

ONZIEME RENCONTRE INTERNATIONALE DU GERPISA
ELEVENTH GERPISA INTERNATIONAL COLLOQUIUM

Les acteurs de l'entreprise à la recherche de nouveaux compromis ?
Construire le schéma d'analyse du GERPISA

Company Actors on the Look Out for New Compromises
Developing GERPISA's New Analytical Schema

11-13 Juin 2003 (Ministère de la Recherche, Paris, France)

**MARGES D'ACTION ET CONTRAINTES :
GENESE ET DYNAMIQUE D'UN COMPROMIS DE GOUVERNEMENT
D'ENTREPRISE DANS UN TRANSPLANT TOYOTA EN GRANDE-BRETAGNE.**

Tommaso Pardi (doctorant EHESS, CSU-IRESCO)

Cet article se base sur une enquête de terrain que j'ai conduit les mois de février et de juin 2001 à Derby, Angleterre, dans le cadre de mon DEA sous la direction de Michel Freyssenet. Cette enquête n'aurait pas été possible sans la collaboration précieuse du syndicat *Amalgamated Engineering & Electrical Union* (AEEU) et de sa section locale de Derby.

Cet article essaye de reconstruire la genèse et l'évolution du compromis de gouvernement d'entreprise entre la direction de Toyota Motor Manufacturing UK (TMUK), le premier transplant européen de la firme japonaise, établi à Burnaston dans le Derbyshire (Angleterre) en 1989, et l'Amalgamated Engineering and Electrical Union (AEEU), le troisième syndicat britannique par nombre absolu d'adhérents et le premier syndicat dans le secteur privé. La notion de compromis de gouvernement, qui a été introduite par le GERPISA¹ comme une des conditions de viabilité d'un modèle productif, est utilisée ici dans un sens plus restreint, car notre analyse se limitera à l'accord entre la direction du transplant, le syndicat et les salariés de la firme. Elle ne portera que de façon ponctuelle et très synthétique sur l'évolution du modèle productif de TMUK et son hybridation, et se concentrera essentiellement sur la dynamique propre au compromis interne entre ces acteurs².

¹ Notamment dans Boyer R. et Freyssenet M., *Les modèles productifs*, La Découverte, Coll. Les Repères, Paris, 2000, et dans Freyssenet M., « Un ou plusieurs modèles industriels ? », pp 19-65, in Freyssenet et alii, *Quel modèle productif ? Trajectoires et modèles industriels des constructeurs automobiles mondiaux*, La Découverte, Paris, 2000.

² Pour une analyse plus ponctuelle du modèle productif de TMUK et de son évolution voire Pardi T., « L'échec de l'implantation de Toyota en Grande-Bretagne analysé à partir des notions de modèle productif, d'hybridation et de relation salariale », communication présenté aux journées du GERPISA et à paraître dans les Actes du GERPISA, 2003 ; et Pardi T., « Where it did go wrong ? Hybridisation and crisis of Toyota Motor Manufacturing UK, 1989-2001 », à paraître dans *International Journal of Sociology*, 2004.

Dans un premier temps l'article essayera de comprendre pourquoi Toyota a décidé de reconnaître un syndicat à TMUK. Comme nous le verrons cette décision était loin d'être évidente et rencontra initialement l'hostilité du management japonais. Elle ne fut finalement prise que sous la pression des managers britanniques embauchés par TMUK, auxquels fut confiée à la fois la division des Ressources Humaines (RH) et la tâche d'hybrider la relation salariale du transplant pour essayer de rendre compatible le Système de Production Toyota (SPT) avec la main-d'œuvre britannique. Nous efforcerons ici de montrer comment l'accord de 1991 entre la firme et l'AEEU fut façonné par un ensemble complexe de facteurs liés à la fois au contexte historique qui était à l'arrière plan du processus d'implantation, et aux caractéristiques, aux convictions et aux préjugés des acteurs –le management japonais, les RH britanniques, le mouvement syndical britannique et l'AEEU- qui contribuèrent avec des marges de manœuvre différentes à sa mise en forme.

La deuxième partie de l'article sera consacrée à l'analyse de la trajectoire du compromis de sa genèse en 1991 jusqu'à son effondrement partiel en 2001. Nous chercherons ici à montrer que l'échec de l'accord a été la logique conséquence de sa propre dynamique, même si son effondrement a été précipité par la crise de travail éclatée en 1999 en raison des mauvais résultats financiers du transplant. Il sera aussi important de souligner comment la dynamique de l'accord n'a pas seulement conduit à son échec (partiel) mais aussi à une modification sensible des équilibres internes qui laisse entrevoir pour le syndicat des marges de manœuvre inespérées il y a seulement quelques années. D'ailleurs, l'article se veut aussi une première esquisse d'une « micro histoire » du mouvement syndical britannique dans cette phase de transition entre l'époque thatchérienne et un présent encore très difficile à interpréter. En effet, le contexte tout à fait particulier et spécifique représenté par un des principaux transplants japonais du pays se révèle dans ces années de crise et de changement un point d'observation privilégié pour saisir à la fois les contradictions qui continuent à traverser le champ du syndicalisme britannique aujourd'hui, mais aussi les premiers signes d'un renouvellement de sa stratégie, de ses effectifs et de sa base.