurêka	1985	Déclaration entre Secrétariat lég.	CEE, Autriche, Finlande, Nor- vege, Suède, Suisse, Turquie via les entreprises.	Recherche-développement sur les pro- duits technologiques dans les domaines électronique, robotique, laser, matériaux, biologie, environnement.	25 milliards de francs engagés.
Prometheus	1986	Projet.	Renault, Porsche, Fiat, Philips, Tdi.	Assistance électronique à la conduite automobile.	300 millions de francs par an.

Cf. : « L'Europe sociale », C.A.J. (Centre associatif de données), juin 1989.

L'ÉCONOMIE SOCIALE, vous connaissez ?

Ce sont 1 200 000 salariés employés dans les coopératives, les mutuelles et les associations.

L'ÉCONOMIE SOCIALE, ce sont :

- **les assurances mutuelles, (GMF, MAIF, MACIF, MAAF, MATMUT) ;**
- **les mutuelles regroupées au sein de la MUTUALITÉ FRANÇAISE ;**

Ce sont aussi toutes les formes de coopératives et en particulier les scop.

Ce sont encore toutes les associations à caractère gestionnaire.

L'ÉCONOMIE SOCIALE a créé une Société de Capital-Risque (SCR) :

L'INSTITUT DE DEVELOPPEMENT DE L'ECONOMIE SOCIALE

IDES

Le capital de l'IDES est de 97 MF. Il intervient pour :

- **financer la création de coopératives, de scop en particulier ;**
- **participer au développement des coopératives ;**
- **aider des salariés à reprendre leur entreprise si le patron est vendeur ;**
- **fournir des capitaux de fonds de roulement aux associations qui ont une activité de nature commerciale.**

Pour en savoir plus, s'adresser à l'IDES, 24 avenue Hoche, 75008 PARIS - Tél. : 43.59.94.94.

GARANTIR JURIDIQUEMENT LES DROITS SOCIAUX FONDAMENTAUX

Une nécessité pour l'Europe

C'est au Conseil européen de Madrid les 26 et 27 juin 1989 que les chefs d'état et de gouvernement ont pour la première fois examiné un projet de « Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux ». Ce texte a été élaboré par la Commission des communautés européennes, après l'avis du Comité économique et social européen (présenté ci-avant) auquel il fait référence. Il constitue un projet de déclaration solennelle qui comporte tout d'abord une liste de droits sociaux fondamentaux :

- droit à la libre circulation
- emploi et rémunération
- amélioration des conditions de vie et de travail
- droit à la protection sociale
- droit à la liberté d'association et à la négociation collective
- droit à la formation professionnelle
- droit à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes
- droit à l'information, à la consultation et à la participation des travailleurs
- droit à la protection de la santé et de la sécurité dans le milieu de travail.
- protection des enfants et des adolescents
- personnes âgées
- personnes handicapées.

Il prévoit, en outre, que les états membres prendront « les initiatives appropriées » pour garantir ces droits, et que, au niveau communautaire la Commission préparera avant le 30 juin 1990 un « programme d'action » et un « ensemble d'instruments ».

Le débat doit se poursuivre d'ici la prochaine réunion du Conseil Européen qui se tiendra à Strasbourg en décembre prochain. En accord avec la CES (Confédération Européenne des Syndicats), la CFDT pense que ce projet de texte suscite trois observations principales :

