



1973-2013
40 ans d'histoire
de la Confédération
européenne des syndicats

—
Christophe Degryse
avec Pierre Tilly

1973-2013
40 ans d'histoire
de la Confédération
européenne des syndicats

—

Christophe Degryse

avec Pierre Tilly

Christophe Degryse : recherche et rédaction finale
Pierre Tilly : recherche, conseil scientifique et rédaction
Comité d'accompagnement: Emilio Gabaglio, Claudia Menne, John Monks, Józef Niemiec,
Philippe Pochet, Bernadette Ségol, Kurt Vandaele

Remerciements :

Nous tenons à remercier tout particulièrement pour leur relecture et commentaires avisés Peter Coldrick, Emilio Gabaglio, Tom Jenkins, Jean Lapeyre, John Monks, Józef Niemiec, Philippe Pochet, Bernadette Ségol, Peter Seideneck et Kurt Vandaele.

Pour leurs conseils et contributions utiles, nous voulons également adresser un merci tout particulier à Stefan Clauwaert, Joël Decaillon, Aline Hoffmann et Juan Moreno, ainsi que, pour leurs recherches d'archives, de photos et d'illustrations, à Géraldine Hofmann, Antonio Moreira et Jacqueline Rotty. Les auteurs demeurent bien sûr responsables des éventuelles dernières erreurs qui se seraient glissées dans ce livre.

Editeur responsable :

© European Trade Union Institute, 2013

ISBN : 978-2-87452-303-8

Sommaire

05	Préface
07	Introduction
11	Chapitre 1 Les origines. Structurer et unifier le syndicalisme européen
25	Chapitre 2 1973-2013 : Quarante ans de combats syndicaux
65	Chapitre 3 Dans les coulisses de la CES
91	Chapitre 4 La CES comme acteur du dialogue social européen
109	Chapitre 5 Développement d'un programme syndical pour la gouvernance économique
129	Chapitre 6 Libertés économiques vs droits sociaux fondamentaux
143	Chapitre 7 Démocratie économique : un bilan inachevé
159	Chapitre 8 L'unification syndicale du continent européen
185	Chapitre 9 Élargir la solidarité
203	Conclusion
209	Annexes
209	Notes et références bibliographiques
231	Liste des sigles
237	Liste des encadrés, graphiques et tableaux
239	Liste des Euro-manifestations et Journées d'action européennes (1973-2013)
242	L'Institut syndical européen (ETUI)
243	Bibliographie
249	Table des matières

Préface

Ce livre nous fait revivre 40 ans de la vie de la Confédération européenne des syndicats. Une fois l'ouvrage refermé, j'ai la certitude que le syndicalisme européen ne s'est pas fourvoyé ; par contre, la question se pose de savoir si l'Union européenne, elle, ne se serait pas égarée en cours de route. Les débordements du capitalisme casino et la crise profonde que ce capitalisme fou a engendrée semblent faire dérailler le projet européen. Au cours de ces dernières années, l'Union européenne aurait-elle perdu sa boussole ?

Pour tenter de répondre à cette question, relisons le préambule du traité de Rome de 1957 instituant la Communauté économique européenne. Nous y trouvons quelques repères susceptibles de nous rappeler l'intention première des chefs d'État et de gouvernement, initiateurs de cette aventure européenne. Qu'y lit-on ? Que le « but essentiel [assigné] à leurs efforts [est] l'amélioration constante des conditions de vie et d'emploi de leurs peuples ». Un but, écrivent-ils, qui sera poursuivi par l'élimination des obstacles aux échanges « en vue de garantir la *stabilité dans l'expansion, l'équilibre dans les échanges et la loyauté dans la concurrence* » ; et dans le souci de « *renforcer l'unité* de leurs économies et d'en assurer le *développement harmonieux* » [c'est nous qui soulignons]. Chaque mot a son importance dans cette définition du projet politique qu'incarne aujourd'hui l'Union européenne. Une Union au service de l'amélioration du bien-être de ses peuples, dans un cadre de stabilité, d'unité et de développement harmonieux : tel est le projet auquel a adhéré et adhère toujours le monde du travail.

Mais est-ce encore le projet porté par les différents acteurs institutionnels européens ? N'y a-t-il pas un autre projet qui considère désormais comme supérieur à tout autre but le renforcement constant de la compétitivité de l'économie ? Un projet qui voit dans la dérégulation et la concurrence fiscale et sociale les instruments

d'édification d'un continent européen où la promesse est celle de marges de profit toujours croissantes pour les grandes entreprises, de libertés économiques inconditionnelles, et de politiques ne s'attendant qu'à alléger les « fardeaux » réglementaires et réduire les « charges » qui empêchent l'envol des profits. Un projet qui, bien loin d'améliorer leurs conditions de vie et d'emploi, opprime en réalité les peuples et les travailleurs européens. Certes, on connaît la rengaine : les profits d'aujourd'hui seraient les investissements de demain et les emplois d'après-demain. Mais le problème aujourd'hui est que si l'on sait où se trouvent les profits – en général dans les paradis fiscaux –, on ignore toujours où sont les investissements et les emplois – plus de 26 millions de chômeurs à l'heure d'écrire ces lignes.

Lorsque les droits fondamentaux commencent à être utilisés dans certains pays comme variable d'ajustement à l'économie, afin de rendre les entreprises plus profitables par exemple par la baisse des salaires minima, il y a là un renversement complet du projet européen. Ce renversement interroge fondamentalement la relation du monde du travail à cette Europe-là. C'est ce que montre cet ouvrage : l'histoire du mouvement syndical est celle d'un combat permanent entre deux visions différentes, et parfois incompatibles, de ce que devrait être le projet européen.

Engagée dans le travail quotidien d'interpellation des institutions, de revendication politique, d'analyse des conséquences sociales des décisions européennes, de mobilisation, d'argumentation pour convaincre, la Confédération européenne des syndicats n'a que trop rarement l'occasion de se retourner sur son passé. Un anniversaire offre cette opportunité. Le rappel de l'histoire de la CES devrait aider à clarifier les idées des citoyens dans chacun des pays européens, des salariés et syndiqués dans les entreprises et dans les syndicats, et à leur montrer que ce sont eux et non les marchés qui sont porteurs du projet initial européen, et que ce sont eux qui peuvent lui redonner vie.

– *Bernadette Ségol*
Secrétaire générale de la CES
Bruxelles, novembre 2013

*À toutes celles et tous ceux qui, de près ou de loin,
ont contribué à la vie du syndicalisme européen.*

Introduction

La commémoration d'un anniversaire peut fournir l'occasion d'une pause dans le temps afin de se retourner, de jeter un regard rétrospectif sur le chemin parcouru et de l'analyser avec le recul nécessaire. C'est cette opportunité qu'a voulu saisir la Confédération européenne des syndicats (CES) à l'occasion de ses quarante années d'existence (1973-2013).

Des années durant lesquelles l'organisation s'est structurée et progressivement consolidée. Surtout, des années durant lesquelles elle s'est considérablement élargie : créée par dix-sept organisations syndicales de quinze pays, la voici quarante ans plus tard rassemblant pas moins de quatre-vingt-cinq organisations nationales et dix fédérations syndicales européennes, sans même compter les organisations associées et membres observateurs.

L'ouvrage que vous tenez entre vos mains retrace l'histoire de la CES, et évalue son action au regard des objectifs qu'elle s'est fixés. C'est la première fois qu'une approche historique globale de l'histoire de la CES est accomplie sur la base de documents souvent inédits (même si plusieurs ouvrages importants avaient analysé en partie cette histoire dans le passé). Quarante années d'action syndicale, de prises de position, de mobilisations, de concertation, de dialogue social, de revendications, d'interpellations, de succès et d'échecs... Cet ouvrage richement illustré procède d'une démarche hybride. En complément à l'approche historique *stricto sensu* qui plonge ses racines dans les archives, nous avons tenté de construire un récit plus politique, avec des témoignages d'acteurs, de dirigeants, anciens et actuels, de conseillers, d'experts, mais aussi avec des regards critiques issus des mondes académiques, politiques et sociaux. Ce livre est donc une histoire de la CES dans son contexte politique, économique et social avec une pluralité d'approches. « Une » histoire, car ce n'est pas non plus toute l'histoire du mouvement syndical européen.

Les différents chapitres thématiques de ce livre couvrent largement les grandes priorités historiques de l'organisation, mais toutes les dimensions n'y sont pas abordées.

L'approche scientifique est ici combinée à l'approche politique; l'objectif est de dévoiler une logique d'action, une cohérence, le fil conducteur de l'histoire – parfois difficile – de cette CES qui s'est donné pour mission d'être l'aiguillon de la promesse sociale de l'Union européenne d'amélioration des conditions de vie et de travail permettant leur égalisation dans le progrès, une promesse inscrite dans les traités fondateurs.

La structure du livre reflète concrètement cette approche hybride. Quatre chapitres sont consacrés à l'analyse proprement historique de l'organisation. Comment est-elle née dans le contexte d'un mouvement syndical international profondément divisé sur le plan idéologique? C'est le chapitre 1 qui tente d'expliquer toute la difficulté qu'il y a eu à créer une organisation à la fois régionale européenne (et non internationale) et qui transcende les clivages idéologiques de l'après-Seconde Guerre mondiale entre confédérations d'inspiration socialiste, sociale-démocrate, chrétienne et communiste. Ce long travail de rapprochement donne naissance à la CES en 1973 et à son élargissement idéologique dès 1974.

C'est là que commence pour elle un travail d'élaboration de ce qu'on pourrait appeler une doctrine sociale communautaire. Doctrine qu'elle devra d'emblée traduire dans ses revendications auprès des institutions européennes: pour la relance de l'économie, pour des investissements publics, pour la création d'emplois, pour des emplois de qualité, pour les services publics, etc. Quarante années de « combats syndicaux européens » qui sont décrits dans le chapitre 2, et dans lequel on peut voir l'évolution des relations entre la CES et les institutions européennes, tout comme l'évolution de ses revendications, notamment au travers de ses congrès.

C'est l'occasion ici d'examiner de plus près le fonctionnement de la CES, ses rouages, ses acteurs, ses dynamiques internes. Le chapitre 3 propose une visite dans les coulisses de cette organisation qui a dû, au fil des ans, renforcer sa structure, sa capacité de décision et d'action afin de faire face aux évolutions européennes elles-mêmes. Parmi ces évolutions, il en est une particulièrement marquante: l'élargissement continu de l'UE, passée d'une Europe des Six à une Europe des Vingt-huit. Du côté syndical, on pourrait parler d'un passage de la CES des Dix-sept à la CES des Quatre-vingt-cinq... Le chapitre 8 s'attelle à décrire le défi immense qu'a constitué en particulier l'élargissement syndical aux organisations des pays d'Europe centrale et orientale, aux pays baltes, mais aussi aux Balkans.

Aux côtés de ces chapitres centrés sur l'analyse spécifiquement historique de la CES, de ses structures et de sa dynamique, cinq autres chapitres s'attachent à décrire les orientations politiques de cette organisation dans le cadre du développement de quelques dossiers déterminants sur le plan de la dimension sociale européenne. Si l'on parle de la CES en tant que « partenaire social » représentatif et reconnu comme tel par les institutions, c'est notamment pour son rôle d'acteur dans le dialogue social européen. La CES représente les travailleurs européens et négocie à ce titre et en leur nom avec les représentants des employeurs européens (BusinessEurope pour les employeurs du secteur privé, le CEEP pour les employeurs des entreprises à participation publique, et l'UEAPME pour les petites et moyennes entreprises et l'artisanat européen). Ces négociations ont abouti à des compromis et des accords qui ont, avec plus ou moins d'ambition, contribué à améliorer la vie quotidienne des travailleurs. Cet aspect du dialogue social européen est développé dans le chapitre 4.

Retraçant les quarante années de syndicalisme européen, on ne saurait passer sous silence l'élaboration progressive d'un « programme syndical » pour la gouvernance de l'UE. Ainsi, alors que la naissance de la CES est contemporaine du premier choc pétrolier, elle se trouve dès l'origine confrontée au problème du chômage croissant, de la crise économique, de la remise en cause de certains aspects des modèles sociaux nationaux. Face à ce contexte économique difficile, le mouvement syndical commence à élaborer sa propre conception

de ce que devrait être la gouvernance économique européenne. Ce modèle se structurera et s'affinera au fil des ans, pour également servir de socle à ce qu'on appellera plus tard la dimension sociale du grand marché. Et aujourd'hui, dans le contexte de la crise financière, économique et de la dette souveraine, la dimension sociale de la nouvelle gouvernance économique européenne. C'est ce programme syndical pour la gouvernance que s'attache à décrire le chapitre 5, et dont les éléments clés sont le plein emploi, le soutien à l'investissement tant public que privé, la lutte contre la concurrence fiscale et sociale, la primauté des droits sociaux fondamentaux, la démocratie économique, la consolidation des systèmes de sécurité sociale, et des services publics de qualité. Un programme qui n'a sans doute jamais été aussi difficile à promouvoir dans cette période de crise(s).

Si, de toute évidence, un tel programme syndical n'a jamais trouvé l'occasion d'être appliqué à la lettre dans l'UE, il a à tout le moins servi de contrepoids au discours et revendications de plus en plus radicales concernant les « libertés économiques ». Des libertés qui ont tendance à être invoquées à l'encontre même du respect des droits fondamentaux. En réalité, on peut lire une grande partie de l'histoire de la construction européenne comme la recherche constante d'un équilibre entre libertés économiques et respect de ces droits fondamentaux. Un équilibre toujours précaire, parfois à la limite de la rupture, comme le montre le chapitre 6.

Dans le chapitre 7, c'est l'élaboration de l'une des principales spécificités du « modèle social européen » qui est examinée. Il s'agit de l'édification lente, difficile et progressive d'une forme de démocratie économique. Il a souvent fallu de nombreuses années, parfois des décennies, pour voir aboutir des projets législatifs prévoyant la création, au sein des grandes entreprises, d'instances d'information et de consultation des travailleurs. Ces projets ont souvent résulté de vagues d'indignation parcourant toute l'Europe suite à des restructurations, des délocalisations, des fermetures de site de sociétés pourtant performantes. Les affaires Hoover, Michelin, Memorex ou encore Renault-Vilvorde en ont été les plus emblématiques. Les décisions brutales des directions d'entreprises dans ces différentes affaires ont contribué à la prise de conscience de la nécessité d'instaurer une forme de démocratie industrielle. En instituant des comités d'entreprise, ou d'autres instances d'information et de consultation des travailleurs sur les grandes orientations stratégiques de leur société, le législateur européen a montré qu'à ses yeux, le travail n'est pas qu'une simple marchandise à prendre ou à jeter dans un marché dérégulé. Il y a certes encore beaucoup de chemin à parcourir dans cette voie vers une plus grande démocratie économique, mais au moins l'Union européenne a-t-elle su montrer par là l'une des spécificités de son modèle social par rapport au reste du monde.

Le reste du monde, précisément, fait l'objet du chapitre 9. La CES s'est-elle construite comme une forteresse sociale dans la jungle de la globalisation ? C'est un reproche qui lui a été adressé. C'est pourquoi il est utile d'examiner aussi la manière dont le mouvement syndical européen a tissé, tout au long de son existence, des relations avec d'autres organisations syndicales, que ce soit sur le plan birégional ou bilatéral. La stratégie de la CES se calque sur la stratégie diplomatico-commerciale de l'Union européenne : après avoir tenté d'obtenir des clauses sociales dans les accords commerciaux internationaux négociés dans le cadre du GATT puis de l'Organisation mondiale du commerce (OMC) – et suite aux échecs récents des négociations multilatérales dans cette enceinte –, c'est désormais dans le cadre des accords commerciaux bilatéraux ou birégionaux négociés par l'UE que la CES tente de faire inclure une dimension sociale forte. L'exemple du lancement, en 2013, des négociations pour un accord transatlantique US-UE montre toute la difficulté, ici aussi, à faire entendre les préoccupations du monde du travail.

Au-delà d'une histoire *stricto sensu* de la CES, ce sont donc tous ces différents aspects du mouvement syndical européen qui sont examinés dans ce livre : son histoire, sa

structuration, ses débats internes, l'émergence de sa doctrine sociale, ses stratégies d'action, ses relations avec les employeurs, avec les institutions européennes, son inscription dans le cadre plus large de la mondialisation... C'est un récit parfois complexe, comme l'est sans doute toute aventure collective. Mais la mémoire de cette histoire méritait largement d'être entretenue.

Chapitre 1

Les origines.

Structurer et unifier

le syndicalisme européen

Au sortir de la Seconde Guerre mondiale, le mouvement syndical international se recompose. La Fédération syndicale mondiale (FSM) regroupe alors la grande majorité des organisations syndicales existantes, à l'exception des syndicats chrétiens réunis au sein de la Confédération internationale des syndicats chrétiens (CISC), et du syndicat américain, l'*American Federation Labor* (AFL)¹. En raison de divisions politiques exacerbées par la Guerre froide, en particulier entre partisans et adversaires du Plan Marshall, les syndicats occidentaux non communistes décident de quitter la FSM et de créer en 1949 une nouvelle organisation, la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) de tendance sociale-démocrate². Le mouvement syndical international est alors divisé en trois pôles principaux³ : le pôle devenu majoritairement communiste, avec la Fédération syndicale mondiale (FSM), le pôle social-démocrate, avec la Confédération internationale des syndicats libres (CISL), et le pôle chrétien, avec la Confédération internationale des syndicats chrétiens (CISC).

L'organisation progressive du continent européen sur les plans politiques et économiques, avec d'une part la création des Communautés européennes dans les années 1950 et, de l'autre, la mise en place de l'Association européenne de libre-échange en 1960 (AELE), va peu à peu faire émerger la nécessité d'une organisation syndicale spécifiquement européenne. Mais la division idéologique des organisations internationales ainsi que la différenciation géographique des structures politiques naissantes (les six pays de la CEE, et les sept pays de l'AELE) ne simplifient pas les choses. Les deux grandes Internationales créeront d'ailleurs au départ leur propre organisation régionale européenne (ORE-CISL et OE-CISC).

Encadré 1

**Les grandes dates de l'organisation
du syndicalisme international d'avant
la création des Communautés européennes**

1864 : création de l'Association internationale des travailleurs (AIT). Cette « Première Internationale » disparaît en 1872 à la suite de conflits idéologiques.

À partir de 1880 : création de Secrétariats professionnels internationaux (SPI).

1889-1914 : création de la Deuxième Internationale sociale-démocrate avec, en 1903, constitution d'un Secrétariat international des confédérations syndicales nationales.

1913 : création de la Fédération internationale des syndicats (FIS).

1919 : création de la troisième Internationale, dans le prolongement de la Révolution russe de 1917. Fortes rivalités idéologiques entre la 3^e Internationale (communistes) et la FIS (tendance sociale-démocrate).

1920 : création de la Confédération internationale des syndicats chrétiens (CISC) (qui deviendra la CMT – Confédération mondiale du travail – en 1968).

1921 : fondation à Moscou de l'Internationale syndicale rouge.

1945 : création de la Fédération syndicale mondiale (FSM) qui, dans un climat de détente entre pacifistes et antifascistes, rassemble syndicats communistes et socio-démocrates; sans les syndicats chrétiens et sans l'AFL.

1949 : suite à des désaccords, les syndicats occidentaux non communistes quittent la FSM et fondent la Confédération internationale des syndicats libres (CISL).

1950 : la CISL crée une Organisation régionale européenne (ORE-CISL).

1958 : la CISC crée une Organisation européenne (OE-CISC).

Voir le graphique 1, *infra*

Dans ce premier chapitre, nous remontons aux racines de la Confédération européenne des syndicats (CES), et tentons de montrer comment ces divisions de départ ont été progressivement surmontées. Dans un premier temps, nous verrons quelles furent les premières réactions – généralement positives – des organisations syndicales au Plan Schuman et aux premières initiatives d'intégration européenne. Mais nous verrons aussi, dans un second temps, que rapidement le syndicalisme devient critique en raison de la faiblesse de la dimension sociale de cette construction. Dans une troisième partie, nous nous pencherons sur le constat fait par les dirigeants syndicaux de l'époque de la nécessité de s'unir pour, précisément, disposer d'une organisation capable de donner une impulsion sociale à cette Europe naissante. Comme le montre la quatrième partie, les négociations en vue de cette unité s'avèreront toutefois particulièrement difficiles, car il s'agira de surmonter de nombreux clivages politiques, idéologiques, géographiques. Enfin, dans une cinquième partie, nous examinerons le moment fondateur, en 1973, de la Confédération européenne des syndicats, ainsi que son élargissement presque immédiat aux syndicats chrétiens et, plus tard, aux syndicats sans appartenance internationale, notamment ceux de tendance communiste.

1.1. Vers un syndicalisme européen ?

L'histoire de la Confédération européenne des syndicats (CES) débute en 1973. Mais les racines de cette organisation sont bien plus anciennes ; elles remontent à la reconstruction de l'Europe de l'Ouest dans le contexte de l'après-Deuxième Guerre mondiale. Si la naissance de la CES ressemble à un long chemin sinueux, c'est en raison de l'organisation particulièrement complexe du syndicalisme international de cette période. Pour simplifier, cette organisation repose alors d'une part sur de grandes organisations interprofessionnelles idéologiquement clivées (syndicats de tendance chrétienne rassemblés au sein de la CISC, syndicats de tendance communiste au sein de la FSM, et syndicats à orientation socialiste et sociale-démocrate au sein de la CISL – voir encadré 1). Et d'autre part, sur de puissantes fédérations sectorielles avec principalement la Fédération internationale des mineurs (FIM, créée dès 1890), la Fédération internationale des travailleurs du textile (1894), la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF, fondée en 1896), ou encore la Fédération internationale des organisations des travailleurs de la métallurgie (FIOM, créée en 1893) qui comprennent en leur sein des syndicats socialistes et sociaux-démocrates⁴.

Avec cette épure à deux niveaux – l'un interprofessionnel divisé sur une base idéologique, et l'autre sectoriel –, il n'est pas sûr que la cohérence interne du mouvement syndical international puisse être assurée⁵. Il faut y ajouter la grande diversité des cultures syndicales nationales entre le nord et le sud de l'Europe, qui ne facilitent pas cette voie vers l'unité. Enfin, comme déjà évoquée ci-dessus, l'organisation géographiquement différenciée de l'Europe occidentale (entre CEE et AELE⁶) constituera une difficulté supplémentaire. C'est donc dans un décor très complexe et compartimenté que va se développer un syndicalisme spécifiquement européen.

Avant même que ne soit lancée l'idée d'une Communauté européenne, la première manifestation d'une conscience syndicale européenne apparaît avec l'institution de l'Autorité internationale de la Ruhr dans l'immédiat après-guerre. La création de cette Autorité, décidée en 1948 par les États-Unis, le Royaume-Uni, la France, les Pays-Bas, la Belgique et le Luxembourg, a pour but de contrôler la production d'acier et de charbon de la région la plus industrielle d'Allemagne. Dès mars 1949, des représentants belges, français, luxembourgeois, néerlandais et allemands fondent un « Comité intersyndical permanent » afin de défendre les positions des travailleurs sur les aspects économiques et sociaux de l'organisation de la Ruhr.

L'année suivante, le 9 mai 1950, le ministre français des Affaires étrangères, Robert Schuman, inspiré par les projets européens de son compatriote Jean Monnet, fait à la presse une déclaration retentissante : il propose la mise en commun de la production du charbon et de l'acier de la France et de l'Allemagne dans le cadre d'une structure ouverte et véritablement supranationale (proposition qui débouchera sur la création de la Communauté européenne du charbon et de l'acier, CECA, en 1952). L'idée politique est de transformer les facteurs de division en facteurs d'unité.

La CISL réagit immédiatement et positivement à cette proposition en créant un « Comité Schuman » en son sein⁷. Réunie à Düsseldorf les 22 et 23 mai 1950, elle réclame une réorganisation rationnelle des industries lourdes d'Europe occidentale et la participation des syndicats aux institutions prévues à cette fin. Dès le 3 novembre de cette même année, la CISL porte sur les fonts baptismaux l'Organisation régionale européenne (ORE-CISL) au travers de sa première conférence régionale européenne. Les dirigeants de 20 organisations syndicales nationales issues de 18 pays européens et des représentants de la Sarre et de Trieste assistent à ce moment fondateur, auquel sont associés les deux principaux syndicats américains qui n'ont pas encore fusionné, l'AFL et le CIO.

Dès la création des premières institutions européennes, des structures syndicales de nature spécifiquement européenne sont constituées en lien avec ces nouvelles institutions. Pour Raymond Rifflet, directeur des Affaires sociales à la Commission européenne dans les années 1960, les syndicats ont joué un rôle moteur en faveur de l'unification européenne. « Avant même que M. Robert Schuman eût lancé l'idée du pool Acier-Charbon, l'évidence de la relation entre la hausse du niveau de vie et la solution des contradictions économiques internationales avait conduit beaucoup de dirigeants syndicaux tant socialistes que chrétiens, à prendre personnellement une position très nette en faveur de l'intégration européenne. »⁸ Un engagement que Jean Monnet lui-même confirme dans ses mémoires⁹.

Le premier jalon important est posé avec la création de l'Intersyndicale des mineurs et des métallurgistes des six pays fondateurs de la Communauté européenne du charbon et de l'acier (CECA), elle-même créée en 1952. Cette intersyndicale se donne pour nom le « Comité des 21 ». Il s'appuie sur un bureau de liaison établi à Luxembourg, non loin de la Haute Autorité (qui est, *mutatis mutandis*, la « Commission européenne » de la CECA). Il peut compter sur son réseau de mineurs et de métallos, mais son influence souffre toutefois de l'absence des puissants syndicats communistes, tels que la CGT-Métal en France, et du syndicalisme britannique, comme le *National Union of Mineworkers*.

La signature, en 1957, du traité de Rome établissant la Communauté économique européenne (CEE) et la Communauté européenne de l'énergie atomique (Euratom) va donner une impulsion nouvelle au regroupement des organisations syndicales européennes de la CISL. La mise en place de la CEE et d'un marché commun poursuit deux grands objectifs : la transformation des conditions économiques des échanges et de la production sur le territoire de la Communauté, et une contribution à la construction d'une Europe politique.



Première grande manifestation syndicale européenne. Estimant que l'Europe sociale ne progresse pas assez vite, l'intersyndicale des mineurs des six pays de la CECA organise au Westfalenhalle de Dortmund, le 4 juillet 1964, une manifestation qui rassemble plus de 20 000 mineurs. Placée sous le thème « Pour une Europe sociale », cette manifestation adopte notamment une résolution sur l'harmonisation sociale et sur le statut européen du mineur.

Source : CES

Au niveau sectoriel, le lancement de la CEE s'accompagne de la création de la Fédération européenne des travailleurs des transports qui naît à l'initiative des cheminots allemands, rejoints par leurs collègues du Benelux, de l'Italie et de la France. Sa création est clairement liée au fait que le secteur des transports constitue l'un des rares domaines pour lequel le traité de Rome prévoit une politique commune. Cette nouvelle fédération est appelée, au départ, Comité des transports de la Communauté européenne et va agir indépendamment de l'ITF, la Fédération internationale des transports¹⁰.

Au niveau interprofessionnel, dès janvier 1958 sept confédérations syndicales membres de la CISL¹¹ et issues des six pays fondateurs de la CEE fondent, à Düsseldorf, le Secrétariat syndical européen (SSE) (qui deviendra en 1969 la « Confédération européenne des syndicats libres », CESL, voir le graphique 1, *infra*). Rassemblant douze millions d'adhérents, le SSE se fixe comme objectif de représenter et de défendre les intérêts économiques, sociaux et culturels des travailleurs auprès des institutions de la Communauté. Dans son comité exécutif siègent des représentants des confédérations nationales, un délégué de l'ORE-CISL et un représentant de l'Intersyndicale des mineurs et métallurgistes. Les confédérations syndicales assurent le fonctionnement d'un secrétariat permanent nommé par l'exécutif, qui a notamment pour tâche de représenter le syndicalisme libre auprès de la Communauté européenne¹².

Parallèlement, les organisations affiliées à la CISL des pays membres de l'Association européenne de libre-échange (AELE) constituent un comité syndical commun, l'EFTA-TUC¹³. Afin de dépasser les divisions entre CEE et AELE, les deux organisations syndicales européennes nouvellement créées – SSE et EFTA-TUC – décident de nouer des contacts réguliers au sein de l'ORE-CISL.

Cette structuration ne peut toutefois cacher des divergences de fond entre d'une part les syndicats britanniques et du nord de l'Europe et, de l'autre, les syndicats des six pays membres des Communautés. Si le *Trade Union Congress* (TUC, Royaume-Uni) proclame sa foi dans l'unification européenne dès le Plan Schuman, il marque clairement sa différence sur la forme que ce processus devrait prendre. Le TUC est favorable à une collaboration de type intergouvernemental, qui a aussi les faveurs des syndicats nordiques, tandis que les organisations syndicales des pays membres de la CEE appuient la création de structures supranationales européennes¹⁴. Ces différences de vision ainsi que la diversité des traditions et des pratiques syndicales affaiblissent le rôle de l'ORE-CISL dans les premiers pas de la construction européenne¹⁵. Elles rendront plus difficile l'adoption de positions communes adressées aux institutions communautaires naissantes.

1.2. De l'implication aux premières critiques syndicales

Alors qu'au tournant des années 1950, les syndicats (à l'exception de ceux de la FSM) espéraient que les essais d'intégration européenne permettraient aux travailleurs d'avoir leur mot à dire dans le fonctionnement des industries-clés, la déception est palpable dès les premières réalisations.

Lors de la création de la CECA, le style de participation et de relation entre les institutions et les partenaires sociaux reflétait les liens étroits existants souvent au niveau national. Malgré certaines tentatives rapidement avortées de négociations spécifiquement européennes – par exemple celles visant à conclure une convention collective européenne sur la durée du travail dans le secteur des industries métalliques, en 1955 –, les stratégies des acteurs sociaux restent essentiellement nationales. Comme le rappelle à maintes reprises Georges Debunne (FGTB, Belgique), « faute d'instruments européens adéquats, seule reste

la lutte au niveau national »¹⁶ ; ce qui explique sans doute pourquoi les organisations syndicales demeurent centrées sur leur terrain national.

Entre le Plan Schuman (1950) et les traités de Rome (1957), la désillusion à l'égard de l'unification européenne va croissante au sein de la CISL¹⁷. Symbole de la perte d'influence syndicale par rapport aux débuts de la CECA : dans la première Commission européenne qui entre en fonction en 1958, aucun siège n'est attribué à un représentant du monde syndical (contrairement à ce qui était prévu dans la Haute Autorité). En 1959, la CISL, examinant le fonctionnement des institutions européennes, aboutit aux conclusions suivantes. « La Commission use trop peu actuellement de son droit d'initiative et de proposition. Dès lors, elle ne présente que rarement des propositions originales au Conseil de ministres et elle s'engage par contre dans des pré-négociations longues et laborieuses entre représentants des six administrations nationales. La vie de la Communauté se déroule principalement au niveau des fonctionnaires, sans contact suffisant avec les responsables politiques de la Communauté et avec les organisations économiques et sociales des Six. »¹⁸ La CISL avance des remèdes, qui seront maintes fois réitérés : « Il faut instaurer l'élection au suffrage universel du Parlement européen ainsi que l'élargissement des pouvoirs exécutifs des trois Communautés (CECA, CEE et Euratom, NDLA). Il faut un siège unique et une consultation plus directe avec les syndicats. »¹⁹

La déception n'est pas moins grande dans les rangs de la Confédération internationale des syndicats chrétiens (CISC)²⁰. Contrairement à une vision portée par le récit fédéraliste²¹, l'enracinement du projet européen dans le monde syndical ne s'est pas fait sans conflits d'intérêts nationaux, européens et sectoriels, ni sans difficultés face à la base et aux militants.

Les syndicats se sont ainsi d'emblée interrogés sur la nature même du projet économique des Communautés et sur l'absence de dimension sociale. Même si, dans le contexte de la Guerre froide et face à l'opposition communiste, il leur revenait de présenter, au nom de la proximité avec les partis frères, l'existence des institutions européennes comme une réussite du monde libre. Les dirigeants sociaux-chrétiens comme sociaux-démocrates se sont employés à éviter d'attiser les conflits sur les questions européennes, tout en faisant pression pour que cette Communauté ne devienne pas un lieu de concurrence entre travailleurs. C'est dans ce contexte que peuvent se comprendre des discours parfois incantatoires sur l'« Europe sociale » jusqu'aux années 1960, période à partir de laquelle la critique, les désillusions et la tentation du repli national se substitueront à l'adhésion initiale au projet communautaire.

L'idée d'un consensus large et enthousiaste des élites politiques, économiques, sociales et donc aussi syndicales lors des débuts de la construction européenne doit donc être nuancée. Des travaux récents²² insistent d'ailleurs sur le désengagement et le désinvestissement européen de certains dirigeants syndicaux nationaux dès les années 1960. Durant cette première décennie, le mouvement syndical n'est pas parvenu à renforcer sa capacité de représentation dans les institutions communautaires. Celle-ci reste faible, fragile et essentiellement de nature consultative. Ce qui ne signifie pas pour autant que les efforts des acteurs se soient révélés vains sur toute la ligne, à l'image des premiers pas accomplis sur la voie de la consultation et de la concertation sociale à l'échelon communautaire. Les organisations syndicales sont en effet consultées sur les politiques mises en œuvre par les institutions de la Communauté (charbon, acier, agriculture, transport...). Des comités interprofessionnels tripartites voient le jour, ainsi que des comités paritaires sectoriels. Le dialogue social européen tire d'ailleurs son origine de cette période de la construction européenne (pour plus de détails sur l'histoire et le développement du dialogue social européen, voir le chapitre 4 du présent volume).

1.3. Face à la désillusion : nécessité de s'unir

À la fin des années 1960, l'idée de création d'une structure syndicale unique sur le plan européen commence à faire son chemin. Quel est alors l'état de la situation ? En 1968, les confédérations syndicales de l'AELE ont établi un secrétariat auprès de la CEE, montrant par là leur intérêt croissant à l'égard du marché commun²³. De son côté, la CISL perd, en 1969, son principal bailleur de fonds et membre, l'AFL-CIO²⁴. Les syndicats « libres » (de tendance socialiste/sociale-démocrate) des pays de la CEE décident alors de constituer en 1969 une nouvelle structure européenne, la Confédération européenne des syndicats libres (CESL), qui prend le relais de l'ancien SSE. Quant aux syndicats de tendance chrétienne, ils créent une Organisation européenne reliée à la Confédération mondiale du travail (OE-CMT). Bien qu'elles comprennent des représentants de leur internationale respective, chacune de ces entités dispose d'une certaine autonomie. Par ailleurs, les syndicats d'obédience communiste, en particulier la Confédération générale du travail (CGT, France) et la Confédération générale italienne du travail (CGIL), voient leur rôle reconnu par la Commission européenne et installent un bureau de liaison à Bruxelles²⁵.

Cette structuration du syndicalisme européen en grandes organisations liées à leur internationale respective – CESL et OE-CMT – se révèle vite inadaptée aux développements de la construction européenne. Les relations difficiles entre la CESL et les comités sectoriels, tout comme les tensions avec l'OE-CMT contribuent à créer un climat conflictuel presque permanent. Par ailleurs, l'UNICE – l'organisation patronale européenne²⁶ – refuse d'engager des négociations avec les syndicats. Cette attitude renforce le constat de faiblesse relative de l'ensemble du mouvement syndical face aux structures patronales de plus en plus robustes au niveau européen ; avec – qui plus est – des positions patronales jugées plus dures au niveau européen qu'au plan national²⁷.

Le même constat peut être établi à propos des relations avec les institutions européennes : le degré insuffisant d'intégration entre organisations syndicales nationales et le manque de cohésion dans les prises de position affaiblissent le mouvement syndical européen. C'est toute la question de l'influence du monde du travail sur l'élaboration des décisions communautaires qui est dès lors en jeu. Une influence jugée de plus en plus faible.

Mais au début des années 1970, des tendances à l'unité syndicale commencent à se manifester, surtout en Italie. La perspective de plus en plus tangible de l'élargissement de la CEE au Royaume-Uni, à l'Irlande et au Danemark joue également²⁸ : il est de plus en plus nécessaire de construire un front commun face aux enjeux de cet élargissement. En outre, du côté politique, la volonté de renforcer la dimension sociale du « chantier » européen commence à s'affirmer, notamment sous la pression de l'action des syndicats nationaux. Lors du Sommet des chefs d'État et de gouvernement de Paris, en 1972, cette volonté se traduit par un mandat confié à la Commission en vue de l'adoption d'un Programme d'action sociale, avant le 1^{er} janvier 1974. La déclaration des chefs d'État et de gouvernement mentionne clairement que la « résolution des problèmes sociaux représente un objectif fondamental de la Communauté, au même titre que le développement économique » (pour plus de détails, voir chapitre 2). Selon Théo Rasschaert, alors Secrétaire général de la CESL, le développement des politiques sociales promises par le Sommet européen de Paris implique que « nous disposions d'une organisation qui fonctionne et qui garde en même temps et d'une façon très claire, son caractère de partenaire des institutions de la Communauté »²⁹.

Par ailleurs, un autre élément joue en faveur d'une plus grande unité syndicale : le « Rapport Werner » de 1970 (du nom du Premier ministre luxembourgeois chrétien-démocrate) pour la réalisation par étapes de l'union économique et monétaire prévue pour 1980 met clairement en avant le besoin d'associer de manière systématique les partenaires



En 1972, Théo Rasschaert, alors Secrétaire général de la CESL, affirme la nécessité de disposer d'une organisation syndicale qui soit partenaire des institutions européennes.

Source: International Institute of Social History, Amsterdam

sociaux dans le processus de consultation communautaire. Il souligne en effet que « la cohésion de l'union économique et monétaire sera d'autant mieux assurée que les partenaires sociaux seront consultés préalablement à l'élaboration et à la mise en œuvre de la politique communautaire. Il importe de mettre au point des procédures permettant d'assurer à de telles consultations un caractère systématique et continu. Dans ce contexte, afin d'éviter l'apparition de divergences excessives, l'évolution des revenus dans les différents pays membres sera suivie et discutée au niveau communautaire avec la participation des partenaires sociaux »³⁰. Ce rapport ne sera pas suivi d'effets en raison de l'abandon, au milieu des années 1970, du projet d'union économique et monétaire, mais il indique clairement la nécessité de disposer d'une organisation syndicale européenne capable de s'exprimer d'une seule voix. Ce qui se heurte encore à de nombreux obstacles. Comme le rappelle l'ancien Secrétaire général de la CES, Emilio Gabaglio, « au cours de l'année 1972 a éclaté un conflit entre les deux Internationales au sujet des alliances pour les élections au Conseil d'administration de l'OIT ; ce conflit a abouti à la décision des affiliés de la CISL d'agir seul. Ceci montre bien l'atmosphère de suspicion et les difficultés que continuait de rencontrer le projet d'unité syndicale »³¹.

1.4. Des négociations difficiles

Une déclaration de Georges Debunne, alors secrétaire général de la FGTB (Belgique) et l'un des pères fondateurs de la CES, éclaire en partie les motivations profondes qui ont conduit à la création de cette nouvelle institution. « Il est nécessaire d'élargir l'organisation

européenne en parallèle avec l'élargissement du marché intérieur, parce que les employeurs et plus précisément les multinationales dans le contexte de cette Communauté européenne sont en train de rassembler et de concentrer leurs forces contre nous. »³² Dans l'esprit des fondateurs de la CES, le combat syndical doit être dirigé contre le pouvoir de plus en plus important des multinationales³³ et le changement d'environnement économique international ; et de ce point de vue, le développement de la CEE peut constituer un ressort crucial³⁴. Face à une Commission européenne qui prend des décisions au plan européen, les syndicats des six (et bientôt neuf) pays de la Communauté vont devoir s'organiser et se coordonner pour parler d'une seule et même voix.

Mais comme on le lira dans les lignes qui suivent, tout cela ne se fera pas sans difficultés politiques (quel projet pour la CEE ?), idéologiques (comment rassembler syndicats sociaux-démocrates, socialistes, chrétiens, communistes ?), géographiques (quelle aire recouvrir, quelles relations avec les syndicats de l'Europe de l'Est ?), le tout sur fond de crainte de mise en concurrence salariale des travailleurs des pays membres.

Afin de concrétiser le projet de Confédération européenne des syndicats, des premières discussions sont menées lors d'une réunion à Francfort, en juin 1971, à l'initiative du président du DGB (Allemagne), Heinz-Oskar Vetter. Les négociations sont ensuite officiellement lancées lors d'une réunion à Oslo (Norvège), les 5 et 6 novembre 1971. Seize organisations syndicales de la CISL provenant de 14 pays européens y participent. Cette réunion rassemble des organisations qui font partie de la CEE et d'autres qui sont rattachées à l'AELE. On y retrouve les principaux pères fondateurs de la future CES : Bruno Storti (CISL), Georges Debonne (FGTB), Thomas Nielsen (LO Danemark), Heinz-Oskar Vetter (DGB) et Victor Feather (TUC). Les premières discussions aboutissent principalement à la formulation de principes de base visant une coopération accrue entre syndicats de l'Europe de l'Ouest, avec en perspective le futur élargissement de la CEE, la montée en puissance des multinationales et le développement d'une politique sociale européenne. Concernant ce dernier point, les syndicats de la zone CEE nourrissent de grands espoirs, car la Communauté vient de mettre sur pied, le 14 décembre 1970, un « Comité permanent de l'emploi » chargé de faciliter la consultation et la concertation entre le Conseil, la Commission et les partenaires sociaux. La création de ce Comité est considérée comme une victoire syndicale³⁵.

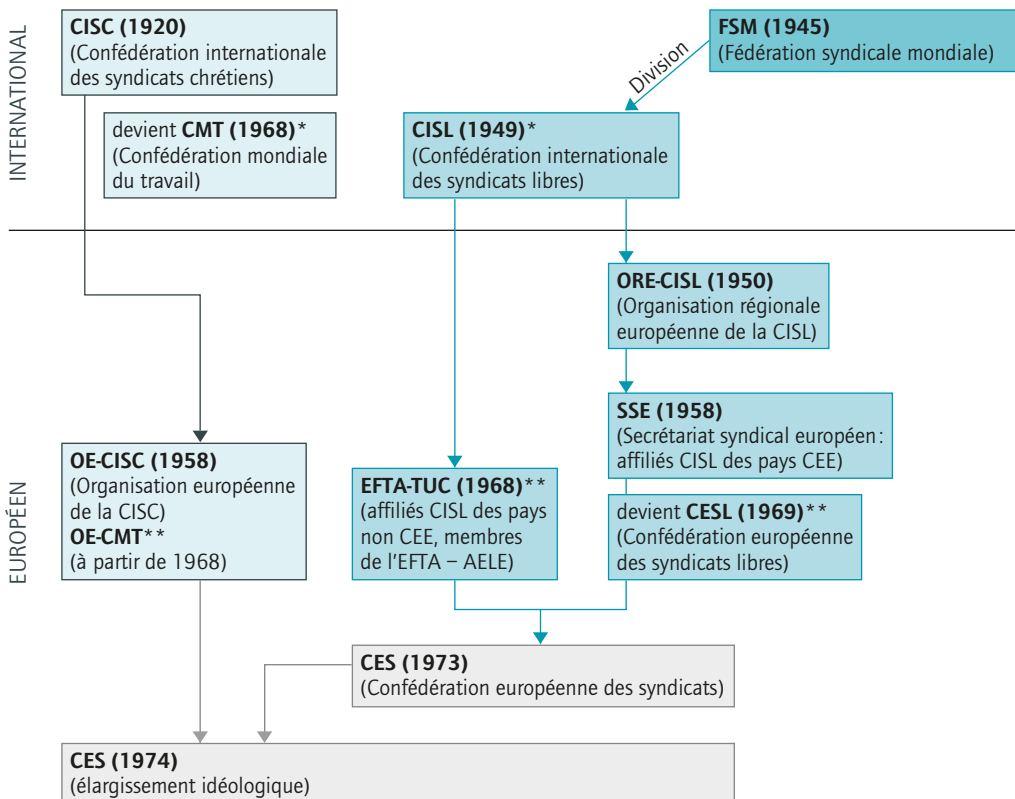
Pour aboutir à la création de la nouvelle CES, un accord au sein de la CESL constitue bien sûr un passage obligé. Mais il faut aussi s'entendre avec l'EFTA-TUC, c'est-à-dire les syndicats britanniques et des pays de l'Europe du Nord. Le syndicalisme britannique redoute l'émergence de conflits internes en raison des positions antieuropéennes adoptées lors de ses congrès. Les nordiques refusent quant à eux le scénario d'une CES qui se limiterait aux pays de la CEE (voir ci-dessous).

Toutefois, au-delà de ces difficultés, le contexte demeure favorable à une réflexion et une action en faveur d'une « union sociale européenne ». En ce qui concerne les syndicats chrétiens, le projet de confédération européenne est évoqué lors d'une rencontre, les 5 et 6 février 1972 à La Haye, entre principaux dirigeants de l'OE-CMT, présidée par August Cool, qui préside aussi la Confédération des syndicats chrétiens (CSC) belge, et des représentants de la CESL. Cette rencontre est confidentielle, mais la teneur des débats est rapidement ébruitée. Il s'agit d'une déclaration d'intention qui s'inscrit dans un rapprochement de vues observé depuis plusieurs années entre CISL et CMT. Un accord de principe est atteint pour créer ensemble la nouvelle organisation européenne, à laquelle participeraient les chrétiens (mais le conflit au sujet de l'OIT retardera d'un an l'adhésion de ceux-ci à la CES – lire ci-dessus). Pour certains dirigeants syndicaux de la CISL, ouvrir la nouvelle organisation aux syndicats chrétiens signifierait une porte également ouverte

au ralliement des communistes. Ils arguent que cette ouverture à un stade aussi précoce empêcherait de renforcer le processus de consolidation interne, indispensable pour assurer le fonctionnement effectif de la future organisation.

Au-delà de la question de l'ouverture aux syndicats chrétiens, d'autres questions doivent encore être résolues, telles que la définition des pouvoirs de décision de la nouvelle Confédération. La place des Fédérations professionnelles en son sein fait également partie des questions à résoudre. Elle sera d'ailleurs au cœur d'une réforme importante de la CES en 1991 (voir chapitre 3). Le problème des relations entre secteurs industriels et comités syndicaux au plan international est complexe. Dans tous les secteurs, les Secrétariats professionnels internationaux (SPI) se montrent actifs afin de garantir un contrôle sur les activités des comités syndicaux. Pour le Belge Théo Rasschaert, Secrétaire général de la CESL, « mieux vaut, dans les statuts, leur garantir une place et éventuellement augmenter leur poids si le besoin se fait sentir avec l'avis préalable du ou des SPI concernés »³⁶.

Graphique 1 Le mouvement syndical international, son organisation régionale européenne et la création de la Confédération européenne des syndicats (CES)



* En 2006, la CMT et la CISL se dissolvent et créent avec d'autres la Confédération syndicale internationale (CSI).

** EFTA-TUC et CESL se dissolvent lors de la création de la CES en 1973. L'OE-CMT se dissout en 1974, de sorte que ses membres se sont affiliés à titre individuel à la CES. Précisons qu'en 1974, d'autres organisations syndicales se sont affiliées à la CES à titre individuel.

De mai à décembre 1972, les débats se poursuivent avec vigueur au sein des différentes instances syndicales, notamment de la CISL. Ainsi, lors du 10^e Congrès de la CISL à Londres du 10 au 14 juillet 1972, le projet de création d'une organisation syndicale européenne suscite des inquiétudes dans le chef notamment du président de la CISL, le Canadien Donald McDonald, face au risque de dispersion des énergies et de moyens matériels déjà parcimonieux. Il craint un moindre investissement des organisations européennes dans la CISL³⁷. Ces énergies et moyens risquent de se reporter vers la structure européenne au détriment notamment des pays en développement et d'une action syndicale internationale prenant en compte la nécessité d'une solidarité dans la lutte contre la faim et dans la défense des droits syndicaux. Le Français André Bergeron de la CGT-FO (dans la suite de cet ouvrage, nous désignerons la CGT-FO par ses initiales FO) évoque le danger de voir émerger un « club des riches »³⁸. Les relations avec les pays du Bloc de l'Est sont également évoquées dans la mesure où des contacts bilatéraux existent entre des syndicats de l'Ouest et de l'Est du continent et où la nouvelle donne européenne implique de clarifier le rôle futur de la CES et de la CISL dans ce cadre.

Toujours durant cette année 1972 sera longuement débattue la question des frontières de la future CES. Doivent-elles être fixées sur la base des frontières de la CEE ou doivent-elles être étendues ? La décision en faveur d'un élargissement géographique de l'organisation (au-delà des frontières de la CEE) est prise à l'initiative de la CESL, lors de la conférence de Luxembourg qui se tient du 30 novembre au 1^{er} décembre. Pour dénouer ce problème délicat, des contacts préalables avaient eu lieu entre le DGB et des représentants des syndicats nordiques. Le 7 novembre 1972, soit quelques semaines avant ladite conférence, une réunion à Düsseldorf s'était révélée décisive. Pour les dirigeants des syndicats nordiques, seule la solution « large » était acceptable, à savoir l'extension géographique de la CES au-delà des frontières de la CEE. Ainsi, les dirigeants danois – dont le pays s'apprêtait à entrer dans la CEE – voulaient à tout prix éviter une rupture avec le mouvement syndical des pays nordiques non membres de la CEE (Suède, Finlande, Norvège, Islande...) ³⁹. En réalité, le cœur du débat concernant l'aire géographique recouverte par la CES était moins de nature strictement géographique (quels pays doivent faire partie de la nouvelle structure) que politique (quelles sont les organisations syndicales que doit réunir la future confédération européenne). Bien que réticents au départ, les dirigeants syndicaux allemands s'étaient finalement ralliés à cette solution large, avec sans doute un rôle clé joué par le Secrétaire général allemand de la CISL, Otto Kersten, fort de sa longue expérience de la scène internationale.

Durant les négociations, l'une des priorités du DGB était que la nouvelle organisation et sa dénomination restent clairement liées à la CISL et à son identité qu'incarne le terme « libre ». Le DGB n'obtint pas gain de cause sur le nom choisi, et aucun lien organique avec la CISL ne fut conservé. Maigre consolation : le préambule des statuts de la future CES souligne que celle-ci est fondée par des organisations affiliées à la CISL⁴⁰. Pour le reste, l'accord du DGB sur les objectifs et les tâches de la future organisation européenne fut lié à la mention d'une référence précise à la CEE dans les statuts, et au rôle que la CES était appelée à jouer face à cette Communauté.

1.5. Un congrès fondateur et un premier programme d'action

Les 8 et 9 février 1973 se tiennent à Bruxelles, à la maison des Huit Heures (siège des syndicats des services publics de la FGTB), l'assemblée constitutive – le 8 – puis le Congrès de fondation – le 9 – de la Confédération européenne des syndicats (CES). Georges Debunne, le Secrétaire général de la FGTB, préside cette assemblée qui réunit 17 organisations nationales. Dans ses souvenirs, il évoque un moment difficile en raison des deux questions qui

avaient été si sensibles : « La première : est-ce qu'il fallait étendre [la CES] au syndicalisme chrétien ? La deuxième question concernait l'élargissement. Finalement, on a tranché. Il faut bien le dire aussi avec le vote. Cela n'a pas été tout seul. Il y a eu la décision que ce serait la CES et que ce serait élargi à tous les syndicats démocratiques des pays démocratiques. Ce qui excluait toujours Franco, Salazar et le régime des Colonels [c'est-à-dire les syndicats espagnols, portugais et grecs, NDLA]. Mais en fait, l'UGT espagnole était considérée comme un membre constituant de la CES ; elle faisait donc partie de notre organisation dans la clandestinité, dans l'opposition à Franco. »⁴¹



Les 8 et 9 février 1973 se tiennent à la maison des Huit Heures (Bruxelles) successivement l'assemblée constitutive puis le congrès de fondation de la CES.

Source : International Institute of Social History, Amsterdam

La promotion d'une Europe politique intégrée constitue l'idéal d'une partie des membres de la nouvelle CES, parmi lesquels les Allemands du DGB, les Français de FO, les Italiens de la CISL et de l'UIL, et les syndicats du Benelux⁴². Mais, comme on l'a vu, cet idéal n'est pas partagé par tous ; d'autres, à l'instar des Britanniques du TUC et de syndicats nordiques, ont une autre vision et insistent davantage sur la notion de groupe d'intérêt. La CES doit donc faire preuve d'emblée d'une solide dose de pragmatisme pour maintenir une unité de vue et d'action au plan interne.

Lors de ce premier congrès, sur proposition du Comité exécutif nouvellement élu, la CES admet l'UGT espagnole alors en exil sur la liste des organisations constituantes⁴³. Le nom de la nouvelle organisation est approuvé, ainsi que son champ d'action : elle s'adressera non seulement aux Communautés européennes, mais aussi à l'AELE et au Conseil de l'Europe.

Une délégation de l'OE-CMT conduite par le Belge Jef Houthuys, président de la CMT et de la CSC, y participe à titre d'observateur. Il faut une année supplémentaire de discussions pour que, le 7 mars 1974, un accord soit conclu entre l'OE-CMT et la CES afin d'affilier les syndicats chrétiens. Ce processus d'affiliation est ratifié par le premier congrès extraordinaire de la CES qui se tient à Copenhague du 23 au 25 mai 1974. Un programme



Lors du Congrès extraordinaire de Copenhague, en mai 1974, la CES affine les syndicats d'inspiration sociale-chrétienne. C'est le début de la marche vers l'unité syndicale en Europe.

Source : CES

d'action y est également approuvé, mais il souffre encore du manque d'homogénéité entre organisations dans l'approche des problèmes du marché du travail en Europe et des différences existant entre les situations nationales (voir chapitre suivant)⁴⁴.

Le 31 mai 1974, un congrès extraordinaire de l'OE-CMT se prononce pour la dissolution de l'organisation tout en réaffirmant la fidélité des membres à la CMT. La CES compte alors environ 35 millions de membres répartis en 30 confédérations syndicales issues de 17 pays d'Europe. Mais sa représentativité reste sujette à caution en raison de l'absence en son sein de syndicats puissants comme la CGT française et la CGIL italienne, qui ne font pas partie de la CES en raison de leur affiliation au monde syndical communiste⁴⁵. Un premier pas va être franchi le 9 juillet 1974 : le Comité exécutif de la CES approuve l'affiliation de la CGIL (après que celle-ci a « rétrogradé » son appartenance à la FSM au statut de simple membre associé, et obtenu le soutien des organisations italiennes CISL et UIL⁴⁶) ce qui marque, par là, un autre rapprochement décisif entre syndicats jusque-là profondément divisés sur le plan idéologique. Dès la fin des années 1960, le Comité Métal, ancêtre de la FEM, avait contribué à un tel rapprochement en prônant l'ouverture et la concertation avec les syndicats chrétiens et le syndicat italien FIOM-CGIL. La marche vers l'unité syndicale en Europe occidentale s'accélère, même si le débat se poursuit encore de longues années autour des demandes d'adhésion d'autres confédérations post-communistes. Ce débat ne prendra fin qu'après la chute du Mur de Berlin, pour l'Espagne (CCOO en 1990), le Portugal (CGTP-IN en 1993), et la CGT française en 1999.

Ce long cheminement vers l'unification du syndicalisme européen reste parsemé d'embûches. Toutes les questions ne sont pas résolues. La cohésion de la nouvelle organisation demeure un enjeu difficile. Ainsi, en signe de leur hostilité à l'égard de l'intégration européenne majoritairement perçue comme un projet de « club capitaliste », le TUC et ses 10 millions d'affiliés décident, lors de leur Congrès de 1973, de boycotter les institutions européennes (Comité économique et social, comités consultatifs, etc.). Ce boycott durera jusqu'en 1975. Infléchir la position syndicale britannique et tenter de l'associer au projet européen constituera l'un des premiers défis de la CES au plan interne. Mais d'autres défis se présentent bien entendu à elle, dans le cadre de la construction européenne. L'évolution des institutions et la dynamique politique européenne sont abordées dans le chapitre suivant.

Chapitre 2

1973-2013:

Quarante ans de combats syndicaux

En 1973, alors que la toute jeune « Europe des Neuf » (incluant désormais le Royaume-Uni, l'Irlande et le Danemark) poursuit la mise en œuvre progressive du marché commun et supprime les droits de douane et les obstacles au commerce, survient un événement dont les conséquences socio-économiques seront majeures. Suite à la guerre israélo-arabe d'octobre 1973, un embargo pétrolier est décrété par les pays arabes membres de l'OPEP¹. Le premier « choc pétrolier » éclate, qui marque la fin brutale des Trente glorieuses, cette période jusque-là ininterrompue de croissance économique et de plein-emploi qui dura de 1945 à 1973.

À peine la CES est-elle constituée qu'elle se voit donc confrontée à des crises économiques successives et à la montée d'un chômage qui devient rapidement structurel. À la question initiale de l'impact de la construction européenne sur les salaires et sur la libre circulation des travailleurs s'ajoute donc celle du rôle que l'Europe devrait jouer pour promouvoir le développement économique et lutter contre le chômage. Des questions qui aujourd'hui encore, quarante ans plus tard, sont d'une brûlante actualité. Certes, le contexte a changé. L'Union européenne compte aujourd'hui 28 États membres. Elle a adapté, tant bien que mal, son fonctionnement institutionnel. Une union économique et monétaire a été réalisée par 18 États membres. L'économie s'est globalisée. Mais les principaux défis, pour le mouvement syndical européen, demeurent : l'emploi, le chômage, la mise en concurrence des travailleurs, des salaires, des conditions de travail, l'égalité entre les hommes et les femmes, les droits sociaux fondamentaux...

Dans les pages qui suivent, nous présentons les principaux développements de la « construction européenne » à partir de 1973 jusqu'en 2013. Soit quarante années de chantiers parfois chaotiques, mais toujours accompagnés, pour la CES, de combats syndicaux afin d'y adjoindre une dimension sociale².

Nous avons découpé cette période en quatre grandes séquences :

- 1973-1984 : crise économique, chômage structurel et révolution néolibérale ;
- 1985-1991 : relance du projet européen et chute du Mur de Berlin ;
- 1992-2004 : élargissements... et approfondissement ? ;
- 2005-2013 : l'Europe dans la tourmente.

2.1. 1973-1984 : Crise économique, chômage structurel et révolution néolibérale

Le contexte dans lequel évolue la Communauté économique européenne (CEE) au début des années 1970 est marqué, sur le plan international, par la fin du système de Bretton Woods (voir ci-dessous) et l'instabilité monétaire qu'elle entraîne ; le choc pétrolier et la crise économique qui y est associée ; ainsi que, sur le plan interne, l'élargissement de la Communauté au Royaume-Uni, à l'Irlande et au Danemark. La mauvaise conjoncture économique – crise économique, instabilité monétaire, montée du chômage, etc. – entraîne un mouvement spontané de repli sur soi : chaque gouvernement essaie, tant bien que mal, de faire face aux turbulences. Sur la lancée du Sommet européen de Paris de 1972, des initiatives sont toutefois menées en vue de renforcer l'intégration politique et sociale européenne. Premier programme d'action sociale, création du Fonds européen de développement régional (FEDER), création d'Agences dédiées aux questions sociales : autant d'initiatives qui reflètent cette tentative de réponse européenne à la crise et la stagnation. Mais l'impulsion du Sommet de 1972 ne dure guère. Dès le milieu des années 1970, l'Europe entre progressivement dans une période d'« euro-sclérose », qui ne prendra fin qu'en 1985.

2.1.1. 1971 : Fin du volet monétaire de Bretton Woods

Pour les gouvernements des pays de la CEE, le modèle économique et social des États-Unis représente depuis 1945 une référence importante. Les accords de Bretton Woods conclus en 1944 instaurent un nouvel ordre économique mondial qui vise à faciliter la reconstruction économique de l'Europe et garantir une certaine stabilité monétaire au niveau mondial. Ces accords donnent naissance au Fonds monétaire international (FMI) et à la Banque internationale pour la reconstruction et le développement, qui a pour mission de financer, par des prêts, le redressement économique de l'Europe. Ces accords ont également un volet monétaire : en vue de mettre en place un système monétaire stable au niveau international, Bretton Woods rend les monnaies convertibles entre elles et « rattache » la valeur du dollar à l'or, dont Washington dispose alors d'importants stocks résultant du fait que durant la guerre les pays européens alliés avaient payé en or leurs approvisionnements aux États-Unis. De la sorte, Bretton Woods assure la reprise et la progression des échanges commerciaux mondiaux, et remet en marche les économies européennes dévastées par le conflit.

Mais à la fin des années 1960, le « modèle » américain fait face à des difficultés économiques (la croissance du produit intérieur brut ralentit et le dollar perd de sa valeur) doublées de problèmes aigus en politique étrangère – en particulier l'enlèvement des États-Unis dans la guerre du Vietnam – et d'une agitation sociale de plus en plus vive : mouvements anti-guerre, mouvement des droits civiques et montée de l'extrême gauche en Europe (c'est la période de Mai 68). C'est dans ce contexte que, le 15 août 1971, le président des États-Unis, M. Richard Nixon, déclare unilatéralement l'inconvertibilité du dollar en or. C'est la fin du volet monétaire de Bretton Woods. En Europe, certains voient dans le « déclin de

l'empire américain » une menace presque mortelle pour le Vieux Continent. La décision du président Nixon se traduit par un flottement de plus en plus déstabilisateur des monnaies européennes face au dollar. Ce qui amène les Européens à rechercher les moyens de réduire ensemble cette instabilité (mise en place d'un « serpent monétaire » en 1973, puis du Système monétaire européen en 1979).

2.1.2. 1972 : L'impulsion du Sommet de Paris pour une « Europe sociale »

Le chancelier allemand Willy Brandt, soutenu par la Confédération allemande des syndicats (DGB), a sans conteste contribué à la relance du débat sur l'Europe sociale. Arrivé au pouvoir en 1969, il propose en 1972 un mémorandum sur l'Europe sociale qui insiste sur l'emploi et la formation professionnelle et sur les vertus du dialogue social. Lors de leur premier Sommet européen à Neuf, qui se tient à Paris du 19 au 21 octobre 1972 (deux mois avant l'élargissement), les chefs d'État et de gouvernement soulignent « qu'une action vigoureuse dans le domaine social revêt pour eux la même importance que la réalisation de l'union économique et monétaire [alors en projet, voir le Rapport Werner dans le chapitre 1]. Ils considèrent indispensable d'aboutir à une participation croissante des partenaires sociaux aux décisions économiques et sociales de la Communauté »³. Ils confient un mandat à la Commission européenne en vue d'arrêter un programme d'action sociale avant le 1^{er} janvier 1974. Ce programme « devra notamment viser à mettre en œuvre une politique coordonnée en matière d'emploi et de formation professionnelle, à améliorer les conditions du travail et de la vie, à assurer la collaboration des travailleurs dans les organes des entreprises, à faciliter en se fondant sur la situation des différents pays la conclusion de conventions collectives européennes dans les domaines appropriés (...) »⁴. C'est ce même Sommet qui entame la réflexion en matière de politique régionale. Il s'agit, pour les dirigeants européens, de « remédier, dans la Communauté, aux déséquilibres structurels et régionaux qui pourraient affecter la réalisation de l'union économique et monétaire »⁵. C'est ainsi qu'est lancée une politique régionale européenne en 1973, dont le principal instrument est le Fonds européen de développement régional (FEDER), créé en 1975 notamment à la demande du Royaume-Uni⁶.

2.1.3. 1973 : Élargissement et choc pétrolier

L'année 1973, année de l'élargissement de la Communauté au Royaume-Uni, à l'Irlande et au Danemark, marque l'arrivée de systèmes de protection sociale fondés sur des principes différents des pays fondateurs – systèmes bismarckiens pour les fondateurs et béveridgiens pour les nouveaux États membres –, ce qui sonnera le glas des espoirs portés par certains milieux fédéralistes d'harmonisation de la protection sociale en Europe. En termes démographiques, l'élargissement fait de la CEE une entité désormais plus importante que les deux superpuissances d'alors, États-Unis et Union soviétique. Sur le plan interne, le couple franco-allemand et l'Italie doivent désormais composer avec un autre « grand » : le Royaume-Uni, qui demeure un très proche partenaire des États-Unis. Politiquement, l'intégration européenne connaît un tournant en 1974 lorsque les travaillistes reprennent les rênes du pouvoir à Londres, tandis que la gauche gouverne déjà en Allemagne, aux Pays-Bas, au Luxembourg et bientôt au Danemark (en 1975). Pour la première fois depuis sa création, la Communauté compte donc à ce moment une majorité de gouvernements de gauche.

Mais à l'instabilité monétaire croissante liée à l'effondrement du volet monétaire de Bretton Woods vient s'ajouter la crise conjoncturelle, puis structurelle, de l'énergie déclenchée par le premier choc pétrolier de 1973. Celui-ci, qui se traduit par l'augmentation du prix du baril de pétrole et la diminution de la production par les pays arabes membres de l'OPEP, entraîne les économies européennes dans la crise. Les « Trente Glorieuses » s'achèvent brutalement. L'augmentation soudaine de la facture énergétique génère une spirale inflationniste qui, non contente de déséquilibrer les balances des paiements, vient frapper la production industrielle. C'est l'emploi qui écope. Le chômage augmente régulièrement, avec ses conséquences sociales désastreuses, et devient un fléau permanent. Face à la crise et au chômage, les gouvernements nationaux répondent par des politiques non coordonnées. Les uns accordent la priorité à la lutte contre l'inflation, les autres à la lutte contre le chômage.

2.1.4. 1974 : Dernière année avant l'euro-sclérose ?

L'année 1974 est une année charnière importante. C'était l'échéance fixée par les chefs d'État et de gouvernement lors de leur Sommet de 1972 pour la présentation par la Commission d'un premier Programme d'action sociale. Ce processus donne à la CES la première occasion d'articuler ses revendications. Le 15 mai 1973, elle adresse aux institutions européennes un mémorandum dans lequel elle définit ses exigences pour le Programme d'action : l'objectif du plein emploi et la qualité de l'emploi, le développement régional, la couverture du chômage, la stabilité des prix, les droits de participation des travailleurs dans les entreprises, la sécurité et la protection au travail, l'égalité des droits et des salaires entre hommes et femmes, la formation professionnelle, la protection des immigrés, et le développement des conventions collectives en Europe⁷.

Malgré la conjoncture qui se dégrade, la Commission lance son Programme d'action en janvier 1974. Il prend la forme d'une politique coordonnée à défaut d'être commune ; son activation repose en grande partie sur les États membres, seuls compétents en la matière. L'essentiel de la trame sociale se déroule toujours au plan national, vu la faiblesse des bases juridiques contenues dans les traités européens dans ce domaine. Ce programme d'action s'appuie notamment sur les ressources du Fonds social européen (FSE) avec l'objectif principal de réduire les disparités de développement entre les États membres. La création du FEDER, évoquée ci-dessus, va dans le même sens.

C'est dans le cadre de ce programme que deux directives sociales sont adoptées : celle sur l'égalité de rémunération entre hommes et femmes le 10 février 1975 (qui s'inscrit dans le prolongement de l'affaire Gabrielle Defrenne, une ancienne hôtesse de l'air de la compagnie aérienne belge, la Sabena – cf. encadré 2), et celle sur le rapprochement des législations en matière de licenciements collectifs adoptée le 17 février 1975⁸. Ces textes contribuent à créer un encadrement juridique des restructurations au niveau européen⁹. Envisagé comme un cadre susceptible de mener les partenaires sociaux à une négociation, le dispositif apparaît novateur tant dans son énoncé que dans la démarche proposée¹⁰. Cette directive présente une double finalité, à la fois économique et sociale : assurer une protection comparable des travailleurs dans les différents États membres et rapprocher les charges qu'entraînent ces règles de protection pour les entreprises de la Communauté.

Encadré 2

Aux origines des directives européennes contre les discriminations

Le cas de l'hôtesse de l'air belge, Mme Gabrielle Defrenne, qui est contrainte à la retraite à un âge précoce en 1968, mérite d'être souligné. Ses collègues masculins disposent d'une situation bien plus confortable puisqu'ils peuvent travailler jusqu'à l'âge légal de la pension, engrangeant au passage ancienneté et avantages salariaux. Les femmes n'y ont pas droit malgré un travail équivalent. Gabrielle Defrenne dépose une plainte en justice pour discrimination sexuelle¹¹. Mme Éliane Vogel-Polsky, son avocate, porte l'affaire au-delà des tribunaux belges. La Cour de justice des Communautés européennes (CJCE) finit par donner raison à l'hôtesse. Le traité de Rome posait en effet le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes (article 141 TCE). La CJCE en a fait une interprétation

extensive et en a tiré un principe général d'interdiction de toute discrimination fondée sur le sexe. Cinq directives ont ainsi pu être adoptées, à partir de 1975, sur le fondement de l'article 141 afin de garantir l'égalité entre les hommes et les femmes. Elles concernent l'égalité de rémunération (directive 75/117 du 10 février 1975); l'égalité de traitement en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et les conditions de travail (directive 76/207 du 9 février 1976); l'égalité de traitement en matière de sécurité sociale (directive 79/7 du 19 décembre 1978), même en cas d'affiliation à un régime fondé sur un secteur professionnel ou une branche économique ou mis en place dans le cadre d'une entreprise (directive 86/378 du 24 juillet 1986); et, enfin, l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes exerçant une activité indépendante, y compris une activité agricole (directive 86/613 du 11 décembre 1986).

Toujours dans le prolongement du Programme d'action sociale, un Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (CEDEFOP) est créé le 10 février 1975¹², ainsi qu'une Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound)¹³. Ces deux agences de la Commission sont les plus anciens organismes communautaires décentralisés. Plus tard, en 1996, les rejoindra l'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail (voir encadré 3). Les organes de direction de ces Agences sont tous tripartites.

Encadré 3

Des agences au service de l'Europe sociale

Le **Centre européen pour le développement de la formation professionnelle** (CEDEFOP) a pour mission d'apporter son concours à la Commission en vue de favoriser, au niveau communautaire, la promotion et le développement de la formation professionnelle et de la formation continue. Sa création, déjà évoquée par la CESL en 1971, doit beaucoup aux partenaires sociaux européens qui ont joué un grand rôle dans sa mise sur pied alors que le projet prenait forme au sein de la Commission, poussée dans ce sens par le Sommet de Paris de 1972. C'est certainement grâce à la persévérance de Mme Maria Weber du DGB que le projet aboutira¹⁴. Les négociations pour l'ouverture de cette agence furent difficiles. Son rôle

exact, les modalités pratiques de son action, son budget et le statut de son personnel feront l'objet d'une longue période d'incertitude et le bilan de ses premières années d'existence sera mitigé. Pour les syndicats, la création du CEDEFOP et la thématique de la formation professionnelle en Europe n'en constituent pas moins un « cheval de bataille » utile pour promouvoir le dialogue avec les institutions communautaires. Ce Centre permet en effet d'approfondir le débat sur divers aspects sociaux de la construction européenne tels que l'emploi, le droit au travail, la sécurité sociale, les conditions de travail, la libre circulation des travailleurs. Autant de thèmes qui constituaient jusqu'alors des domaines réservés des gouvernements nationaux¹⁵. D'abord installée à Berlin avant de migrer à Thessalonique en Grèce, l'agence jouera un

rôle non négligeable dans les années 1980 dans le cadre de la réalisation du marché intérieur et de la libre circulation des personnes sur le délicat problème de la reconnaissance mutuelle des qualifications. Depuis 2004, Europass offre un cadre unique pour la transparence des qualifications et des compétences⁶.

La **Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail** (EUROFOUND) s'installe à Dublin en 1976, non sans que des divergences entre partenaires sociaux soient apparues, parfois même au sein du camp patronal et syndical. La Fondation a pour mission de contribuer à la conception et à l'établissement de meilleures conditions de vie et de travail en mettant à disposition des acteurs les informations scientifiques et techniques nécessaires. Elle exécute ses tâches en collaboration avec les gouvernements, les employeurs, les syndicats et la Commission européenne. Les partenaires sociaux sont membres de son Conseil d'administration. Ses missions de recherche et d'analyse visent à faciliter les discussions sur des questions comme l'impact du développement technologique sur le travail posté, à savoir le travail en équipe ou en rotation, qui figure parmi les premiers travaux de la Fondation.

L'**Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail** (OSHA) est mise en place en 1996. Installée à Bilbao (Espagne), sa fonction principale est de recueillir et diffuser les informations techniques, scientifiques et économiques disponibles dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail. Dès les origines de cette agence, la CES soutient un programme européen fort pour la santé et la sécurité au travail. Un tel programme doit être centré sur une législation efficace mise en œuvre sur les lieux de travail et un développement des nouveaux espaces de progrès par: une capacité d'évaluation et de contrôle, l'utilisation de la coordination ouverte avec établissement de benchmarks, d'indicateurs et d'objectifs à atteindre, le renforcement du rôle des partenaires sociaux, l'application par les pouvoirs publics du plus haut niveau de santé et sécurité au travail pour leurs propres travailleurs, l'amélioration de la représentation des travailleurs, le développement de l'information, de la consultation et de la participation des travailleurs et de leurs représentants concernant les décisions en matière de santé et de sécurité et d'organisation du travail.

Sur le plan institutionnel, il est décidé lors du Sommet de Paris de décembre 1974 de procéder à l'élection du Parlement européen au suffrage universel direct. Bien que l'accord sur les modalités concrètes de cette élection soit nettement plus difficile à atteindre, les premières élections européennes se dérouleront finalement en juin 1979 avec un taux de participation plutôt important de près de 62 %¹⁷; la victoire revient à deux grandes forces, le Groupe Socialiste (qui remporte 112 sièges sur 410), et la démocratie chrétienne du Groupe du Parti populaire européen (PPE, qui en remporte 108)¹⁸.

Ce même Sommet met en débat une transformation plus globale de l'Europe des Neuf afin d'approfondir l'intégration et de créer l'« Union » européenne. Le rapport Tindemans, du nom du Premier ministre belge de l'époque, est présenté le 29 décembre 1975. Il invite à une action résolue dans les domaines monétaires et énergétique, et préconise un élargissement des compétences de la Communauté. Celle-ci devrait intervenir de manière plus concertée sur la scène internationale avec une politique de défense commune à la clé. Trop audacieux ou trop ambitieux, le rapport Tindemans reste lettre morte. Les changements politiques intervenus en 1974 au Royaume-Uni (retour des travaillistes au pouvoir, qui demandent de renégocier les termes de l'adhésion de leur pays à la Communauté) douchent l'enthousiasme pour une intégration politique accrue de l'espace européen.

L'Europe entame une période de stagnation qui se prolonge dans la deuxième moitié des années 1970. Malgré les déclarations politiques sur l'Europe sociale et une certaine convergence régionale, les résultats concrets obtenus dans la lutte contre le chômage sont loin d'être à la hauteur des ambitions. La CES, pour sa part, poursuit son travail d'articulation des revendications nationales. Non sans mal, car sur certains points ses affiliés

n'ont pas les mêmes approches ni les mêmes traditions. Par exemple en ce qui concerne la participation des travailleurs dans les conseils d'administration des entreprises, ou en ce qui concerne la négociation collective. Mais ce travail d'articulation aboutit, lors du Congrès de Londres en 1976, à l'adoption d'objectifs pour une action commune pour la période 1976-1979¹⁹ (lire l'encadré 4).

Encadré 4

Le Congrès de Londres (1976): Structuration autour d'objectifs communs

Au milieu des années 1970, la CES se cherche encore. Sur le terrain des actions communes, les débuts sont plutôt difficiles. Le 14 novembre 1975, une première manifestation se déroule à Bruxelles sur le thème de la sécurité de l'emploi et d'un revenu garanti. Mais elle est encore timide. Pour certains, « la raison essentielle tient à la conception initiale de l'action syndicale européenne exclusivement tournée vers l'Europe institutionnelle. »²⁰ Par ailleurs, il ne faut pas négliger la question du coût des actions européennes, lié aux frais de transport des participants – nettement plus élevés que pour les mobilisations nationales – et aux pertes de salaires.

Le Congrès de Londres, du 22 au 24 avril 1976, s'ouvre dans des conditions délicates. D'une part car, comme le note Peer Carlsen, alors Secrétaire général, « depuis le peu de temps qu'elle existe, la CES s'est trouvée confrontée à la plus grande crise de l'emploi et à la plus grave dépression économique qui se soient manifestées depuis des dizaines d'années »²¹. Mais aussi, d'autre part, car le secrétariat général de la CES connaît lui-même une série de changements : départ du Secrétaire général Théo Raaschaert, décès inopiné du Secrétaire général Alfred Misslin et départ de l'ancien Secrétaire général adjoint Kaare Sandegren. C'est donc avec une équipe incomplète, et en un temps très court (la décision de tenir ce congrès en avril 1976 n'est prise qu'à la fin de l'année 1975), qu'est organisé le Congrès de Londres.

Y sont présentés les travaux des différents comités et groupes de travail de la CES : « démocratisation de l'économie », « négociation collective », « dirigeantes syndicales » (qui deviendra le comité des femmes), « énergie », « jeunes » (futur comité jeunes) et « presse et information syndicale ». L'action syndicale européenne commence à

se structurer ; la CES est impliquée dans une série de lieux institutionnels de la Communauté : conférence sociale tripartite, comité permanent de l'emploi, conférence tripartite économique et sociale, sans compter les échanges de vues avec des parlementaires européens, et les relations plus ou moins formelles avec différentes Directions générales de la Commission. Dans ce contexte, il faut que la CES se dote progressivement d'une « colonne vertébrale » doctrinale. Certes, un premier programme d'action avait été présenté lors du Congrès de Copenhague de 1974, mais il n'avait pas été retenu tel quel par les délégués. Ceux-ci lui avaient préféré une résolution traçant les grandes orientations et objectifs généraux de la CES. Lors du Congrès de Londres de 1976, un effort d'élaboration de prises de position communes est réalisé. Il en résulte non pas un « programme d'action » à proprement parler, mais dix « objectifs » syndicaux européens pour la période 1976-1979.

Ceux-ci portent sur :

1. le chômage et l'inflation ;
2. la démocratisation de l'économie / les groupes multinationaux ;
3. l'énergie ;
4. l'environnement de travail ;
5. l'égalité de droits et de chances ;
6. la convention de Lomé (coopération au développement) ;
7. la démocratie et les libertés en Europe occidentale ;
8. la détente, la sécurité et la coopération en Europe ;
9. les travailleurs migrants ;
10. une campagne d'action en faveur de l'Irlande du Nord.

Ces objectifs « représentent la politique officielle de notre organisation », souligne le Secrétaire général d'alors, M. Mathias Hinterscheid. Ils constitueront la matrice d'action de la CES jusqu'à la fin des années 1970.

2.1.5. Révolution néolibérale anglo-saxonne

Avec l'élection au Royaume-Uni de Margaret Thatcher en 1979, puis aux États-Unis de Ronald Reagan en 1981, c'est une révolution néolibérale qui s'amorce dans le monde anglo-saxon et va s'étendre très progressivement à l'ensemble du monde occidental. Sur la scène internationale, les tensions entre superpuissances se multiplient. Certains terrains d'affrontement, à l'image de l'URSS en Afghanistan ou du conflit en Pologne entre le nouveau syndicat indépendant Solidarność et les autorités communistes, fournissent à l'administration Reagan l'occasion d'un retour en force de la rhétorique de la Guerre froide. Cette rhétorique n'est pas celle de la plupart des pays européens, qui privilégient plutôt la voie du dialogue avec l'Union soviétique – une partie de l'opinion publique européenne ne cache d'ailleurs pas son opposition au déploiement des Euromissiles sur le Vieux Continent. Cette attitude occasionne de nouvelles divisions entre partenaires européens.

Sur le plan économique, la « révolution néolibérale » est parfaitement incarnée en Europe par Margaret Thatcher. En particulier, elle combat avec acharnement les mineurs grévistes du *National Union of Mineworkers* et affaiblit considérablement le mouvement syndical ; elle vante les mérites de la libéralisation des marchés ; elle défend bec et ongles la liberté des acteurs économiques face aux contraintes étatiques et interventionnistes. D'autres gouvernements européens observent ; certains hommes politiques se laissent séduire par cette révolution (en Belgique, le libéral Guy Verhofstadt est à l'époque appelé « baby Thatcher »...). C'est ainsi que s'imposent progressivement les dogmes de la « bonne gouvernance » : ouverture des marchés, privatisations, libre circulation des capitaux, globalisation, déréglementation de l'industrie financière, réduction de la fiscalité et des impôts, réduction des dépenses publiques. Il faut prendre la mesure de ce changement par rapport aux idées et politiques mises en œuvre encore au début des années 1970. Les années 1980 voient de plus en plus le marché présenté comme le seul mode légitime de régulation de l'économie. La réglementation, l'encadrement, l'intervention de l'État deviennent suspects.

Alors que la crise avait entraîné un chômage structurel et des mutations importantes dans le monde du travail, l'interventionnisme largement plébiscité dans la décennie précédente fait place à cette dynamique de dérégulation et de privatisation. Le rôle des organisations syndicales en tant que cogestionnaires des politiques sociales est remis en cause, parfois brutalement comme au Royaume-Uni. Pour sortir l'Europe de la crise et du chômage, la CES réclame une politique keynésienne fondée sur une stimulation de la demande : relèvement des bas salaires et des aides sociales afin de rendre solvables de nombreux besoins présents dans les populations les plus vulnérables (voir encadré 5). Elle insiste également sur le fait qu'il existe des liquidités, une épargne, qui ne sont pas utilisées par les particuliers et qui pourraient être utilement investies dans l'économie réelle et la création d'emplois. Mais elle n'est pas entendue. L'orthodoxie néoclassique s'impose : la marge de manœuvre des gouvernements est trop étroite pour se lancer dans des programmes d'investissements publics, en raison de l'ampleur de l'endettement public ; et une augmentation de la masse salariale ruinerait les efforts de compétitivité et de productivité.

C'est dans ce contexte de stagnation européenne, d'euro-sclérose doublée de révolution libérale que l'adhésion de la Grèce à la Communauté – une adhésion déjà envisagée dès 1961 – se réalise officiellement le 1^{er} janvier 1981. Ce nouvel État membre, dont l'économie est essentiellement agricole et dont le poids démographique est faible, donne une nouvelle configuration à une CEE jusque-là dominée par des pays industriels, nordiques, atlantiques, marqués du sceau de la chrétienté, catholique et protestante. C'est tout l'enjeu d'une véritable politique régionale communautaire qui va s'imposer.

Encadré 5

**Le Congrès de Munich (1979):
Consolidation et offensive**

Bien que dotée d'un premier cadre d'objectifs politiques, la CES a fort à faire pour consolider le rôle de son secrétariat et imposer son style. Évoquant ses premières années de fonctionnement, plusieurs analyses relèvent qu'elle bénéficie d'un soutien limité de ses membres pour mener des actions au niveau européen²². Certains ne voient en elle qu'un relais ou un *lobby* au service des organisations nationales, dont l'influence est confinée à une petite arène bruxelloise et sans connections fortes avec les membres qu'elle représente²³. Il lui faut améliorer sa cohésion interne²⁴ et rapprocher des points de vue parfois radicalement opposés.

Surtout, la fin des années 1970 est très difficile sur le plan économique. La timide relance du début de 1976 a été étouffée dans l'œuf « à cause des politiques trop prudentes et non coordonnées de nombreux gouvernements »²⁵. Le chômage en Europe de l'Ouest touche plus de 7 millions de personnes en 1978. Le 5 avril de cette année, la CES et ses affiliés manifestent afin de faire connaître leurs revendications en faveur de l'emploi, en particulier la réduction du temps de travail, une meilleure répartition du travail, et la création d'emplois dans le secteur tertiaire. Cette journée d'action est largement soutenue partout en Europe occidentale : réunions, manifestations de masse, grèves. Mais les autorités européennes ne s'en émeuvent guère²⁶.

C'est dans ce contexte de crise économique et sociale que se tient le 3^e Congrès statutaire, à Munich, du 14 au 18 mai 1979. Rendant compte de son action auprès des institutions européennes, la CES y fait état des difficultés rencontrées, voire des conflits ouverts, dans certaines instances. Ainsi en va-t-il en particulier des contacts avec le Conseil des ministres dans le cadre des conférences tripartites et du Comité permanent de l'emploi (censé assurer le dialogue, la concertation et la consultation entre le Conseil, la Commission et les partenaires sociaux). Se heurtant à l'absence d'engagement et au manque de collaboration des représentants du Conseil, la CES décide de ne plus participer aux conférences tripartites²⁷; quant au Comité permanent de l'emploi, c'est

avec les employeurs qu'elle doit batailler, tant ceux-ci se montrent réticents à discuter des effets sur l'emploi des politiques économiques, comme le souhaite la CES. Le Secrétariat va déployer son énergie pour développer des contacts directs avec le Conseil des ministres, avec la présidence du Conseil, avec le COREPER²⁸, avec des fonctionnaires nationaux dans certains comités du Conseil... Mais ces efforts, déplore-t-il, « n'ont pas été couronnés de succès jusqu'à présent »²⁹.