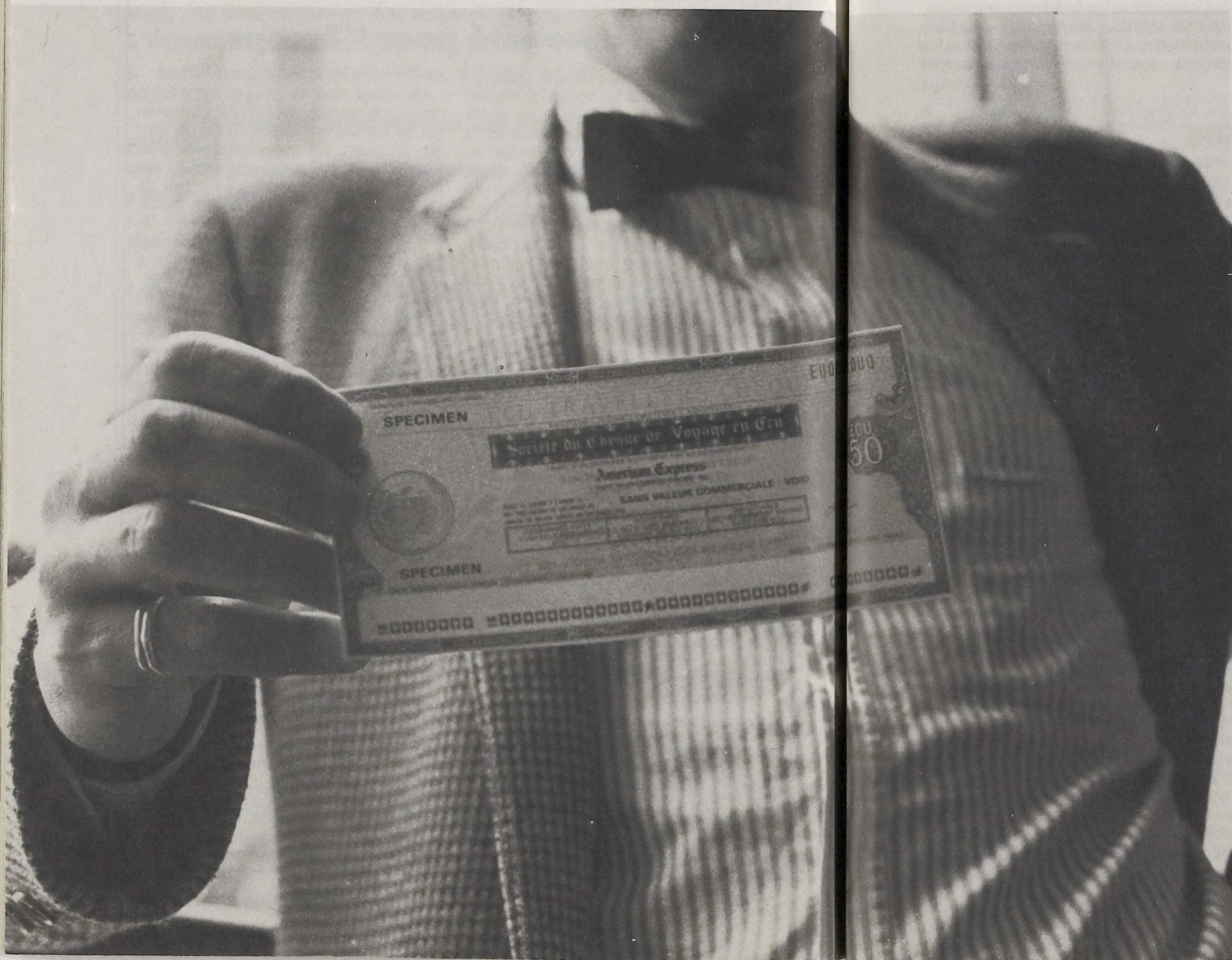
1. Si la liste des droits sociaux fondamentaux proposée constitue une utile base de propositions, elle doit néanmoins être complétée et concrétisée en tenant compte de l'avis du Comité Economique et Social et de celui du Parlement Européen, principalement à propos des aspects concernant les droits des travailleurs ;

2. La forme retenue n'est pas acceptable car cette proposition de Charte n'a aucune valeur juridique. Ni la déclaration solennelle, ni le programme d'action ne garantissent qu'ultérieurement les droits sociaux fondamentaux auront une couverture légale ;

3. Enfin, la procédure proposée, qui dissocie la déclaration solennelle du programme d'action, n'est pas de nature à donner des garanties efficaces. En renvoyant, comme cela apparaît dans le projet au 30 juin 1990, la présentation du programme d'action par la Commission, le Conseil Européen ne se donne pas les moyens de renforcer la cohésion économique et sociale de la Communauté.

Il est donc indispensable qu'au plus tard fin 1989 soit adoptée une déclaration et un programme d'action conjoint avec un calendrier précis qui garantissent, dans le droit communautaire, la couverture légale des droits sociaux fondamentaux.