À l'issue du Congrès de Munich, la CES adopte, pour la première fois, un véritable « programme d'action » portant sur la période 1979-1982. On peut y lire les préoccupations globales des dirigeants syndicaux de l'époque : « Pour la période 1979-1982, la croissance économique sera très certainement nécessaire, mais pas à n'importe quel prix. L'objectif doit être une croissance sélective et qualitative, et pas uniquement quantitative; les conditions de vie et de travail doivent être améliorées et pas l'inverse. Il faut répondre aux besoins réels et pas aux faux besoins. L'environnement naturel doit être protégé, l'énergie et les matières premières rares doivent être préservées. Il faut veiller à un développement équilibré de toutes les régions et faire en sorte que certains groupes de travailleurs ne soient pas expulsés du marché de l'emploi. Le produit de la croissance doit être réparti équitablement aussi bien à l'intérieur des pays qu'entre les pays. On n'arrivera pas à ce type de croissance en ne se basant que sur les soi-disant mécanismes de marché; il faut au contraire la planifier. »³⁰ C'est ainsi que ce programme se centre sur la planification du plein emploi via notamment une réduction de la durée du travail, les multinationales, la démocratie économique, les conditions de travail, les jeunes travailleurs, l'égalité des droits et des chances des femmes, les travailleurs migrants, mais aussi la politique agricole commune, le cadre de vie, les consommateurs et, bien sûr, la coopération internationale.

Quant au fonctionnement interne de la CES, le Congrès de Munich en appelle à une mise en commun entre syndicats nationaux des revendications, méthodes d'actions et résultats obtenus, à une réflexion pour dégager des analyses et revendications communes, et à l'organisation et la coordination d'actions militantes, de pressions et de grèves.



Lors de son Congrès à Munich en 1979, la CES adopte son premier vrai programme d'action, portant sur la période 1979-1982. De gauche à droite : Peter Coldrick (TUC, Secrétaire confédéral de la CES), Heinz-Oskar Vetter (DGB, président sortant de la CES), Mathias Hinterscheid (OGB-L, Secrétaire général de la CES) et Wim Kok (FNV, président élu de la CES lors de ce Congrès).

Source : CES

Dans un contexte d'aggravation de la crise socio-économique, le Congrès de la CES de La Haye d'avril 1982, adopte une résolution dans laquelle on peut lire : « L'objectif du plein emploi devrait devenir le fondement de toute politique économique et le droit au travail devrait être garanti pour tous. La CES propose dès lors une stratégie de redressement économique à négocier avec les pouvoirs publics et les employeurs en Europe. La base de cette stratégie, c'est de s'appuyer sur la mise en œuvre de politiques socio-économiques coordonnées au niveau européen, la CES stigmatisant la situation actuelle où chacun des pays, au nom de l'équilibre de sa balance des paiements, essaie d'améliorer sa position concurrentielle à l'égard des pays voisins en comprimant ses dépenses intérieures, ce qui conduit à une détérioration générale de l'emploi et de la production pour toute l'Europe. » (lire encadré 6)

Encadré 6

Le Congrès de La Haye (1982) : Désillusions : de l'offensive à la défensive

Est-ce le premier Congrès de la désillusion ? Les discours du Congrès du 19 au 23 avril 1982 à La Haye (Pays-Bas) reflètent on ne peut plus clairement deux évolutions qui seront largement analysées ultérieurement : la crise économique est devenue quasi permanente et le chômage structurel (13 millions de chômeurs enregistrés et deux millions de chômeurs cachés) ; et les politiques néolibérales triomphent tant aux États-Unis, qu'en Europe.

Le Secrétaire général Mathias Hinterscheid souligne devant les 200 délégués que le programme d'action adopté à Munich a été largement diffusé, propagé, développé, mais « nous avons l'impression que depuis un peu plus d'un an, nous glissons vers une position beaucoup trop défensive. Aux niveaux national et sectoriel,

nous sommes de plus en plus occupés à défendre l'acquis – et cela ne réussit même pas toujours – mais nous ne parvenons que très rarement à faire accepter nos revendications. Au niveau européen également, nous devons de plus en plus souvent protester contre des attaques à l'encontre des salaires et des prestations sociales, contre une politique servant surtout le grand capital et les gros revenus, au détriment des bas salaires et des allocations sociales »³¹.

Wim Kok, qui termine sa présidence de la CES lors de ce congrès, décrit en détails ces évolutions dans son discours d'ouverture : « Nous touchons ici du doigt l'un des points de critique les plus fondamentaux de la politique socioéconomique telle qu'elle a été conduite les années écoulées dans la plupart des pays d'Europe. C'est une politique (...) qui se base essentiellement sur le fait que la lutte contre l'inflation doit avoir la priorité

sur la lutte contre le chômage, que le chômage est surtout provoqué par des coûts salariaux trop élevés, que la modération salariale et la limitation des dépenses publiques sont des conditions indispensables à un redressement de l'économie, même si cela fait augmenter encore le chômage. (...) Friedman n'en fait pas un secret: le mouvement syndical peut disparaître, et au plus tôt ce sera, au mieux cela vaudra.»³²

La crise économique est de plus en plus déclinée, dans le discours politique dominant, en crise de l'État-Providence. Il faut donc supprimer ou raboter les acquis sociaux: salaires minimums, allocations sociales, etc. Tous les pays d'Europe tentent d'améliorer en même temps leur position concurrentielle en réduisant les dépenses et modérant les salaires, exacerbant ainsi la crise. C'est pourquoi le Congrès appelle les gouvernements à mettre fin aux politiques restrictives et à donner une impulsion concertée à l'économie de l'ordre de 1 % du PNB.

Quant à l'Europe, «il est affligeant de constater que c'est précisément à ce moment crucial [de stagnation économique et de récession] que la Communauté européenne se dédit, empêtrée qu'elle est dans ses querelles intestines qui l'empêchent d'aller au fond des problèmes»³³. Les relations avec la Commission deviennent elles-mêmes problématiques. «Au cours des innombrables réunions de consultation, de pré-consultation, d'information, de *briefing*, de rencontres officielles ou officieuses avec les chefs de département, les directeurs généraux et les commissaires, nous avons essayé

de contribuer au maximum à l'élaboration des propositions de la Commission dans le stade le plus précoce possible.» Mais lors d'une réunion en septembre 1979, «il s'est avéré très clairement qu'il existait des divergences de vue considérables entre la Commission et la CES sur la politique économique à mener»³⁴. Ces divergences vont aboutir à une interruption totale des relations jusqu'en 1981. Elles reprendront ensuite, mais sans régler ces divergences désormais profondes entre l'exécutif européen et le porte-parole des travailleurs de la Communauté. Aux yeux de la CES, la Commission est «décidée à suivre contre vents et marées la politique monétariste et déflationniste en vogue».

En juin 1981, le syndicat européen rédige un Manifeste pour l'emploi et le redressement économique. La réduction du temps de travail et sa redistribution sont au cœur de ses revendications. Lors du Sommet européen du 29 juin 1981 à Luxembourg, des manifestations sont organisées dans la capitale grand-ducale pour soutenir ces revendications. La CES fait pression sur les employeurs européens afin de négocier une convention cadre; mais ces derniers ne veulent rien entendre. Les gouvernements des pays membres eux-mêmes semblent se résigner à l'accroissement du chômage. Face à toutes ces difficultés, «nous devons tirer les leçons de nos échecs, nous ressaisir et repartir sur les chemins de l'action syndicale», déclare en discours de clôture du Congrès le nouveau président, M. George Debunne, qui ponctue son intervention par cet appel: «Camarades, la CES *doit* réussir!»³⁵.

Deux dates sont encore à retenir pour cette période d'avant la relance européenne. Le 10 mai 1981, lors des élections présidentielles françaises, le socialiste François Mitterrand est élu. Dès son premier Conseil européen, en juin à Luxembourg, il se déclare en faveur de la création d'un «espace social européen». Enfin, le 14 février 1984, le Parlement européen adopte le projet de traité d'Union européenne présenté par Altiero Spinelli (homme politique italien, partisan du fédéralisme européen). Bien que le Conseil ne donne pas suite à ce projet, ce texte servira de référence pour la relance européenne.

2.2. 1985-1991 : Relance du projet européen et chute du Mur de Berlin

La courte période qui va de 1985 à 1991 est extrêmement riche en événements. Alors qu'avec la révolution conservatrice, la doctrine néolibérale semble triompher, c'est un socialiste français, Jacques Delors, qui arrive à la tête de la Commission européenne en 1985. Celui-ci procédera à une double relance de la construction européenne, dans ses aspects de

« marché », avec en particulier le projet d'achèvement du marché intérieur pour 1992, mais aussi dans ses aspects sociaux. On ne peut évoquer cette période sans rappeler qu'elle fut aussi celle de l'élargissement de la Communauté aux anciennes dictatures espagnole et portugaise (1986), complétant ainsi la dimension méditerranéenne de la construction européenne. Cette période fut enfin celle de la chute du Mur de Berlin (1989), suivie de l'effondrement de l'Union soviétique (1991), ce qui donnera lieu plus tard à l'élargissement aux pays d'Europe centrale et orientale.

2.2.1. 1985 : L'ambiguïté Delors

En 1985, Jacques Delors, ancien ministre des Finances dans le gouvernement de Pierre Mauroy (sous présidence de François Mitterrand), arrive à Bruxelles à la présidence de la Commission européenne. Son habileté politique et celle de ses collaborateurs permettent de dégager une voie spécifiquement communautaire pour une relance économique accompagnée d'un renforcement des pouvoirs politiques et budgétaires de la Communauté, et de sa dimension sociale. Il ne s'agit pas de tourner le dos aux politiques alors en vogue, mais d'introduire une forme d'ambiguïté : oui à un grand marché européen mais avec une dimension sociale ; oui à la compétitivité mais avec l'emploi ; oui aux restructurations d'entreprises mais avec une information et une consultation des travailleurs ; oui au développement de formes atypiques d'emploi mais négocié au sein du dialogue social, etc.³⁶ (voir encadré 7). Dans le développement de cette nouvelle dynamique, la Commission peut compter sur le Parlement européen qui fait pression pour un processus de relance, ainsi que sur certains États membres, en particulier le couple franco-allemand (François Mitterrand – Helmut Kohl) et d'autres pays fondateurs qui soutiennent une approche plus fédéraliste pour sortir de la crise et renforcer l'intégration. Cette nouvelle dynamique se révèle décisive. L'achèvement du « marché commun » inscrit dans le traité de Rome de 1957, mais toujours pas complètement réalisé, devient le nouvel horizon.



À son arrivée à la présidence de la Commission européenne, Jacques Delors introduit ce que certains appelleront plus tard un « déséquilibre dynamique » dans la construction européenne : oui au grand marché unique, mais avec une dimension sociale (ici Jacques Delors rencontre Emilio Gabaglio lors de l'euromanifestation du 2 avril 1993).
Source : CES

Encadré 7

Le Congrès de Milan (1985) : L'amorce d'un tournant

En 1985, la situation économique et sociale européenne ne connaît aucune amélioration, par contraste avec les États-Unis « où un changement en faveur de politiques expansionnistes a abouti à un fort taux de croissance »³⁷. En Europe, le chômage de masse persistant est soudain expliqué par un nouvel argument : le manque de flexibilité des marchés de l'emploi. Cet argument sous-tend les attaques nouvelles des employeurs et des gouvernements contre les droits sociaux et le niveau de vie. La CES a parfois l'impression de crier dans le désert. Elle avait prédit, lors de son congrès précédent, qu'à politique inchangée le chômage toucherait 18 millions d'Européens en 1985. Le Congrès de Milan de 1985 ne peut que constater : « Les politiques n'ont pas changé et la situation s'est considérablement détériorée. »³⁸

Face à l'immobilisme des gouvernements et institutions européennes qui semblent acquis aux thèses du monétarisme et aux politiques d'austérité, le Comité exécutif avait décidé à partir de 1983 de lancer des campagnes de mobilisation. C'est ainsi qu'a commencé à se développer la capacité d'action de la CES : tournée des dirigeants syndicaux auprès des gouvernements, manifestation de 80 000 syndicalistes européens à Stuttgart, grande Conférence sur l'emploi à Strasbourg, etc.

Le bilan de ces actions n'est pas négatif : le Congrès de Milan note par exemple que les propositions de la CES en matière de réduction de la durée du travail, ou dans le domaine des investissements publics attirent de plus en plus d'intérêt, voire de soutien de certains gouvernements. « La certitude des gouvernements conservateurs que leurs politiques fonctionneront à coup sûr commence à présenter des failles. »³⁹ Mais ce début d'évolution « incite les économistes libéraux du passé à une contre-attaque virulente. Ceux qui donnent l'impression de n'avoir jamais véritablement accepté la politique de solidarité et de justice sociale pratiquée sous l'impulsion du mouvement syndical et qui veulent profiter de la crise actuelle pour détruire

une fois pour toutes les syndicats et avec eux un pilier de notre système démocratique, accusent maintenant ouvertement les syndicats d'être les véritables responsables de la crise »⁴⁰.

Mais un autre discours à l'égard des syndicats commence à se faire entendre : au quatrième jour du Congrès de Milan, Jacques Delors, le nouveau président de la Commission européenne depuis moins de cinq mois, déclare aux délégués : « Nous allons proposer un programme de réalisation du grand marché d'ici 1992 et un schéma complet pour une Europe de la technologie dont la dimension sociale et syndicale ne sera pas absente. Les syndicats peuvent compter sur nous pour entretenir la concertation sociale, qui est un des fondements d'une société démocratique. La Commission prendra des initiatives pour stimuler cette concertation. »⁴¹ Il n'est pas certain que l'auditoire ait d'emblée pris la mesure de ces déclarations, qui annonçaient la création du marché intérieur européen et, surtout, le point de départ de ce qui deviendra un véritable dialogue social européen (voir chapitre 4).

À l'issue du Congrès, une résolution générale est adoptée qui reprend les principales revendications syndicales : politique de relance, investissements publics, redressement industriel et coordination des politiques économiques, création d'emploi, réduction de la durée du travail, réforme des politiques fiscales pour garantir les services sociaux, éducation et formation, et amélioration des conditions de travail. Comme le note Corinne Gobin⁴², le Congrès de Milan marque un autre tournant : la CES y adopte en effet pour la première fois des résolutions sur des pays non-européens, à savoir l'Afrique du Sud et le Nicaragua. Par ces résolutions, « elle quitte le champ des droits syndicaux pour condamner des politiques (...) qui nient le droit des peuples à l'autodétermination » (apartheid et ingérence des USA au Nicaragua). Elle renoue ainsi avec une caractéristique du syndicalisme européen : l'internationalisme (voir le chapitre 9). Même si celui-ci doit se montrer non concurrent des deux internationales que sont la CISL et la CMT...⁴³

Deux autres grands défis inter-reliés doivent être simultanément relevés : le nouvel élargissement de la Communauté à l'Espagne et au Portugal en 1986, complétant la dimension méditerranéenne ; et la question beaucoup plus terre-à-terre du financement de cette Communauté élargie. L'élargissement à l'Espagne et au Portugal contribue à la stabilisation politique et au développement économique de l'Europe méditerranéenne. Le cas espagnol est emblématique. Dès leur légalisation en 1977, les organisations syndicales et patronales espagnoles se prononcent en faveur de l'adhésion du pays à la CEE, qui incarne à leurs yeux l'idée de la défense de la démocratie⁴⁴. La Communauté a longtemps constitué une terre d'asile pour les syndicalistes bannis par le franquisme. Ceux-ci rêvent désormais d'une Europe non pas des marchands, mais des travailleurs. Au début des années 1980, le plus ancien syndicat espagnol, l'UGT, membre fondateur de la CES (voir chapitre 1), dirigé par Nicolàs Redondo, considère l'éloignement de l'Espagne de la construction européenne comme une erreur⁴⁵. L'UGT est alors clairement en faveur d'une entrée rapide dans le marché commun. Les Comisiones Obreras (CCOO) aussi : selon Marcelino Camacho, alors Secrétaire général, l'idée d'une Union politique européenne, seule capable de mettre en place une véritable Europe sociale, doit être défendue (voir sur ce sujet le chapitre 3)⁴⁶.

Mais sur le plan économique, cet élargissement à la péninsule ibérique ne se fait pas sans mal. Ainsi, la CFDT craint, dans le sud-ouest de la France, l'exacerbation d'une concurrence salariale qui serait causée par cet élargissement, en particulier dans le secteur de l'agriculture. Plus généralement, ce sont presque toutes les régions méditerranéennes françaises et italiennes qui se révèlent les plus vulnérables à cet élargissement : elles connaissent des taux de chômage élevés, un tissu industriel et un secteur tertiaire peu développé, une activité économique surtout centrée sur l'agriculture, la pêche, l'artisanat et le tourisme. L'arrivée de l'Espagne et du Portugal est perçue comme une menace. L'Europe va y faire face en adoptant dès 1985 des programmes de développement régional dotés de plusieurs milliards d'euros : les Programmes intégrés méditerranéens (PIM)⁴⁷ dont profiteront la France, l'Italie et la Grèce. Parallèlement, elle va doubler les budgets des fonds structurels (voir ci-dessous).

Cette question du coût de l'élargissement s'inscrit dans une problématique plus large, qui est celle de l'augmentation des ressources propres de la Communauté. Une crise budgétaire se développe en effet depuis le début des années 1980, la politique agricole coûte de plus en plus cher. En outre, les élargissements aux pays méditerranéens, dont l'économie est fondée sur une agriculture peu productive, risquent de faire éclater les dépenses. Par ailleurs, les recettes budgétaires de la Communauté, issues notamment des droits de douane sur les importations, stagnent en raison des négociations internationales en vue du « désarmement tarifaire » mondial. Un an après l'élargissement, la Commission propose une profonde réforme du système financier communautaire (appelé le « Paquet Delors »), qui vise à doter la Communauté d'un cadre financier pluriannuel, pour la période 1988-1993, avec un plafonnement des dépenses fixé à 1,20 % du PNB (on notera que le cadre financier actuel 2014-2020 ne dépasse pas 1 %). Ce cadre financier, qui discipline les dépenses, prévoit une nouvelle ressource budgétaire fondée sur le PNB des États membres. Mais surtout, il prévoit un doublement des dotations pour les fonds structurels (fonds social européen, fonds européens de développement régional) sur la période 1987-1993. Ce qui permet de développer de nouvelles politiques pour renforcer la cohésion économique et sociale, s'attaquer aux disparités régionales, et aussi pour mieux affronter la concurrence industrielle, technologique et scientifique des États-Unis et du Japon. Et ce, dans le nouveau cadre qui se construit : celui du « grand marché européen ».

2.2.2. Acte unique et grand marché

Le Livre blanc de la Commission sur l'achèvement du marché intérieur, publié en juin 1985⁴⁸, (re)lance l'idée ambitieuse de créer un grand marché unique au sein duquel peuvent circuler librement marchandises, capitaux, services et personnes. Ce Livre blanc contient un programme d'action détaillant les quelque 300 mesures à prendre pour faire de ce grand marché une réalité, d'ici 1992. Il s'agit, très concrètement, d'éliminer toutes les entraves physiques, techniques et fiscales à cette libre circulation.

Ce projet de grand marché est bien sûr soutenu par les organisations patronales (UNICE, Table ronde des industriels), dans un contexte où la stratégie des entreprises est orientée vers de très importantes vagues de fusions et d'acquisitions – qui deviendront de plus en plus transnationales. Du côté syndical, la CES et ses membres réagissent au Livre blanc de la même manière avec laquelle ils avaient réagi en 1958 au projet de marché commun : « *yes, providing...* » (oui, à condition que...). Le « non, à moins que » aurait pu constituer une stratégie alternative, mais le sentiment général en 1985 est qu'il vaut mieux rester dans le train du marché intérieur et influencer le processus de l'intérieur, plutôt que de risquer de rester en gare et d'être ignoré. Mais ceci ne signifie pas que la CES ignore les risques inhérents au processus d'achèvement du marché intérieur. Des risques qui portent sur l'emploi, les conditions de travail et le niveau de vie des travailleurs, ainsi que le maintien des droits syndicaux.

Pour réaliser le marché intérieur, les chefs d'État et de gouvernement réunis au Sommet européen de Milan de juin 1985 décident d'entamer une révision du traité de Rome qui conduit dès 1986 à la signature de l'Acte unique européen. L'intégration économique et politique y fait un bond en avant. Des pays comme le Royaume-Uni ou le Danemark se réjouissent des avancées sur le marché intérieur ; d'autres pays, en particulier du sud, se félicitent du renforcement des politiques de cohésion économique et sociale ; d'autres encore de l'introduction de nouvelles politiques dans les domaines de l'environnement, de la recherche et de l'innovation technologique. Pour améliorer le processus décisionnel devant mener à l'adoption des mesures nécessaires à la réalisation du grand marché, le vote à la majorité qualifiée est étendu à un certain nombre de décisions. Dans le domaine social, l'Acte unique européen constitue aussi une avancée : il met l'accent sur la cohésion économique et sociale au sein du futur grand marché, sur l'amélioration des conditions de travail, il introduit le vote à la majorité qualifiée pour l'adoption de certaines directives sociales, et il prévoit de nouvelles dispositions en matière de dialogue social européen (même s'il ne prévoit pas encore la mise en place de procédures de négociation, ce que fera plus tard le traité de Maastricht – voir chapitre 4).

La perspective du grand marché fait toutefois aussi planer de nouvelles menaces pour le monde syndical. Certes, il devrait créer des millions d'emplois, mais le rapport Cecchini de 1988 sur « le coût de la non-Europe » met aussi en lumière le risque de disparition d'un nombre conséquent d'entreprises en Europe en raison de l'importance des changements structurels. La domination croissante des multinationales sur l'économie (40 % du commerce mondial relèvent alors de transactions entre multinationales) rend plus nécessaire que jamais l'établissement de nouvelles institutions et structures capables de répondre aux enjeux sociaux de cette évolution en cours. Bien que s'inscrivant au départ dans une démarche de dérégulation, la Commission, soutenue en cela par certains gouvernements, va progressivement faire accompagner le processus d'achèvement du marché intérieur d'un processus de renforcement de la dimension sociale de la Communauté. Un processus soutenu de manière critique par le mouvement syndical européen (voir encadré 8), comme le reflète l'adoption de la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, en 1989.



Au Congrès de Stockholm, en 1988, le mouvement syndical européen exige que le Livre Blanc sur l'achèvement du marché intérieur soit accompagné d'un programme social en bonne et due forme.

Source : CES

Encadré 8

Le Congrès de Stockholm (1988): Relance du concept d'« Europe sociale »

Le Congrès de Stockholm est le premier congrès de la CES qui se tient dans un pays non encore membre de la Communauté européenne : la Suède (elle la rejoindra en 1995). Surtout, il se tient alors que la Commission, sous l'impulsion de Jacques Delors, prépare l'achèvement du « Grand marché » d'ici 1992. Mais le contexte social continue de se détériorer ; le chômage augmente, encore et encore. Après que la crise économique a été attribuée à l'État-Providence, après que le chômage a été attribué aux « rigidités » du marché du travail, voici maintenant qu'on essaie de faire endosser par les travailleurs et leurs syndicats la responsabilité de l'augmentation du chômage. C'est inacceptable et ce n'est rien d'autre qu'une tentative de transformer les victimes en assassins », clame le président Ernst Breit en ouverture du Congrès⁴⁹. Si la CES a quelques raisons de se réjouir en 1988, c'est parce qu'une forme de dialogue entre employeurs et syndicats au niveau européen a été mis en place (voir chapitre 4). Cela lui permet de faire avancer la discussion sur une réorientation de la politique économique et sociale de la Communauté. Autre raison de se réjouir : le Conseil européen a décidé de doubler le montant des fonds structurels d'ici l'achèvement du marché intérieur en 1992.

Le marché intérieur se trouve au cœur des discussions du Congrès. Et en particulier sa dimension sociale, car « il y a une chose sur laquelle nous sommes tous d'accord : il ne peut être question d'une Communauté européenne de libre-échange et des relations économiques libres dans des conditions de dumping social. Le danger d'un tel développement ne se balaie pas d'un revers de la main », poursuit le président. Les congressistes prennent conscience que le processus en cours va forcer les confédérations nationales à tourner leur regard vers l'Europe plus qu'elles ne l'ont fait jusqu'à présent. Sans quoi « les structures du marché intérieur se retourneront contre les travailleurs et leurs syndicats ». Or « si la suppression des frontières s'accompagne d'une suppression de droits sociaux, acquis souvent de haute lutte, cette Europe ne se fera pas avec les travailleurs ». C'est précisément pour cette raison que le mouvement syndical revendique qu'en parallèle au Livre blanc sur le marché intérieur soit adopté un programme social. Un invité particulier au Congrès, déjà présent à Milan en 1985, écoute attentivement ces craintes et revendications. Il s'agit de Jacques Delors, et il va y répondre dans un discours qui ne passera pas inaperçu (y compris dans les rangs patronaux, lesquels vont se braquer, de l'avis même de son auteur⁵⁰). « L'Europe, dit-il, est vraisemblablement le chantier le plus prometteur pour la croissance et l'emploi. » Et d'affirmer : « Si la cohésion sociale de l'espace commun n'est pas réalisée, le grand

marché n'existera pas. Pourquoi? Tout simplement parce que les entreprises comme les travailleurs, selon le lieu où ils se trouvent, ne bénéficieront pas des mêmes conditions d'accès au marché. Des blocages apparaîtront rapidement. Certains pays bloqueront les décisions. Il faut donc (...) que la dimension sociale soit reconnue.»⁵¹

Cette dimension sociale du grand marché, Delors la décline devant les congressistes en trois points précis: la législation sociale sur les conditions de travail et sur les questions de santé-sécurité, le dialogue social, qui doit connaître une relance politique, et enfin la cohésion sociale du marché intérieur. Sur ce dernier point, le président de la Commission annonce son intention de lancer une réflexion sur un socle minimum des droits sociaux fondamentaux (ce qui deviendra en 1989 la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs), sur le droit à la formation permanente des travailleurs, et sur les modalités de participation des travailleurs dans la future «société de droit européen» (voir chapitre 7). Ces engagements sociaux étant formulés, Delors appelle les syndicats à le soutenir dans la réalisation de ce projet⁵². Il réitérera ces engagements le 8 septembre 1988 à Bournemouth (UK), devant le

congrès du TUC. «*It would be unacceptable for Europe to become a source of social regression*» [il serait inacceptable que l'Europe devienne source de régression sociale], scande-t-il, parvenant à renverser la tendance historique anti-intégration européenne du syndicat britannique, à la grande fureur de Margaret Thatcher alors locataire du 10 Downing Street... Le même changement d'attitude sera observé dans le chef des syndicats des pays membres de l'AELE⁵³.

La perspective d'achèvement du marché unique ainsi que le rapprochement entre la CEE et l'AELE – qui aboutira à la création de l'Espace économique européen, EEE, en 1994 – pousseront la CES à faire campagne sur le thème de l'Europe sociale, une campagne dont l'apogée sera atteint le 18 octobre 1989, avec la mobilisation de quelque 17 000 syndicalistes à Bruxelles. Cette relance européenne contribue à faire évoluer la dynamique du mouvement syndical. Mais elle va aussi faire naître au Congrès de Stockholm la volonté de réformer les structures et statuts de la CES pour la rendre plus forte. Une volonté qui se concrétisera par la réforme de 1991 adoptée au Congrès de Luxembourg (voir à ce sujet le chapitre 3, §4).

2.2.3. La Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs

Lors d'une réunion informelle des ministres du Travail, en mai 1987, le ministre belge du Travail, M. Michel Hansenne, dont le pays assure la présidence en exercice du Conseil⁵⁴, lance l'idée d'établir un socle de droits sociaux fondamentaux afin de garantir au marché intérieur une dimension sociale réelle, et de donner une base solide de négociation pour les partenaires sociaux. La source d'inspiration de cette idée remonte très certainement à la Charte sociale du Conseil de l'Europe adoptée à Turin en 1961 et entrée en vigueur en 1965⁵⁵.

En novembre 1988, Jacques Delors et son collègue Manuel Marin, Commissaire européen aux Affaires sociales, s'emparent de cette idée et demandent non pas au Parlement mais au Comité économique et social européen (CESE) d'engager un débat général sur le contenu d'une charte communautaire des droits sociaux fondamentaux. Après un travail en comité où François Staedelin, de la CFDT, est rapporteur, un avis est adopté par une large majorité du CESE et transmis à la Commission le 27 février 1989. Le 15 mars, le Parlement européen approuve le programme de travail de la Commission pour 1989 et plaide en faveur d'une Charte ayant un caractère obligatoire.

À ce stade, l'initiative semble intéressante aux yeux de la CES, mais celle-ci souligne qu'elle ne représente encore qu'un engagement «moral»: on est loin d'un véritable socle de droits sociaux fondamentaux contraignants que la législation communautaire devrait assurer aux travailleurs. Les fondements juridiques de la politique sociale font effectivement

l'objet de polémiques. La base juridique sur laquelle doit s'appuyer la politique sociale communautaire est trop faible, estime la CES. Parmi les principes qui la sous-tendent, il y a l'idée d'un équilibre entre développement économique et social, et le consensus social comme condition *sine qua non* de la compétitivité. Le mouvement syndical européen met tout son poids dans la balance pour faire intégrer ses revendications dans le texte de la future Charte. Le DGB se fait même menaçant : « Sans un socle minimum de règles sociales, le Marché intérieur n'est pas acceptable pour les travailleurs et le consensus des syndicats à la poursuite du processus d'intégration économique doit être remis en question. »⁵⁶ Plus de 17 000 manifestants se rassemblent à Bruxelles le 18 octobre 1989 pour exiger que les demandes syndicales soient prises en compte.

La « Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs » est finalement approuvée par le Conseil européen de Strasbourg en décembre 1989. Du moins par onze de ses douze membres, le Royaume-Uni refusant de la signer. Mais les syndicats se montrent critiques et déçus de n'avoir pas vu leurs revendications prises en compte. Pour le Comité exécutif de la CES, le texte adopté est incomplet, son champ trop limité (il ne vise que les travailleurs⁵⁷) et, surtout, il n'a pas de caractère contraignant. Mais la CES perçoit que les enjeux vont se déplacer vers le contenu du programme d'action que la Commission prépare pour concrétiser les valeurs affirmées par la Charte.

En effet, malgré toutes ses limitations, la Charte va alimenter une certaine dynamique politique dans l'activité communautaire. Dans son programme d'action sociale, la Commission propose 47 initiatives qui concernent la santé et la sécurité sur les lieux de travail, le marché du travail, l'emploi et la rémunération, les conditions de vie et de travail, la protection sociale, la négociation collective, l'information et la consultation des travailleurs, l'égalité hommes-femmes, etc.⁵⁸ Quant à la Cour de justice des Communautés européennes, elle va s'appuyer sur cette charte dans le développement de sa jurisprudence. Bien que non contraignant, ce texte contribuera donc à renforcer les droits fondamentaux des travailleurs.

Encadré 9

Notre rôle dans la chute de Margaret Thatcher

Suite à un discours prononcé par Jacques Delors à la CES sur le thème de la nécessité d'une dimension sociale au marché unique européen, le TUC britannique, jusqu'ici sceptique concernant la Communauté européenne, avait invité le président de la Commission européenne pour une allocution à son Congrès de 1988. Jacques Delors avait prononcé un discours remarquable, insistant sur ses ambitions sociales pour l'Europe, et avait reçu une ovation enthousiaste. Mme Thatcher, qui avait regardé le discours à la BBC, était très en colère. Elle aurait déclaré : « J'ai vaincu le socialisme en Grande-Bretagne, aujourd'hui cet homme veut le réintroduire. »

Trois semaines plus tard, dans un discours prononcé à Bruges, elle répondait au président Delors et attaquait l'idée d'intégration européenne. Ce discours a non seulement divisé son parti, mais a aussi déclenché une série d'événements qui ont conduit à une contestation de son *leadership*. Thatcher a perdu. Le TUC et la CES peuvent prétendre avoir joué un rôle crucial dans une victoire historique.

— John Monks, ancien Secrétaire général de la CES

2.2.4. 1989-1991 : Chute du Mur de Berlin, vers le traité de Maastricht

L'année 1989 est bien sûr l'année de la chute du Mur de Berlin, et des grands espoirs – mais aussi craintes – que cet événement inattendu charrie sur tout le continent. L'effondrement du Rideau de fer et la fin de la division de l'Europe qui s'ensuit ouvrent progressivement la voie à la démocratisation des pays de l'Est. Mais cette ouverture pose également la question des formes possibles d'intégration européenne et de la coopération entre pays européens réunis.

L'un des enjeux pour le mouvement syndical est que des syndicats libres et indépendants puissent naître et se développer dans cette Europe unifiée, démocratique et sociale (voir sur ce sujet le chapitre 8). Deux semaines après la chute du Mur, le 23 novembre 1989, le président de la CES, Ernst Breit, s'adresse aux présidents et secrétaires généraux des confédérations syndicales affiliées pour appeler au ralliement de tous les Européens à cet événement, car « ce n'est pas le moment de faire de la rhétorique nationale ». Au nom du DGB, il souligne avec insistance le fait que l'intégration européenne reste une condition à la démocratie et à la stabilité en Europe : « Nous continuerons à rester attachés à cet objectif avec la CES. Et c'est précisément maintenant qu'il s'agit de faire passer notre objectif d'Europe sociale. »⁵⁹

Alors que la perspective d'achèvement du marché unique avait relancé les discussions autour de l'union économique et monétaire (selon la formule : « à marché unique, monnaie unique »), et que la négociation d'un nouveau traité était apparue nécessaire à cette fin, les dirigeants européens se voient pressés, par les événements à l'Est, de renforcer simultanément l'intégration politique de la Communauté. Ces deux volets, « UEM » (union économique et monétaire) et « UP » (union politique), constitueront la base de négociation de ce qui deviendra, en 1992, le nouveau traité de Maastricht.

L'ouverture des deux conférences intergouvernementales (CIG, l'une pour l'UEM, l'autre pour l'UP) chargées de négocier ce futur traité fournit une nouvelle occasion pour la CES de tenter de faire passer sa vision de l'Europe sociale. Elle y est, d'une certaine façon, aidée par le piètre bilan de la mise en œuvre des principes énoncés dans la Charte des droits sociaux fondamentaux, bilan dressé par la Commission européenne elle-même en mars 1991. Dans ses « Contributions » à la CIG, la Commission souligne en effet, en ce qui concerne la mise en œuvre du programme d'action sociale, le manque de cohérence et le caractère inadapté, anachronique ou incomplet des dispositions du traité. Face au manque de prise en compte de la dimension sociale du marché unique, la CES souligne pour sa part que si le rapport Cecchini de 1988 avait souligné les coûts de la non-Europe économique, les coûts de la non-Europe sociale pouvaient également être très élevés. Cette non-Europe sociale pouvant devenir un élément de blocage du marché intérieur, par l'exacerbation des conflits nationalistes et corporatistes. La CES tente donc de tirer profit du processus de révision du traité pour demander notamment une modification de l'article 100A et la suppression de l'alinéa 2 concernant l'exclusion des droits et intérêts des travailleurs du vote à la majorité qualifiée. C'est en effet sur cette base juridique que les premiers problèmes sont apparus pour la mise en œuvre du programme d'action sociale de la Commission notamment concernant la proposition de directive sur les « contrats atypiques ».

Toutefois, durant les négociations intergouvernementales en vue du traité de Maastricht, d'importants désaccords surgissent au sujet de la dimension sociale du grand marché, en particulier entre le gouvernement conservateur britannique et la plupart des autres États membres. Celui-ci refuse obstinément le développement de toute nouvelle initiative sociale. Pour contourner cette situation de blocage, la solution ne peut être trouvée que dans la rédaction d'un protocole annexé au traité contenant un « Accord social » signé par seulement onze des douze gouvernements de la Communauté. Cet

Encadré 10

**Le Congrès de Luxembourg (1991):
Réforme du mouvement syndical
dans un monde en mouvement**

C'est le thème du « changement » dans un « monde en mouvement » qui marque incontestablement les débats du Congrès de Luxembourg. Le préambule à la résolution générale approuvée le 17 mai 1991 est structuré en quatre chapitres: « Le monde change », « L'Europe change », « Le travail change », et « Le syndicalisme change »... Première guerre du Golfe, débuts de la guerre en Yougoslavie, réunification de l'Allemagne, bouleversements à l'Est, effondrement de l'Union soviétique (qui n'est alors plus qu'une question de mois), mais aussi discussions sur l'architecture future de la Communauté, sur les modalités de lancement de la monnaie unique, sur l'Union politique... Tout change en effet.

Que ces évolutions soient orientées vers le progrès social et le plein emploi est la tâche que s'assigne la CES. Mais « cela suppose un renforcement de sa capacité politique, de son rôle de négociation et de ses moyens »⁶⁰. Il faut une CES « plus performante ». C'est ainsi que, selon Gobin, « ce congrès prend des décisions d'une importance capitale pour le futur de la CES. Il est en effet l'enceinte d'entérinement de la plus importante réforme des statuts de la confédération depuis sa création en 1973. Les débats sont particulièrement centrés sur la confédération elle-même car les changements politiques venus et à venir autour d'elle sont tels qu'elle doit s'adapter ou disparaître »⁶¹. Elle s'adaptera, en réformant en profondeur ses structures, procédures et méthodes de travail: amélioration de la

représentativité du Comité exécutif, intégration des fédérations sectorielles européennes, transformation du Comité des finances et de gestion générale en Comité de direction, renforcement du secrétariat général... Le chapitre 3 détaille le contenu de cette réforme.

Pour le reste, les congressistes adoptent une série de résolutions spécifiques sur, notamment, la politique européenne d'immigration, l'éducation et la formation, l'égalité hommes-femmes, le travail syndical dans les multinationales, la précarité de l'emploi... Un thème commence progressivement à émerger: celui des politiques préventives de protection de l'environnement au niveau européen. Mais surtout, le Congrès de Luxembourg est l'occasion de souligner le rôle de négociateur européen de la CES parmi ses tâches prioritaires, et ce dans la perspective du développement d'un vrai dialogue social européen (voir chapitre 4). C'est également dans cette perspective que la Confédération intègre les comités syndicaux sectoriels européens – les futures Fédérations syndicales européennes – comme membres à part entière.

Enfin, le Congrès de Luxembourg procède à un renouvellement complet de l'équipe dirigeante de la CES. Le président Ernst Breit (DGB) ne se représente plus, après ses deux mandats; de même que Mathias Hinterscheid (CGT-L), après avoir occupé pendant quinze ans le poste de secrétaire général. Les congressistes élisent Norman Willis (TUC) président, et Emilio Gabaglio (CISL) secrétaire général. Celui-ci est le premier dirigeant issu d'un syndicat inspiré par les valeurs chrétiennes à accéder au poste de secrétaire général de la CES.

Accord social s'inscrit dans la voie tracée par la Charte des droits sociaux fondamentaux; il décrit des objectifs en matière de politique sociale (emploi, conditions de travail, sécurité sociale, dialogue social, etc.) et il jette les bases pour le développement et la mise en œuvre concrète d'un dialogue social européen (voir chapitre 4). Le traité de Maastricht, qui sera signé en février 1992, étend par ailleurs les compétences communautaires aux programmes éducatifs et de formation professionnelle, la santé, l'aide aux pays en développement, la protection des consommateurs.

La CES voit dans ce traité plusieurs menaces. Tout d'abord, le refus britannique de s'engager dans une politique sociale européenne, mais aussi dans l'union économique et monétaire, lui pose un problème majeur. En effet, le protocole social signé par 11 États membres sur 12 représente le minimum acceptable pour la CES, en particulier en regard

de l'extension des pouvoirs de la Communauté. Des sujets importants comme la sécurité sociale restent soumis à la règle de l'unanimité. Autre sujet de préoccupation : l'un des principes nouveaux consacrés par Maastricht est le fameux principe de subsidiarité, selon lequel l'UE n'intervient que dans la mesure où l'objectif de l'action envisagée ne peut pas être atteint de manière suffisante au niveau national. Ce principe sera régulièrement invoqué par l'UNICE pour refuser d'engager des négociations européennes dans le cadre du dialogue social. Le traité prévoit également, et c'est évidemment un grand sujet d'intérêt mais aussi de préoccupation pour la CES, la création de l'union économique et monétaire, c'est-à-dire de la monnaie unique. La CES suivra de très près le processus d'achèvement de cette UEM, dont elle s'inquiète des déséquilibres institutionnels et politiques. Ainsi, l'une de ses priorités est l'établissement d'un dialogue entre les partenaires sociaux et la Banque centrale européenne (BCE) dans la mesure où la politique monétaire aura un impact sur la négociation collective et sur les salaires dans les États membres de la zone euro⁶².

Mais au-delà des insuffisances du traité, la CES voit dans Maastricht un tournant important : lancement de la monnaie unique, Accord social, développement d'un dialogue social européen, renforcement de la cohésion économique et sociale... C'est pourquoi elle soutient cette nouvelle phase d'intégration, tout en espérant que la révision du traité prévue pour 1996 sera l'occasion d'en corriger les déséquilibres. Dans une déclaration adoptée par son Comité exécutif le 6 mars 1992, elle demande l'appui du mouvement syndical européen et national à la ratification du traité, en « participant activement au débat public (...). Cette participation doit mettre en évidence les limites du traité, ainsi que les préoccupations du mouvement syndical, afin de créer les conditions politiques pour que la révision de 1996 puisse porter à un rééquilibrage plus profond de l'Union en ce qui concerne plus particulièrement la dimension sociale et démocratique »⁶³.

2.3. 1992-2004: Élargissements... et approfondissement ?

L'achèvement du marché intérieur et le lancement de l'union économique et monétaire s'inscrivent tous deux dans une période de crise économique et de l'emploi. Ce contexte est accentué par la mise en œuvre, par les États membres désireux de faire partie de la zone euro, de programmes de rigueur et d'austérité budgétaire en vue de satisfaire aux critères de convergence, qui détermineront les pays « sélectionnés » pour l'euro. En outre, le traité de Maastricht connaît des procédures de ratification nationale plus difficiles que prévu. En France, la ratification est obtenue de justesse par référendum, à l'issue de débats qui révèlent une fracture de plus en plus importante entre les « élites européanisées » et les populations. Au Danemark, il est rejeté lors du référendum de juin 1992, mais finalement accepté lors d'un second référendum en mai 1993... Dans la seconde moitié des années 1990, le contexte politique devient plus favorable à un renforcement de la dimension sociale de l'UE : l'Europe, qui rassemble désormais une majorité de gouvernements de gauche ou de centre gauche, fait inscrire dans le traité d'Amsterdam de 1997 de nouvelles compétences européennes en matière d'emploi. Et en 2000, c'est une stratégie économique et sociale à moyen terme qui est adoptée par l'UE et ses États membres : la Stratégie de Lisbonne. À cette stratégie s'ajoutent la mise en circulation de l'euro ainsi que de nouvelles négociations pour l'adoption d'un projet de traité constitutionnel. L'intégration européenne semble alors connaître un second souffle...

2.3.1. 1992 : Un marché unique dans un climat tendu...

Le climat économique et social n'est pas au beau fixe en 1992. À la crise économique et de l'emploi qui frappe les pays de l'UE viennent s'ajouter les crises monétaires de l'automne 1992 et de l'été 1993. Dans le contexte d'incertitude entourant les ratifications du traité de Maastricht et le lancement de la monnaie unique, les parités de certaines monnaies font en effet l'objet d'une forte pression sur les marchés des changes : la lire italienne doit quitter le Système monétaire européen, suivie par la livre sterling, puis c'est le taux de change entre le Deutsche mark et le franc français qui est attaqué, avant que les ministres des Finances des États membres décident d'élargir considérablement les marges de fluctuation du Système monétaire européen (SME) afin de décourager les spéculateurs. Par ailleurs le chômage explose ; le climat est à la confrontation entre milieux patronaux et syndicaux. Pour le mouvement syndical, l'enjeu est clairement d'assurer la pérennité du modèle social européen. Commentant le rapport d'activité 1991-1994, Emilio Gabaglio, Secrétaire général de la CES, dénonce : « Les forces conservatrices et les milieux patronaux en général ont mené une offensive, à tous les niveaux, pour remettre en question les acquis sociaux au nom de la compétitivité. La réaction du mouvement syndical, y compris au niveau européen, a permis non seulement de limiter les dégâts, mais également de faire émerger des positions moins partisans. Si le pari n'est pas encore gagné, il faut cependant constater que des voix de plus en plus nombreuses s'élèvent pour soutenir, comme la CES, que le modèle social européen est un pilier de la démocratie auquel on ne peut impunément toucher. »



Affiche de la CES appelant à manifester le 2 avril 1993

Sur le terrain, la CES ne relâche pas la pression. Le 2 avril 1993, une manifestation européenne est organisée à Bruxelles en même temps que 150 mobilisations décentralisées. Manifestations, appels à la grève, arrêts de travail, meetings publics, assemblées de délégués d'entreprise : chaque pays adopte son propre modèle de mobilisation dans le cadre d'une journée d'action commune. La CES estime qu'un million de travailleurs y a participé, y compris au-delà des frontières de l'UE : outre la Belgique, l'Espagne, la France, la Grèce, l'Irlande, l'Italie, le Luxembourg, les Pays-Bas, le Portugal et le Royaume-Uni, on retrouve des non-membres de l'Union tels que l'Autriche, la Bulgarie, Chypre, la Finlande, la Hongrie, l'Islande, la Lituanie, la République tchèque, San Marin, la Slovaquie, la Suède, la Turquie... Parallèlement, la CES organise deux « rendez-vous » transnationaux : l'un à Maastricht, conjointement avec les adhérents belges, hollandais et allemands, l'autre à Bruxelles, avec les organisations syndicales belges.

« On visait plusieurs problèmes », explique Wim Bergans, alors porte-parole de la CES. « Avec l'achèvement du marché unique, il y avait eu l'affaire de la délocalisation de Hoover [le fabricant d'aspirateurs avait délocalisé son usine de Dijon en Écosse, l'année même d'achèvement du grand marché, en 1993, laissant craindre que ce grand marché ne soit avant tout utilisé par les entreprises pour faire du "dumping social et fiscal", NDLA], et le refus de l'UNICE de négocier sur la question des comités d'entreprise européens. On a été manifester avec un vieil aspirateur devant le siège de l'UNICE. » La Représentation britannique auprès de l'UE ainsi que les institutions européennes sont également visées.



L'année de l'achèvement du « grand marché », en 1993, le fabricant d'aspirateurs Hoover délocalise son usine de Dijon en Ecosse. Le marché unique ne peut être utilisé à des fins de dumping social et fiscal, clame la CES qui vient manifester avec un vieil aspirateur devant le siège de l'organisation des employeurs européens.

Source : CES

Tout au long du processus de ratification du traité de Maastricht, les préoccupations de la CES portent aussi sur les programmes de convergence en matière de finances publiques mis en œuvre par les États membres pour réaliser l'union économique et monétaire. Mis sous pression par ces programmes, les gouvernements mènent en effet des politiques de rigueur et d'austérité pour parvenir à la stabilité budgétaire, réduire leurs déficits publics à moins de 3 % du PIB et leur endettement public à moins de 60 %. Selon la CES, de telles politiques devraient être négociées avec les partenaires sociaux dans chaque État membre ; faute de quoi, c'est à une remise en cause du modèle de l'État providence que l'on assiste. Ainsi, la CES dénonce en particulier l'attitude du gouvernement socialiste espagnol qui présente un décret de réduction des indemnités de chômage au nom des exigences de l'UEM, sans même avoir consulté les partenaires sociaux, alors que ce pays fait face à un taux de chômage dramatiquement élevé, avec 24 % de la population active sans emploi. « Ce genre de politique risque sérieusement de provoquer des réactions de rejet d'une Europe présentée d'une manière aussi négative et erronée. »⁶⁴

2.3.2. De turbulentes ratifications

Cette image négative vient s'ajouter à une véritable crise de confiance au sein de l'UE. C'est en quelque sorte le « blues post-Maastricht ». Les transferts de souveraineté qu'implique ce traité rendent certains processus de ratification lents et difficiles. Les débats politiques sont vifs ; l'Europe y est de plus en plus souvent présentée comme une bureaucratie opaque, peu démocratique, irresponsable. De son côté, la CES demande à ses confédérations affiliées de s'engager en faveur de la ratification du traité. Elle est en effet convaincue que même si le traité n'a pas répondu à toutes les attentes du mouvement syndical, il offre quand même sur plusieurs aspects des éléments positifs pour la cohésion économique et sociale et la politique sociale de la Communauté, y compris le Protocole social et l'Accord à onze.

Le 2 juin 1992, une bombe éclate, avec la victoire du « non » au référendum organisé au Danemark. La CES y voit un avertissement très sérieux ; mais elle estime que la Communauté doit aller de l'avant et que la ratification du traité doit poursuivre son cours, quitte, à la fin du processus, à donner au Danemark la possibilité de rejoindre les autres pays. Le refus danois, mais aussi les débats qui se développent dans les autres pays européens renforcent la nécessité de rendre plus visible la dimension sociale et démocratique de la Communauté. Le processus de

ratification se poursuit dans les autres États membres tout au long de l'été 1992. En septembre, le référendum français, voulu par le président François Mitterrand, donne la victoire du « oui », mais une victoire beaucoup plus étriquée que prévu : 51 % des voix pour, 49 % contre. Ce référendum révèle une véritable fracture dans l'opinion publique française au sujet de l'Europe.

En ce qui concerne la situation danoise, une solution est trouvée lors du Conseil européen d'Édimbourg en décembre 1992, sous la forme de dérogations accordées à ce pays dans une série de domaines qui impliquent des transferts de souveraineté. Ces dérogations permettront une victoire du « oui » au second référendum organisé en 1993. Globalement, le processus turbulent de ratification du traité au Danemark et en France, ainsi que les nombreuses controverses dans des pays comme le Royaume-Uni ou l'Allemagne renforcent la conviction de la CES selon laquelle il est impérieux de s'adresser à l'opinion publique avec un message d'espoir, et de rapprocher les travailleurs de l'Europe en mettant l'accent sur le modèle social, la protection sociale et la défense des services publics. Le traité de Maastricht entre finalement en vigueur le 1^{er} novembre 1993 et lance de manière irréversible le processus menant à l'union économique et monétaire.

2.3.3. À la recherche de la croissance, de la compétitivité et de l'emploi

En 1993, alors que Jacques Delors approche du terme de son troisième mandat à la Commission, il lance une importante initiative en faveur de l'emploi dans un Livre blanc intitulé « Croissance, compétitivité et emploi – les défis et les pistes pour entrer dans le XXI^e siècle »⁶⁵. Ce document est adopté par les chefs d'État et de gouvernement lors du Conseil européen de Bruxelles de décembre 1993. Il propose de combattre le chômage par le lancement de grands travaux d'infrastructure européens (transport, énergie, société de l'information...), l'assouplissement des marchés de l'emploi, l'adoption d'un modèle de développement davantage créateur d'emplois et respectueux de l'environnement. Le Livre blanc propose notamment de se fixer un objectif chiffré de création de 15 millions d'emplois en cinq ans (cet objectif n'est cependant pas retenu par les chefs d'État et de gouvernement).

De façon générale, la CES soutient cette initiative qui fait l'objet de nombreux débats au sein du Comité exécutif. Le Livre blanc, souligne-t-il, « se fixe un objectif ambitieux : définir un projet européen à moyen terme de renouveau économique et social (...). Ce projet doit s'appuyer sur les résultats indiscutables de l'intégration européenne non seulement en termes de développement économique et social, mais aussi comme espace de stabilité et de paix pour nos peuples »⁶⁶. Le soutien de la CES est aussi critique car, d'une part, la mise en œuvre des différentes pistes d'action est entravée par le fait que les États membres sont engagés dans un processus de réduction de leurs dépenses publiques lié à l'union économique et monétaire. D'autre part, parce que certaines des réformes du marché de l'emploi proposées risquent de réduire les droits des travailleurs sans pour autant améliorer la qualité ou la quantité des emplois⁶⁷.

En 1995, le Luxembourgeois Jacques Santer succède à Jacques Delors à la présidence de la Commission européenne. Il tente de prolonger les efforts de son prédécesseur en faveur de l'emploi et présente à cette fin, en 1996, un « Pacte de confiance pour l'emploi ». Un tel pacte vise à « mettre en œuvre une démarche collective impliquant les autorités publiques et les partenaires sociaux dans une stratégie globale, coordonnée et concrète pour l'emploi, inscrivant la lutte contre le chômage dans une vision à moyen terme et à long terme de la société, et valorisant l'effet de synergie »⁶⁸. Mais il ne reçoit pas un accueil positif dans le rang des employeurs (UNICE), ce qui explique que ses résultats concrets en matière de réduction du chômage ne seront pas vraiment convaincants. Cela étant, le Pacte de Santer servira de préfiguration à la future Stratégie européenne pour l'emploi.

2.3.4. Préparer les institutions à l'élargissement

L'année 1995 est celle d'un nouvel élargissement de l'UE, avec l'adhésion de l'Autriche, de la Suède et de la Finlande, faisant passer l'Europe des 12 à l'Europe des 15. Mais surtout, alors que l'encre du traité de Maastricht est à peine sèche, un nouveau rendez-vous rassemble les quinze gouvernements pour réviser ce tout nouveau traité.

Encadré 11

**Le Congrès de Bruxelles (1995):
Mettre l'emploi et la solidarité au cœur
de l'Europe**



Le contexte social dans lequel s'inscrit le Congrès de Bruxelles, du 9 au 12 mai 1995, est des plus difficiles. Le chômage touche 20 millions d'Européens. Le « Grand marché » de 1992 était censé créer 15 millions d'emplois mais on en est loin. En l'absence d'harmonisation sociale et fiscale au sein de ce grand marché, la concurrence entre entreprises mais aussi entre modèles sociaux et fiscaux est exacerbée; on assiste à une augmentation des délocalisations et à certaines formes de dumping social. Quant aux États membres, ils sont engagés dans la course à la convergence budgétaire afin de se sélectionner pour la monnaie unique (ce qui se traduit par des programmes de réduction des dépenses publiques). Le modèle social européen est attaqué de toutes parts. « Le projet même de l'intégration européenne en a beaucoup souffert et sa crédibilité aux yeux des travailleurs et des citoyens a diminué », note alors le Secrétaire général, Emilio Gabaglio⁶⁹.

Certaines évolutions plus positives permettent toutefois de garder espoir: la mise en œuvre du Livre blanc de Jacques Delors – malgré ses ambiguïtés (cf. ci-dessus), l'adoption de la directive sur l'information et la consultation des travailleurs en 1994 (voir chapitre 7), les premiers pas du dialogue social européen ouvrant la perspective d'accords conventionnels (voir chapitre 4). Dans la résolution générale adoptée lors de ce Congrès, les revendications sont multiples: renforcement de la surveillance multilatérale des politiques d'emploi, mise en place d'une politique industrielle, stratégie fiscale, développement soutenable et durable, stratégie de lutte contre l'exclusion, consolidation des services publics, droit à la formation, réduction du temps de travail, etc. Certains parleront d'un inventaire à la Prévert...⁷⁰

Surtout, les États membres se sont donné un nouveau rendez-vous pour réviser le traité de Maastricht (lire ci-dessous). C'est l'occasion pour la CES de faire entendre une nouvelle fois la voix du monde du travail dans le débat institutionnel européen. C'est ainsi que le Congrès adopte une importante résolution intitulée « Pour une Union européenne forte, démocratique, ouverte et solidaire ». Ce texte servira de document de référence pour la vision syndicale de l'avenir de l'UE. Selon Gabaglio, il constitue le meilleur compromis en interne entre tendances fédéralistes et souverainistes. La CES y appelle à un approfondissement de l'UE pour relever les défis du développement et du progrès social, mais sans « centralisation immotivée et excessive des décisions »; elle demande de construire une véritable Union sociale par la convergence réelle des économies au sein de l'UEM, mais aussi par une convergence dans le progrès des objectifs en matière de droit du travail et de protection sociale, afin d'« éviter des dévaluations sociales entre États membres ».

Au départ, la révision du traité de Maastricht devait essentiellement rendre les procédures de décision plus efficaces dans la perspective de l'adhésion future des pays d'Europe centrale et orientale, des pays baltes, de Chypre et de Malte ; et développer les questions de sécurité et de défense ainsi que d'énergie. Mais deux facteurs bousculeront cet ordre du jour limité : d'un côté, la montée en puissance de gouvernements de gauche et de centre gauche, qui veulent profiter de cette révision du traité pour lui donner un contenu social plus ambitieux ; d'un autre côté, les controverses au sujet de la ratification de Maastricht, dont on tire comme conclusion qu'il faut « rapprocher l'Europe des citoyens ». C'est ainsi que les Quinze lancent à Turin, le 29 mars 1996, la Conférence intergouvernementale (CIG) qui aboutira à la signature du traité d'Amsterdam le 2 octobre 1997. Ce nouveau traité renforce les dispositions concernant la politique étrangère et de sécurité commune, il améliore le fonctionnement institutionnel de l'UE, quoique insuffisamment (ce qui nécessitera encore d'autres révisions des traités), il met en place le principe des coopérations renforcées afin de permettre aux États membres qui le souhaitent d'instaurer entre eux une coopération plus étroite en utilisant les institutions et les moyens d'action de l'Union.

Le traité d'Amsterdam apporte une série d'innovations sur le plan social et citoyen. Tout d'abord, il met fin à l'exception britannique concernant l'Accord social (cf. ci-dessus) : le gouvernement *New Labour* de Tony Blair, qui vient de remporter les élections législatives de 1997, lève le blocage britannique et autorise l'Europe à intégrer cet Accord au cœur du traité. Amsterdam innove également en matière de droits fondamentaux. Il prévoit en effet des procédures de sanction en cas de violation grave et persistante par un État membre des principes démocratiques et du respect des droits de l'homme. Le nouveau traité s'attaque aux discriminations fondées sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les croyances, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. *Last but not least*, Amsterdam intègre des nouvelles dispositions en matière de politique d'emploi et de lutte contre le chômage. Pour la première fois, les États membres y « considèrent la promotion de l'emploi comme une question d'intérêt commun » et s'engagent en conséquence à élaborer une stratégie coordonnée pour l'emploi. Ce qui deviendra plus tard la « Stratégie européenne pour l'emploi » (SEE).

Après avoir engrangé le traité d'Amsterdam, l'agenda de cette fin de décennie 1990 est encore extrêmement chargé : le 31 mars 1998 s'ouvrent les négociations d'adhésion avec six pays (Chypre, Estonie, Hongrie, Pologne, République tchèque, Slovaquie) ; le 1^{er} janvier 1999 sont irrévocablement fixés les taux de conversion de l'euro pour onze États membres⁷¹ ; le 15 mars 1999, la Commission européenne est contrainte à la démission suite à un rapport parlementaire sur des allégations de fraude, mauvaise gestion et népotisme de certains commissaires (le président Jacques Santer est remplacé par l'Italien Romano Prodi) ; le 15 février 2000 les négociations d'adhésion sont lancées avec six autres pays (Malte, Lettonie, Lituanie, Slovaquie, Roumanie, Bulgarie).

Quant à la CES, elle continue d'accorder la priorité absolue à l'emploi (voir encadré 12), et s'attache également à la promotion des droits fondamentaux, droits nouvellement reconnus par Amsterdam. L'une des priorités politiques de son IX^e Congrès à Helsinki en 1999 est la promotion de « nouveaux droits au travail » ; la CES y demande en particulier la reconnaissance par l'UE du droit aux actions de solidarité transfrontalières, y compris les grèves.

En mars 2000, la CES lance une campagne intitulée « Droits fondamentaux : le cœur de l'Europe » en collaboration avec la Plateforme européenne des ONG du secteur social et avec le soutien de l'UE. Alors que les institutions européennes s'appêtent à proclamer la Charte des droits fondamentaux de l'UE issue des travaux de la Convention, à l'occasion du Conseil européen de Nice (7-9 décembre 2000), la CES organise la veille une

Encadré 12

**Le Congrès d'Helsinki (1999) :
Politique syndicale et système européen
de relations industrielles**



Alors que l'Union économique et monétaire (UEM) est devenue, en 1999, une réalité avec la naissance de l'euro, c'est à l'émergence d'un véritable système de gouvernance économique et social qu'en appelle maintenant la CES. Les déséquilibres de l'UEM telle que définie dans le traité de Maastricht sont dénoncés depuis longtemps par le mouvement syndical : dans les missions de la Banque centrale européenne, la priorité donnée à la stabilité des prix n'est pas contrebalancée par des objectifs en matière de croissance économique et de réduction du chômage ; les objectifs de « consolidation » des finances publiques nationales sont fixés de manière péremptoire sans tenir compte du contexte économique ou de l'utilité de certains investissements publics ; les États membres sont incapables de coordonner efficacement leurs politiques fiscales et sociales, etc. De même, l'architecture de cette union économique et monétaire est incomplète : ainsi, comme le note de manière visionnaire la résolution générale du Congrès d'Helsinki, « afin de venir en aide à un État membre en cas de crise locale (choc asymétrique), un Fonds de stabilisation devrait être créé par l'UE, pour compléter les instruments mis en place au niveau national »⁷². Nous sommes alors en 1999 et il faudra attendre la crise de l'euro de 2010-2012 pour voir la nécessité d'un tel fonds reconnue par les chefs d'État et de gouvernement (création du Mécanisme européen de stabilité).

Le Congrès d'Helsinki se penche en particulier sur ce nouveau contexte d'union monétaire et sur ses implications sociales. Ainsi, ce sont l'avenir du modèle social européen, le « gouvernement économique », la cohésion sociale, l'avenir de la protection sociale, les nouveaux droits au travail qui y sont tout particulièrement discutés. Ainsi bien sûr que la perspective d'élargissement de l'UE aux pays d'Europe centrale et orientale, aux pays baltes, à Chypre et à Malte ; la mondialisation et les défis institutionnels.

C'est dans ce contexte d'Europe de plus en plus intégrée que les congressistes adoptent une déclaration sur les « Syndicats européens sans frontières » par laquelle les organisations membres s'engagent à garantir et défendre les droits des travailleurs au cours de leurs déplacements professionnels « indépendamment de l'affiliation syndicale d'origine ». Autrement dit, elles s'engagent à reconnaître et mettre en œuvre une protection syndicale transnationale des travailleurs européens.

Autre résolution importante adoptée à Helsinki : celle qui en appelle à un « système européen de relations industrielles ». La CES estime de plus en plus nécessaire l'émergence d'un tel système. L'intégration économique et monétaire doit prioritairement être mise au service d'une amélioration des conditions de vie et de travail ; il faut pour cela que l'Europe s'engage dans la voie d'une « union sociale » dont le système européen de relations industrielles serait le cœur.

Celui-ci doit être composé des six éléments suivants :

1. La régulation sociale, pour développer l'acquis social (par les voies législative et conventionnelle, qui sont complémentaires) ;
2. Le renforcement du dialogue social, tant interprofessionnel que sectoriel ;
3. Un pacte pour l'emploi, c'est-à-dire un engagement politique en faveur d'un haut niveau d'emploi et des emplois de qualité ;
4. Une coordination de la négociation collective (pour garantir la cohérence générale des revendications syndicales nationales, et soutenir les fédérations dans leurs démarches) (notons que c'est à Helsinki que naît la proposition de créer un

Comité de coordination des négociations collectives au sein de la CES)⁷³ ;

5. Des comités d'entreprise européens (pour l'information et la consultation des travailleurs, et l'application de normes sociales en cas de restructurations ou de modifications des buts de l'entreprise) ;
6. Une européanisation des syndicats (par la consolidation des structures syndicales nationales et la mise en place d'une protection syndicale transnationale – cf. ci-dessus).

La définition d'un tel système européen de relations industrielles demeurera par la suite au cœur des revendications du mouvement syndical européen.

euro-manifestation qui mobilise près de 80 000 travailleurs afin de réclamer l'incorporation de cette Charte dans le traité et lui conférer ainsi une valeur juridique contraignante. Mais elle n'obtiendra pas satisfaction (il faudra attendre 2009 et l'entrée en vigueur du traité de Lisbonne pour voir conférer à cette Charte la même valeur juridique que les traités⁷⁴, voir chapitre 6).

2.3.5. Compétitivité, élargissement, approfondissement

À l'aube du nouveau millénaire, alors que sont engrangés le marché unique et la monnaie unique, l'Europe s'apprête à relever trois nouveaux défis majeurs : devenir l'économie de la connaissance la plus compétitive du monde (Stratégie de Lisbonne 2000-2010), intégrer la quasi-totalité des pays d'Europe centrale et orientale, et se doter d'une quasi « Constitution » européenne.

Sur le plan économique et social, lors du Conseil européen qui se tient à Lisbonne les 23 et 24 mars 2000, les chefs d'État et de gouvernement définissent pour l'Union un nouvel objectif stratégique : celui de « devenir l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale ». Le Conseil européen fait le pari de la synthèse entre objectifs économiques et sociaux (en juin 2001, lors de sa réunion de Göteborg, il y ajoutera la dimension environnementale). C'est ainsi que les chefs d'État et de gouvernement lancent la « Stratégie de Lisbonne », une stratégie portant sur dix ans (2000-2010) qui inaugure une nouvelle méthode de travail : la méthode ouverte de coordination (MOC). Cette méthode, différente de la méthode communautaire classique, vise à permettre la diffusion de meilleures performances nationales dans différents domaines, en particulier des domaines sociaux tels que l'emploi (via la Stratégie européenne pour l'emploi), la lutte contre les exclusions sociales et la pauvreté, mais aussi les retraites, les soins de santé, l'éducation, l'innovation, etc. L'un des enjeux est de préserver et de développer le modèle social européen dans un contexte de globalisation. La CES, tout en restant critique, soutient globalement cette Stratégie de Lisbonne qui passe par une meilleure coordination des politiques des États membres. Mais tout au long de sa mise en œuvre, des occasions majeures de renforcer le modèle social seront manquées.

Le 1^{er} mai 2004 est la date du plus grand élargissement que l'Union européenne ait jamais connu. En accueillant Chypre, l'Estonie, la Hongrie, la Lettonie, la Lituanie, Malte, la Pologne, la République tchèque, la Slovaquie et la Slovénie, l'Europe des 15 devient l'Europe des 25 ! La CES – qui était elle-même déjà « élargie » (voir chapitre 8) – salue

Encadré 13

Le Congrès de Prague (2003) : Pour une Union européenne élargie et approfondie

Du 26 au 29 mai 2003, trente ans après sa création et pour la première fois de son histoire, la CES tient congrès dans un pays de l'ex-« Bloc de l'Est » : la République tchèque. Quelques mois avant le début de l'élargissement oriental effectif de l'Union européenne, le symbole se veut fort. Toutefois, ce n'est pas tant cet élargissement qui est au cœur des débats que le développement du programme d'action syndical. L'actualité est riche en événements : convention européenne et perspective de traité constitutionnel, mise en œuvre de la Stratégie de Lisbonne, vifs débats autour du Pacte de stabilité et de croissance, alors que la monnaie unique vient d'être mise en circulation...

Les discussions des congressistes s'articulent autour de six thèmes : la vision syndicale de l'Europe, le modèle économique et social, l'élargissement et le renforcement des relations professionnelles européennes, la mondialisation, le renforcement de la CES et de l'identité syndicale européenne, et un Plan d'égalité pour une meilleure

intégration des femmes dans les structures syndicales. En réalité, ces discussions semblent surtout viser à conforter le programme de revendications du précédent Congrès d'Helsinki⁷⁵. Car les débats internes se font plus vifs : suite à des désaccords multiples (sur la composition de la future équipe dirigeante, sur la question de l'augmentation des cotisations, et sur ce qu'on pourrait appeler le niveau d'« ambition revendicative » des documents préparatoires), le syndicat socialiste belge, FGTB, décide de boycotter le Congrès. Ce choix de la chaise vide fait par un membre fondateur de la CES pose question. Pour la FGTB, il vise à lancer le débat sur les stratégies fondamentales du syndicat européen : celui-ci est-il un syndicat de représentation (ou de *lobby*) ou d'action ? Est-il un groupe de pression ou un syndicat de mobilisation ?

Vu la diversité syndicale⁷⁶ que reflète la CES, cette question ne peut se voir apporter une réponse tranchée. Comme le notent certains auteurs, « il n'y a pas une stratégie unique qui fonctionne bien pour tous les mouvements syndicaux, quel que soit le contexte national ; la même stratégie est susceptible de produire des résultats différents dans des pays différents »⁷⁷.



Premier congrès de la CES dans un pays de l'ex-Bloc de l'Est : le Congrès de Prague en 2003 réaffirme ses priorités dans la perspective de l'élargissement de l'UE aux pays d'Europe centrale et orientale.

Source : CES

L'argument selon lequel la CES aurait en quelque sorte «perdu son âme» au fil de ses élargissements successifs (idéologiques, avec les organisations de tendance chrétienne et communiste, et géographiques avec des organisations alors issues de 35 pays) et qu'elle se serait divisée en deux grandes tendances : celle des organisations allemandes, britanniques, néerlandaises et scandinaves d'une part, et celle des organisations belges, françaises, luxembourgeoises, autrichiennes et méditerranéennes n'est guère convaincant. Car presque tous les pays cités sont parmi les fondateurs de la CES en 1973-1974. Cette «division», loin d'être nouvelle, est donc à l'origine de la CES, et sa raison d'être est précisément de la surmonter.

Le Congrès de Prague se clôt en réaffirmant son programme d'action et ses revendications dans la perspective de l'élargissement et de l'approfondissement de l'UE. «Face à l'élargissement, il faut plus d'Europe, et la CES attend de la Convention européenne un Traité constitutionnel qui relève ces défis et donne à l'Union des institutions démocratiques, efficaces et transparentes fondées sur les droits d'une citoyenneté

européenne active», souligne-t-elle⁷⁸. Sur le plan interne, on assiste à un renouvellement presque complet de l'équipe dirigeante. Après douze années passées au Secrétariat, l'Italien Emilio Gabaglio (CISL) transmet le flambeau au Britannique John Monks (TUC), nouveau Secrétaire général. À la présidence de l'organisation, c'est l'Autrichien Fritz Verzetnisch (ÖGB) qui cède la place à l'Espagnol Candido Mendez (UGT).



chaleureusement, en cette date du Premier Mai, l'arrivée de ces dix nouveaux États membres. Elle y voit une occasion historique pour rassembler les nations de l'Europe (presque) entière autour des valeurs fondamentales que sont la démocratie, la paix et la liberté. Cet élargissement marque la fin des divisions douloureuses qui avaient scindé le continent depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale (en 2007, la Roumanie et la Bulgarie adhéreront aussi à cette Europe, la faisant compter 27 pays, puis la Croatie en 2013⁷⁹).

Mais s'il est politiquement réuni, le continent demeure divisé en ce qui concerne les niveaux de développement, les conditions de travail et les performances économiques. La superficie de l'UE s'agrandit de plus de 25 %, la population de plus de 20 %, mais la richesse seulement d'environ 5 %. Par un effet statistique, le PIB moyen par habitant de l'UE diminue de plus de 10 % et les disparités régionales sont deux fois plus grandes. Dans ce nouveau contexte, la CES exige une action politique énergique en vue d'améliorer les normes sociales et d'emploi dans les pays d'Europe centrale et orientale, ainsi que le potentiel de croissance et la lutte contre les disparités régionales. Parallèlement, elle soutient pleinement le principe de libre circulation des travailleurs des nouveaux États membres, qui représente l'une des quatre libertés fondamentales du marché intérieur. Mais plusieurs « anciens » États (Allemagne, Autriche, Belgique...) exigeront l'instauration de périodes de transition pour cette liberté de mouvement des travailleurs. Pour la CES, dans le cas où ces périodes transitoires sont jugées nécessaires, elles doivent être réduites à une durée minimum (voir chapitre 8).

Par ailleurs, comme déjà évoqué plus haut, cet élargissement historique rend nécessaire de préserver la capacité de décision des institutions européennes et d'améliorer leur fonctionnement. Plusieurs modifications ont été apportées aux traités fondateurs (via le

traité d'Amsterdam en 1997 puis de Nice en 2001). Mais cela n'a pas suffi. Une réforme plus approfondie des institutions est nécessaire. À cette fin, un nouveau processus de révision des traités est lancé, avec cette fois une certaine participation de nouveaux acteurs, dont ceux de la société civile. Cette participation se déroule au sein d'une « Convention », mise en place le 1^{er} mars 2002 et présidée par l'ancien président de la République française, Valéry Giscard d'Estaing. La CES, en tant que partenaire social, y obtient le statut d'observateur, ce qui est considéré comme une reconnaissance de son rôle⁸⁰.



Les travaux de la Convention dureront jusqu'en juillet 2003. C'est sur cette base que le Conseil européen extraordinaire de Rome, le 3 octobre 2003, convoque une nouvelle conférence intergouvernementale (CIG), dont la mission est de rédiger un projet de traité constitutionnel européen. La CES est présente à Rome, où elle organise une grande euro-manifestation en collaboration avec les principales confédérations syndicales italiennes, qui mobilise quelque 100 000 personnes. L'objectif est de faire pression sur la CIG pour qu'elle intègre une forte dimension sociale au futur traité constitutionnel. La CES se dit favorable à la plupart des chapitres du texte qui est issu de la Convention : en particulier ceux qui traitent de la définition et des objectifs de l'Union ainsi que du volet institutionnel. Le fait que le rôle des partenaires sociaux soit davantage reconnu

est aussi jugé positivement, même si l'on pourrait aller plus loin. En revanche, la CES estime que des améliorations s'imposent en ce qui concerne la coordination des politiques économiques et de l'emploi, l'amélioration de l'efficacité du processus de décision, en particulier dans le domaine de la politique sociale, l'égalité hommes-femmes, et l'inclusion jugée nécessaire de l'objectif de « plein emploi » dans le chapitre consacré à la politique de l'emploi. Le projet de traité constitutionnel est signé le 29 octobre 2004 par les représentants des États membres. Il doit en principe entrer en vigueur le 1^{er} novembre 2006.

Pour la CES, ce texte est meilleur que le traité de Nice, alors en vigueur, mais moins bon que le texte issu des travaux de la Convention. Et donc aussi en retrait par rapport à ses propres propositions. Le Comité exécutif tranche : « Il est clair que la CES et ses affiliés n'ont pas atteint tous leurs objectifs. Quoi qu'il en soit, nous avons obtenu le maximum possible vu le contexte politique, social et économique qui a prévalu pendant les 18 mois de la Convention et les 12 mois de la CIG. Aussi la CES soutient-elle la Constitution – en dépit de ses limites – parce que les avantages qu'elle apporte aux travailleurs et aux citoyens sont réels et constituent certainement une amélioration par rapport aux dispositions actuelles. »⁸¹

2.4. 2005-2013 : L'Europe dans la tourmente

En 2005, l'épreuve des ratifications est fatale au projet de traité constitutionnel européen. Le rejet de ce texte en France et aux Pays-Bas marque le début d'une crise politique qui ne sera surmontée que par l'adoption au forceps du traité de Lisbonne en 2007. Cette crise politique est presque immédiatement suivie du déclenchement, en 2008, de la plus importante crise financière, économique, sociale que l'UE ait connue. Ironie de l'histoire : au lieu de devenir l'économie de la connaissance la plus compétitive du monde en 2010 – comme le visait la Stratégie de Lisbonne –, l'Europe devient l'homme malade de la planète. Crises bancaires, croissance en berne, récession, crises des finances publiques, faillites, chômage,

crises politiques seront le lot presque quotidien des années 2010-2013 dans la plupart des pays de l'UE. Les politiques d'austérité mises en œuvre sous la pression de l'UE dans toute l'Europe aggravent le chômage et prolongent la crise. Un contexte qui suscitera des conflits extrêmement vifs entre le mouvement syndical, les institutions européennes et les gouvernements nationaux.

2.4.1. Du traité constitutionnel au traité de Lisbonne

Alors que le processus de ratification du traité constitutionnel va bon train, qu'il est déjà réalisé avec succès dans dix-huit États membres, c'est soudain le coup de tonnerre. À l'occasion du référendum organisé en France le 29 mai 2005, la population rejette cette « Constitution » européenne. Trois jours plus tard, le 1^{er} juin, le référendum aux Pays-Bas lui donne le coup de grâce. La crise est majeure, venant de deux pays fondateurs de la Communauté. On reproche à la Constitution d'être trop libérale, de graver dans le marbre les principes d'une économie de marché et de concurrence non faussée, mais on lui reproche aussi d'être trop interventionniste, de ne pas respecter les souverainetés nationales. Ce qui caractérise cette crise, « la plus grave » de l'histoire de l'intégration européenne selon Jacques Delors, c'est le fait qu'elle soit tout à la fois une crise de légitimité et une crise de motivation.

Pour des raisons de cohérence et de crédibilité, la CES ne retire pas son soutien au texte. Rien n'a été prévu en cas d'échec des ratifications. Il n'existe pas de plan B convaincant. Le DGB met une proposition sur la table. Alors que l'Allemagne préside le Conseil de l'UE durant ce premier semestre 2007, les syndicats allemands proposent de recourir au Parlement européen afin qu'il joue le rôle central dans l'élaboration d'un texte constitutionnel plus social. Ce texte serait ensuite soumis aux citoyens européens au travers d'un référendum. Mais la question est bien entendue : comment persuader les gouvernements des États membres d'accorder un tel pouvoir au Parlement européen ? Au printemps 2007, la France du président Nicolas Sarkozy propose de transformer la Constitution en un mini-traité, ou traité « simplifié », dont on éliminerait notamment la Charte des droits fondamentaux. Cette proposition ne peut bien sûr recueillir l'assentiment de la CES, qui considère la Charte comme une composante essentielle de la Constitution.

Le sort du processus est finalement scellé sous l'impulsion de Berlin lors du Conseil européen de Bruxelles des 21 et 22 juin 2007. Les chefs d'État et de gouvernement y donnent mandat à une Conférence intergouvernementale (CIG) pour rédiger un traité dit « modificatif » qui introduirait dans les traités actuels les principales modifications techniques et institutionnelles prévues dans le traité constitutionnel. Ce traité modificatif est rédigé pour l'essentiel par des experts juridiques durant l'été 2007, puis il fait l'objet d'un accord politique par les chefs d'État et de gouvernement en octobre, et devient le « traité de Lisbonne ». Signé le 13 décembre 2007, il entre en vigueur le 1^{er} décembre 2009 après sa ratification par l'ensemble des 27 États membres.

En réalité, ce traité de Lisbonne reprend la plupart des innovations contenues dans le projet de texte constitutionnel. Mais le caractère constitutionnel y est abandonné : on ne parle plus de « lois » européennes, ou de « ministre européen » des Affaires étrangères, on supprime la référence aux symboles de l'UE (hymne, drapeau...). Mais on instaure tout de même une présidence stable du Conseil européen, on crée un poste de Haut Représentant de l'UE pour les affaires étrangères et la politique de sécurité, on renforce les mécanismes de prise de décisions, on crée un droit d'initiative citoyenne... La Charte des droits fondamentaux est ôtée du traité. Mais une référence explicite lui donne la même valeur juridique que le traité, du moins dans 25 États membres (Royaume-Uni et Pologne refusent ce caractère contraignant).

La CES se dit profondément déçue de ce traité de Lisbonne et de son contenu dilué. Mais elle se satisfait de voir que la période de paralysie européenne déclenchée par les référendums français et néerlandais prend fin. Pour le mouvement syndical, le résultat le plus important de tout ce processus est le fait que la Charte des droits fondamentaux garantit désormais de manière contraignante un socle de droits, y compris sociaux, même s'il se désole que deux pays, Royaume-Uni et Pologne, s'en soient exclus. Cette large reconnaissance est susceptible de constituer une réelle avancée, en particulier en ce qui concerne l'interprétation des dispositions du traité relatives au marché intérieur, et les décisions déséquilibrées de la Cour de justice de l'UE dans les affaires Laval, Viking, Ruffert et Luxembourg (voir chapitre 6). Selon la CES, « les nouvelles dispositions du traité doivent désormais aussi être appliquées en vue de renforcer la dimension sociale de l'Europe dans le nouveau cadre d'une économie sociale de marché, qui remplace l'économie ouverte du traité de Nice. Nous insistons pour que cette nouvelle perspective se traduise en actions concrètes pour faire face à la crise et la montée du chômage. La CES en particulier fera campagne pour des mesures énergiques pour lutter contre le chômage des jeunes qui atteint des niveaux catastrophiques dans de nombreux pays, et pour la défense de nos services publics qui ne doivent pas payer le prix des "erreurs" des financiers »⁸². En effet, entre la signature du traité de Lisbonne et son entrée en vigueur en 2009 se produit un véritable tsunami financier, économique et social...

2.4.2. La crise du capitalisme casino

Jusqu'en 2007, les perspectives économiques étaient plutôt favorables. Le chômage était à la baisse et l'inflation semblait maîtrisée malgré la hausse des prix des matières premières. De manière très prémonitoire, le Secrétaire général de la CES, John Monks, dénonce toutefois, lors du Congrès de Séville du 21 au 24 mai 2007, le développement et la suprématie d'un « capitalisme casino » que les politiques de dérégulation ou de régulation *extra-light* de l'UE ne cessent de favoriser (voir encadré 14). « Les imperfections du marché et la non-transparence, les informations asymétriques, la croissance énorme de l'effet de levier, le financement à court terme, l'évasion fiscale, la prise systémique de risques sur les marchés financiers et la vulnérabilité croissante des entreprises publiques après l'implication des fonds d'investissement privés » : autant d'évolutions dénoncées par le Congrès de la CES⁸³ quelques mois à peine avant que ce système ne s'effondre, et ne doive son salut qu'aux plans de sauvetage gouvernementaux des deux côtés de l'Atlantique.

Dès 2007, le mouvement syndical européen fait pression pour que les évolutions particulièrement néfastes du capitalisme casino soient combattues par la législation, la régulation, la fiscalité et la participation des travailleurs. La CES appelle également la Banque centrale européenne (BCE) à « défendre la croissance et les emplois » par une baisse de ses taux d'intérêt directeurs. Le 5 avril 2008, elle organise avec le ZSSS (association slovène des syndicats libres) une grande manifestation à Ljubljana en Slovénie – première manifestation du genre dans un pays d'Europe centrale et orientale – pour protester contre la stagnation des niveaux de salaires et l'augmentation des inégalités. 35 000 manifestants provenant d'une trentaine de pays répondent à l'appel. Pour John Monks, Secrétaire général de la CES, « cette campagne [en faveur d'une plus grande égalité des salaires, NDLA] est lancée dans la colère et avec une vraie détermination. La priorité absolue de la CES est d'obtenir un salaire plus équitable pour les travailleurs de toute l'Europe ». Depuis 1995, la part des salaires dans le produit intérieur brut (PIB) a en effet diminué dans la plupart des pays de l'UE, alors que les profits ne cessent d'augmenter. Les dirigeants d'entreprises gagnent jusqu'à 300 fois plus que leurs travailleurs,

Encadré 14

Le Congrès de Séville (2007) : A l'offensive...



Le 21 mai 2007, le Congrès de Séville s'ouvre dans un contexte économique qui semble positif, mais avec de grandes inquiétudes sociales: les opinions publiques sont de plus en plus rétives au projet d'intégration européenne, les travailleurs la perçoivent comme une menace, la Stratégie de Lisbonne semble s'être transformée en stratégie de dérégulation, la précarité de l'emploi s'accroît, les inégalités recommencent à s'accroître... Aussi, les questions environnementales et, en particulier, l'émergence du réchauffement climatique comme enjeu majeur de nos sociétés contribuent à créer un climat d'incertitude: quel est l'avenir des activités industrielles (et des emplois), comment modifier nos politiques énergétiques et nos politiques de transport, comment réorienter le système productif... ?