CADRES EUROPEENS



PAR MICHEL ROUSSELOT

Les cadres sont acteurs de la construction européenne par fonction professionnelle. Disposent-ils pour cela des instruments nécessaires à leurs réflexions et à leurs responsabilités ? Michel Rousselot qui assure la vice-présidence du comité mondial des cadres-FIET, en souligne dans les lignes qui suivent la nécessité.

Lorsqu'à l'occasion de son dernier congrès l'UCC avait fait effectuer une enquête auprès des cadres de quatre pays d'Europe (Grande-Bretagne, R.F.A., Espagne et France) (1), nous avons constaté une grande similitude d'attitudes :

Responsabilité dans le travail, développement des nouvelles technologies, formation permanente venaient dans chacun des pays en tête des préoccupations, alors qu'à propos du fonctionnement des entreprises les références aux modèles japonais ou américains ne faisait pas recette et que l'on voyait se dessiner un type européen d'entreprise. De façon nette, une importante majorité de cadres, dans chaque pays, se déclarait favorable au renforcement de la Communauté européenne, mais en même temps nous observions des différences significatives : les cadres allemands manifestent des craintes quant aux conséquences économiques et sociales alors que les espagnols attendent des améliorations positives dans tous les domaines. En effet, les contextes économiques, sociaux... ne sont pas identiques, et il est vrai que la construction européenne accélère certains changements dans la vie professionnelle des cadres suscitant selon les cas, inquiétudes ou espoirs. Ainsi quatre enjeux apparaissent particulièrement importants pour les cadres.

ENJEUX PROFESSIONNELS EUROPÉENS

● **LA MONDIALISATION DES ÉCHANGES** touche dès aujourd'hui un grand nombre d'entreprises. La technologie est mondiale même si les marchés restent dans certains cas sectorialisés. Les alliances, les restructurations à coups d'OPA, les stratégies se développent au plan mondial.

La dimension européenne n'a-t-elle alors pas de sens ? Au contraire, l'Europe ne maîtrisera son avenir économique, et donc la quantité, la qualité des emplois, que si elle dispose d'entreprises compétitives de taille adaptée et si elle en conserve les pôles de décision. Voilà un enjeu pour les cadres dont l'horizon professionnel s'élargit de plus en plus au-delà des frontières.

Le rééquilibrage des échanges avec les pays du Tiers-monde constitue un autre défi que l'Europe, par son poids économique, peut contribuer à relever : problèmes de la dette, transferts de technologies...

Souvent les cadres sont directement concernés par ces problèmes dans leurs activités et responsabilités individuelles, professionnelles... mais leur isolement leur permet rarement d'accéder à l'échelle de ces problèmes. C'est pourquoi il importe de disposer d'instruments d'information, d'échanges, d'intervention que le syndicalisme au plan européen s'efforce de construire.

● **LES MÉTHODES DE GESTION** des entreprises et des fonctions publiques se transforment. « Management participatif », « cercles de qualité », « individualisation des salaires »... les formes, les terminologies, les objectifs aussi varient. Nous savons combien ces méthodes sont sensibles aux modes, aux influences japonaises ou nord-américaines, et combien en Europe elles s'inscrivent dans des systèmes de relations professionnelles divers. Cependant existe un fond commun important constitutif d'une identité commune. Partout en Europe le syndicalisme est reconnu avec des dispositifs variés de consultation et de négociation entre les directions et les représentants des salariés. Cela ne concerne pas que les aspects habituellement considérés comme sociaux (hygiène, sécurité, salaires, temps de travail...) mais de plus en plus les questions économiques, techniques, les modes d'organisation du travail, les transformations technologiques. Il s'agit bien de la prise en compte de la technique, de l'économie, du social dans leurs interactions. Ainsi la France, qui était en retard dans ce domaine, a modernisé en 1982 sa législation du travail en reconnaissant de nouveaux droits d'intervention aux salariés (expression des salaires, consultation des comités d'entreprises lors des changements technologiques, comités de groupes...). Cette évolution modifie progressivement le rôle des cadres, qu'ils soient hiérarchiques (et souvent alors interlocuteurs des syndicats) ou fonctionnels (intervenant dans les modes et de gestion d'organisation du travail). Elle devrait se poursuivre car elle est une des conditions de la modernisation technique.

● **LA MOBILITE DES CADRES** va s'accroître en Europe au cours des prochaines années. Il est difficile de préciser cette évolution car les entreprises multinationales font, davantage que par le passé, appel à des cadres originaires des pays où elles s'installent. Cependant la libre circulation des marchandises et des capitaux ira de pair avec une mobilité des personnes. Pour que cela s'effectue dans de bonnes conditions, de nombreux problèmes sont à résoudre, par exemple en matière de fiscalité, de retraite complémentaire, d'emploi du conjoint, de scolarité des enfants, de carrière, notamment lors du retour dans le pays d'origine. Aujourd'hui l'on constate que les grandes entreprises prennent en charge (souvent en assurant d'assez satisfaisantes compensations) la situation des cadres de haut niveau dont la mobilité s'inscrit dans des plans de carrière, mais que pour un grand nombre d'autres, une fois à l'étranger, ils se retrouvent seuls face aux difficultés. Il est donc indispensable de mettre en œuvre des dispositifs coordonnés en Europe permettant d'améliorer l'information de ceux qui partent, de mieux articuler les régimes de protection sociale et de retraite, et de préciser les garanties par des conventions collectives ou des accords d'entreprises (en particulier par des négociations au sein des groupes multinationaux européens).

● **LA RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS** progresse lentement. C'est l'une des conditions indispensables pour la mobilité. La diversité des systèmes de formation et des modes d'exercice des professions rend difficile les mesures d'harmonisation. Des décisions ont été prises au plan européen (2) pour les professions dont l'exercice est réglementé. Elles sont partielles mais répondent à l'urgence, dans une logique de reconnaissance du droit d'installation. Pour les salariés, il importe davantage de disposer de systèmes clairs de reconnaissance de leurs qualifications. Il est par exemple nécessaire d'aboutir à une solution pour les ingénieurs qui font actuellement l'objet de discussions. Cela permettrait de reconnaître au plan européen la qualification professionnelle des individus, cela favoriserait les entreprises lorsqu'elles ont à faire la preuve de leur qualification technique (par exemple lors d'appels d'offres internationaux), cela faciliterait enfin l'évolution des systèmes de formation.

PARTOUT DES INITIATIVES SYNDICALES

Ces enjeux qui apparaissent avec plus de netteté aujourd'hui ont souvent été présents dans les initiatives syndicales des ingénieurs et cadres qui se sont manifestées ces dernières années. Le phénomène est relativement nouveau. Il en apparaît d'autant plus significatif.

Le nombre des cadres a considérablement augmenté depuis dix ans avec le développement technique, alors que leur statut évoluait et qu'ils étaient (certes plus tardivement et moins massivement que d'autres salariés) frappés par le chômage. Plus nettement que par le passé, ils se sont perçus à la fois comme des salariés et comme exerçant des responsabilités essentielles et spécifiques face aux questions posées par le développement technique avec ses conséquences économiques et sociales. Dans la plupart des pays, la distance qui séparait les cadres du syndicalisme s'est ainsi réduite.

Ce mouvement s'est renforcé lorsqu'à partir des années 1984-85 des organisations syndicales traditionnellement ouvrières, comme le DBG allemand ou l'UGT espagnole, non seulement ont permis la prise en charge des problèmes des ingénieurs et cadres, mais ont développé des politiques appropriées.

C'est ainsi que le DGB conduit maintenant au plan confédéral comme dans certaines de ses fédérations (IG Metal, IG Chimie...) des politiques d'organisation de groupes de travail d'ingénieurs, en parallèle avec des groupes de cadres non techniques. Leurs travaux sont centrés sur les conséquences du développement des nouvelles technologies, la nature des produits, l'emploi et les qualifications. En Espagne, l'UGT a créé en 1986 son « Union des Techniciens et Cadres » UTC.

107

1. Voir « CADRES CFDT » n° 329-330. Les résultats de l'enquête « Cadres en Europe ».

2. Voir « CADRES CFDT » n° 333 et le document « Principes pour une directive ingénieurs : propositions du comité des ingénieurs et cadres EURO-FIET ».

Elle publie une revue où de nombreux articles traduisent les préoccupations dominantes : formation initiale et permanente, modernisation technique et conséquences sociales, ouverture à l'Europe.