En ce qui concerne l'« Europe sociale », l'UE et, en particulier, la Commission font preuve d'une foi inébranlable dans la dérégulation. Comme le note le manifeste de Séville adopté lors de ce Congrès, l'Europe sociale est « victime d'une croyance à outrance dans les bienfaits de la déréglementation. Presque aucune mesure juridique destinée à soutenir les travailleurs européens a été proposée durant ces quatre ans »⁸⁴. Cette dérégulation s'applique de manière tout aussi outrancière à un autre secteur: l'industrie financière. À Séville, la CES dénonce durement ce qu'elle appelle l'économie-casino, qui se reflète notamment dans la tendance de plus en plus marquée au court-termisme chez les investisseurs

financiers, avec des capitaux à risque, des fonds de placement spéculatifs, etc. qui traitent essentiellement les entreprises comme des outils de spéculation; alors qu'il faudrait urgemment investir dans de nouveaux produits et services durables, dans les technologies vertes et la transition. Mais la foi dans la rationalité et l'auto-régulation des marchés rend ce discours presque inaudible auprès de l'élite politique et économique.

C'est dans ce contexte que la CES décide de « passer à l'offensive ». Celle-ci se développe sur cinq fronts: pour un vrai marché du travail européen à forte dimension sociale, pour un dialogue social, les négociations collectives et la participation des travailleurs, pour une gouvernance économique, sociale et environnementale performante, pour une Union européenne plus forte, et pour des syndicats nationaux et européens renforcés.

Un autre sujet est bien présent, à tout le moins dans les coulisses du Congrès et sans doute un peu moins à la tribune: le salaire minimum européen. Les constats sont clairs: dans de nombreux pays la part des salaires dans le produit intérieur brut diminue; le fossé salarial ne cesse de se creuser; l'absence de salaires minimums dans certains États membres favorise une concurrence salariale vers le bas; des travailleurs immigrés sont utilisés dans certains pays pour entraver la croissance des salaires réels de la main-d'œuvre peu ou pas qualifiée. Ces constats largement partagés font émerger la question d'un salaire minimum européen. Mais « à pas de velours », comme l'observe Anne Dufresne, tant cette question est délicate⁸⁵. Dans les coulisses du Congrès, « les Allemands, en campagne sur un salaire minimum interprofessionnel dans leur propre pays, ont été le moteur principal du débat autour du [salaire minimum européen]. (...) Les syndicalistes de la Confédération des syndicats (DGB) étaient soutenus en particulier par les syndicalistes de deux autres grands pays, la France et la Grande-Bretagne, ainsi que par la Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP) qui a lancé une campagne contre les bas salaires en 2006. Les syndicalistes scandinaves et italiens ont, en revanche, absolument refusé d'entrer sur ce terrain, craignant la perte, au profit de l'État, de leur pouvoir syndical fondé sur la négociation. De même, la Fédération européenne des métallurgistes (FEM) estime

la revendication "inopportune et prématurée". Ce front du refus craint une spirale qui tire les salaires vers le bas là où la situation est meilleure»⁸⁶.

Cette discussion difficile aboutit toutefois à l'adoption d'une déclaration sur «les salaires minima, l'égalité et les négociations collectives», où l'on peut lire notamment que la CES soutiendra les campagnes syndicales en faveur de salaires minima réels dans les pays où les syndicats les jugent nécessaires; que les syndicats qui n'ont

pas besoin de salaires minima définis sur une base légale devraient définir des objectifs visant à combler les différences salariales; qu'il faudra explorer en permanence les perspectives de campagnes conjointes en faveur de critères communs en matière de salaires et de rémunérations minima, ainsi que des campagnes en faveur de stratégies de négociations collectives. C'est la première fois qu'un Congrès de la CES parvient à une position commune sur cette question, même si la formulation demeure, comme on le voit, d'une extrême prudence.

dont 30 millions n'ont qu'un salaire de misère, tandis qu'un écart salarial de 15 % sépare encore les hommes et les femmes, analyse la CES⁸⁷.

Quelques mois plus tard, le 15 septembre 2008, la faillite de la banque d'investissement Lehman Brothers aux États-Unis, en raison de pertes engendrées sur le marché des *subprime*⁸⁸, marque le déclenchement du tsunami financier et bancaire qui s'étend instantanément à l'Europe. Cette crise financière devient la plus grande crise que le monde ait connue depuis 1929. Une de ses causes est précisément liée à ce que dénonçait avec force la CES, à savoir l'affaiblissement constant du pouvoir d'achat des travailleurs, compensé par un recours excessif à des crédits insuffisamment garantis (en l'occurrence, les *subprime*), et un manque flagrant de régulation de l'industrie financière. Dans l'urgence, les gouvernements occidentaux viennent au secours des grandes banques dites *too big to fail* et l'on découvre dans toute sa splendeur l'économie-casino à laquelle jouait le capitalisme financier, fortement aidé en cela par les politiques de dérégulation financière mises en place par ces mêmes gouvernements occidentaux, aveuglés depuis le début des années 1980 par leur foi en l'autorégulation des marchés.

Ce 27 septembre 2008, soit douze jours après la chute de Lehman Brothers, les dirigeants syndicaux européens sont réunis à Londres dans le cadre de leur Université d'été. Ils y adoptent une déclaration commune sur la crise du capitalisme financier, une crise «causée par l'avidité et l'imprudence de Wall Street, de Londres et des autres principales places financières. Les grands patrons ont autorisé la spéculation à une large échelle sur des investissements auxquels ils ne comprenaient pas grand-chose. Les spéculateurs ont exacerbé les sérieuses augmentations observées sur les prix du pétrole, des denrées alimentaires et des matières premières. Il y a beaucoup de perdants, et parmi eux des travailleurs du secteur financier, mais pas seulement, il y a également des retraités, des familles, des fournisseurs, des entreprises cherchant du capital d'investissement, et chacun de nous, en tant que contribuable doit payer les pots cassés. Les coûts du sauvetage américain sont énormes et l'engagement des banques centrales, dans le monde entier, a déjà été substantiel. Cela prendra des années avant de récupérer cet argent, si l'on y arrive un jour, et notre future capacité de financer des services publics de qualité est sérieusement compromise. Aujourd'hui, il s'agit de prendre un véritable tournant. L'irresponsabilité des banques, des hedge funds et du reste, ne doit plus jamais amener les nations au bord de la faillite. Plus jamais non plus, l'argent du contribuable ne devra servir à soutenir des institutions qui continuent à payer grassement ses grands patrons, au moyen de salaires et de bonus énormes. Plus jamais la valeur de l'action, et les bonus des managers, qui sont liés à ces actions, ne devront être le seul objectif des sociétés. Nous ne pouvons pas nous permettre de voir se répéter cette grave irresponsabilité, cette avidité et cette négligence »⁸⁹.



À l'appel du syndicat slovène ZSSS et de la CES, 35 000 manifestants européens défendent la croissance et l'emploi contre le capitalisme casino. Cela se passe à Ljubljana, le 5 avril 2008, soit cinq mois avant la chute de la banque d'affaires Lehman Brothers...

Source: CES

Comme toute crise financière, celle-ci se transmet presque immédiatement à l'économie réelle, et c'est cette fois en soutien à la croissance et à l'emploi que les gouvernements doivent venir, dès la fin de l'année 2008 : plans de relance de l'économie, primes à la casse dans le secteur automobile, investissements publics, soutien au pouvoir d'achat des ménages, etc.

En conséquence de ce double sauvetage, bancaire puis économique, les finances publiques des gouvernements européens se détériorent rapidement. Les déficits excèdent les plafonds du Pacte de stabilité et de croissance (3 % du PIB), et alimentent un endettement – public cette fois – croissant. En 2009, l'économie mondiale entre en récession ; le PIB mondial connaît une baisse de 0,6 % et la production chute de 2 %. Si l'enjeu, à court terme, est le soutien à l'économie et à l'emploi, à long terme, il doit être la réforme radicale de l'architecture financière.



Face au scénario catastrophe de l'Organisation internationale du travail (OIT) prévoyant une augmentation de 50 millions de chômeurs dans le monde en 2009, la Confédération syndicale internationale (CSI) et ses organisations membres adoptent à leur tour, le 23 mars 2009, une « Déclaration syndicale internationale de Londres » qui exige, pour l'essentiel, un plan international de relance économique durable, une nouvelle réglementation des marchés financiers mondiaux, l'arrêt des politiques de déflation salariale et de lutte contre la justice distributive. Les manifestations se succèdent : le 28 mars, à quelques jours du sommet du G20, plus de 35 000 personnes défilent sous la pluie dans les rues de Londres en arborant le slogan « Faites passer les humains d'abord ! ».

Du 14 au 16 mai, des manifestations organisées par la CES ont lieu dans une série de capitales européennes : Berlin (Allemagne), Bruxelles (Belgique), Madrid (Espagne), Prague (République tchèque). Des actions ont également lieu à Birmingham (Royaume-Uni), et à Bucarest (Roumanie). Au total, quelque 250 000 personnes se mobilisent lors de ces trois journées d'action européennes.

Le 28 mai 2009, la CES adopte la « Déclaration de Paris », qui réclame un nouveau « Deal social » dans l'UE, comme moteur de justice sociale et d'emplois de qualité. Adressée aux institutions européennes, cette Déclaration les conjure d'investir dans un vaste plan de relance, dans le renforcement des systèmes de protection sociale, dans les droits sociaux des travailleurs contre la prépondérance des marchés, dans le renforcement des négociations collectives et dans la solidarité européenne contre les excès du capitalisme financier. Elle se clôt sur ces mots : « Le syndicalisme européen doit saisir cette occasion pour aboutir à une meilleure société, plus équitable, et à une Europe sociale plus forte et plus intégrée. La participation massive des travailleurs aux manifestations de la CES de la mi-mai témoigne d'un soutien exponentiel pour notre agenda. »

2.4.3. De la relance à l'austérité généralisée : le mouvement syndical en rupture avec les politiques européennes

Commentant les événements de la période 2007-2011 à la fin de son mandat, le Secrétaire général John Monks souligne que personne n'avait prédit l'ampleur de cette crise globale et son impact sur les travailleurs et leurs familles⁹⁰. Si dans un premier temps, les gouvernements ont sauvé les banques, soutenu les systèmes de protection sociale et maintenu les investissements publics, dès la fin 2009 les thuriféraires des politiques d'austérité (BCE, Conseil ECO-FIN, Direction générale Ecfm de la Commission) tentent de reprendre les commandes. Le problème de la Grèce va les y aider : après les élections législatives d'octobre 2009, le nouveau gouvernement socialiste annonce que les chiffres du déficit public grec sont largement supérieurs à ceux annoncés par le précédent gouvernement conservateur. L'attention des marchés financiers et des investisseurs se déplace des banques vers les déficits et dettes souveraines des États membres et l'UE. Le sauvetage des banques étant à peu près assuré, il faut maintenant que les gouvernements des États membres serrent la ceinture, diminuent les dépenses publiques, réduisent l'endettement, coupent dans l'emploi public, abaissent les salaires, réduisent la protection sociale et le droit du travail⁹¹. La CES proteste vigoureusement contre cette orientation politique désastreuse pour l'économie et l'emploi.

À partir de 2010, la crise de la dette souveraine empoisonne littéralement l'atmosphère européenne. Les finances publiques grecques sont à l'agonie. L'Europe « découvre » en outre un pays qui, bien que faisant partie de la zone euro, n'est pas parvenu à faire converger son économie, est incapable de percevoir l'impôt, et est rongé par le clientélisme politique... Les marchés financiers ne croient plus en la capacité de ce pays à partager la même monnaie que des pays comme l'Allemagne, quatrième puissance économique mondiale, du moins en l'absence d'une forte convergence économique et de mécanismes de solidarité au sein de la zone euro. Or le traité de Maastricht instituant l'union économique et monétaire non seulement interdit le sauvetage d'un pays à la dérive (clause *no bail out*), mais ne met en place aucun mécanisme structurel de convergence et de solidarité.

La CES dénonce de longue date les déséquilibres de cette union économique et monétaire : les pays qui en font partie partagent l'euro, mais ne partagent pas leurs politiques fiscales, sociales, d'investissement, de croissance et d'emploi. En outre, il manque des instruments de solidarité, permettant par exemple de mutualiser une partie des dettes

Encadré 15

**Le Congrès d'Athènes (2011):
Passer de l'austérité à la prospérité**



Du 16 au 19 mai 2011, la CES tient congrès à Athènes, ville devenue symbole des lacunes de l'union économique et monétaire, et première ville martyre de la «troïka» (fonctionnaires de la Commission, de la BCE et du FMI). Dans son discours, John Monks explique ce choix: «Nous avons choisi la ville d'Athènes pour notre 12^e Congrès parce que c'est l'œil du cyclone qui menace l'Europe et l'euro. Nous sommes ici pour montrer notre solidarité. Nous ne sommes pas des bureaucrates en vacances, comme l'affirment certaines affichent dans les rues d'Athènes. La Grèce est le premier pays qui a été confronté à des difficultés mais il y en aura d'autres.»⁹²

Les programmes d'austérité imposés aux pays en difficulté (Grèce, Irlande, Portugal et bientôt Chypre) en échange de l'aide financière européenne sont au cœur des débats; ils organisent le démantèlement du modèle social, jugent les congressistes. Dans le «Manifeste d'Athènes» adopté lors de ce congrès, la CES juge les mesures d'austérité contre-productives – elles

aggravent la récession et font augmenter la dette publique – et «exige donc d'urgence un changement fondamental dans l'approche de l'UE». Ce Manifeste, qui sert en quelque sorte de feuille de route de la CES, affirme que «les salaires ne sont pas l'ennemi de l'économie mais en sont le moteur et que l'autonomie des partenaires sociaux dans les négociations collectives doit être respectée». Dans la tradition d'un keynésianisme européen, il en appelle à un *New Deal* au service des peuples et des travailleurs européens, un plan coordonné contre le chômage des jeunes et des politiques d'amélioration des conditions de travail.

Dans une résolution d'urgence, le Congrès adresse en outre un message ferme au Conseil des ministres de l'Économie et des Finances (ECOFIN): «La CES n'acceptera jamais d'interventions directes ou indirectes dans les salaires, l'autonomie des négociations collectives ou les systèmes nationaux de formation des salaires. Les coûts de main-d'œuvre directs et indirects ne sont pas de la compétence de la Commission et du Conseil, déterminer les objectifs salariaux et adapter les mécanismes de formation des salaires est notre affaire, pas celle des responsables politiques européens.»

Enfin, le Congrès adopte sa stratégie et son plan d'action pour la période 2011-2015 et, sur le plan interne, il élit une nouvelle équipe dirigeante: la Française Bernadette Ségol remplace John Monks comme Secrétaire générale. C'est non seulement la première fois qu'une femme est élue à ce poste; mais aussi qu'une dirigeante issue non pas d'une confédération nationale mais d'une Fédération syndicale européenne (elle était à la tête d'UNI-Europa depuis 2000) devient la n°1 de la confédération interprofessionnelle. Autre fait remarquable: l'équipe du Secrétariat compte, pour la première fois aussi, plus de femmes (4) que d'hommes (3).

publiques, ou de disposer d'un système de transfert financier spécifique. Enfin, la Banque centrale européenne interprète son mandat de manière très restrictive: à elle, la stabilité des prix, et aux gouvernements – dépourvus de la politique monétaire et dont la politique budgétaire est sévèrement encadrée –, la lutte contre le chômage.

Lorsque la crise grecque menace de devenir une crise systémique de la zone euro, les gouvernements se décident enfin à mettre en place, en mai 2010, un plan de sauvetage de ce pays. Mais la contagion gagne déjà l'Irlande (plan de sauvetage adopté en décembre 2010)

et le Portugal (plan de sauvetage en mai 2011). On craint pour l'Italie, pour l'Espagne (plan d'assistance aux banques en juillet 2012), pour Chypre (plan d'assistance en 2013). Sous l'intense pression des marchés financiers et l'activisme soudain des agences de notation – les mêmes qui avaient noté triple A les fameux *subprime* à l'origine de la crise... –, l'UE et ses États membres mettent en place les différents éléments de la « nouvelle gouvernance économique européenne » : mécanismes d'aide financière pour l'octroi de prêts aux pays en difficulté (Mécanisme européen de stabilisation financière, Fonds européen de stabilité financière, puis MES – Mécanisme de stabilité financière), Six Pack, Pacte Euro+, Two Pack, Traité sur la stabilité, la coordination et la gouvernance (premier traité européen auquel la CES s'est opposée), Semestre européen, etc. (voir chapitre 7).⁹³

Le point commun de ces nouveaux instruments de gouvernance : ils visent tous à engager les États membres dans des politiques de rigueur et d'austérité budgétaire, et dans l'adoption de « réformes structurelles ». Celles-ci visent à créer un « choc compétitif » par la compression des salaires, la réduction des allocations sociales, le durcissement des conditions d'accès à ces allocations, l'augmentation de l'âge légal de la retraite, le contrôle de l'évolution des dépenses de santé, etc. Ces nouvelles règles sont adoptées au nom de la coordination des politiques économiques et de la surveillance des finances publiques. Mais cette nouvelle gouvernance conforme aux marchés contribue – voire vise – au démantèlement du modèle social européen et des modèles sociaux nationaux qui le composent. En outre, analyse la CES, cette gouvernance est totalement contre-productive : elle accentue la récession économique, fait augmenter les dettes publiques, fait s'effondrer la demande intérieure et exploser le chômage. Début 2013, celui-ci frôle les 12 % dans la zone euro ; mais surtout il frappe toute une génération de jeunes européens. Plus de 60 % des jeunes Grecs de moins de 25 ans sont sans emploi. Un énorme gâchis !

Tableau 1 Les dix plus grandes manifestations organisées par la CES

Date	Euro-manifestations	Nbre de participants
4 juin 1983	Euro-manifestation à Stuttgart	80 000
2 avril 1993	Euro-manifestation décentralisée	1 000 000
6 décembre 2000	Euro-manifestation de Nice	80 000
13 décembre 2001	Euro-manifestation de Bruxelles	100 000
14 mars 2002	Euro-manifestation de Barcelone	300 000
4 octobre 2003	Euro-manifestation de Rome	100 000
19 mars 2005	Euro-manifestation de Bruxelles	80 000
14-16 mai 2009	Euro-manifestation décentralisée	250 000
29 septembre 2010	Euro-manifestation décentralisée	100 000 (à Bruxelles)
14 novembre 2012	Journée d'action décentralisée	Plusieurs centaines de milliers de manifestants

La liste complète des euro-manifestations se trouve à la page 239.

Sources : CES et Ch. Degryse (sources propres)

Le 22 février 2013, dans un communiqué cinglant répondant aux prévisions économiques d'hiver de la Commission, dans lesquelles celle-ci se réjouit du redressement des marchés, la CES affirme : « La récession ne se termine que lorsque le chômage est en recul, pas quand les marchés se redressent. Pourtant, le chômage continue à grimper chaque jour et a déjà atteint un niveau insupportablement élevé dans nombre d'États membres. La Commission prend soin des marchés, quand prendra-t-elle soin des gens ? »⁹⁴ La rupture entre le mouvement syndical et les politiques mises en œuvre par les institutions de l'UE semble consommée. 1973-2013 : sur ces quarante ans d'existence, jamais sans doute les conflits n'auront été aussi durs qu'en 2013 sur les politiques à mener pour faire face à la crise. Désormais, « l'UE prend le risque d'être un obstacle au progrès social »⁹⁵.

Chapitre 3

Dans les coulisses de la CES

Dans ce chapitre, il sera question des hommes et des femmes qui ont façonné la Confédération européenne des syndicats, de l'évolution de ses structures, et des relations avec ses membres. Rétrospectivement, deux grandes tendances peuvent être mises en évidence : l'élargissement continu de la CES à de nouvelles organisations syndicales issues de presque tout le continent européen, et le renforcement du pouvoir de décision de cette Confédération de plus en plus représentative, en particulier via la réforme statutaire adoptée par le Congrès de Luxembourg en 1991. La CES se donne pour perspective de devenir un syndicat supranational. Cet euro-syndicalisme qui veut s'appuyer sur la double dimension interprofessionnelle et professionnelle s'inscrit dans la volonté de porter la voix du monde du travail au plus haut niveau des institutions européennes. Comme lieu de débats et de tensions, il accomplit un travail permanent d'intégration des revendications en vue de modeler un mouvement syndical cohérent qui puisse recueillir l'adhésion de la majorité de ses membres.

La CES en tant qu'organisation a dû faire preuve d'un sens important de l'innovation et de l'adaptation pour répondre à la fois aux principes et aux objectifs de sa charte fondatrice de 1973 et aux mutations parfois profondes causées par l'intégration européenne. Elle se donne pour objectif d'être le seul organe représentatif du mouvement syndical auprès des instances européennes, en particulier auprès du Conseil européen et du Conseil de l'UE, de la Commission et du Parlement européen. Elle participe également au Comité consultatif de l'AELE et assiste aux commissions d'experts du Conseil de l'Europe¹.

L'évaluation du rôle qu'elle joue dans ces différentes institutions est contrastée. Pour certains, cette évaluation est plutôt, voire franchement, négative. En réalité, dès les origines, la CES n'échappe pas aux critiques, y compris

internes. Pour certains, rappelle l'ancien Secrétaire général Emilio Gabaglio, la création d'une Confédération européenne syndicale était en soi une « erreur historique » car elle risquait de scinder le mouvement syndical entre le « club des riches Européens » et les travailleurs du reste du monde. Ce point de vue était présent dans certains secrétariats syndicaux internationaux. Dès les négociations devant conduire à la création de la CES, des critiques existaient aussi en interne. Ainsi le secrétaire confédéral en charge du département international du syndicat français FO, Jean Rouzier, s'inquiétait : « Nous étions très alertés devant l'ébauche d'une ONU syndicale qui rompait avec la famille CISL. »² La disparition du « L » (de « libre ») dans le sigle CES avait inquiété non seulement FO, mais aussi le DGB (Allemagne), l'ÖGB (Autriche), le SGB (Suisse)³... (voir sur ce sujet le chapitre 1 et les tensions idéologiques au sein du mouvement syndical européen). Par la suite, l'évaluation de l'action de la CES fera encore l'objet de critiques venant, notamment, du monde académique, de Pierre Bourdieu, Bernard Cassen, Corinne Gobin⁴, etc. Ainsi en 2002, Bourdieu synthétise l'une des critiques sans doute la plus courante : « Le syndicalisme tel qu'il se manifeste au niveau européen se comporte avant tout en partenaire soucieux de participer dans la bienséance et la dignité à la gestion des affaires en menant une action de lobbying bien tempéré », au lieu de « se donner les moyens organisationnels de contrecarrer les volontés du patronat (...) et de lui imposer avec les armes ordinaires de la lutte sociale, grèves, manifestations, etc., de véritables conventions collectives à l'échelle européenne. »⁵ Au-delà des tensions, difficultés et critiques, le défi reste pour la CES de construire un mouvement syndical européen cohérent, soutenu par la majorité de ses membres, s'appuyant à la fois sur des structures transnationales et sur des personnes provenant d'horizons géographiques et culturels divers.

3.1. Débuts laborieux

En 1973, la CES élit domicile dans le centre de Bruxelles, rue du Lombard. Elle rejoindra ensuite la rue Montagne aux Herbes Potagères, non loin de la célèbre Grand-Place de Bruxelles. En 1993, elle s'installera au boulevard du Roi Albert II, près de la Gare du Nord – là où elle siège encore aujourd'hui⁶.

Dès l'origine, la relative faiblesse des ressources humaines et financières de la jeune organisation pour mener à bien ses missions constitue une préoccupation importante⁷. Ses activités sont financées par les cotisations des confédérations syndicales affiliées. Jusqu'au Congrès fondateur de 1973, le montant de ces cotisations avait fait l'objet de nombreuses discussions. Toutes les organisations fondatrices étaient d'accord pour un montant de 700 francs belges par mille membres (soit quelque 17,50 euros de 2013), sauf le TUC. Finalement, la contribution fut ramenée à 550 francs belges (près de 14 euros) par mille membres, avec l'engagement formel de revoir ultérieurement la situation⁸. Cette relative précarité financière initiale se prolongera et rendra les premières années laborieuses. Comme en témoigne Jean Lapeyre, un ancien secrétaire général adjoint, « lorsque je suis arrivé à la CES en septembre 1985, c'était une structure familiale d'une vingtaine de personnes, qui travaillait avec peu de moyens et une très faible capacité d'expertise. La période était encore marquée par l'expérience CECA mais la Communauté européenne commençait à peine à sortir d'une longue période de léthargie dont la sortira la Présidence de Jacques Delors. Le social était au point mort et le dialogue social n'existait pas⁹ ».

Jon Erik Dølvik, qui a analysé en profondeur les structures de la CES durant cette période, confirme ce constat. La CES, écrit-il, est alors une organisation fragile et disposant de peu de ressources¹⁰. Les contributions des affiliés sont faibles, ce qui la rend dépendante de



Bruxelles, rue Montagne aux Herbes Potagères.
Des débuts laborieux: c'est dans des bureaux de l'un des étages de cet immeuble que la CES a son siège officiel à partir des années 1970 (avant de rejoindre le boulevard du Roi Albert II, où elle siège encore aujourd'hui).
Source: CES

la Commission pour mener certaines de ses activités – une dépendance qui lui est d'ailleurs reprochée en interne. Par ailleurs, elle souffre d'un déficit de fonctionnement démocratique que traduit un système d'alliance entre organisations et certains dirigeants. Il en résulte notamment que, dans ses premières années d'existence, elle est incapable d'aller au-delà de déclarations très générales sur les politiques européennes. Bref, la CES manque alors de crédit, de professionnalisme et de prestige auprès de ses affiliés.

Mais un tournant semble s'amorcer en 1991. La signature de l'Accord social d'octobre 1991 avec l'UNICE dans le cadre du dialogue social européen et le développement de négociations collectives suite à l'entrée en vigueur du traité de Maastricht (voir chapitre 4) vont doter la CES d'un pouvoir plus important de négociations et de ressources supplémentaires. Elle n'est plus « une tête sans corps »¹¹. Ce qui n'empêche pas certains, à l'image de Wolfgang Streek, de souligner, d'une part, le déséquilibre du rapport de force entre partenaires sociaux européens et, d'autre part, l'hésitation de certains affiliés de la CES à confier à cette organisation davantage de pouvoirs¹².

3.2. Évolution des structures

Comme le montrent les tableaux 2 et 3 ci-dessous, en quarante ans, la CES a connu dix Présidents et six Secrétaires généraux. Certes, on observe d'importantes différences dans la longueur de certains mandats, avec en particulier le record de longévité au poste de Secrétaire général détenu par le Luxembourgeois Mathias Hinterscheid (15 ans), suivi par l'Italien Emilio Gabaglio (12 ans) et le Britannique John Monks (8 ans). À eux seuls, ces trois Secrétaires généraux ont couvert 35 ans d'existence de la CES (sur 40), ce qui dénote une assez grande stabilité interne. Mais il faut noter ici que depuis le Congrès de 2003, il a été décidé de ne plus renouveler un mandat plus d'une seule fois. Désormais, les mandats sont donc en principe de huit ans maximum¹³.



Mathias Hinterscheid, Secrétaire général de la CES de 1976 à 1991.

Source : CES



Trois Secrétares généraux réunis: à droite, Emilio Gabaglio, de 1991 à 2003; à gauche, John Monks, de 2003 à 2011; au centre, Bernadette Ségol, depuis 2011.

Source : CES

On observe de 1973 à 2003 la présence permanente au poste de Secrétaire général adjoint d'un représentant des syndicats nordiques (Norvège, Danemark, Suède, Finlande) alors que la Norvège ne fait pas partie de l'UE et que la Suède et la Finlande ne l'ont intégrée qu'en 1995. Cette présence résulte d'un accord tacite – non imposé par les statuts – lors de la création de la CES visant à impliquer les membres de l'AELE¹⁴. De même, un accord tacite de 1974 prévoyait qu'un membre du Secrétariat serait issu des organisations d'inspiration chrétienne de la CMT.

En ce qui concerne les présidences¹⁵, elles sont restées les vingt premières années aux mains de quatre pays: l'Allemagne (DGB), le Royaume-Uni (TUC), les Pays-Bas (FNV) et la Belgique (FGTB). En 1993, elle est confiée à un représentant d'un syndicat issu d'un pays qui n'est pas encore membre de l'UE, l'Autrichien M. Fritz Verzetnitsch (ÖGB). Celui-ci restera président pendant dix ans avant de laisser ce poste aux pays du Sud (UGT et CCOO espagnols) et du Nord (LO Suède, un Nord qui n'a plus de présence assurée au poste de Secrétaire général adjoint).

Autre élément observable: la féminisation des fonctions. L'arrivée des premières femmes dans les fonctions dirigeantes a lieu avec Béatrice Hertogs (CSC, Belgique) puis Maria-Helena André (UGT, Portugal) comme Secrétares confédérales en 1991 (et, plus tard, Catelene Passchiers – FNV, Pays-Bas – en 2001). Maria-Helena André deviendra ensuite Secrétaire générale adjointe en 2003 (avant d'être appelée comme ministre de l'Emploi dans le gouvernement portugais en 2009). En 2007, la première femme présidente de la CES est élue en la personne de Wanja Lundby-Wedin (LO, Suède). Et en 2011, l'élection de Bernadette Ségol (UNI-Europa) comme Secrétaire générale confirme cette évolution, d'autant que pour la première fois de son histoire, le Secrétariat 2011-2015 compte plus de femmes que d'hommes: outre Bernadette Ségol, on y trouve la Suédoise Veronica Nilsson, la Britannique Judith Kirton-Darling et l'Allemande Claudia Menne. Les hommes sont le Polonais Józef Niemiec, le Belge Patrick Itschert et l'Italien Luca Visentini. Désormais, et depuis le Congrès d'Athènes (2011), l'équipe du Secrétariat ne peut compter de différence de genre supérieure à 1.



Béatrice Hertogs: première femme à occuper un poste de Secrétaire confédérale.

Source: CES



Maria-Helena André: première femme à devenir Secrétaire générale adjointe.

Source: CES



Wanja Lundby-Wedin: première femme élue présidente de la CES.

Source: Christophe Degryse

Enfin, une place est désormais traditionnellement dédiée à un représentant des pays de l'Est. Cette place revient à Józef Niemiec, de Solidarność (NSZZ), élu Secrétaire confédéral lors du Congrès de Prague en 2003, puis Secrétaire général adjoint à partir de 2011.

Dernière observation qui mérite d'être soulignée étant donné l'histoire de la fondation de la CES: la fonction de Secrétaire général n'a, à ce jour, été attribuée qu'une seule fois à un dirigeant issu d'un syndicat inspiré par les valeurs chrétiennes (la CISL italienne¹⁶), en la personne d'Emilio Gabaglio, Secrétaire général de 1991 à 2003.

Tableau 2 Présidents, Secrétaires généraux et Secrétaires généraux-adjoints (1973-1991)

	1973	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91
Président	Victor Feather (TUC) Grande-Bretagne	Heinz Oskar Vetter (DGB) Allemagne		Wim Kok (FNV) Pays-Bas		Georges Debunne (FGTB) Belgique		Ernst Breit (DGB) Allemagne											
Secrétaire général	Théo Rasschaert (FGTB) Belgique			Mathias Hinterscheid (CGT-L) Luxembourg															
Secrétaire général adjoint	Kaare Sandegren (LO) Norvège	Peer Carlsen* (LO) Danemark		Sven-Erik Sterner (LO) Suède		Jon Ivar Nålsund (LO) Norvège		Björn Pettersson (LO) Suède		Markku Jääskeläinen (SAK) Finlande									

* Peer Carlsen, qui était Secrétaire général adjoint, est devenu, le 1^{er} janvier 1976, Secrétaire général *ad interim* après la démission de Théo Rasschaert le 12 décembre 1975, et ce jusqu'à la nomination de Mathias Hinterscheid lors du Congrès de Londres en avril 1976.

Les dates en vert foncé correspondent aux années de Congrès de la CES.

Tableau 3 Présidents, Secrétaires généraux et Secrétaires généraux-adjoints (1991-2013)

	91	92	93	94	95	96	97	98	99	00	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	...
Président	Norman Willis (TUC) Grande-Bretagne		Fritz Verzetnitsch (ÖGB) Autriche										Cándido Mendez (UGT) Espagne		Wanja Elisabeth Lundby-Wedin (LO) Suède		Ignacio Fernández Toxo (CCOO) Espagne							
Secrétaire général	Emilio Gabaglio (CISL) Italie												John Monks (TUC) Grande-Bretagne			Bernadette Ségol (Uni-Europa)								
Secrétaires généraux adjoints	Markku Jääskeläinen (SAK) Finlande		Jean Lapeyre (CFDT) France		Jean Lapeyre (CFDT) France et Erik Carlslund (LO) Danemark								Maria-Helena André (UGT) Portugal et Reiner Hoffmann (DGB) Allemagne		Joël Decaillon (CGT) France		Józef Niemiec (NSZZ) Pologne et Patrick Itschert (FITTHC) ¹⁷							

À noter qu'à partir de 1991, la CES compte 2 Secrétaires généraux adjoints.

À partir de 2003, les mandats ne sont renouvelables qu'une fois.

Les dates en vert foncé correspondent aux années de Congrès de la CES.

3.3. Élargissements idéologiques et géographiques

Lors de son Congrès fondateur, en février 1973, la CES comptait 17 organisations provenant de 15 pays européens (tableau 4), toutes affiliées à la CISL. Après que les relations avec les membres de cette dernière furent clarifiées, le processus se compléta par l'affiliation de sept syndicats d'inspiration chrétienne provenant de la CMT, et d'autres organisations durant le Congrès extraordinaire de Copenhague, en mai 1974.

Née de 17 organisations issues de 15 pays, la CES ne compte pas moins, quarante ans plus tard, de 85 organisations provenant de 36 pays; elle intègre également 10 Fédérations sectorielles européennes. Plus que de simples additions numériques, les élargissements successifs ont pour la plupart constitué de véritables défis (voir chapitre 1). Par exemple, lorsqu'il s'est agi, dès 1974, d'intégrer les organisations syndicales d'inspiration sociale chrétienne affiliées à la Confédération mondiale du travail (CMT, anciennement CISC). Il faut préciser ici que la spécificité d'un « syndicalisme chrétien » n'est pas partagée par l'ensemble des pays européens. Au Royaume-Uni, dans les pays nordiques, ou encore en Allemagne et en Autriche, il n'y a pas de syndicats « chrétiens » (même si dans certains pays et certaines organisations socialistes voire communistes, il peut exister un courant chrétien). En réalité, lors de la création de la CES, le syndicalisme d'inspiration sociale chrétienne ne concerne que les pays du Benelux (le CNV et NKV aux Pays-Bas, la CSC en Belgique, le LCGB au Luxembourg), ainsi que la CFDT en France, la CNG et la SVEA en Suisse. Il concerne certes aussi la CISL italienne, qui est de tendance démocrate-chrétienne, mais dont l'affiliation internationale est la CISL (c'est-à-dire l'internationale socialiste, et non l'internationale chrétienne CISC). De même, la CFDT française quittera l'internationale chrétienne en 1979 pour rejoindre dix ans plus tard la CISL.

Si, dans certains pays, il existe une certaine compétition entre organisations syndicales « socialistes » et « chrétiennes » (par exemple en France, entre FO et CFDT; ou en

Tableau 4 Organisations membres de la CES en 1973 et 1974

Congrès fondateur du 9 février 1973		
Pays	Confédérations	Date
Allemagne	DGB	1973
Autriche	ÖGB	1973
Belgique	FGTB	1973
Danemark	LO	1973
Espagne	UGT-E	1973
Finlande	TVK	1973
France	CGT-FO	1973
Islande	ASI	1973
Italie	CISL	1973
	UIL	
Luxembourg	CGT-L	1973
Norvège	LO-N	1973
Pays-Bas	NVV	1973
Royaume-Uni	TUC	1973
Suède	LO-S	1973
	TCO	
Suisse	SGB	1973
Organisations affiliées durant le Congrès extraordinaire des 23-25 mai 1974		
Belgique	CSC	1974
Danemark	FTF	1974
Finlande	SAK	1974
France	CFDT	1974
Irlande	ICTU	1974
Luxembourg	LCCB	1974
Malte	GWU	1974
Pays-Bas	CNV	1974
	NKV	
Espagne	STV-ELA	1974
Suisse	CNG	1974
	SVEA*	
Décision du Comité exécutif du 9 juillet 1974		
Italie	CGIL	1974

* Ces deux organisations suisses fusionneront en octobre 1982.

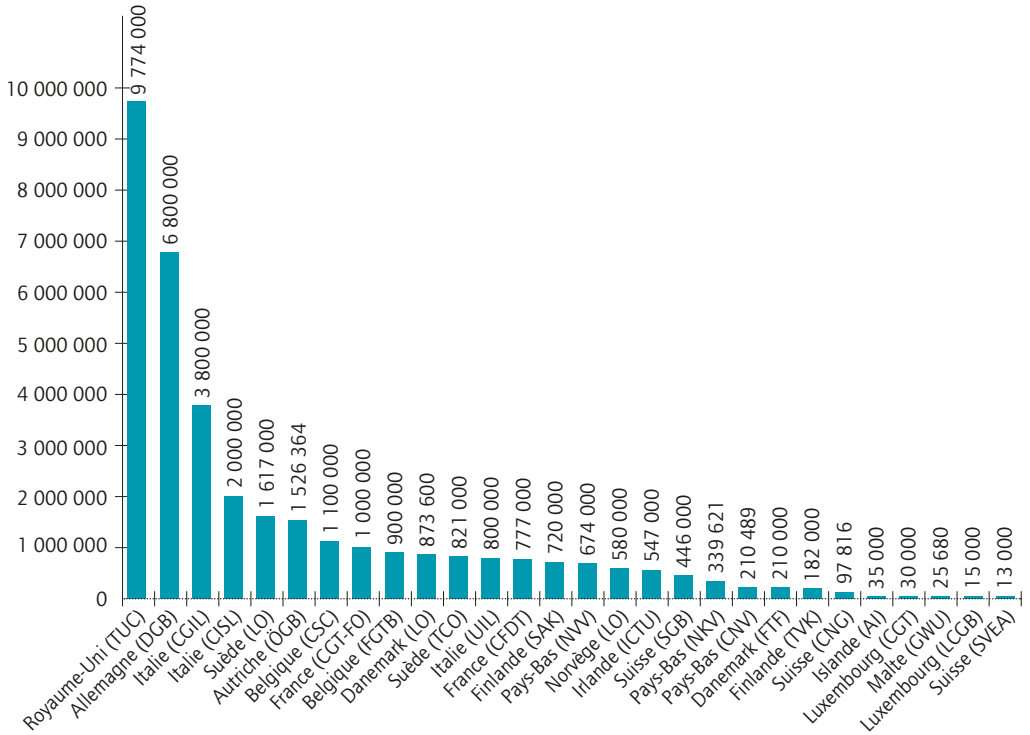
Source : CES, Rapport d'activités 1973-1975

Belgique, entre FGTB et CSC), en revanche les contacts et rencontres entre organisations européennes des deux internationales sont étroits et fréquents. Des déclarations communes sont adoptées, insistant constamment sur le renforcement de la collaboration dans le cadre de la construction européenne. Jan Kulakowski, qui est alors Secrétaire de l'Organisation européenne de la CMT, a joué un rôle important dans les négociations qui ont mené à l'adhésion des organisations membres de la CMT à la CES (il sera d'ailleurs élu au Secrétariat de la CES en juillet 1974¹⁸). Au début de ces négociations, un accord avait été trouvé entre la CISL et la CMT pour fonder ensemble la CES. Les syndicats d'inspiration chrétienne souhaitaient rejoindre la nouvelle organisation dès le départ et d'un seul bloc ; selon eux, il fallait que celle-ci résulte de la fusion des deux structures européennes. Cependant, d'autres craignaient, de la sorte, la création d'un courant chrétien structuré ; ils souhaitaient dès lors que les affiliations chrétiennes se fassent individuellement et après la fondation de la CES. Cette divergence de point de vue fut accentuée par un incident au sujet de la représentation syndicale au sein de l'Organisation internationale du travail (OIT). Aussi, pour le Belge Georges Debonne (FGTB), l'un des organisateurs du Congrès de fondation en 1973, seule la réussite préalable au sein de la CESL pouvait ouvrir la porte au regroupement unitaire : « La méthode suivie était la seule possible et [il] n'y avait pas moyen de faire autrement, pour réussir, que procéder en deux étapes. »¹⁹

La question de l'élargissement « idéologique » de la CES concerne également les organisations syndicales à orientation communiste d'Europe occidentale²⁰. Mentionnons à ce propos que la CGIL italienne est la seule organisation de tendance communiste à avoir pris le train de l'élargissement dès 1974 (voir tableau ci-dessus)²¹ grâce au soutien de la CISL italienne et de l'UIL qui avaient un intérêt pour renforcer le processus d'unité en cours à l'époque en Italie par la création d'une fédération CGIL-CISL-UIL. Il avait toutefois été demandé officieusement à la CGIL de couper ses liens avec la FSM (Fédération syndicale mondiale, de tendance communiste). Cette étape avait été franchie fin 1973 par la rétrogradation de son affiliation au statut de simple membre associé, avant de finalement quitter la FSM en 1978. En fait, ce n'est qu'en 1979 que la CES a introduit un nouveau critère d'affiliation exigeant que les syndicats candidats à l'adhésion n'appartiennent pas « à des organisations syndicales internationales dont les objectifs sont contraires aux principes du travail syndical libre, démocratique et indépendant »²² (en d'autres termes, à la FSM). Cette décision est intervenue bien après que CCOO espagnol, la CGTP-IN portugaise et la CGT française aient présenté leurs demandes d'affiliation ; et au final, elle ne s'est appliquée qu'à la CGT puisque les deux autres organisations n'ont jamais fait partie de la FSM. CCOO s'était même opposé à la tentative de la FSM de créer une alternative à la CES regroupant les soi-disant « exclus ».

Le cas de l'adhésion de CCOO a été le plus controversé, au point que le DGB avait menacé en 1981 de se retirer de la CES si cette organisation était admise. Cette affiliation a finalement pu se réaliser en 1990, avec l'accord de l'UGT au terme d'une longue confrontation entre les deux organisations pour la suprématie dans le mouvement syndical espagnol. En ce qui concerne le Portugal, en 1995 un apaisement dans les relations entre UGTP et CGTP-IN a ouvert la voie de l'adhésion de cette dernière à la CES. Quant à la CGT française, elle est la dernière des confédérations nationales de tendance communiste à s'être affiliée à la CES, en 1999, après avoir quitté la FSM en 1994 et avoir adopté une attitude plus ouverte envers le processus d'intégration européenne – une attitude qui était auparavant assez négative. La CGT a été admise par un vote à la majorité, avec le soutien de la CFDT et l'opposition de FO.