En Italie, après le foisonnement d'associations professionnelles de cadres des années 80, c'est la UIL qui, la première, a décidé de créer son « Union Confédérale des Cadres » UCQ en 1984. En Grande-Bretagne, les principaux syndicats de cadres se sont développés en intégrant en leur sein des associations d'entreprises et se sont engagés dans des processus de regroupement qui ont conduit à la création de MSF (Manufacturing Science & Finance) en 1988 et à l'intégration de APEX (Association of Professionals and Executives) dans GMB en 1989. Les transformations technologiques en lien avec les restructurations industrielles et avec la formation permanente font l'objet d'une grande attention de ces syndicats britanniques qui ont été amenés à élaborer des contrepropositions. Ajoutons qu'en Suède, les organisations membres de TCO (la Confédération des « cols blancs ») ont décidé de créer un comité pour les cadres, qui organise ses travaux autour des problèmes liés à l'organisation du travail, aux nouvelles technologies, au rôle des cadres dans les entreprises. Une grande attention est accordée dans ce pays aux expériences qui sont menées pour l'affiliation des étudiants aux organisations syndicales.

Sur le plan juridique, la reconnaissance des cadres en tant que catégorie professionnelle a progressé dans la même période. Le code du travail italien a été modifié en 1985 : les « quadri » sont venus s'ajouter aux trois catégories traditionnelles : les ouvriers, les employés, et les dirigeants. En Belgique, lors des élections sociales qui se sont déroulées au printemps 87 pour la première fois a été créé un collège électoral pour les cadres.

A travers ces multiples initiatives, il est intéressant de constater que trois tendances apparaissent dans la plupart des pays :

- la reconnaissance de la spécificité des cadres, de leur rôle dans l'entreprise, de leur place dans le mouvement syndical ;
- la similitude des préoccupations et des thèmes pris en charge par les organisations syndicales (nouvelles technologies, emploi, formation, qualification, rôles dans la gestion des entreprises...) ;
- l'expérimentation et le développement d'interventions syndicales des cadres sous des formes souvent nouvelles.

UN RÉSEAU INTERNATIONAL

Il convient d'observer que ces tendances ne se limitent pas à l'Europe. Aux USA, le DPE (Department for Professional Employees) de l'AFL-CIO, conduit une intense politique d'implantation ; au Brésil la FNE (Federação Nacional dos Engenheiros) est traversée par les débats qui impliquent les ingénieurs dans le développement technique et le combat pour la démocratie dans ce pays ; au Japon même, c'est avec attention que l'on suit les expériences nouvelles conduites par DENKI-ROREN pour la syndicalisation des ingénieurs dans l'électromécanique et par JUC pour les cadres du commerce.

Un réseau de contacts auquel l'UCC-CFDT participe activement a ainsi pu se construire à travers le monde.

Le Comité Mondial des Cadres-FIET (Fédération Internationale des Employés Techniciens Cadres) en est l'élément central. Il constitue un lieu permanent d'échanges et de travail, un instrument d'intervention. Ce comité organise à Madrid fin octobre 1989 la deuxième conférence syndicale mondiale des cadres. Son ordre du jour montre bien la convergence des préoccupations et des enjeux auxquels les cadres sont confrontés :

- formation, carrière, reconnaissance internationale des qualifications ;
- travail à l'étranger ;
- management moderne ;
- égalité professionnelle (hommes-femmes) des cadres ;
- flexibilité des salaires ;
- mise en œuvre du recueil de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) sur les cadres ;
- « organiser pour demain » le syndicalisme des cadres.

Si les cadres européens ne sont pas repliés sur notre vieux continent mais insérés dans le Comité Mondial des cadres, cela ne les empêche pas d'intervenir sur les questions de la construction européenne. Pour les problèmes généraux, ils le font au travers de la CES (Confédération Européenne des Syndicats). En ce qui concerne les problèmes spécifiques des cadres, ils interviennent par l'EURO-FIET. L'exemple le plus récent en a été la prise de position en faveur d'une directive de reconnaissance de la qualification des ingénieurs, dont ils poursuivent l'élaboration en liaison avec les organisations européennes professionnelles d'ingénieurs (2).

En complément, il faut noter que de son côté la CGC française avait créé en 1951 une Confédération internationale des cadres (CIC) avec quelques organisations nationales de pays européens. Ses activités réduites et sa faible audience l'ont conduite à tenter une nouvelle expérience en créant « en son sein » une branche européenne sous le nom de Confédération Européenne des Cadres (CEC).

Les relations syndicales internationales ne doivent pas se limiter aux contacts, aussi nécessaires soient-ils, entre responsables des appareils syndicaux. C'est pourquoi, consciente de l'importance du rôle des cadres dans la construction européenne, l'UCC-CFDT a pris l'initiative d'organiser avec le Comité des cadres du DGB allemand et l'UTC-UGT espagnole une « université européenne des ingénieurs et cadres » qui réunit chaque année des adhérents des trois organisations pour conduire des échanges d'expériences et des travaux en commun (3).

CADRES, QUADRI, CUADROS, QUADROS, KADERS... EUROPÉENS

Nous connaissons une phase de construction européenne très active, qui se fait à travers de multiples décisions, non seulement à Bruxelles, non seulement dans les instances politiques mais dans la vie technique, économique, sociale. Les cadres dans les entreprises, dans les fonctions publiques en sont des acteurs essentiels. Ils sont convaincus de la nécessité de réussir l'Europe et nous avons vu à quels enjeux professionnels ils sont confrontés. Ce sont des éléments constitutifs d'une identité européenne des cadres.

Cette identité émerge progressivement. On parle maintenant des « quadri » italiens, des « cuadros » espagnols, des « quadros » portugais et même des « kaders » en Flandre belge (4).

Beaucoup reste à réaliser pour maîtriser les effets de l'internationalisation des échanges, pour améliorer les modes de gestion des entreprises et des fonctions publiques, pour garantir de bonnes conditions de mobilité et pour assurer la reconnaissance des qualifications... La législation européenne doit progresser (Directives de reconnaissance des diplômes, règlement sur la protection sociale...) mais il ne saurait être question de tout réglementer ainsi. Le patronat européen doit finir par comprendre l'intérêt d'avancer sur la voie de négociations et d'accords collectifs.

Nous disposons au plan syndical national comme international d'organisations qui s'adaptent et prennent des initiatives. Nous disposons d'un réseau européen ouvert sur le monde. Ce sont des atouts importants, mais ils ne seront décisifs que si nous savons les utiliser et les renforcer en développant leurs potentialités.

Michel Rousselot

3. Voir « CADRES CFDT » n° 334-335.

4. « Giornale dei QUADRI » est le titre de la revue de l'UCQ-UIL (Italie), « TECHNICOS Y CUADROS » est le titre de la revue de l'UTC-UGT (Espagne).

« V. KADERS » est le titre flamand de la publication bilingue du Syndicat général des cadres SYGECA-FGTB Bruxelles.

« KADER » est le titre allemand du bulletin bilingue de l'ASC (Association Suisse des Cadres).