Le graphique 2 donne une idée du poids respectif des organisations membres en 1976, en regard du nombre d'affiliés déclarés²³. Le TUC et le DGB dominent incontestablement ; mais il ne faut pas négliger le poids du syndicalisme italien pour autant que l'on

Graphique 2 Nombre de travailleurs affiliés aux organisations membres de la CES en 1976

Source: CES, Rapport d'activités 1973-1975

regroupe l'ensemble des organisations de ce pays. Viennent ensuite les syndicats suédois, autrichien, belge et français, qui tous dépassent le million de membres. En ce qui concerne le syndicat LO Suède, il faut ici mentionner l'existence du « Conseil Nordique », qui rassemble les organisations syndicales de Suède, de Finlande, de Norvège, du Danemark et d'Islande. Cette coalition représente une force importante en tant que telle, car elle adopte une stratégie de positions communes dans la plupart des prises de décision de la CES. Ce qui fait de ce Conseil nordique l'équivalent, à l'époque, d'un syndicat de plus de 5 millions d'affiliés, soit virtuellement le 3^e plus important après le TUC et le DGB...

À la fin des années 1980, la CES décide d'étendre la possibilité de devenir membre à tout syndicat considéré comme libre et démocratique, conformément au préambule des statuts de la CES, qu'il appartienne ou non au courant social-démocrate, démocrate-chrétien ou communiste.

Mais ce sont surtout la chute du Mur de Berlin et les années 1990 qui s'ensuivent qui ont marqué ces deux évolutions majeures dans le syndicalisme européen : tout d'abord l'intégration pleine et entière des organisations syndicales à orientation communiste des pays d'Europe occidentale, ensuite l'intégration progressive des organisations syndicales des pays d'Europe centrale et orientale comme Solidarność, ou les anciennes organisations officielles réformées dans la deuxième moitié des années 1990. Pour ce dernier point, nous renvoyons le lecteur au chapitre 8.

Tableau 5 Les nouvelles affiliations depuis 1976, par ordre chronologique

Pays	Organisation	Date d'adhésion
Grèce	GSEE	1976
Islande	BSRB	1980
Malte	CMTU	1980
Chypre	SEK	1981
	TURK-SEN	
Portugal	UGT-P	1983
Turquie	DISK	1985
	TURK-IS	1988
Espagne	CCOO	1990
France	CFTC	1990
Allemagne	DAG	1990
Grèce	ADEDY	1990
Finlande	AKAVA	1991
Danemark	AC	1991
Saint-Marin	CSdL	1991
	CDSL	
Suisse	VSA	1991
Pays-Bas	MHP	1991
Finlande	STTK	1991
Portugal	CGTP-in	1995
Norvège	AF	1995
Bulgarie	CITUB	1995
	PODKREPA	
République tchèque	CMKOS	1995
Hongrie	LIGA	1995
	MOSz	
	MszOSz	
Pologne	NSZZ-Solidarność	1995
Roumanie	Cartel-Alfa	1995
Slovaquie	KOZ-SR	1995
Suède	SACO	1996
Roumanie	BNS	1996
	CDSR	
	CNSL Fratia	
Turquie	HAK-IS	1997
	KESK	
Hongrie	ASZSZ	1998
	ESZT	
	SZEF	
Slovénie	ZSSS	1999

France	CGT	1999
	UNSA	1999
Belgique	CGSLB	2003
Lituanie	LDF	2003
	LPSK	2003
Norvège	YS	2003
Lettonie	LBAS	2003
Estonie	EAKL	2003
	TALO	2003
Croatie	UATUC (SSSH)	2004
Liechtenstein	LANV	2004
Lituanie	LPSS	2004
Norvège	UNIO	2005
Espagne	USO	2005
Andorre	USDA	2005
Monaco	USM	2006
Pologne	OPZZ	2006
Chypre	DEOK	2007
Croatie	NHS	2010
Malte	For.U.M.	2012
Pologne	FZZ	2012

Note: Ne sont pas mentionnées dans cette liste les organisations syndicales ayant le statut d'observateur (il s'agit en 2013 d'organisations originaires des Balkans : Bosnie-Herzégovine, FYROM, Serbie).

3.4. La réforme de la CES

Sur le plan interne européen, le projet politique qui retient toute l'attention à la fin des années 1980 et au début des années 1990 est bien sûr le lancement du « Grand marché intérieur », programmé pour 1992, ainsi que le rapprochement entre la CEE et l'AELE²⁴. L'Histoire fera coïncider ce chantier avec la chute du Mur de Berlin et la fin de la Guerre froide. Dès son Congrès de Stockholm en 1988 (voir chapitre 2), la CES est consciente de ce que les évolutions politiques et institutionnelles dans la Communauté vont avoir un impact considérable sur le mouvement syndical, sur sa capacité à réagir rapidement aux événements, à répondre aux consultations institutionnelles, à entrer en négociations avec les employeurs. Se pose donc la question du fonctionnement interne de l'organisation.

Certes, depuis sa création, les différents congrès de la CES avaient apporté par touches successives des modifications aux statuts. Mais ici, il s'agit de réformer en profondeur les structures, procédures et méthodes de travail de l'organisation²⁵. Le Comité exécutif décide donc, dès décembre 1989, de mettre sur pied un groupe de travail pour préparer cette grande réforme interne. Ce groupe, qui s'intitule « Pour une CES plus efficace », est présidé par Johan Stekelenburg, dirigeant de la FNV (syndicat néerlandais qui résulte de la fusion entre NVV et NKV). En février 1990, il envoie à toutes les organisations affiliées un questionnaire afin de connaître leurs points de vue sur les différents aspects de la réforme envisagée. Sur la base des réponses reçues, un premier rapport est présenté au Comité exécutif de juin 1990 et de premières discussions sont engagées.



Le Congrès de Luxembourg, en 1991, adopte une profonde réforme du fonctionnement interne de la CES.

Source: CES

Si tous les affiliés se situent dans une logique de changement, certains demandent des réformes plus approfondies que d'autres. Parmi ceux-ci, il faut citer en particulier les organisations italiennes, belges, espagnoles et la CFDT française. Ainsi, les trois organisations italiennes (CGIL, CISL, UIL) s'entendent sur une plate-forme commune réformatrice et ambitieuse, qui inspirera largement le rapport final²⁶.

Après de longs débats au sein du groupe, en Comité exécutif et via les amendements proposés par les organisations membres, il est décidé que le rapport Stekelenburg « Pour une CES plus performante » sera soumis au Congrès qui doit se tenir à Luxembourg les 13-17 mai 1991. Dans une note adressée aux affiliés, le Comité exécutif précise toutefois qu'une partie de la réforme sera décidée par le Comité exécutif lui-même, une autre par le Congrès, et une troisième par des changements dans les méthodes de travail internes du Secrétariat (c'est ainsi que certaines décisions ont été prises avant le Congrès: renforcement du personnel et des moyens financiers du Secrétariat, renforcement du département presse, création d'un service d'organisation). Que propose le rapport Stekelenburg approuvé au Congrès de Luxembourg²⁷ ?

On pourrait résumer les grandes lignes de la réforme de la manière suivante :

- **Congrès**: il se réunira désormais tous les quatre ans (et non plus trois); il élira lui-même (et non plus le Comité exécutif) le président, le Secrétaire général et le Secrétaire général adjoint; le nombre de délégués sera augmenté; la parité hommes-femmes sera visée; les Conseils syndicaux interrégionaux (CSIR) auront désormais le statut d'observateur avec droit de parole;
- **Comité exécutif**: toutes les organisations y seront représentées (et non plus via un quota par pays ne tenant pas compte du nombre d'organisations membres); les Comités syndicaux professionnels (les futures « Fédérations syndicales européennes ») y disposeront d'un siège officiel avec droit de vote (sauf sur les statuts et les finances); le président et le Secrétaire général en seront membres de plein droit; le Comité des Femmes y aura trois représentantes, le Comité des Jeunes, 2, et le Comité des Retraités, 2; les décisions devront être préparées au sein de « Comités permanents » créés dans tous les domaines politiques de la CES (économique, social, marché du travail, démocratisation de l'économie, etc.); en outre, le Comité exécutif pourra créer des groupes de travail (femmes, jeunes, retraités, travailleurs immigrés, énergie, nouvelles technologies, etc.);
- **Comité des finances et de gestion générale**: celui-ci sera transformé en Comité de direction et renforcera son rôle de direction au-delà des questions financières et

administratives ; il exécutera rapidement les décisions du Comité exécutif dans les activités de *lobbying* et de négociation à haut niveau ; il se réunira jusqu'à maximum huit fois par an ; sa composition sera élargie aux Comités syndicaux professionnels ainsi qu'au président, Secrétaire général et Secrétaire général adjoint ; le Comité des Femmes y aura une représentante ;

- **Secrétariat** : il sera agrandi par l'apport d'un nouveau Secrétaire ; le Secrétaire général continuera d'être le porte-parole et le « n°1 » de la CES ; il proposera l'élection des membres du Secrétariat au Comité exécutif et soumettra toute autre proposition au Comité exécutif et au Comité directeur. Bien que le rapport ne le prévoit pas *stricto sensu*, un amendement aux Statuts sera introduit pour que le Secrétariat inclue « au moins une femme » (comme souligné ci-dessus, le Congrès d'Athènes de 2011 ira beaucoup plus loin dans cette direction) ;
- **Finances** : il est enfin question d'octroyer à la CES des ressources financières plus importantes. Mais cette question se révélera particulièrement délicate, car il n'existe pas de consensus entre les affiliés pour doter la CES de ressources supplémentaires.

Par cette réforme, la CES doit devenir « une véritable confédération investie de compétences et de missions réellement intégrées en son sein. Par conséquent, il faut transférer une partie des compétences nationales vers l'échelon européen et faire respecter les décisions prises par la CES en matière d'action syndicale »²⁸. L'ambition est de donner la priorité à l'action transnationale et de développer des stratégies coordonnées tant dans la négociation collective que dans la représentation des intérêts des travailleurs au niveau européen.

Toutefois, cette question – centrale – du transfert de compétences depuis les confédérations nationales vers l'organisation européenne est renvoyée au Comité exécutif. Ce qui transforme cet objectif politique en parcours d'obstacles, tant les approches et préférences nationales qui s'expriment à ce sujet au sein du Comité sont diversifiées. Ainsi, si les confédérations belges et italiennes se montrent favorables à une transformation de la CES en une organisation forte, dotée de compétences importantes et de moyens à la hauteur, les syndicats nordiques et le TUC opposent de sérieuses réserves à cette vision. De son côté, le DGB, bien que plutôt enclin à mettre sur pied une véritable organisation supranationale, doit compter avec les réticences de ses fédérations membres, comme IG Metall, à avancer dans cette direction.

Globalement, on peut estimer que la réforme de 1991 aura été décisive sur deux points : l'intégration des organisations sectorielles dans les différentes instances de la CES, ce qui leur donne une importance nettement accrue (sur les relations entre la CES et les fédérations sectorielles, voir le § 7 ci-dessous) ; et l'amélioration des mécanismes de prise de décisions. Elle n'aura pas atteint l'entièreté de ses objectifs sur deux autres points : le transfert d'une partie des compétences nationales vers le niveau européen et l'augmentation des ressources financières. Avec le recul, Emilio Gabaglio est convaincu que cette réforme a constitué un tournant majeur : « Elle a tout de même été votée par tout le monde, même si ce fut avec quelques réserves. Mais vous savez, cela a ensuite demandé un sacré travail pour la mettre en œuvre. (...) Ce n'est qu'au Congrès de 1995, à Bruxelles, qu'on a terminé le boulot de la mise en musique de cette réforme. »²⁹

3.5. Élargissement de la représentativité interne

Comme déjà évoqué, l'élargissement de la CES à de nouvelles organisations ainsi que sa réforme de 1991 se sont également accompagnés d'un souci d'élargir la représentativité en interne. Les Congrès statutaires de Luxembourg (1991), de Bruxelles (1995) et d'Helsinki

(1999) en constituent les principaux jalons : articulation plus étroite entre la CES et les Comités syndicaux de branche et les Fédérations sectorielles européennes ; développement des activités du Comité des Femmes ; transformation de la CES-Jeunesse en un Comité Jeunes ; création en 1992 d'Eurocadres, organisation européenne représentative des cadres salariés ; reconnaissance en 1993 de l'organisation spécifique pour les retraités et pensionnés (FERPA) ; création de Comités syndicaux interrégionaux (CSIR) dans les zones frontalières pour une meilleure assistance des travailleurs transfrontaliers (voir encadré 17) ; soutien aux salariés des groupes transnationaux via les Comités d'entreprise européens. Autant d'efforts en vue de faire de la CES l'acteur syndical central du « système européen des relations industrielles » qu'elle appelle de ses vœux (Helsinki 1999)³⁰.

Il faut aussi mentionner le développement durant cette période des liens entre la CES et les différentes composantes de ce qu'on appelle alors la société civile, qui émerge sur la scène européenne dans les années 1990 et 2000. Ainsi, le mouvement syndical européen a progressivement développé une politique de partenariats ciblés avec des organisations non gouvernementales (ONG) sur des sujets spécifiques, notamment sur la Charte des droits fondamentaux en 2000, ou encore sur la lutte contre les discriminations en 2009. Ces partenariats ne sont pas sans susciter parfois une méfiance de certains affiliés vis-à-vis des ONG et de leur représentativité, de leur fonctionnement démocratique, voire de leur volonté de concurrencer les syndicats sur leurs terrains traditionnels... Mais au-delà de ces réticences, une alliance – la « Spring Alliance » – a été nouée entre la CES et des organisations non gouvernementales actives dans le domaine social (Plateforme des ONG sociales européennes), de la coopération au développement (Concord) et de l'environnement (Bureau européen de l'environnement). Cette Spring Alliance vise à définir des positions conjointes sur des sujets d'intérêt commun, et de les porter ensemble devant les institutions européennes³¹. Des collaborations se sont également développées avec l'*European Anti Poverty Network* (EAPN), le Lobby européen des Femmes, le Forum européen des personnes handicapées, etc. La période des Forums sociaux mondiaux a aussi contribué à une meilleure connaissance réciproque (voir chapitre 9).

Encadré 16

La place des femmes dans le syndicalisme européen

Si une parfaite égalité entre hommes et femmes n'est pas encore acquise au sein du mouvement syndical européen, force est de reconnaître que les évolutions sont plutôt positives. Quelle était la situation il y a une trentaine d'années ? Le journal *Signal*, réalisé par le groupe Presse syndicale de la CES à l'occasion du Congrès de La Haye en 1982, en donne un aperçu. Voici ce qu'on peut y lire :

« Congrès : cherchez les femmes ! »

« Un œil curieux qui plonge dans la salle des congrès ne voit émerger, au milieu d'un océan de vestons et de cravates, qu'une minorité de visages féminins. Le mouvement syndical européen est-il inaccessible aux

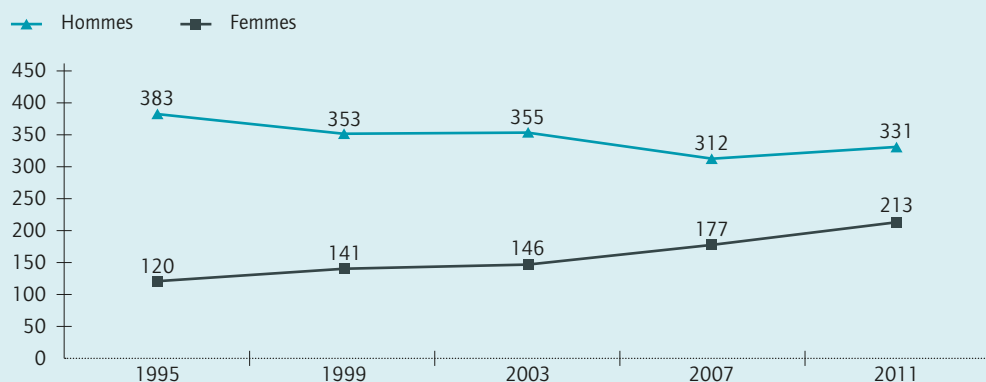
femmes ? Si l'on fouille et que l'on détaille la liste des participants, ou que l'on regarde les cartons des personnes dans les couloirs, en sachant que les rouges sont pour les délégués et les verts pour les observateurs, les calculs sont édifiants. Sur 143 délégués, on dénombre 8 femmes. Une seule est membre du Comité exécutif de la CES. Kirsten Stallknecht, présidente de la FTF du Danemark est un cas unique. (...) Les observatrices sont au nombre de 16 sur un total de 113 personnes enregistrées avec ce statut. Dans les comités syndicaux européens, c'est presque le désert : une seule femme parmi les délégués et les observateurs sur les 75 figurant sur la liste... Si l'on recherche des femmes dans les organisations conviées à La Haye sans appartenir à la CES, comme observatrices, on en trouvera seulement 5. Et sur ce chiffre, 3 viennent de Pologne ! (...) ».



Le journal *Signal* présente en 1982 l'histoire peu banale de Danuta Zurkowska, Danuta Nowakowska et Krystyna Ruchniewicz, toutes les trois membres de Solidarność, et invitées au Congrès de la CES de 1982 à La Haye. Ces trois Polonaises ont été surprises par le coup d'Etat de 1981 alors qu'elles se trouvaient à l'étranger. Elles n'ont pas pu rentrer chez elles et se sont installées à Bruxelles en espérant recevoir l'appui des organisations syndicales européennes pour soutenir les revendications en Pologne.

Source: CES

Graphique 3 Égalité des genres aux Congrès de Bruxelles (1995), Helsinki (1999), Prague (2003), Séville (2007) et Athènes (2011)



Du chemin a été parcouru depuis lors, comme le montre le graphique ci-dessus. Au Congrès d'Athènes en 2011, quelque 40 % des délégués présents sont des déléguées.

Par ailleurs, comme déjà vu plus haut, la féminisation des fonctions dirigeantes est un processus en cours au sein de la CES depuis le début des années 1990. Béatrice Hertogs (première Secrétaire confédérale), Maria-Helena André (première Secrétaire générale adjointe), Wanja Lundby-Wedin (première présidente), Bernadette Ségol (première Secrétaire générale) en sont les pionnières, ainsi que Catelene Passchiers, Veronica Nilsson, Judith Kirton-Darling, Claudia Menne. Le Secrétariat 2011-2015 est composé de plus de femmes que d'hommes.

Outre cette amélioration de la représentativité au sein des Congrès et dans les fonctions dirigeantes, il faut souligner le rôle du Comité des Femmes au sein de la CES. Celui-ci occupe une place essentielle dans les évolutions relatives à l'égalité entre hommes et femmes, tant sur le plan interne qu'externe. Ainsi, sur le plan interne, le principal élément du travail relatif aux politiques d'égalité entre hommes et femmes repose sur le suivi du Plan sur l'égalité, adopté lors du Congrès de Prague de 2003. Ce plan se fonde sur une double approche pour le mouvement syndical : comment mener des actions spécifiques sur l'égalité entre hommes et femmes et comment garantir la mise en œuvre de l'intégration de la dimension de genre. Sur le plan externe, la CES participe activement aux activités de lobbying relatives aux directives européennes en matière d'égalité hommes-femmes.

3.6. Le rôle des instances

Comme on a pu le comprendre dans les lignes qui précèdent, et comme le soulignent d'ailleurs à juste titre Andrew Martin et Georges Ross, le processus de structuration de la CES et la dynamique d'europanisation du mouvement syndical ont été sensiblement différents des processus historiques qui ont conduit à la constitution d'organisations syndicales nationales à la fin du XIX^e siècle et au commencement du XX^e siècle³². Si la formation de grands syndicats nationaux à cette époque est, au moins en partie, le résultat de la mobilisation sociale depuis la base, et de l'acquisition progressive de ressources et de pouvoir mobilisateur de la part des syndicats, le développement de la CES a en quelque sorte suivi une logique de création de structures avant l'action³³. Cela expliquerait, selon ces auteurs, que les syndicats nationaux sont généralement réticents à l'idée de doter de réels pouvoirs cette organisation développée selon une logique *top-down* plutôt que *bottom-up*³⁴.

Une autre explication de cette réticence pourrait tenir dans le fait qu'au sein de la CES, il faut sans cesse gérer la diversité des organisations membres qui possèdent des cultures, des intérêts et des revendications très différents. Non sans forcer le trait, entre la tradition allemande et belge de concertation, la tradition française de garantie juridique des droits de citoyenneté sociale, la tradition anglaise davantage centrée sur le « volontarisme », la synthèse n'est pas toujours évidente à réaliser.

3.6.1. Les modalités de vote

La question des modes de décision, dans ce contexte, est donc centrale. Formellement, chaque fois qu'un vote s'avère nécessaire, les décisions doivent être prises à la majorité des deux tiers. Mais la recherche du consensus, elle aussi encouragée par les statuts, représente un principe courant de fonctionnement durant la première décennie d'existence de la CES.

Il faut souligner ici que dans le cadre du dialogue social européen, les différents partenaires (CES et l'organisation patronale UNICE, aujourd'hui BusinessEurope) ont des modalités de vote différentes. En effet, sous la Présidence de Georges Jacob (1998-2003), l'UNICE est passée au vote à la majorité qualifiée pour le mandat d'entrée dans une négociation du dialogue social, mais le consensus reste de mise pour apprécier le résultat de cette négociation (autrement dit chaque membre de l'organisation patronale dispose d'un droit de veto). Or ce n'est pas le cas à la CES : les résultats des négociations sont soumis au vote à la majorité qualifiée, et il est arrivé à plusieurs reprises que des affiliés de la CES (notamment le DGB) s'opposent à un accord du dialogue social – par exemple celui sur le travail à temps partiel, ou sur les marchés du travail inclusifs – sans que cette opposition ne puisse empêcher son adoption (voir chapitre 4).

3.6.2. Le Congrès

L'instance suprême de la CES est le Congrès. Celui-ci réunit tous les quatre ans des délégués des organisations de l'ensemble des pays membres et des fédérations sectorielles et constitue dès lors un moment fort dans la vie de l'organisation.

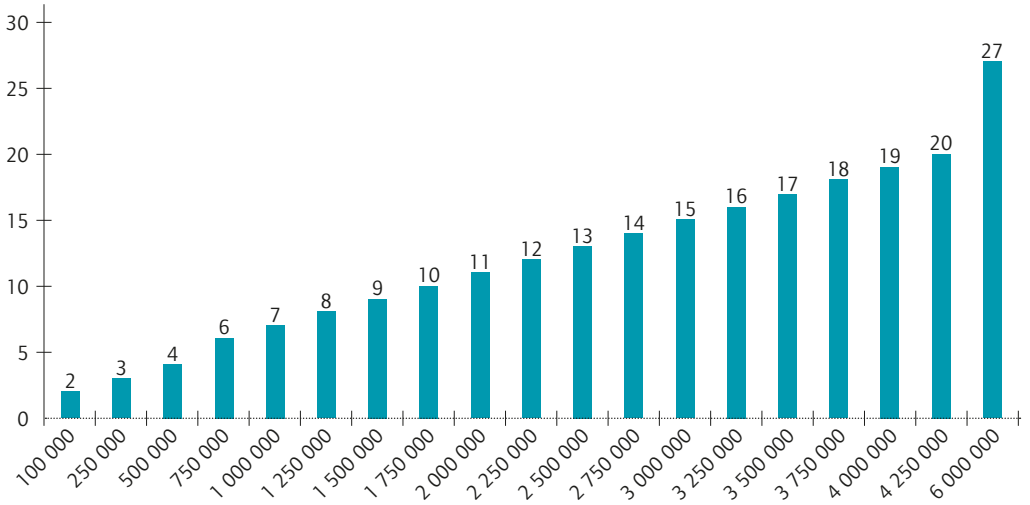
En vertu des statuts, les confédérations syndicales nationales qui comptent :

- moins de 100 000 membres ont droit à 1 délégué ;
- jusqu'à 250 000 membres : 2 délégués ;
- pour chaque tranche supplémentaire de 250 000 membres : 1 délégué en plus.

Des sièges supplémentaires sont octroyés aux organisations qui comptent :

- jusqu'à 500 000 membres : un délégué en plus ;
- au-delà de 500 000 membres : deux délégués en plus.

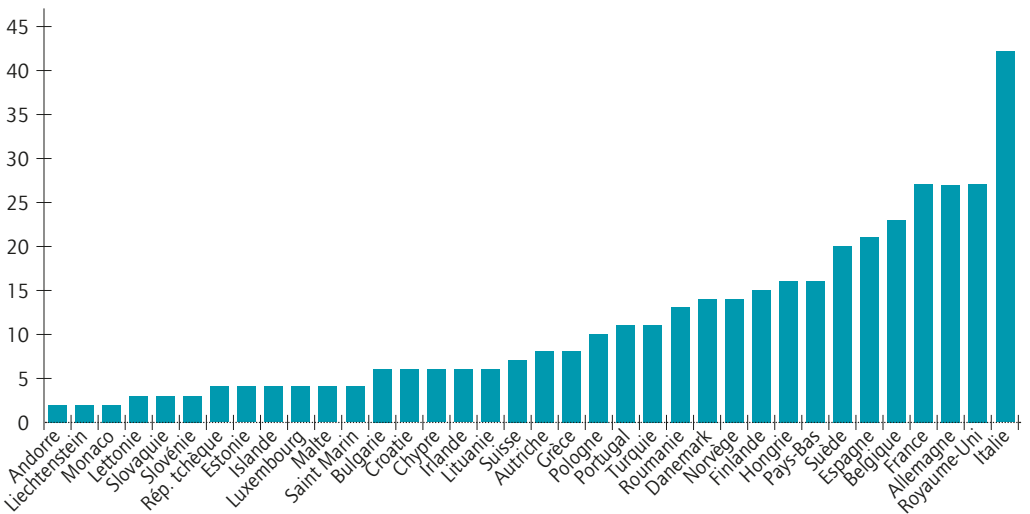
Graphique 4 Nombre de délégués par organisations syndicales nationales, selon le nombre d'affiliés



Seules deux organisations comptent plus de 4 250 000 membres : le TUC britannique et le DGB allemand.

Si l'on regroupe les organisations syndicales par pays, on obtient les groupes de délégués syndicaux nationaux suivants.

Graphique 5 Nombre de délégués par pays (Congrès d'Athènes, 2011)



Ce graphique montre que, du fait que le poids des petites confédérations est proportionnellement surévalué, les pays qui comptent beaucoup de confédérations petites ou moyennes sont avantagés. Ainsi, la France avec cinq confédérations nationales qui affilient un total de 2,74 millions de travailleurs a le même nombre de délégués au Congrès que l'Allemagne ou le Royaume-Uni, qui n'ont qu'une seule organisation qui affine chacune 6 millions de travailleurs. On observe également que la Belgique, dont les trois organisations syndicales affilient 3,23 millions de travailleurs (soit plus que la France), a moins de délégués que cette dernière. Mais cette observation est purement formelle, car le mouvement syndical européen ne fonctionne bien sûr pas sur la base de rapports de force nationaux...

Le Congrès accueille par ailleurs les représentants des Fédérations sectorielles agréées par la CES, selon la clé de répartition suivante :

- trois délégués par fédération sectorielle ;
- un délégué supplémentaire par tranche de 500 000 membres.

Enfin, le Comité des femmes se voit attribuer dix déléguées.

Tableau 6 Nombre de représentants des fédérations syndicales européennes (Congrès d'Athènes, 2011)

Fédérations	Nombre de membres	Sièges
EPSU	7 254 219	17
UNI-Europa	6 333 588	15
EMF	5 300 000	13
ETUCE	4 289 305	11
ETF	2 600 000	9
EFBWW	2 322 017	7
EMCEF	2 013 370	7
EFFAT	1 800 000	6
ETUF- TCL	624 575	3
EUROCOP	488 858	3
EFJ	450 000	3
EAEA	350 000	3

Les principales tâches des Congrès sont de déterminer la stratégie à venir et la politique générale de la Confédération, d'adopter les résolutions et autres propositions d'action soumises par le Comité exécutif et les membres, d'adopter le rapport d'activités, d'approuver la composition du Comité exécutif, et d'élire le président et l'équipe du Secrétariat (le Secrétaire général, les deux Secrétaires généraux adjoints, les Secrétaires confédéraux et les auditeurs). Le Congrès ratifie par ailleurs les décisions prises par le Comité exécutif sur les demandes d'affiliation comme nouveaux membres ou comme observateurs introduites par des confédérations nationales et des fédérations syndicales européennes. Lui, seul, peut en outre modifier les statuts de l'organisation. Pour donner un ordre de grandeur, le Congrès d'Athènes en 2011 a accueilli près de 1 000 participants.



Le Congrès est l'instance suprême de la CES. Il réunit tous les quatre ans des délégués de l'ensemble des organisations nationales membres et des fédérations syndicales européennes.

Source : CES

Tableau 7 Les Congrès de la CES de 1973 à 2015

Congrès	Dates	Lieux
Assemblée générale statutaire	8 février 1973	Bruxelles
1 ^{er} Congrès statutaire	9 février 1973	Bruxelles
Congrès extraordinaire	23-25 mai 1974	Copenhague
2 ^e Congrès statutaire	22-24 avril 1976	Londres
3 ^e Congrès statutaire	14-18 mai 1979	Munich
4 ^e Congrès statutaire	19-23 avril 1982	La Haye
5 ^e Congrès statutaire	13-17 mai 1985	Milan
6 ^e Congrès statutaire	9-13 mai 1988	Stockholm
7 ^e Congrès statutaire	13-17 mai 1991	Luxembourg
8 ^e Congrès statutaire	8-12 mai 1995	Bruxelles
9 ^e Congrès statutaire	29 juin -2 juillet 1999	Helsinki
10 ^e Congrès statutaire	26-29 mai 2003	Prague
11 ^e Congrès statutaire	21-24 mai 2007	Séville
12 ^e Congrès statutaire	16-19 mai 2011	Athènes
13 ^e Congrès statutaire	2015	Paris

Note: les principales décisions de ces différents congrès figurent au chapitre 2.

3.6.3. Le Comité exécutif

Le Comité exécutif se réunit au moins quatre fois par an. Cet organe essentiel est composé de représentants d'organisations affiliées proportionnellement à leur nombre d'adhérents (voir ci-dessous) ainsi que des fédérations syndicales européennes et du Comité des femmes. C'est à lui qu'il revient de décider du mandat et de la composition des délégations qui négocient avec les organisations patronales européennes au sein du dialogue social, et d'en évaluer les résultats. Lorsque nécessaire, les décisions sont adoptées par un vote à la majorité qualifiée des deux tiers. Avec la réforme interne qu'a adoptée la CES en 1991, le Comité exécutif voit son rôle politique renforcé au niveau des choix stratégiques à moyen et à long terme de l'organisation.

Le Comité exécutif est composé des représentants des confédérations syndicales nationales, selon la clé de répartition suivante :

- 1 représentant pour chaque syndicat national comptant moins de 1 000 000 de membres ;
- 2 représentants pour chaque syndicat national comptant entre 1 et 3 000 000 de membres ;
- 3 représentants pour chaque syndicat national comptant entre 3 et 5 000 000 de membres ;
- 4 représentants pour chaque syndicat national comptant entre 5 et 7 000 000 de membres ;
- 5 représentants pour chaque syndicat national comptant plus de 7 000 000 de membres.

Quant aux Fédérations syndicales européennes, elles y sont représentées comme suit :

- 1 représentant de chaque fédération européenne comptant moins de 3 000 000 de membres ;
- 2 représentants de chaque fédération européenne comptant entre 3 et 5 000 000 de membres ;
- 3 représentants de chaque fédération européenne de plus de 5 000 000 de membres.

Le Comité exécutif compte également trois représentants du Comité des femmes.



Le Comité exécutif se réunit au moins quatre fois par an ; il joue un rôle politique au niveau des choix stratégiques à moyen et long terme de l'organisation. Il adopte aussi les mandats de négociation du dialogue social européen.

Source : CES

3.6.4. Le Comité de direction

Le Comité de direction est apparu après la réforme de 1991 en remplacement de l'ancien Comité des finances et des orientations générales. Il s'agit d'un organe plus restreint, chargé d'assurer le suivi des décisions adoptées par le Comité exécutif entre ses sessions. Il se réunit en règle générale huit fois par an et se compose de 21 membres élus du Comité exécutif. Ce sont eux qui assument la responsabilité de décider des actions urgentes et à moyen terme, de superviser les négociations avec les organisations d'employeurs, d'assurer la représentation de la CES auprès des institutions européennes, de gérer les matières financières et administratives et de préparer l'ordre du jour du Comité exécutif.

3.6.5. Le Secrétariat

Enfin, le Secrétariat (élu par le Congrès) gère les activités de la CES au quotidien et est chargé des relations avec les institutions européennes et les organisations patronales. Il est composé du (de la) Secrétaire général(e) – qui est le porte-parole de la Confédération –, de deux Secrétaires généraux adjoints et de quatre Secrétaires confédéraux. C'est lui qui suit les dossiers européens spécifiques, qui planifie et propose les actions syndicales, et est responsable du fonctionnement interne de la CES.

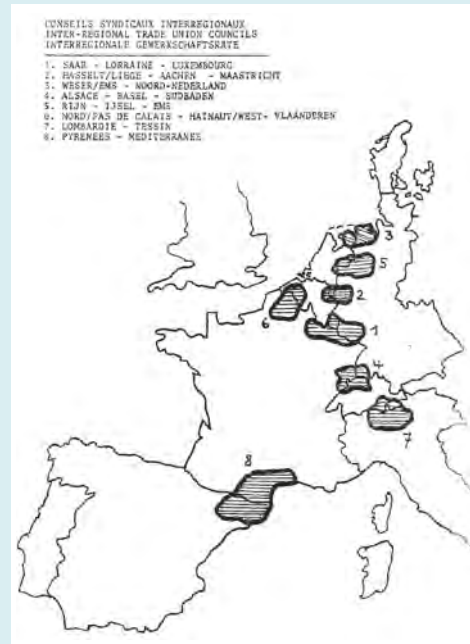
Encadré 17

Le syndicalisme transfrontalier

Le syndicalisme transfrontalier est apparu au cours des années 1970 via la création de Conseils syndicaux inter-régionaux (CSIR). Le premier CSIR apparaît en 1976 dans la région de Sarre-Lor-Lux, située entre Rhin, Moselle, Sarre et Meuse. En 1984, on dénombre déjà 8 CSIR, avec un développement concentré essentiellement dans l'Europe du Nord-Ouest. La question des travailleurs frontaliers et les réponses pratiques à apporter à leur situation vont devenir à partir des années 1980 l'un des nouveaux axes d'action du mouvement syndical.

Le 1^{er} juin 1990, le CSIR de l'Eurorégion Meuse-Rhin demande que les CSIR existants soient représentés au Comité exécutif de la CES. Lors du Congrès de Luxembourg en 1991, il est décidé qu'un représentant des CSIR disposera d'un statut d'observateur lors des réunions du Comité exécutif et pourra participer aux réunions des comités dédiées à la politique sociale, à la négociation collective et à la politique régionale et de cohésion. Bien que formellement indépendants de la CES, ces CSIR se sont depuis lors progressivement insérés dans une logique de travail et de coordination au niveau européen. Leur importance et leur rôle notamment dans la gestion du marché de l'emploi au travers du réseau EURES, dans les questions des transports et d'aménagement du territoire, ou encore dans les

relations culturelles sur les espaces frontaliers ne se sont pas démentis. Aujourd'hui, il en existe 45 qui vont de l'extrême nord de la Suède au sud de l'Espagne, et de l'Irlande à la Hongrie.



Les premiers CSIR

Source : Rapport d'activités 1982-1984

À titre d'illustration, voici un aperçu de la répartition des tâches principales au sein du Secrétariat 2011-2015 (cette répartition est en permanence susceptible de modifications) :

– **Bernadette Ségol - Secrétaire générale**

Affaires générales, relations avec les institutions européennes, relations avec les affiliés, finances, communication, relations extérieures, gouvernance économique

– **Józef Niemiec - Secrétaire général adjoint**

Emploi, marché du travail, Semestre européen, Agenda Europe 2020, élargissement et relations avec les Balkans, travail décent, ressources humaines, coordination, liens avec l'Institut syndical européen (ETUI)

– **Patrick Itschert - Secrétaire général adjoint**

Dialogue social, campagnes syndicales, droits syndicaux, responsabilité sociale des entreprises, jeunesse, relations avec la Turquie

– **Judith Kirton-Darling - Secrétaire confédérale**

Énergie, politique industrielle, restructurations, développement durable, santé-sécurité, développement international

– **Claudia Menne - Secrétaire confédérale**

Démocratie industrielle, participation des travailleurs, Société européenne, Comités d'entreprise européens, égalité des genres, Comité Femmes, LGTB, personnes handicapées, protection sociale, inclusion sociale, solidarité intergénérationnelle

– **Veronica Anna-Maria Nilsson - Secrétaire confédérale**

Marché intérieur, fiscalité, « smart regulation », services publics, marchés publics, droit du travail, détachement des travailleurs, gouvernance économique, protection des données, réseaux de résolution des litiges

– **Luca Visentini - Secrétaire confédéral**

Négociations collectives, politique salariale, migration et mobilité, apprentissage tout au long de la vie, cohésion économique et sociale, budget européen et fonds structurels, politique régionale

3.7. Des Comités syndicaux aux Fédérations industrielles

L'histoire des relations entre les Comités syndicaux sectoriels et la Confédération européenne des syndicats mériterait, à n'en pas douter, une étude à elle seule. Cette histoire n'a jamais été un long fleuve tranquille. Le caractère parfois tumultueux de ces relations s'explique grandement par le fait que certaines fédérations sectorielles appartiennent à des internationales tout en étant membre de la CES. Il peut arriver que cette caractéristique de relations triangulaires entraîne des difficultés idéologiques ou conflits de compétence.

Les Comités syndicaux européens sont généralement – pas toujours – issus des Secrétariats professionnels internationaux créés à partir des années 1880 (voir chapitre 1). « Ceux-ci ont leur vie propre », analyse Georges Debunne en 1987³⁵, « mais des liens informels avec les Comités syndicaux existent et, dans de rares exceptions, les deux organisations internationales et européennes se confondent. Les Comités syndicaux sont indépendants et décident eux-mêmes de leur composition. Celle-ci crée des problèmes pour la CES. C'est le cas notamment lorsque des Comités syndicaux affilient des organisations professionnelles de tendance communiste ou à l'inverse lorsqu'ils refusent l'affiliation d'organisation faisant partie d'organisations interprofessionnelles membres de la CES, chrétiennes par exemple ». On peut donc retrouver ici, au niveau sectoriel, les clivages idéologiques que la CES a dû elle-même surmonter.

« Dès l'origine, la CES était une organisation composée essentiellement des confédérations syndicales nationales », rappelle Emilio Gabaglio. « L'action professionnelle était confiée à ces Comités syndicaux – sauf dans le cas des métallos de la FEM – qui avaient des relations plutôt floues avec la Confédération. C'étaient des satellites, je ne dis pas des électrons libres même si parfois c'était le cas. Nous disions qu'il fallait les intégrer, pour faire en sorte que la CES se structure d'une façon comparable à une confédération nationale. »³⁶

Les affiliations, ou plutôt les « agrégations » des Comités syndicaux à la CES se sont, au départ, effectuées de manière peu structurée. Certains Comités ont été immédiatement agréés, d'autres non. Pour y mettre un peu d'ordre, le Comité exécutif fixe en juin 1973 cinq critères à examiner en vue d'une agrégation : couvrir si possible la même aire géographique que la CES, grouper les fédérations professionnelles des syndicats affiliés à la CES, recueillir l'avis des SPI, disposer d'organes permanents et d'un budget de fonctionnement, et assurer une réciprocité dans l'échange d'information et la présence aux réunions. Le tableau ci-dessous reprend les principaux Comités agréés en 1991.

Tableau 8 Les Comités syndicaux européens reconnus par la CES en 1991

Sigle	Nom	Date de fondation	Membre de la CES depuis
CISL-CECA	Bureau de liaison intersyndicale des syndicats de mineurs et de métallurgistes (Luxembourg)	1952	1973
EFA	Fédération européenne des syndicats de travailleurs agricoles dans la Communauté (Bruxelles)	1958	1973
FEM	Fédération européenne des métallurgistes (Bruxelles)	1963	1973
Euro-FIET	Organisation régionale européenne de la Fédération internationale des employés, techniciens et des cadres (Genève-Bruxelles)	1964	1973
IPTT	Internationale du personnel des Postes, Télégraphes et Téléphones (Genève)	1968	1973
EGAKU	Comité européen des syndicats du spectacle (Vienne)	1973	
SETA-UITA	Syndicat européen des travailleurs de l'alimentation, de l'hôtellerie et des branches connexes dans l'UITA (Bruxelles)	1958	1978
ELCTWU	Comité européen de liaison des syndicats des transports (Bruxelles)	1962	1979
CSESP	Comité syndical européen des services publics (Bruxelles)	1966	1979
CSEE	Comité syndical européen des personnels de l'Éducation (Luxembourg)	1956	
FETBB	Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois dans la CEE (Bruxelles)	1958	1984
FGE	Fédération graphique européenne (Berne)	1973	
FESCID	Fédération européenne des syndicats de la chimie et des industries diverses (Bruxelles)	1958	1988
TGLWU	Comité syndical européen du Textile, de l'Habillement et du Cuir (Bruxelles)	1964	1988
FEJ	Fédération européenne des Journalistes	1988	

Source: Visser J. et Ebbinghaus B. (1992) Making the most of diversity? European integration and transnational organization of labour, in Greenwood J., Grote J.R. et Ronit K. (eds.) Organized interests and the European Community, London, Sage, 206-237 (cité dans Dølvik J.E. (1999) L'émergence d'une île ? La CES, le dialogue social et l'europanisation des syndicats dans les années 90, Institut syndical européen, Bruxelles)

Progressivement, les anciens Comités syndicaux européens se sont regroupés. En 2013, les dix Fédérations syndicales européennes intégrées à la CES sont :

1. EAEA – Arts du spectacle
2. EFBWW – Bois-bâtiment
3. EFFAT – Alimentation, agriculture, tourisme
4. EFJ – Journalisme
5. EPSU – Services publics
6. ETF – Transport
7. ETUCE – Éducation
8. EUROCCOP – Police
9. IndustriAll – Industrie (métal, mine, chimie, énergie, textile, vêtement, cuir (anciennement EMF, EMCEF, ETUF-TCL)
10. UNI-Europa – Services (commerce, finances, nettoyage...) et communication

Bien qu'autonomes, ces Comités coopèrent à des degrés variables avec les Fédérations sectorielles internationales. Parfois, ils représentent l'organisation régionale de l'internationale, comme dans le cas de l'Organisation régionale européenne de la Fédération internationale des employés, techniciens et cadres - commercial (EURO-FIET), ou du Comité européen de l'Internationale du personnel des Postes, Télégraphes et Téléphones, ou encore du Syndicat européen des travailleurs de l'alimentation, de l'hôtellerie et des branches connexes dans l'Union Internationale des Travailleurs de l'Alimentation, et du Comité syndical européen dans le secteur des arts, des médias et des activités du spectacle.

L'évolution visant à intégrer ces fédérations sectorielles au sein de la CES s'inscrit dans une certaine logique³⁷. Dans la majorité des États membres, le secteur constitue en effet un niveau de négociation important, bien qu'une tendance à une décentralisation de la négociation collective au niveau de l'entreprise peut être observée depuis les années 1980 et s'est accélérée avec l'Union économique et monétaire. Les fédérations syndicales européennes et leurs relations avec le niveau international présentent des différences d'un secteur à l'autre. Mais il est attendu qu'elles disposent d'un certain degré d'autonomie par rapport à leur internationale, qu'elles soient créées de leur propre initiative, et soient dotées de leurs propres statuts et structures autonomes (article 5 des statuts de la CES). En réalité, l'essentiel pour la CES est que ces relations ne constituent pas un frein à la participation et à l'implication des fédérations nationales dans le développement de la structure syndicale européenne. La duplication de structures européennes doit être évitée pour ne pas peser sur le caractère unitaire de la CES.

La réforme de la CES adoptée lors du Congrès de 1991 (voir le 4^e § ci-dessus) apporte des modifications importantes aux statuts en ce qui concerne le rôle des comités industriels au sein de la CES. D'observateurs, ils deviennent des organisations affiliées, avec droit de vote, sauf sur les questions financières et d'affiliations. Bernadette Ségol, qui était à cette époque Directrice du bureau d'EURO-FIET à Bruxelles, témoigne de son expérience en tant qu'ancienne dirigeante sectorielle : « On avait un statut d'observateur. On pouvait prendre la parole, mais on ne pouvait voter sur rien. Or, d'un côté il y avait une tendance à dire que les confédérations devaient être formées, comme dans la plupart des pays, de fédérations et d'éléments régionaux géographiques. D'un autre côté, il y avait pour d'autres raisons aussi, qui sont assez complexes, certaines organisations internationales qui étaient très hésitantes au sujet de la CES – ce n'était pas mon cas. Elles étaient attachées à leur indépendance et ne voulaient pas rentrer dans ce schéma, ou avaient de fortes réticences.³⁸ » La conflictualité avec des Fédérations internationales professionnelles était forte et, selon certains, il serait exagéré d'affirmer que ce temps est entièrement révolu. La tentation de renationaliser et reprofessionnaliser les politiques syndicales au détriment de la solidarité européenne et interprofessionnelle ne serait pas totalement absente.

Toujours est-il que le processus entamé au Congrès de 1991 sera complètement mis en œuvre lors du Congrès de 1995. Les Comités deviendront des « Fédérations sectorielles européennes » puis « Fédérations syndicales européennes » (FSE), qu'elles aient été membres de la CES lors de sa fondation ou durant les premières années d'activité de celle-ci.

Cette évolution interne de la CES s'accompagne, à partir des années 1990, du développement d'un dialogue social au niveau sectoriel européen, promu et soutenu par la Commission européenne. Selon Bernadette Ségol, ce travail de structuration du dialogue social sectoriel « a été très positif, et je pense qu'il n'y a pas eu du tout de problème concret avec la CES. Par exemple, je n'ai jamais entendu la CES venir me dire : Écoute, l'accord sectoriel que tu as signé là, ça ne va pas³⁹ » (sur le dialogue social européen, voir chapitre 4).

Les développements de l'intégration européenne, qui n'ont pas toujours été – c'est un euphémisme – dans le sens souhaité par les syndicats, ont progressivement conduit la CES à renforcer sa capacité d'action pour la rendre plus efficace, et pour tenter de construire une véritable coordination syndicale transfrontière. L'objectif ultime, dans un contexte souvent adverse, est de devenir une force sociale capable de peser de tout son poids dans la décision politique et patronale européenne.

À cette fin, comme l'a montré cette visite dans les coulisses de la CES, il a fallu surmonter les clivages idéologiques, préparer les élargissements géographiques, renforcer les structures et le mode de fonctionnement, améliorer le processus de décision, construire une dimension professionnelle et sectorielle de branche. En parallèle, il a fallu s'atteler à la question de la visibilité, de la mobilisation sur le terrain dans un espace géographique de plus en plus élargi, des outils de communication, etc.

Pour quels résultats? De nombreuses analyses n'ont pas manqué d'épingler les faiblesses de la CES qui, en effet, n'est pas parvenue à modifier en profondeur les évolutions défavorables de l'Europe, ni à renforcer autant qu'elle le souhaite le modèle social européen. Pour autant, n'est-elle pas parvenue, au-delà des multiples clivages européens et nationaux, à rassembler et mobiliser un syndicalisme de plus en plus représentatif au niveau européen, pour défendre, contre vents et marées, un autre modèle de société et de développement?

Chapitre 4

La CES comme acteur du dialogue social européen

On situe généralement la date de naissance « officielle » du dialogue social européen en 1985. Cette date correspond en effet aux premières réunions dites de Val Duchesse (du nom d'un château situé dans la banlieue bruxelloise), lors desquelles le président de la Commission, Jacques Delors, avait invité les partenaires sociaux européens – à savoir à l'époque la CES pour les syndicats, l'UNICE pour le patronat privé (devenu BusinessEurope) et le CEEP pour le patronat public – à s'impliquer dans un processus de consultation en vue d'accompagner socialement l'achèvement du marché unique européen.

Si 1985 est donc une date-clé dans l'histoire de ce dialogue social, ce serait manquer de perspectives que d'ignorer la « pré »-histoire de ce dialogue. Celle-ci plonge ses racines dans deux évolutions spécifiques : la première est le début de la concertation sociale sectorielle qui s'est développée dès la création de la Communauté européenne du charbon et de l'acier (1951), puis de la Communauté économique européenne (1957) dans les secteurs tels que l'agriculture et les transports ; la seconde se trouve dans le développement de formes de concertation et de dialogue avec les institutions européennes dans les domaines de la politique de l'emploi (via, notamment, le Comité permanent de l'emploi, les conférences tripartites, etc.).

Dans le présent chapitre, nous allons commencer par rappeler les moments forts de cette préhistoire du dialogue social européen, pour nous plonger ensuite dans les développements et la mise en œuvre d'un vrai dialogue social européen à partir de 1985. Quel a été le rôle de la CES dans ces développements, et quels ont été ses espoirs et ses désillusions à l'égard de ce qui lui a toujours semblé devoir devenir l'un des piliers de l'Europe sociale – à savoir la création d'un véritable système européen de relations industrielles – : telles sont les questions auxquelles nous tenterons de répondre dans ce chapitre.

Encadré 18

Qu'est-ce que le « dialogue social » ?

En règle générale, l'expression « dialogue social européen » désigne les interactions entre les partenaires sociaux (représentants des employeurs d'une part, et des travailleurs de l'autre). On considère que le dialogue social bipartite vise à parvenir à des accords, plus ou moins contraignants, entre employeurs et travailleurs sur des questions telles que les conditions de travail, le fonctionnement des marchés du travail,

la formation professionnelle, etc. À côté de ce dialogue social, s'est développée depuis les années 1960 une concertation tripartite qui rassemble partenaires sociaux, institutions européennes et gouvernements. Celle-ci est surtout une enceinte dans laquelle les partenaires sociaux peuvent exprimer, de manière conjointe ou non, leurs points de vue sur les politiques menées par les institutions européennes (ou les gouvernements), et doit bien être distinguée du dialogue social bipartite proprement dit.

4.1. La « préhistoire »

4.1.1. Aux origines du dialogue social sectoriel européen

En 1951, la création de la Communauté européenne du charbon et de l'acier (CECA), construite sur la base d'objectifs sectoriels, vise au niveau social à « promouvoir l'amélioration des conditions de vie et de travail de la main-d'œuvre, permettant leur égalisation dans le progrès ». L'article 56 de ce traité prévoit d'anticiper les conséquences sociales des restructurations liées à la réalisation du marché commun de l'acier et du charbon, par une série de mesures en faveur des travailleurs de ces secteurs : versement d'indemnités en cas de perte d'emploi et en attente de remplacement, aide à la réinstallation, réadaptation professionnelle. La CECA prévoit également des programmes de logements sociaux pour mineurs et sidérurgistes, ainsi que le financement de la recherche sur les maladies professionnelles et la sécurité dans les mines.

Cette première Communauté européenne instaure un « comité consultatif » composé en nombre égal de producteurs, de travailleurs et d'utilisateurs et négociants des secteurs miniers et sidérurgiques des six États membres. Il servira d'interlocuteur à la « Haute Autorité » de la CECA (précurseur de la Commission européenne). « L'influence du comité consultatif a été très importante à la CECA, plus particulièrement jusqu'en 1967 au moment de la fusion des trois exécutifs européens », juge Jean Degimbe¹. C'est ce comité qui demandera à la Haute Autorité la mise en place de deux « commissions mixtes charbon-acier », que l'on pourrait aujourd'hui qualifier de précurseur des actuels Comités de dialogue social sectoriel (CDSS). Ces deux commissions, mises en place dès 1954, sont des lieux de consultation, d'information et de dialogue entre organisations d'employeurs et de travailleurs ; elles assistent par ailleurs la Haute Autorité dans la mise en œuvre de la politique sociale de la CECA. Ces dispositions inaugurent le rôle consultatif que les organisations sociales seront peu à peu appelées à jouer dans la construction européenne.

En 1957 sont créées la Communauté européenne de l'énergie atomique (Euratom) et la Communauté économique européenne (CEE). Tandis que la première ne se donne pas d'objectifs précis en matière sociale – à l'exception de l'établissement de normes de sécurité uniformes pour la protection sanitaire de la population et des travailleurs du secteur nucléaire –, la seconde se donne pour objectif d'améliorer les possibilités d'emploi des travailleurs en général, et de contribuer au relèvement de leur niveau de vie. C'est d'ailleurs la CEE

Encadré 19

Le traité de Paris

Le traité de Paris (qui fonde la CECA en 1951) institue un comité consultatif qui comprend, en nombre égal, des producteurs de charbon et d'acier, des travailleurs et des utilisateurs et négociants. Ce traité prévoit que la Haute Autorité est tenue de consulter ce comité dans

une série de domaines tels que l'évolution des prix, des salaires, la recherche, les quotas de production, les mesures en cas de pénurie, etc. Par ailleurs, selon l'article 46 du traité, les entreprises, les travailleurs, les utilisateurs et négociants, et leurs associations peuvent présenter à la Haute Autorité toutes suggestions ou observations sur les questions les concernant.

qui instaurera le Fonds social européen, l'un des principaux instruments de financement des politiques sociales européennes. C'est également l'article 118 de ce traité qui envisagera, le premier, certains aspects sociaux de la construction européenne (voir encadré 20).

La création de la CEE va donc permettre d'étendre l'approche de la CECA à l'ensemble des secteurs économiques, ce qui entraînera dans les années 1960 une nouvelle dynamique de consultation des partenaires sociaux. Toutefois, la dimension sociale du projet de Marché commun de la CEE est plus faible que celle prévue pour la CECA, ce qui entraîne dès l'origine une déception dans le mouvement syndical européen. Certes, un Comité économique et social européen est créé dès 1958, au sein duquel se développeront les échanges entre Commission et société civile organisée. Ce comité consultatif sera le premier interlocuteur socio-économique formel de la Commission, mais il aura, dès l'origine, du mal à influencer les décisions du Conseil.

Encadré 20

Le traité de Rome

Le traité de 1957 instituant la Communauté économique européenne stipule dans son article 118 que la Commission a pour mission de promouvoir une collaboration étroite entre les États membres dans le domaine social, notamment dans les matières relatives (...) au droit syndical et aux négociations collectives entre employeurs et travailleurs. Précisons qu'à cette époque n'existaient pas encore d'organisations

unitaires européennes des employeurs ou des travailleurs. L'UNICE (BusinessEurope) naîtra en 1958 ; la Confédération européenne des syndicats en 1973. Le traité de Rome institue un interlocuteur économique et social, à caractère consultatif : le Comité économique et social. Il est « composé de représentants de différentes catégories de la vie économique et sociale, notamment des producteurs, des agriculteurs, des transporteurs, des travailleurs, des négociants et artisans, des professions libérales et de l'intérêt général » (article 193).

4.1.2. Consultation, concertation et dialogue sur les politiques de l'emploi

À partir des années 1960, s'instaurera progressivement un processus de consultation entre partenaires sociaux et institutions européennes sur des sujets divers tels que la formation professionnelle, la libre circulation des travailleurs, le suivi des actions du Fonds social européen, etc. Cette consultation s'effectue au travers de « comités consultatifs interprofessionnels », qui rassemblent des représentants des gouvernements, des syndicats et des organisations d'employeurs.

C'est ainsi que naissent :

- un comité consultatif pour la formation professionnelle le 2 avril 1963 ;
- un comité consultatif sur la libre circulation des travailleurs le 15 octobre 1968 ;
- un comité consultatif sur la sécurité sociale des travailleurs migrants le 14 juin 1971 ;
- un comité consultatif sur la sécurité, l'hygiène et la protection de la santé sur le lieu de travail créé le 27 juin 1974 ;
- un comité consultatif sur l'égalité des chances entre les hommes et les femmes créé en 1982.

Mais le degré d'implication des partenaires sociaux y demeure limité ; ceux-ci ne sont appelés qu'à donner leur avis sur les politiques communautaires. Par ailleurs, sur le plan sectoriel sont instaurés des « comités paritaires » qui sont consultés par la Commission et formulent des avis sur les politiques sectorielles mises en œuvre au niveau européen (agriculture, transport). Sur le plan interprofessionnel, la tentative de la Commission de créer des groupes paritaires interprofessionnels afin de travailler à l'harmonisation sociale ne résistera pas, aux alentours de 1965, à la crise diplomatique dite de la chaise vide, mais aussi tout simplement à l'absence de résultats tangibles².

Suite au Sommet européen de La Haye (1969), les années 1970 devaient être des années de relance de la construction européenne. Mais la Communauté s'enlise dans la crise économique mondiale résultant du premier choc pétrolier. Ce contexte économique difficile survient dans le cadre du premier programme d'action sociale, à la demande du Sommet européen de Paris, en octobre 1972 (voir chapitre 2). Sur ce plan, le bilan social des années 1970 se révèle néanmoins assez positif, d'autant qu'il s'accompagne d'une forme de dialogue plus « engagé » entre partenaires sociaux et institutions européennes : la concertation. Celle-ci vise à engager réciproquement les acteurs du dialogue social, avec l'idée sous-jacente qu'ils pourraient devenir co-acteurs avec le Conseil dans des domaines tels que les politiques d'emploi. En décembre 1970 est décidée la création d'un Comité permanent de l'emploi (CPE) qui réunit les ministres « sociaux » (de l'Emploi ou des Affaires sociales), la Commission et les représentants des partenaires sociaux. Ce comité a pour tâche d'organiser le dialogue, la concertation et la consultation entre ses membres en vue de faciliter la coordination des politiques de l'emploi dans les États membres en les harmonisant avec les objectifs communautaires. C'est notamment au sein de ce comité que fut discutée la directive sur les licenciements collectifs.

Immédiatement après la création de la CES en 1973, cette concertation se développera au cours de conférences tripartites de 1974 à 1978. Lors de ces conférences, qui rassemblent des représentants des gouvernements, de la Commission et des partenaires sociaux, des déclarations sont adoptées qui engagent les gouvernements et les partenaires à agir dans le même sens. Toutefois, ces enceintes de concertation sont loin d'aboutir aux résultats espérés, du moins par la CES, qui ira jusqu'à la rupture (voir encadré 21).

La fin des années 1970 et le début des années 1980 montrent donc à la CES que la voie institutionnelle et la concertation tripartite n'apportent que peu de résultats concrets. Elle va dès lors miser sur la mobilisation syndicale et la création d'un rapport de force transnational. La journée syndicale du 5 avril 1978 autour du thème du plein emploi marque le début d'une mobilisation européenne. Une semaine d'action se déroule ensuite du 24 au 30 mai 1979. Puis encore du 12 et 13 juin 1980 à Venise avec 5 000 militants syndicaux, en marge d'un Sommet européen. En 1981, à Luxembourg, une nouvelle manifestation porte la revendication de l'emploi et du redressement économique. Ce syndicalisme d'action culmine avec la tournée des capitales entamées au début de l'année 1983, doublée d'une manifestation à Bruxelles en février, puis d'une mobilisation de 80 000 manifestants le 4 juin à Stuttgart. La CES montre sa capacité à mobiliser des troupes transnationales.



À la fin des années 1970, les relations entre la CES et les institutions européennes ne sont pas au beau fixe. En mai 1979, elle organise une semaine d'action sur le thème : « L'Europe deviendra ce que nous en ferons ». Source: International Institute of Social History, Amsterdam

Encadré 21

1972-1981 : Concertation, divergences et... ruptures

Suite aux promesses de relance de La Haye en 1969, les institutions européennes décident de mettre en place un Comité permanent de l'emploi (CPE) et des conférences tripartites. Avec la crise qui résulte du premier choc pétrolier, c'est dans ces enceintes qu'apparaîtront progressivement les divergences de vues, qui se transformeront en véritables fossés doctrinaux, entre les solutions « euro-keynésiennes » de sortie de crise préconisées par le monde syndical et les politiques néolibérales qui s'érigent alors peu à peu en dogmes s'insinuant tant au sein des institutions européennes que des gouvernements des États membres.

Les tout débuts des instances de concertation tripartites sont laborieux. La Conférence sur l'emploi de 1973 est annulée, car le gouvernement français y exige la présence d'organisations syndicales nationales³. Quant au Comité permanent pour l'emploi, il est paralysé pendant deux ans, soit jusqu'à la fin de 1974, car la CES y réclame un nombre de représentants proportionnel à son poids institutionnel. Mais au-delà de ces péripéties, les positions de la Commission Ortolí semblent alors plutôt proches des thèses syndicales, notamment sur la nécessité de mettre en place des commissions paritaires sectorielles et de conclure des conventions collectives européennes. La conférence tripartite de décembre 1974 débouche sur des résultats jugés intéressants par les dirigeants syndicaux. La CES se réjouit de

voir les propositions de directives en matière d'égalité hommes/femmes et de licenciements collectifs entrer dans leur phase finale d'adoption par le Conseil.

En juillet 1975, la CES établit un cahier de revendications destiné à préparer ses positions avant la prochaine conférence tripartite de novembre 1975. Mais la Commission se montre cette fois nettement moins réceptive aux propositions syndicales. Elle semble désormais privilégier l'approche patronale de réduction des coûts salariaux. Cette deuxième conférence tripartite reflète des divergences d'approche grandissantes entre acteurs. En dépit de cette première déception, la CES maintient sa stratégie de présence dans ces conférences, car elles apparaissent comme des lieux pertinents de diffusion de ses propositions de relance socio-économique. En 1976, elle produit un cahier revendicatif autour du plein emploi et d'une réduction généralisée du temps de travail sans diminution de salaires. Certes, l'unité de vues n'est pas toujours facile à atteindre, y compris dans les rangs syndicaux, notamment lorsque le TUC se prononce en faveur de la « théorie de la locomotive » selon laquelle les pays qui présentent une balance des paiements positive, comme l'Allemagne, doivent jouer un rôle de *leader* dans la promotion de la croissance, ce que rejette fermement le DGB...

Une nouvelle conférence tripartite se tient le 24 juin 1976 à Luxembourg. La crise économique et le chômage sont toujours au centre des discussions, avec des analyses de plus en plus différentes selon qu'elles émanent du banc patronal ou syndical. Les remèdes sont donc

eux aussi radicalement différents. Il y a toutefois une volonté commune exprimée de restaurer le plein emploi et d'assurer la stabilité des prix. Mais en ce qui concerne la mise en œuvre de cette volonté, il y a loin de la coupe aux lèvres. Ce qui irritera particulièrement la CES, car les organisations syndicales ont estimé avoir apporté leur contribution à la stabilisation des prix en modérant les demandes salariales, tandis qu'à ses yeux les autres participants à la conférence ne respectent pas leurs engagements. La question qui commence à se poser est donc : faut-il continuer à participer aux conférences tripartites, vu les maigres résultats obtenus, ou faut-il s'orienter dans la voie de la confrontation ? Le président de la CES, Vetter, s'inspirant du modèle allemand, fait pencher la balance en faveur de la poursuite du dialogue.

À partir du début de l'année 1977, les contacts avec la nouvelle Commission Roy Jenkins s'intensifient. Toutefois, la conférence tripartite de juin 1977 n'apporte une nouvelle fois que des résultats décevants aux yeux des syndicats. Une nouvelle conférence se déroule sous présidence allemande à Bruxelles, le 9 novembre 1978. N'en attendant quasi plus rien, ce sera la dernière du genre à laquelle la CES accepte de participer, malgré l'insistance du chancelier allemand Helmut Schmidt et de la Commission.

Les dissensions portent sur la réduction du temps de travail, la stimulation de la consommation comme moteur de croissance, et la création d'emplois. Les contacts directs avec l'UNICE se font moins réguliers. La CES décide de rompre le dialogue avec la Commission en 1979. Un dialogue qui ne reprendra qu'en 1981.

Mais les dirigeants européens ne semblent guère s'en émouvoir. Les propositions syndicales de sortie de crise par le haut (réduction du temps de travail, planification du plein emploi, stimulation de la demande) se fracassent contre les dogmes néolibéraux qui ont le vent en poupe chez les employeurs, bien sûr, mais aussi désormais dans les institutions européennes et la plupart des gouvernements des États membres. Face à l'échec relatif du syndicalisme d'action, et après de nombreux débats, les principaux dirigeants des confédérations syndicales membres de la CES décident à l'automne 1983 d'en revenir à un travail de représentation institutionnelle. Le climat syndical est morose, mais au moins la CES a-t-elle pu démontrer sa capacité de mobilisation et la légitimité de son combat.

4.2. Val Duchesse et au-delà : vers un système européen de relations industrielles ?

4.2.1. 1985 : La relance de Val Duchesse

Alors que l'enthousiasme du syndicalisme européen est douché par ces premières expériences de concertation, le ministre français des Affaires sociales et de la Solidarité, Pierre Bérégovoy (qui préside au premier semestre 1984 le Conseil des ministres de l'Emploi et le Comité permanent de l'emploi), va tenter d'apaiser les tensions. C'est lui qui, le premier, va réunir « dans un cadre tout à fait informel et à titre strictement personnel »⁴ les partenaires sociaux à Val Duchesse entre février et juin 1984, dans l'idée de surmonter la paralysie du moment par des échanges de vues. Aucun ordre du jour n'est proposé. Mais les problèmes d'emploi, et en particulier d'emploi des jeunes dans le cadre des restructurations industrielles et des nouvelles technologies, s'imposent. Certes, les résultats concrets de ces rencontres sont limités, mais l'expérience n'en sera pas perdue pour autant.

C'est en effet dans le prolongement de ces rencontres que Jacques Delors, qui vient à peine d'être nommé à la présidence de la Commission européenne, organise une première réunion avec les partenaires sociaux européens le 31 janvier 1985. Le menu du jour est copieux, puisqu'il ne s'agit rien de moins que de réfléchir aux évolutions d'ensemble de



La seconde moitié des années 1980 est marquée par un climat plus constructif entre la CES et la Communauté européenne. C'est dans ce climat que se développera progressivement le dialogue social européen. (Jacques Delors, ici à droite, en discussion avec Emilio Gabaglio)

Source : CES

la Communauté européenne. Les discussions sont empreintes d'un climat plus constructif, même si les échanges de vue sur la réduction du temps de travail – exigence portée par la CES – sont qualifiés par son président Georges Debunne de « parfois un peu plus vifs »⁵ ! Ceci étant, la dynamique semble bel et bien (re)lancée et les rencontres se succèdent au cours de l'année 1985. Jean Lapeyre, qui arrive en 1986 au Secrétariat de la CES, se souvient qu'« aux yeux de Delors, les partenaires sociaux devaient être de vrais acteurs sociaux – oui, je sais qu'on peut discuter sur le terme de 'partenaires', un terme auquel s'opposait Georges Debunne qui lui préférait le terme 'interlocuteur'. Toujours est-il que selon Delors, c'était à eux qu'il revenait de construire l'espace social du marché intérieur européen »⁶.

À l'issue de ces réunions, deux groupes de travail sont mis sur pied. Le premier est le groupe macroéconomique, dans lequel se trouve Peter Coldrick pour la CES. Le second concerne les nouvelles technologies et l'information-consultation, dans lequel Jean Lapeyre représente la CES. Le premier avis commun qui est issu de ces groupes de travail est signé en novembre 1985. Cet embryon de dialogue social donne lieu, de 1985 jusqu'au début des années 1990, à l'adoption d'une douzaine d'avis communs, qui constituent les tout premiers textes conjoints adoptés par les partenaires sociaux interprofessionnels européens. Ils portent entre autres sur le dialogue social et les nouvelles technologies (12 novembre 1985), sur la stratégie de coopération pour la croissance et l'emploi (6 novembre 1986), sur la formation et la motivation, l'information et la consultation (6 mars 1987), etc.

Ce dialogue social embryonnaire – il ne dispose pas encore d'instruments pour agir sur le processus décisionnel communautaire – est perçu comme une manière d'accompagner socialement le chantier que représente l'achèvement du marché unique. La révision du traité de Rome par l'Acte unique européen en vue de lancer ce chantier (voir chapitre 2) prévoit les premières dispositions relatives au dialogue social européen.

Quelle est la portée réelle de ces avis communs des années 1980 ? Les interprétations divergent. Selon l'ancien Secrétaire général de l'UNICE (BusinessEurope), Zygmunt Tyszkiewicz, il s'agit de documents « constructifs et objectifs », qui ont pour principale qualité de montrer aux partenaires sociaux nationaux que patronats et syndicats des États membres « peuvent s'asseoir autour d'une même table de négociation et s'entendre sur des problèmes délicats de politique sociale dans un contexte européen »⁷. C'est donc essentiellement l'aspect démonstratif qui prévaut. Le CEEP juge également que les avis communs « font la démonstration de la capacité des partenaires sociaux d'agir ensemble », mais exprime sa volonté d'aller plus loin. Son ancien Secrétaire général, M. Ellerkmann, en appelle à un renforcement des instruments de type conventionnel⁸.

Encadré 22

L'Acte unique européen

Les toutes premières dispositions relatives au dialogue social apparaissent dans l'Acte unique européen (1986). Celles-ci stipulent que « la Commission s'efforce de développer le dialogue entre partenaires sociaux au niveau européen, pouvant déboucher, si ces derniers l'estiment souhaitable, sur des relations conventionnelles » (article 118 B). Le texte est nouveau par rapport au traité de Rome, et c'est sans doute sa principale qualité. Car il demeure court, ne prévoit pas de procédures particulières de négociations, et surtout il ne définit pas la portée européenne

d'éventuels accords susceptibles d'intervenir entre partenaires sociaux. Certes, la Commission se voit confier une nouvelle mission, celle de « développer » le dialogue social, ce qui ouvre un nouveau champ d'initiatives. Mais le traité demeure particulièrement prudent et peu audacieux sur ce point. Finalement, il ne fait que reconnaître que les interlocuteurs sociaux ont un mot à dire dans la construction européenne, et plus particulièrement l'achèvement du marché unique, mais sans encore leur reconnaître un véritable rôle d'acteurs. L'amélioration des conditions de travail demeure exclusivement liée à l'initiative législative (les directives), prévue à l'article 118 A.

Quant à la CES, son jugement est plus critique. Son Secrétaire général d'alors, Mathias Hinterscheid, souligne certes les potentialités contenues dans ces avis et leur signification politique, mais insiste sur les insuffisances de cette forme de dialogue social « par l'absence de dynamisme de ces prises de position, [et] par la faiblesse de l'engagement pris par les partenaires sociaux »⁹. Il en appelle à franchir une étape supplémentaire : la conclusion d'accords-cadres européens et de conventions collectives européennes. Il est essentiel de donner un prolongement juridique à l'article 118 B de l'Acte unique pour donner un cadre communautaire aux relations sociales, principalement au niveau des secteurs, des branches et des entreprises transnationales. Pour la CES depuis sa création, le but doit être de poser les fondations d'un système communautaire de relations industrielles avec une négociation collective européenne fixée comme horizon lointain, peut-être, mais réel.

Cette notion d'horizon lointain est souvent présente dans les témoignages des acteurs de l'époque. « Quand je suis arrivé ici à la CES en 1986, explique Jean Lapeyre, j'avais l'habitude de dire : 'moi, à la CFDT en France, il me fallait une idée par jour. À Bruxelles, il me faut une idée par an'. Mais après, il faut s'y tenir. Et l'amener jusqu'au bout. » Cela est particulièrement vrai dans cette période des années 1980, qui est une période d'initiation d'un dialogue social *sui generis*. « Ce n'est pas évident qu'un patron grec comprenne un syndicaliste danois, ou qu'un syndicaliste portugais comprenne un patron allemand », fait remarquer Jean Lapeyre. « Donc il faut d'abord comprendre comment fonctionnent les systèmes dans les autres pays ; comment se font leurs négociations. Il faut que les gens apprennent à s'écouter, à se comprendre, à accepter les différences, pour ensuite dépasser, ou transcender ces différences. Et surtout, ne pas prendre un système national en exemple. C'aurait été une erreur fondamentale. Donc on a essayé de concevoir un système qui ne soit pas une copie de systèmes nationaux, mais qui soit quelque chose de nouveau. »¹⁰

4.2.2. 1991 : L'Accord social et la perspective de législation négociée

Comment expliquer qu'alors que la CES n'attendait presque plus rien de la concertation et du dialogue social dix ans auparavant, elle parviendra à convaincre en 1991 son interlocuteur patronal, l'UNICE, de signer un Accord social historique, qui donnera le coup d'envoi de la législation négociée au niveau européen ? Pour bien comprendre cette évolution, il faut la lier à ce

qui se passe à l'époque au sein de la Commission Delors. L'Acte unique européen vient d'entrer en vigueur, qui prévoit notamment le vote à la majorité qualifiée sur les questions sociales (au lieu de l'unanimité comme auparavant). Par ailleurs, la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs a été signée en 1989. Elle est traduite dans un programme d'action de la Commission dont certains éléments pourront être adoptés à la majorité qualifiée ; le veto britannique, derrière lequel se cachaient tous ceux qui ne voulaient pas de dimension sociale européenne – dont l'UNICE –, ne marche plus. La Commission commence donc à soumettre des projets de directives sociales. L'UNICE se rend compte que sa stratégie habituelle de « ni-ni » (ni législation sociale, ni accords négociés) deviendra vite intenable. C'est pourquoi elle accepte de modifier son attitude, aussi sous la pression du Parlement européen. C'est ce que des chercheurs universitaires appelleront l'ombre de la loi¹¹ : « Négociez, ou nous légiférerons ».

C'est donc tout le rapport de force aussi bien entre institutions et États membres qu'entre employeurs et syndicats qui se met à bouger. L'UNICE accepte d'évaluer le prolongement possible des avis communs – bien que le patronat britannique continue de s'en démarquer. Un groupe de travail est institué au sein du comité de pilotage du dialogue social. Il y a bien sûr encore de grandes divergences, mais la dynamique est relancée.

Or en 1991, les gouvernements des États membres de la Communauté sont en train de négocier le projet d'Union économique et monétaire (UEM) en parallèle avec celui d'Union politique (UP), qui donnera naissance au traité de Maastricht. En juillet 1991, la CES parvient à convaincre l'UNICE d'adresser une lettre commune aux chefs d'État et de gouvernement pour leur annoncer leur volonté de présenter une contribution conjointe au futur traité, dans laquelle ils définiront leur propre vision du développement de la dimension sociale de l'Europe. Mais la négociation pour aboutir à cette contribution commune est particulièrement laborieuse. Elle est menée au sein d'un groupe animé par Jean Degimbe, alors Directeur général des Affaires sociales à la Commission, et Carlo Savoini, un ancien de la CISL italienne, ayant exercé des fonctions au Secrétariat syndical européen et à la Confédération européenne des syndicats libres – CESL (voir chapitre 1) avant d'entrer à la Commission comme Directeur du dialogue social.

Les discussions patinent, le groupe n'avance pas. Pour Emilio Gabaglio, « les patrons traînent des pieds, surtout l'UNICE. L'autre organisation, le CEEP, est plus ouverte mais ne pèse pas assez lourd. En réalité, le blocage vient en premier lieu de la CBI [NDLA : la *Confederation of British Industry* qui représente le patronat britannique], qui a l'oreille du Secrétaire général de l'UNICE, Tyszkiewicz. Un mois après le Congrès de Luxembourg de la CES, l'occasion d'une relance m'est donnée par le président de la Cofindustria, le patronat italien, Sergio Pininfarina, un grand monsieur qui vient de disparaître [NDLA : en juillet 2012]. Il organise à Rome une table ronde avec la Commissaire Vasso Papandreu, le président de l'UNICE, Ferrer Salat, et moi-même. C'est un premier pas auquel il va faire suivre l'initiative d'une rencontre, pendant l'été, entre les chefs de file des patronats allemand, français et italien. Delors y envoie Carlo Savoini. C'est là qu'une majorité favorable à un accord se dégage au sein de l'UNICE »¹².

Non sans quelques rebondissements de toute dernière minute, les partenaires sociaux tiennent donc leur contribution conjointe au futur traité de Maastricht, sous la forme d'un « Accord sur le rôle des partenaires sociaux dans le développement de la dimension sociale communautaire ». Cet accord est transmis aux chefs d'État et de gouvernement, qui l'introduiront presque tel quel dans le traité de Maastricht, en ce mois de décembre 1991. La portée de cet accord est considérable. Il fixe les règles du jeu à la fois pour la consultation des partenaires sociaux sur les initiatives sociales de la Commission, pour le rôle que ceux-ci pourraient jouer, et pour la façon dont un éventuel accord entre eux pourrait être mis en œuvre au niveau communautaire. Il représente le saut qualitatif que réclamait la CES depuis la fin des années 1980.

Face au refus du Royaume-Uni d'entériner cette contribution, cet accord est intégré dans un Protocole sur la politique sociale annexé au traité de Maastricht, et qui lie onze des douze États membres de la Communauté¹³. Il fait, pour la première fois dans l'histoire de l'Europe, des partenaires sociaux de véritables acteurs dans le processus décisionnel de la Communauté.

Encadré 23

Le traité de Maastricht

La signature du traité de Maastricht permet de franchir un pas supplémentaire dans le dialogue social européen, mais ce pas n'est alors franchi que par onze États membres sur douze (sans le Royaume-Uni), grâce à un Accord sur la politique sociale annexé au nouveau traité. La formulation de l'article 3 de cet Accord, fortement inspiré de la contribution des partenaires sociaux à l'élaboration du traité de Maastricht, montre bien que le niveau d'ambition est nettement rehaussé :

« La Commission a pour tâche de promouvoir la consultation des partenaires sociaux au niveau communautaire et prend toute mesure utile pour faciliter leur dialogue en veillant à un soutien équilibré des parties. À cet effet, la Commission, avant de présenter des propositions dans le domaine de la politique sociale, consulte les partenaires sociaux sur l'orientation possible d'une action communautaire.

Si la Commission, après cette consultation, estime qu'une action communautaire est souhaitable, elle consulte les partenaires sociaux sur le contenu de la proposition envisagée. Les partenaires sociaux remettent à la Commission un avis ou, le cas échéant,

une recommandation. À l'occasion de cette consultation, les partenaires sociaux peuvent informer la Commission de leur volonté d'engager le processus prévu à l'article 4 (...). »

Et l'article 4 de préciser que : « Le dialogue entre partenaires sociaux au niveau communautaire peut conduire, si ces derniers le souhaitent, à des relations conventionnelles, y compris des accords. La mise en œuvre des accords conclus au niveau communautaire intervient soit selon les procédures et pratiques propres aux partenaires et aux États membres, soit (...) par une décision du Conseil sur proposition de la Commission. »

Ces dispositions constituent donc un important progrès puisqu'elles prévoient non seulement la promotion du dialogue, mais également la consultation des partenaires sociaux sur les orientations des initiatives sociales de l'Union européenne et, surtout, l'attribution d'un rôle « quasi législatif » aux interlocuteurs, qui peuvent demander aux institutions européennes de transformer leurs accords en directives. Par ailleurs, un Comité du dialogue social est créé. Il est chargé de mettre en œuvre et d'améliorer les procédures communautaires de dialogue, de consultation et de négociation prévues par cet accord.

Mais ce progrès important ne sera pas sans conséquences sur les relations – parfois très délicates – entre les partenaires sociaux européens et leurs affiliés nationaux¹⁴. Ainsi, la faiblesse du mandat accordé à l'UNICE traduit une résistance nationale contre des transferts de pouvoirs de négociation vers le niveau européen¹⁵. La diversité des modèles et des enjeux nationaux peut se traduire en diversité d'intérêts et de stratégies¹⁶. Et il serait erroné de penser que ce qui est vrai pour les employeurs ne l'est pas pour les syndicats.

Pour la CES, cette évolution décisive constitue en effet un enjeu interne important. Emilio Gabaglio, qui vient alors d'être nommé Secrétaire général témoigne : « La question interne est simple : si l'on est désormais confronté à la possibilité de négocier des accords au niveau européen, comment organise-t-on cette négociation ? Qui en est responsable ? J'ai dû me bagarrer pour dire que c'était au Secrétariat que revenait cette tâche. À l'époque, il était plutôt considéré comme un organisme technique par le Comité exécutif. J'ai dû m'imposer en affirmant que le Secrétariat, du fait qu'il était maintenant élu par le Congrès suite à la

réforme de 1991 [NDLA: voir chapitre 3], avait donc un mandat politique, en plus de la gestion au jour le jour de la CES. C'était donc à lui d'organiser, bien sûr avec les représentants nationaux, la délégation des négociations. C'était à lui d'être le porte-parole syndical. »¹⁷

Autre question interne fondamentale : au moment de prendre la décision sur le résultat d'une négociation, comment s'y prendra-t-on ? Le vote à la majorité qualifiée avait certes été introduit pour les décisions du Comité exécutif, mais la recherche du consensus entre affiliés, du moins les plus importants d'entre eux, était une pratique habituelle. Mais ici, pour les résultats futurs du dialogue social, ça ne pouvait pas fonctionner comme cela. Du fait qu'il s'agissait de décisions ayant des conséquences directes sur les conditions de travail des salariés dans tous les pays membres, il fallait que ces décisions soient prises à la majorité qualifiée, même s'il n'y avait pas consensus. « Cela a fait faire un saut qualitatif à la CES », juge Gabaglio. « Les affiliés ont en effet accepté une cession partielle de leur souveraineté pour permettre, le cas échéant, une décision majoritaire en vue de l'intérêt des travailleurs européens dans leur ensemble, au-delà des préférences nationales minoritaires. Voilà un élément, et non des moindres, qui a contribué à faire de la CES une organisation supranationale dotée des pouvoirs propres, à exercer bien entendu de manière judicieuse. »¹⁸

4.2.3. 1995-1999 : Premiers accords-cadres, puis virage patronal

Les premiers accords-cadres qu'appelait de ses vœux la CES dix ans plus tôt verront le jour à partir de 1995 sous l'impulsion de la Commission. Le premier accord conclu entre l'UNICE, la CES et le CEEP et transformé en directive européenne porte sur le congé parental (en 1995). Le deuxième sur le travail à temps partiel (1997). Le troisième sur les contrats de travail à durée déterminée (1999). Rappelons que c'est également en 1998 que la Commission lancera une nouvelle forme d'institutionnalisation du dialogue social sectoriel, *via* la création des Comités de dialogue social sectoriel (voir encadré 25). C'est aussi la période où est mis en place le Centre européen des relations industrielles¹⁹.

Encadré 24

Les trois accords-cadres négociés par les partenaires sociaux européens et mis en œuvre par des directives européennes (« législation négociée »)

Accord-cadre sur le congé parental, conclu en décembre 1995 par l'UNICE (BusinessEurope), le CEEP et la CES, mis en œuvre par une directive adoptée par le Conseil en juin 1996. Il s'agit de mettre en place des prescriptions minimales sur le congé parental et l'absence au travail pour raison de force majeure. L'objectif est de permettre de concilier la vie professionnelle et familiale et de promouvoir l'égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes.

Accord-cadre sur les contrats de travail à temps partiel, conclu en juin 1997 et mis en œuvre par une

directive adoptée en décembre 1997. Des normes sont mises en place pour garantir aux travailleurs concernés par les nouvelles formes de travail flexible un traitement comparable à celui dont bénéficie le personnel à temps plein.

Accord-cadre sur les contrats de travail à durée déterminée, conclu en mars 1999 et mis en œuvre par une directive adoptée en juin 1999. Les règles posées mettent en place des prescriptions minimales relatives au travail à durée déterminée dans le but d'assurer une égalité de traitement entre les travailleurs et de prévenir les abus qui résultent de l'utilisation successive de contrats ou de relations de travail de ce type. La directive invite les États membres à déterminer des sanctions en cas de violations de ces prescriptions.

Pour Gabaglio, « ce dialogue social a renforcé notre profil d'organisation syndicale européenne. Ces résultats doivent beaucoup à l'engagement de mon adjoint Jean Lapeyre, avec lequel j'ai eu une vraie complicité tout au long de mon mandat. En interne, la pratique du dialogue social nous a aussi servi pour souder davantage la CES. Il y a à ce propos un épisode révélateur. Au moment d'approuver l'accord-cadre sur le travail à temps partiel, le syndicat allemand DGB, et d'autres, étaient contre moi. Je demande alors le vote du Comité exécutif en application des nouvelles dispositions statutaires. La décision est acquise à la majorité qualifiée. Mais je crains que les Allemands, mis en minorité, se désolidarisent. Ce ne sera pas le cas et l'accord sera donc d'application dans l'ensemble des pays. J'ai trouvé que ce jour-là, la CES devenait majeure »²⁰. Il n'en demeure pas moins que les résultats de ce dialogue social feront l'objet de débats parfois très animés au sein du Comité exécutif.