COMMENT PROTÉGER SA FAMILLE ET SA MAISON EN UN SEUL CONTRAT

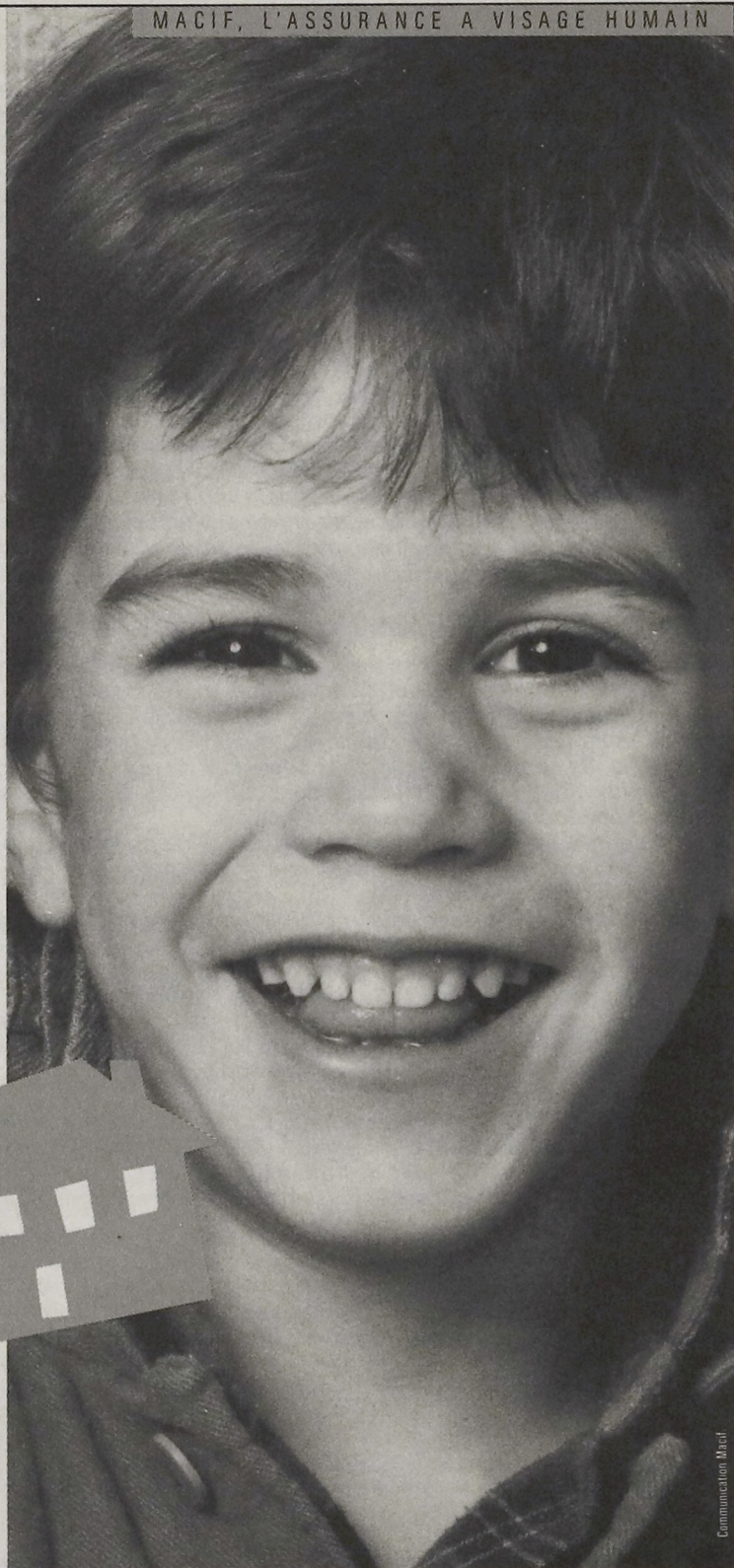
Ce contrat s'appelle "MVP", Multigaranties Vie Privée. Et en effet il vous multi-garantit contre la plupart des risques d'une famille.

Depuis l'incendie de vos murs, de vos meubles, jusqu'à la responsabilité civile qui vous oblige à payer des indemnités très lourdes en cas de sinistre causé par vous, votre conjoint, vos enfants... et même vos animaux. Pensez aux accidents à l'école, au sport, dans la rue - et protégez tous les vôtres avec un seul MVP.

La Macif : une vraie mutuelle d'assurance, à but non lucratif, où règne une vraie démocratie : ce sont les élus des sociétaires qui la dirigent. Elle vous ouvre 350 points de rencontre en France. Pour contacter le plus proche, consultez l'annuaire ou le Minitel : 3 616 Macif.

MACIF

Mutuelle Assurance des
Commerçants et Indus-
triels de France et des
cadres et salariés de l'in-
dustrie et du commerce.
Siège social 79000 Niort.





BIENVENUE
DANS UN MONDE
EN CONTINUELLE
EXPANSION.



RHÔNE-POULENC

HDM

9^e Groupe chimique mondial, Rhône-Poulenc développe ses activités autour de trois vocations : les sciences de la vie appliquées à l'homme, à l'animal et au monde végétal ; la chimie d'application : nouveaux matériaux, fibres, spécialités chimiques et biochimie ; la chimie des grands intermédiaires organiques et minéraux. Avec un chiffre d'affaires de 65,3 milliards de francs, Rhône-Poulenc a dégagé en 1988 un bénéfice net de 3,5 milliards. Plus de 10 milliards de francs sont consacrés chaque année à la recherche, aux investissements et à la formation. Présent dans 140 pays, Rhône-Poulenc réalise 75 % de son chiffre d'affaires hors de France et contribue pour plus de 15 milliards de francs à la balance commerciale française.