En octobre 1998, l'UNICE refuse de s'engager dans une négociation sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises nationales – tout comme il avait été impossible de parvenir à un accord sur les comités d'entreprise européens en 1994 (voir chapitre 7). Dans un document consacré à l'avenir de la politique sociale européenne publié en septembre 1999²¹, les employeurs européens précisent leurs vues par rapport à la politique sociale européenne en général, et au dialogue social en particulier. Ce document marquera un tournant dans la position du patronat européen. Le dialogue social entre dans une nouvelle période : échec des négociations en 2001 sur le travail intérimaire ; refus de négocier de l'UNICE sur un accord-cadre « protection des données » en 2003 ; et refus de négocier de l'UNICE sur un accord-cadre « portabilité des droits à pension complémentaire » en 2003 également. L'ombre de la loi aurait-elle disparue ?

Encadré 25

Le dialogue social sectoriel

À côté du dialogue social interprofessionnel, se développe également une multitude d'enceintes sectorielles dans lesquelles les représentants des fédérations négocient pour leurs propres secteurs. En 1998, la Commission décide d'instaurer des structures spécifiques : les « Comités de dialogue social sectoriel ». En 2013, il en existe 42 qui couvrent des secteurs européens aussi divers que l'agriculture, la métallurgie, les transports, mais aussi le sucre, les hôpitaux, le spectacle vivant, le textile, la chaussure, etc. Les entreprises de ces secteurs sont extrêmement disparates, tant en termes de taille que de volume d'emplois. Autre différence : certains secteurs sont davantage concernés par les politiques européennes (par exemple, l'agriculture ou le transport) que d'autres (par exemple, le secteur de la coiffure ou les hôpitaux). Par ailleurs, certains de ces secteurs sont très soumis à la concurrence internationale, tandis que d'autres non. Bref, ces constats permettent de comprendre pourquoi le dialogue social sectoriel est assez disparate.

Ce dialogue s'est surtout développé à partir du début des années 1990. Le rôle qu'y jouent les Fédérations syndicales européennes membres de la CES y est central : EPSU pour les services publics, UNI-Europa pour les services et la communication, IndustryAll pour l'industrie (métal, mines, chimie, énergie, etc.), ETF pour le transport, etc.

En 2013, plus de 700 textes conjoints ont été adoptés dans le cadre de ce dialogue social sectoriel. On peut les classer en différentes catégories : il y a des accords juridiquement contraignants, peu nombreux (sur le temps de travail des gens de mer, sur l'aménagement du temps de travail du personnel navigant dans l'aviation civile, sur la prévention des blessures dans le secteur hospitalier, sur les conditions d'utilisation des travailleurs mobiles dans le transport ferroviaire, sur la protection de la santé dans les salons de coiffure...); il y a des « recommandations » conjointes adressées aux organisations nationales (par exemple, des codes de conduite, des cadres d'action, des lignes directrices...); il y a des « déclarations » et des « positions communes » adressées aux institutions

européennes (en vue de donner le point de vue du secteur sur telle ou telle initiative européenne); il y a aussi des outils (par exemple, de formation)²².

En somme, les principaux objectifs du dialogue social sectoriel sont de définir des engagements

réciproques entre employeurs et travailleurs d'un même secteur, mais aussi de tenter d'influencer les politiques européennes, de proposer aux organisations nationales des orientations communes, et de se donner des outils communs et/ou des programmes de travail communs.

4.2.4. 2000-2010: Irruption de la Méthode ouverte de coordination (MOC) dans le dialogue social

Si l'UNICE se montre de plus en plus réticente à l'égard de la législation négociée, elle ne s'oppose pas nécessairement à un dialogue social plus « soft », qui aboutirait à des textes non juridiquement contraignants. C'est une tendance que l'organisation patronale va progressivement tenter d'imposer au cours des années 2000.

Trois événements politiques importants vont exercer une influence sur les développements du dialogue social : l'entrée en vigueur de l'euro, le lancement de la « stratégie de Lisbonne » – et la méthode ouverte de coordination (MOC) qui lui est associée – et enfin l'élargissement de l'UE à douze nouveaux États (Europe centrale et orientale, Chypre et Malte). C'est dans ce nouveau contexte que les partenaires sociaux interprofessionnels vont apporter une contribution commune à la définition du rôle du dialogue social européen, dans la perspective du Conseil européen de Laeken, en décembre 2001.

Cette déclaration commune comporte quatre grands chapitres portant respectivement sur :

- le rôle spécifique des partenaires sociaux, dans le cadre de la gouvernance européenne ;
- la distinction à faire entre le dialogue social bipartite et la concertation tripartite, dans la perspective de l'élargissement ;
- la nécessité de mieux articuler la concertation tripartite sur les différents aspects de la stratégie de Lisbonne (en particulier, le remplacement du Comité permanent de l'emploi par un « Comité de concertation tripartite pour la croissance et l'emploi ») ;
- leur volonté de développer un programme de travail pour un dialogue social plus autonome.

Le contenu de cette déclaration conjointe fera par la suite l'objet de discussions dans le cadre de la Convention européenne (préparatoire au projet de traité constitutionnel européen) ; l'appel à la création d'un Comité de concertation tripartite donnera lieu à la création du « Sommet social tripartite pour la croissance et l'emploi » (voir ci-dessous).

Le rôle du dialogue social est de plus en plus reconnu par les institutions européennes, en particulier en tant qu'acteur de la stratégie de Lisbonne dans ses aspects de « modernisation économique et sociale », mais également en tant qu'élément de gouvernance. Ainsi, au printemps 2002, les chefs d'État et de gouvernement réunis au Conseil européen de Barcelone soulignent « la nécessité de renforcer le rôle des partenaires sociaux dans la modernisation de l'organisation du travail, l'amélioration de la qualité de celui-ci, la formation professionnelle ainsi que l'accès et le maintien au travail »²³. « Le concours des partenaires sociaux est nécessaire pour trouver un équilibre entre la flexibilité et la sécurité de l'emploi et favoriser la capacité d'adaptation des entreprises. C'est à eux tout particulièrement que revient le rôle principal pour ce qui est d'anticiper et de gérer les changements, et de parvenir à l'équilibre garantissant le fonctionnement des entreprises et les intérêts des travailleurs. »²⁴



La concertation entre le Conseil, la Commission et les partenaires sociaux se développe au sein de « Sommets tripartites ». Ici John Monks, à droite, en grande conversation avec Philippe de Buck, le Secrétaire général de BusinessEurope, et José Manuel Barroso, le président de la Commission européenne.

Source : ImageGlobe

Cette reconnaissance accrue n'est toutefois pas dénuée d'ambiguïtés. On pourrait y voir les prémisses d'un mode de gouvernance économique par la flexibilisation des marchés du travail et des systèmes de fixation des salaires. En effet, dès la mise en place du « dialogue macroéconomique » entre partenaires sociaux, Banque centrale européenne, ministres de l'Économie et des Finances, président de la Commission en 1999, la question salariale a été au centre du dialogue ou plutôt du monologue de la BCE ; ce que la CES ne cessera de contester au nom de l'autonomie de la négociation collective... Les conséquences de la crise financière de 2008 sur la zone euro rendront ce monologue obsessionnel (voir chapitre 5).

Toujours est-il que cette « reconnaissance accrue » des partenaires sociaux – qui ne va cependant pas jusqu'à les inviter à participer à l'élaboration des orientations politiques liées aux objectifs de Lisbonne – s'accompagne, en 2003 de la création d'un Sommet social tripartite annuel, dont la mission est « d'assurer de façon permanente (...) la concertation entre le Conseil, la Commission et les partenaires sociaux ». Celui-ci « permettra aux partenaires sociaux au niveau européen de contribuer, dans le cadre du dialogue social, aux différentes composantes de la stratégie économique et sociale intégrée, y compris dans sa dimension de développement durable (...) »²⁵.

Cette reconnaissance s'accompagne également d'une volonté d'affirmation de l'autonomie des partenaires sociaux par rapport aux institutions européennes, en particulier par rapport à la Commission. Cela se traduit notamment par l'adoption de « programmes de travail des partenaires sociaux » (le premier couvrant la période 2003-2005 ; le deuxième 2006-2008 ; le troisième 2009-2010²⁶, le quatrième 2012-2014). Dans ces programmes, ce sont les acteurs sociaux eux-mêmes qui fixent leurs priorités et leur agenda de négociation, et non plus la Commission.

Aux côtés de ces accords-autonomes et de ces cadres d'action, mentionnons encore qu'en 2008, les partenaires sociaux européens ont été impliqués dans la révision de la directive sur les comités d'entreprise européens (voir chapitre 7).

Encadré 26

Le traité de Nice

En 2001, le traité de Nice n'apporte rien de neuf aux dispositions concernant le dialogue social européen. En ce qui concerne la mise en œuvre au niveau national d'une directive européenne dans le domaine social, il précise toutefois qu'« un État membre peut confier aux partenaires sociaux [nationaux, ndla], à leur demande

conjointe, la mise en œuvre des directives prises en application du paragraphe 2. Dans ce cas, il s'assure que, au plus tard à la date à laquelle une directive doit être transposée (...), les partenaires sociaux ont mis en place les dispositions nécessaires par voie d'accord, l'État membre concerné devant prendre toute disposition nécessaire lui permettant d'être à tout moment en mesure de garantir les résultats imposés par ladite directive » (article 137).

Dans le courant des années 2000, la mise en œuvre de l'accord social de Maastricht, qui s'était concrétisée par la signature de trois accords-cadres à vocation législative, semble peu à peu prendre d'autres chemins. Les accords-cadres « législatifs » sont progressivement délaissés au profit d'accords « autonomes », dont la mise en œuvre se fait *via* les procédures et pratiques propres aux partenaires sociaux nationaux et aux États membres. La question du statut et du suivi de ces accords d'un nouveau type n'est guère totalement clarifiée ; d'autant plus que l'élargissement de l'UE aux pays d'Europe centrale et orientale pose la question de la couverture de ces accords dans des pays où les structures et partenaires du dialogue social sont encore faibles.

Les « accords autonomes » signés durant cette période concernent :

- le télétravail en 2002 ;
- le stress au travail en 2004 ;
- le harcèlement et la violence au travail en 2007 ;
- les marchés inclusifs en 2010.



Sous l'œil d'Odile Quintin (Commission européenne), les partenaires sociaux européens signent l'accord autonome sur le stress au travail, en 2004.

Source : Union européenne

Cette évolution s'accompagne de l'introduction progressive de la méthode ouverte de coordination dans le dialogue social. Celle-ci prend essentiellement la forme de « cadres d'action ». Il s'agit de textes dans lesquels les partenaires sociaux européens mettent en évidence des priorités sur lesquelles ils souhaitent que leurs affiliés nationaux respectifs portent leur attention. Ces textes n'ont pas de caractère contraignant ; il s'agit en quelque sorte de recommandations ou de conseils de bonnes pratiques, qui feront l'objet de rapports de suivi réguliers.

Les cadres d'action qui ont actuellement fait l'objet d'un accord portent sur :

- le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie, en 2002 ;
- l'égalité hommes-femmes, en 2005 ;
- l'emploi des jeunes en 2013.

Encadré 27

Le traité de Lisbonne

Le principal apport du traité de Lisbonne (2009) concerne la reconnaissance formelle des partenaires sociaux et du dialogue social autonome. Ainsi peut-on y lire que « l'Union reconnaît et promeut le rôle des partenaires sociaux à son niveau, en prenant en compte la diversité des systèmes nationaux. Elle facilite le dialogue entre eux, dans le respect de leur autonomie. Le sommet social tripartite pour la croissance et l'emploi contribue au dialogue social » (article 152). Dans le titre X consacré à la politique sociale, le traité énonce

que l'Union et ses États membres ont pour objectifs « la promotion de l'emploi, l'amélioration des conditions de vie et de travail, permettant leur égalisation dans le progrès, une protection sociale adéquate, le dialogue social, le développement des ressources humaines permettant un niveau d'emploi élevé et durable et la lutte contre les exclusions » (article 151). Si ce traité n'apporte rien de substantiel aux objectifs et procédures de dialogue social, il reconnaît néanmoins l'importance de son rôle dans la construction de la dimension sociale de l'Europe.

4.2.5. 2010 et au-delà : Un processus en panne ?

La fin des années 2000 marque un net ralentissement du dialogue social interprofessionnel. Les négociations ne sont certes pas rompues : représentants des employeurs et des travailleurs lancent une analyse conjointe des défis auxquels sont confrontés les marchés du travail ; ils adoptent un accord-cadre autonome sur l'accès au marché du travail pour les groupes défavorisés. Ils parviennent même à s'entendre sur la révision partielle de la directive sur les comités d'entreprise européens (voir chapitre 7). Mais est-ce là l'ultime résultat substantiel d'un dialogue social qui aurait connu son « âge d'or » dans la seconde moitié des années 1990 et au tout début des années 2000 ?

La question se pose car le rythme des négociations ralentit considérablement par rapport à cette période. Ce n'est pas en raison d'un moindre engagement syndical, souligne John Monks, Secrétaire général de 2003 à 2011, mais parce que la Commission n'affirme plus son injonction aux partenaires sociaux : « Négociez ou nous légiférerons ». La mode est maintenant à la déréglementation ; l'Europe craint de perdre du terrain par rapport aux pays émergents, où les droits des travailleurs et la protection sociale sont quasi inexistants.

Le dialogue social interprofessionnel délaisse la voie législative ouverte par le traité de Maastricht. Cette évolution reflète clairement la préférence des employeurs pour des instruments moins contraignants (accords autonomes, cadres d'action). Une préférence qui n'est, évidemment, pas partagée par la CES et ses affiliés. Alors que la Commission a joué un rôle fondamental dans le développement du dialogue social de 1985 jusqu'au début des années 2000, elle semble désormais encourager la préférence patronale pour un dialogue *light*, et des instruments *soft*.

À l'occasion des 20 ans du dialogue social lancé à Maastricht (1991-2011), Joël De-caillon, alors en charge de ce dossier au Secrétariat de la CES, commande à l'Observatoire social européen (OSE) une étude et une enquête auprès des affiliés CES afin de connaître leur évaluation de ces vingt années de négociations. Les résultats sont mitigés : alors que l'évaluation est relativement bonne pour les trois accords-cadres signés dans les années 1990, elle est nettement plus contrastée, voire franchement négative pour les autres textes conjoints des années 2000, qualifiés d'insuffisamment ambitieux, insuffisamment contraignants et n'apportant que peu de progrès social pour les travailleurs européens. Le rapport

conclut sur ces mots : « Alors que le tracé historique [du] dialogue social s'est accompagné de progrès quasi constants (même si parfois faibles) jusqu'au tournant de l'an 2000, les dix dernières années (2000-2010) ont vu à la fois la multiplication des instruments et des thèmes adoptés, mais un affaiblissement marqué de ses résultats concrets, du moins au niveau interprofessionnel. En ce sens, la décennie écoulée représente une importante phase de reflux du dialogue social européen, qui suscite auprès de certains affiliés une insatisfaction tangible. »²⁷ Toutefois, en dépit de ces difficultés et insatisfactions, « l'importance de ce dialogue est clairement réaffirmée par la toute grande majorité des personnes interrogées »²⁸.

Comme pour venir confirmer cette panne, les négociations sur la révision de la directive « Temps de travail » échouent en décembre 2012. Une révision qui devait avoir pour objectif principal, selon la CES, de supprimer la clause permettant aux employeurs de... ne pas respecter les normes de la directive ! En effet, la directive sur le temps de travail prévoit que les salariés ne peuvent travailler plus de 48 heures par semaine. Mais au Royaume-Uni principalement, de nombreux employeurs contournent cette norme en faisant signer à leurs travailleurs une clause de renonciation à leurs droits légaux, clause prévue dans ladite directive. N'est-il pas étrange qu'une directive mentionne les conditions de non-respect de ses propres dispositions ? C'est sur ce point et sur l'intransigeance des employeurs à conserver cette clause que la CES a décidé de rompre les négociations en décembre 2012²⁹.

Aujourd'hui, un danger encore plus grand guette le dialogue social, cette fois non seulement au niveau européen mais aussi, et surtout, au niveau national. Ce danger vient directement de... la Commission elle-même, dans le cadre de la nouvelle gouvernance économique européenne pour faire face à la crise (voir chapitre 5). Dans son « Examen annuel de la croissance » publié en janvier 2011³⁰, elle en appelle à « réduire la surprotection des travailleurs bénéficiant de contrats à durée indéterminée », à « relever l'âge de départ à la retraite et le lier à l'espérance de vie », à « encourager le développement de l'épargne privée complémentaire », sans même parler de messages lancés par des fonctionnaires zélés de la Commission aux pays tels que la Grèce et l'Irlande. Des messages, dénonce John Monks, qui visent à réduire les salaires minimums, à atténuer les « rigidités » salariales, à diminuer les droits à la pension, à rendre les marchés du travail plus flexibles et, dans le cas de l'Irlande, à permettre aux salaires de refléter les « conditions du marché »³¹. Et Monks d'enfoncer le clou : « Cette politique d'interférence marquée dans les marchés du travail bafoue toutes les pieuses déclarations de la Commission concernant l'autonomie des partenaires sociaux, l'importance du dialogue social et l'exclusion spécifique dans les traités de l'UE d'une compétence européenne sur les salaires. »

La Commission se retournerait-elle contre ce qu'elle avait elle-même contribué à créer depuis 1985 ?

Que serait un syndicat européen sans un dialogue social européen ? Depuis sa création, la CES se bat pour la mise en place, dans l'UE, d'un véritable système européen de relations collectives. Cette exigence, qui vise à contrebalancer une fragmentation et une dérégulation sournoises des marchés du travail nationaux, trouve encore aujourd'hui presque quotidiennement sa justification : lorsque des travailleurs détachés bulgares ou roumains sont traités comme des esclaves dans des entreprises allemandes ; lorsque des travailleurs lettons travaillent sur des chantiers en Suède sans que leur employeur ne respecte la législation sur les conditions de travail et le salaire minimum ; lorsque des ouvriers portugais sont embauchés au noir, sans protection sociale, dans la construction en France ou en Belgique...

La CES s'est engagée dans le dialogue social en vue d'empêcher que le travail ne soit traité comme une vulgaire marchandise au sein du marché unique. L'histoire de ce dialogue n'a jamais été simple. Il a fallu que la CES se fasse reconnaître comme l'interlocuteur syndical représentatif auprès des institutions européennes. Il lui a fallu convaincre les employeurs de la nécessité de participer de manière constructive à ce dialogue. Il lui a fallu trouver le soutien des institutions, y compris dans des périodes où les sirènes du néolibéralisme les détournent des préoccupations du monde du travail. Il lui a fallu construire, en interne, des consensus sur les modalités et le contenu des négociations. Il lui a fallu négocier, bien sûr, mais aussi veiller sans cesse à la mise en œuvre des accords obtenus.

Comme on l'a vu dans ce chapitre, le contexte extérieur est souvent déterminant dans les évolutions et la qualité du dialogue social : qu'il s'agisse de la crise économique et du retour en force des dogmes néolibéraux à partir de la fin des années 1970, des orientations nouvelles de la Commission européenne, des fenêtres d'opportunité politiques, des résistances patronales qui ne sont jamais vaincues que temporairement... Tous ces éléments ont déterminé et déterminent encore la qualité d'un dialogue social européen qui, dans la crise financière, économique et sociale actuelle, semble aujourd'hui connaître son heure de vérité.



Chapitre 5

Développement d'un programme syndical pour la gouvernance économique

Les quarante années d'histoire de la CES ont façonné la conception que le mouvement syndical européen se fait d'une Europe au service de ses citoyens et de ses travailleurs. Le syndicalisme européen n'est en effet pas une simple translation du syndicalisme national vers le niveau européen. Il se construit en complément de mouvements syndicaux nationaux diversifiés, avec ses caractéristiques propres qui sont liées au contexte européen dans lequel il se meut. C'est donc en particulier au travers d'une multitude d'« événements » prévus ou imprévus que la CES s'est progressivement construit ce que l'on pourrait appeler sa « doctrine » économique et sociale. Parmi ces événements, et avec le recul encore relativement court dont nous disposons au regard de l'histoire, nous pourrions sans doute en distinguer trois, qui peuvent être vus comme autant de « marqueurs » de l'histoire syndicale européenne.

Il y a tout d'abord le choc pétrolier de 1973. Celui-ci est contemporain de la création de la CES. Il a ébranlé l'économie des États membres et fait surgir un chômage structurel. Il a aussi mis au jour des divergences croissantes entre d'une part les recettes libérales progressivement adoptées par les institutions européennes et des gouvernements de plus en plus nombreux, et de l'autre, les appels du monde du travail à une prise en mains politique de la crise économique et sociale, à contrecourant des appels aux « marchés autorégulateurs ». On a déjà évoqué, dans le chapitre 4, les conflits de la fin des années 1970 et du début des années 1980 à ce sujet, qui ont même abouti à une rupture des relations entre CES et Commission. Nous verrons dans les lignes qui suivent sur quels points précis se sont cristallisées les différences de conception de cette « gouvernance » économique et sociale européenne naissante pour faire face à la crise.

Le deuxième de ces événements est le projet d'achèvement du marché intérieur européen, de 1985 à 1992. C'est la période où l'expression d'« Europe sociale » est plus que jamais une revendication car le marché unique est la menace de concurrence accrue, de délocalisations et de restructurations. Cette période de relance européenne se double toutefois d'un certain enthousiasme syndical : il serait finalement possible de concilier un grand marché unique avec une véritable dimension sociale, se concrétisant dans le dialogue social, la charte des droits sociaux fondamentaux, le doublement des budgets des fonds structurels européens, une véritable politique de cohésion économique et sociale... Après la rupture de la fin des années 1970, apparaît ici une période d'accompagnement syndical critique du projet européen.

Le troisième de ces événements est la naissance puis la réalisation du projet d'union économique et monétaire. Une telle unification, qui se réalise selon Bastiaan van Apeldoorn dans le contexte particulier d'une transnationalisation du capitalisme européen¹, va avoir un impact sur une série de domaines qui sont au cœur de l'action syndicale nationale, en particulier la politique salariale et la politique de l'emploi. Ce troisième événement pourrait être lui-même subdivisé en deux parties : la première, avant le déclenchement de la crise financière de 2008, où transparait encore une certaine volonté politique d'améliorer la coordination des politiques sociales (Pactes sociaux nationaux, Stratégie européenne pour l'emploi, méthodes ouvertes de coordination dans les domaines des pensions, des soins de santé...). Et la deuxième où, dès 2009, l'UE change son fusil d'épaule et, un peu comme après les chocs pétroliers des années 1970, s'en remet exclusivement aux marchés auto-régulateurs. Pour cela, il faut réduire les budgets consacrés à la sécurité sociale (chômage, pensions, soins de santé, etc.), il faut assouplir les marchés de l'emploi et décentraliser les systèmes de négociation collective. Ce sont les fameuses « réformes structurelles », les politiques de l'offre, la compétitivité-coût, la relance par l'exportation. Pour la CES, l'Europe fait une nouvelle fois fausse route en pensant que ces réformes et les politiques d'austérité qui les accompagnent vont contribuer à la croissance et l'emploi. Les faits lui donnent malheureusement raison : entre 2009 et 2013, l'UE plonge dans la récession, la stagnation, le chômage de masse, l'explosion des inégalités sociales et le creusement des divergences économiques et sociales entre cœur et périphérie, nord et sud, est et ouest. Après la période de rupture de la fin des années 1970 suivie de la période d'accompagnement critique des années 1985-1992, la CES se trouve à nouveau dans une position de quasi-rupture avec cette forme de gouvernance européenne « austéritaire ».

Dans les pages qui suivent, nous ne retracerons pas l'histoire en tant que telle de ces trois périodes significatives (pour cela, nous renvoyons le lecteur au chapitre 2), mais nous tenterons d'en extraire les leçons tirées par le mouvement syndical européen.

5.1. Chocs pétroliers et chocs des idées

Le contexte international du début des années 1970 fait converger différents facteurs (fin des accords de Bretton Woods, guerre du Kippour...) vers le déclenchement d'une crise pétrolière dont l'impact sur les économies des pays européens et des États-Unis est déterminant. Sur le plan économique et social, les années qui s'ensuivent sont marquées par une situation nouvelle pour l'époque de stagflation. La croissance économique est faible et s'accompagne d'une forte inflation et de chômage. Ce contexte donne lieu à un retour en force des protectionnismes nationaux. Les États membres de la Communauté, loin de converger dans leurs approches et actions politiques pour faire face à la crise, divergent au contraire fortement sur les priorités et stratégies économiques à mettre en œuvre. La Commission mise quant à

elle, du moins au départ, sur des recettes de type keynésien, où la politique budgétaire est vue comme un instrument de relance économique. Pour l'essentiel, il s'agit de stabiliser le cycle économique en arbitrant entre niveaux d'inflation et de chômage. Le Commissaire responsable des affaires économiques et financières, du crédit et des investissements en 1973 est l'Allemand Wilhelm Haferkamp, qui fut président du DGB Nord-Westphalie de 1962 à 1967. Il suit cette approche économique keynésienne, en mettant l'accent sur la concertation sociale. C'est l'époque des Conférences tripartites où se réunissent des représentants des partenaires sociaux, de la Commission et des États membres.

Mais cette approche de type keynésien fait long feu. Dans la deuxième moitié des années 1970, la CES est de plus en plus déçue de la tournure prise par ces Conférences tripartites. Conseil et Commission abandonnent progressivement les politiques de gestion active de la demande pour promouvoir une politique de l'offre. La politique de l'emploi au niveau européen doit, dans cette optique, être fondée sur un environnement stable, le renforcement de la compétitivité des entreprises, l'approfondissement du marché intérieur, la modération salariale et la révision systématique des réglementations du marché du travail. La CES, elle, en appelle à une réduction massive du temps de travail, une meilleure répartition de l'emploi existant, et des investissements publics et privés concertés.

Ces divergences d'approche sont accentuées par la révolution néolibérale qui se prépare (victoire de Margaret Thatcher aux élections législatives de 1979 au Royaume-Uni); les dogmes néolibéraux chers au monde des affaires s'insinuent dans le monde politique. Comme le note Corinne Gobin, les orientations de la CES vont désormais « totalement à contresens de l'option politico-économique qui est devenue dominante. La revendication syndicale de réduction du temps de travail, collective et sans perte de salaire, parce qu'elle se trouve au cœur de la question du partage collectif des richesses (...) devint vite le symbole politique [à] abattre »². La transformation d'une Europe keynésienne en Europe libérale isole en quelques années le mouvement syndical et aboutit à la rupture des relations entre Commission et CES de fin 1979 jusqu'en 1981. C'est l'époque où la CES va s'initier aux euro-manifestations afin de populariser ses revendications contre l'augmentation massive du chômage, dans l'espoir d'un changement de rapport de force. C'est aussi l'époque de création d'un Intergroupe syndical au sein du Parlement européen³.

La reprise du dialogue tripartite avec la Commission Thorn, entrée en fonction le 6 janvier 1981 (jusqu'à l'arrivée de Jacques Delors en janvier 1985), ne permet pas d'aplanir les divergences. Certes, les préoccupations globales se rejoignent : retrouver le chemin de la croissance et combattre le chômage. Mais l'analyse des causes faite par le mouvement syndical diverge de celle de la Commission. C'est particulièrement le cas en ce qui concerne les solutions à apporter pour lutter contre l'inflation, ainsi que le rôle attribué à une politique de relance par les investissements publics. Dans le chef de la Commission Thorn (comme de son prédécesseur, Jenkins), la solution au problème de l'emploi se trouve avant tout dans le développement des nouvelles technologies de l'information et des communications – nous sommes à l'aube de l'émergence de la « société de l'information » – qui doit s'accompagner d'un doublement des efforts de formation, et de structures pour encourager les PME à prendre des risques.

Si les divergences sont claires, il existe néanmoins des terrains d'entente, par exemple sur les questions du temps de travail, de la formation professionnelle, ou encore de l'information et de la consultation des travailleurs (voir le projet de directive Vredeling, chapitre 7). Ainsi, un mémorandum élaboré par la Commission et transmis au Conseil le 10 décembre 1982 défend l'idée d'une approche plus positive de la durée de travail comme instrument de la politique de l'emploi⁴. Cela rejoint en partie les thèses de la CES. Mais en partie seulement car la Commission y souligne en même temps que la réduction seule de cette durée ne peut être considérée comme un moyen efficace pour réduire le chômage; et

que c'est la réorganisation globale du temps de travail qu'il faut envisager. L'accent mis sur une plus grande flexibilité du temps de travail ne peut être accepté par la CES, du moins sans contreparties : sa réduction.

À ce stade, notons qu'au sein même de la CES, des nuances ou des différences d'approche existent sur les solutions pour enrayer le chômage. Ainsi, Bruno Trentin, Secrétaire général de la CGIL (Italie) de 1988 à 1994, tout en partageant les revendications de la CES, n'y voit toutefois pas une recette exclusive. « Une telle mesure doit aller de pair avec une transformation dans l'organisation du travail et être liée à la promotion de nouvelles formes de solidarité entre les travailleurs pour redistribuer les horaires. »⁵ Une convention-cadre au niveau européen permettant une application diversifiée par pays et par entreprise est, à ses yeux, nécessaire pour mettre en œuvre cette réduction du temps de travail. Quant au DGB (Allemagne), il est alors en conflit ouvert avec le gouvernement du chancelier Helmut Kohl, constitué en 1982, au sujet des propositions du ministre fédéral du Travail, Norbert Blum, sur le développement du temps partiel et de la flexibilité sur le marché du travail. Le DGB défend une autre approche ; il revendique la réduction du temps de travail à 35 heures sans réduction de salaire. Une mesure qui permettrait, selon lui, de créer 1,4 million d'emplois et réduirait en même temps le coût du chômage pour la collectivité de 20 milliards de DM.



Le mouvement syndical européen a toujours porté la revendication de la réduction du temps de travail. Ici, en France, une affiche de la CGT en faveur de l'application de la loi des 8 heures. Cette affiche date de 1919 et a été créée par Felix Doumenq.

Source : CGT

Au-delà de ces nuances dans les approches nationales, la CES poursuit son travail pour convaincre les gouvernements, notamment au sein du Comité permanent de l'Emploi, de changer leurs politiques et d'accroître l'investissement public de façon concertée. Mais force lui est de constater que « les gouvernements [se contentent] de sanctionner les politiques en cours, malgré les augmentations du chômage »⁶.

Face à ces maigres résultats de la concertation tripartite, la CES décide d'organiser une grande Conférence européenne sur l'emploi les 5 et 6 avril 1984. Il s'agit d'une première du genre car des représentants des gouvernements, des employeurs et des institutions européennes sont appelés à se prononcer sur les propositions de relance économique et de création d'emplois élaborées par le syndicat européen⁷. Quatre chefs de gouvernement, huit ministres de l'Emploi, les dirigeants des grandes institutions européennes (CEE, AELE, Conseil de l'Europe), ainsi que des organisations d'employeurs y participent. Parmi les propositions soumises par la CES, mentionnons l'appel à une action concertée de stimulation sélective de la demande, à des programmes d'investissements publics et à la réduction généralisée du temps de travail. La CES veut un renforcement des politiques du marché de l'emploi et une répartition plus équitable des charges sociales ainsi que la sauvegarde des bas revenus. Au terme de cette grande conférence, un accord se dégage sur la nécessité d'une coopération plus poussée au niveau européen pour sortir de la crise. Car dans ce domaine, le « coût de la non-Europe »⁸ est énorme, comme le souligne le vice-président de la Commission, Étienne Davignon. Les clivages n'en demeurent pas moins tranchés entre acteurs publics, patronaux et syndicaux. L'UNICE se déclare prête à accepter le dialogue sur la réorganisation du temps de travail, mais tout en insistant sur le fait que la réduction du temps de travail n'est pas une mesure apte à créer des emplois nouveaux.

Pour la CES, le bilan de cette conférence « n'est pas totalement sombre »⁹ : elle a permis que des discussions s'ouvrent avec des représentants importants des organisations d'employeurs, qu'une réunion entre la CES et l'UNICE soit programmée pour fin 1984, et que des gouvernements soutiennent l'idée de créer une « commission européenne de haut niveau pour l'emploi ». *Last but not least*, « on a progressé dans le domaine du temps de travail, nos propositions dans le domaine des investissements publics attirent de plus en plus d'intérêt et de soutien »¹⁰. La CES serait-elle en train de parvenir à faire entendre sa conception d'une gouvernance économique et sociale au service des citoyens et des travailleurs ?

5.2. Marché unique : promesses et menaces

L'arrivée de Jacques Delors à la Commission européenne en 1985 est un moment important qui marque la véritable date de naissance du dialogue social européen (voir chapitre 4). Mais au-delà du dialogue social, le projet de « grand marché européen » initié par le nouveau président de la Commission cristallise les revendications sociales en échange d'un soutien syndical à ce projet. Celui-ci consiste à abolir, d'ici 1993, toutes les entraves physiques, techniques et fiscales à la libre circulation des personnes, des biens, des services et des capitaux. Cette ouverture totale des frontières internes de la Communauté est censée dynamiser les échanges commerciaux, la concurrence, les investissements et « donc aussi » l'emploi. Mais d'emblée un tel projet pose son lot de questions sociales : impact de la concurrence accrue sur les travailleurs, restructurations, transferts d'entreprises, concurrence sociale, conditions de travail, droit du travail... Un tel grand marché ne fera-t-il pas pencher plus encore l'équilibre des forces entre travail et capital en faveur de ce dernier ? Ce sont ces questions qui font surgir la nécessité d'une « dimension sociale » du marché intérieur, comme y appellent les chefs d'État et de gouvernement eux-mêmes lors de leur Conseil européen de Hanovre en juin 1988.

Comme le souligne Jon Erik Dølvik, le projet de marché unique (et plus tard celui de monnaie unique qui lui est intimement lié) constitue pour le monde syndical à la fois une promesse et une menace. Le grand marché « devait encourager la croissance et l'emploi à long terme. Or, à court terme, il augmentait la concurrence, la restructuration industrielle et le chômage »¹¹. La CES se trouve devant le dilemme : faut-il combattre la promesse pour

échapper à la menace ; ou soutenir la promesse en exigeant un contrôle et un encadrement de la menace ? C'est cette dernière option qui est choisie par le comité exécutif. Dans une résolution adoptée en octobre 1988, le syndicat européen développe sa vision de la dimension sociale du marché intérieur. Après avoir dénoncé la sous-évaluation des risques de *dumping* social par la Commission, la faiblesse des propositions en matière de socle social communautaire et « l'absence de méthode, de priorités et de calendrier pour réaliser l'espace social européen », la CES y définit ses huit revendications cardinales.

Celles-ci peuvent être résumées comme suit¹² :

- un socle législatif garantissant à tous les travailleurs les droits fondamentaux pour éviter toute concurrence basée sur une « sous-enchère » sociale au sein du grand marché ;
- une démocratie économique au sein de ce marché ;
- une intensification du dialogue social et un dialogue social sectoriel et d'entreprise ;
- une implication des partenaires sociaux dans les procédures de normalisation (liée à l'ouverture des frontières internes) ;
- un droit européen au congé-formation pour tous les travailleurs ;
- un renforcement de la protection de la santé et de la sécurité sur les lieux de travail ;
- un cadre européen pour maîtriser les restructurations, avec participation des syndicats ;
- une réglementation européenne des formes de travail atypique (temps partiel, travail temporaire, à durée déterminée, travail à domicile).

Telles sont donc les principales conditions d'un soutien syndical au projet de grand marché. Deux mois plus tard, le comité exécutif précise ses exigences en matière de respect des droits sociaux fondamentaux. Il réitère ses espoirs en termes de croissance, d'emploi, mais aussi de solidarité et de justice sociale. Et ses craintes : « que ce grand marché ne soit qu'un objectif purement libéral, assurant la liberté des marchandises et des capitaux au seul profit de quelques-uns »¹³. Il faudra donc que la Communauté garantisse la cohésion économique et sociale, et qu'une véritable politique sociale européenne promette un marché intérieur « loyal et juste ». Pour cela, il faut établir un socle de garanties sociales fondamentales ; il faut s'assurer des modalités d'application de ces garanties ; et il faut enfin prévoir des possibilités de recours de la part des travailleurs et des organisations syndicales en cas de violation de ces droits fondamentaux. Par ailleurs, il est « évident » que le respect des droits fondamentaux « implique aussi des politiques actives de croissance et d'emploi, de rattrapage des retards structurels, de correction des inégalités vers le haut »¹⁴.

Les chefs d'État et de gouvernement de onze États membres de la Communauté (les Douze, moins le Royaume-Uni) adoptent en décembre 1989 la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs lors du Conseil européen de Strasbourg. Cette Charte s'inspire de textes émanant d'autres organisations internationales, telles que la charte sociale du Conseil de l'Europe (1961) et les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT). Elle fixe les grands principes sur lesquels se fonde le modèle européen du droit du travail et définit un socle de droits sociaux garantis et mis en œuvre, selon les cas, au niveau national ou européen (voir encadré).

C'est ainsi que les années 1985 à 1993 (achèvement du marché intérieur) voient progressivement ce qui est appelé l'« Europe sociale » s'enrichir de la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs (1989), d'une directive-cadre pour la santé et la sécurité au travail (1989), d'un doublement des budgets des fonds structurels et d'un renforcement de la politique de cohésion économique et sociale (1988-1993), et de l'Accord social du traité de Maastricht qui permettra le lancement d'un dialogue social contractuel (1991).

Encadré 28

La Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs

La Charte énonce douze grands principes :

- le droit d'exercer toute profession dans le pays européen de son choix;
- le droit à une rémunération équitable;
- le droit à l'amélioration des conditions de vie et de travail;
- le droit à la protection sociale assurée par le système en vigueur dans le pays d'accueil;
- le droit à la liberté d'association et à la négociation collective;
- le droit à la formation professionnelle;
- le droit à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes;
- le droit à l'information, à la consultation et à la participation des salariés;

- le droit à la protection de la santé et de la sécurité dans le milieu de travail;
- le droit à la protection des enfants et des adolescents;
- la garantie d'un revenu minimal pour les personnes âgées;
- le droit à l'intégration professionnelle et sociale pour les personnes handicapées.

En tant que déclaration solennelle, cette Charte ne modifie en rien la situation juridique existante. La Commission décide dès lors d'accompagner ce document d'un programme de travail contenant quarante-sept initiatives pour la mise en œuvre concrète de ces droits¹⁵. En juin 1997, le Conseil européen d'Amsterdam décide d'intégrer une référence à la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux dans le nouveau traité.

Si la vigilance reste particulièrement de mise, on peut sans doute avancer que cette période correspond à un certain enthousiasme syndical – même si critique – pour la « relance européenne ». Comme le souligne Jean Lapeyre, Jacques Delors avait été dès le départ « conscient que la relance se ferait sur un déséquilibre. Ce sont les déséquilibres qui créent la dynamique. Delors voulait que l'achèvement du marché intérieur se fasse avec la participation des partenaires sociaux »¹⁶. Ces nouveaux « déséquilibres dynamiques » font en tout cas sortir l'Europe de sa léthargie conservatrice de la fin des années 1970 et du début des années 1980. La CES, qui s'était vu isolée, se voit maintenant remise dans le jeu. Ce qui lui permet de faire entendre ses propositions concrètes pour la définition d'un socle social communautaire : droits sociaux fondamentaux, lutte contre le dumping social, politique volontariste de lutte contre le chômage, politique industrielle à l'échelon européen, augmentation et coordination des investissements publics et privés, relance de la demande.

Mais une tout autre interprétation de cette période peut également être faite. C'est celle proposée par, notamment, Corinne Gobin. Celle-ci avance qu'en acceptant de jouer ce rôle d'acteur européen, en particulier dans le dialogue social, la CES « dut se défaire de certaines de ses revendications trop irritantes pour le monde patronal (la réduction collective du temps de travail, le plein emploi, mais aussi sa conception d'un modèle de développement économique mondial, solidaire et complémentaire) et faire sienne progressivement (...) une vision de la gestion économique plus adaptée aux conceptions patronales »¹⁷. Selon cette interprétation, la CES aurait donc en quelque sorte été piégée : en acceptant de contribuer à la vision institutionnelle de l'Europe sociale portée par Jacques Delors et son équipe, elle se serait vue contrainte d'accepter les notions patronales de compétitivité, liée à la mondialisation, et des coûts salariaux comme facteur de compétitivité. En somme, la CES se serait condamnée à ne plus agir qu'à la marge du projet libéral de grand marché, donnant de surcroît une « caution syndicale » aux politiques menées par les institutions.

On peut suivre Gobin dans le fait que la CES a mis sous le boisseau, à partir de cette période, sa revendication de réduction collective du temps de travail au niveau européen. Il serait sans doute exagéré de laisser penser que sa vision de la gestion économique se serait ensuite « adaptée aux conceptions patronales ». Comme le notait Georges Debunne dix ans avant Gobin, et comme on pourrait le réécrire presque mot pour mot en 2013, « tout au long de son existence (...), la CES n'a cessé de défendre une politique européenne alternative à celle qui nous a menés à la dégradation sociale que nous subissons. La lutte pour l'emploi a été constamment au centre de ses préoccupations. Plus de croissance, plus d'investissements publics et privés, plus de stabilité monétaire, relance de la demande, réalisation d'un grand marché intérieur, une politique industrielle dynamique, introduction de nouvelles technologies, intégration d'une politique régionale, protection et amélioration de l'environnement ont été les thèmes avancés et défendus, mais assortis chaque fois d'une politique sociale de lutte contre le chômage et de création d'un 'espace social' de solidarité, superbement ignorés par la majorité des acteurs décisionnels sur les plans européen et national »¹⁸.

Quoi qu'il en soit, au tournant des années 1990, cet embryon d'« Europe sociale », moins qu'une réalité, demeure une revendication. Comme l'anticipe Mathias Hinterscheid au Congrès de Luxembourg en mai 1991, « l'Acte unique, considéré comme un grand saut qualitatif, s'est avéré largement insuffisant pour réaliser l'union économique et monétaire. Il est devenu de plus en plus évident qu'à moyen et long terme, une union économique et monétaire ne peut se développer qu'au travers d'une union politique. Et la très grande majorité des responsables politiques a finalement compris qu'une union politique sans une base large et solide pour une véritable politique sociale serait totalement inacceptable pour la grande majorité des citoyens car elle mettrait en cause notre modèle social si cher aux travailleurs »¹⁹. Voilà anticipé le troisième événement majeur qui façonnera la vision économique et sociale européenne de la CES.

5.3. L'UEM inachevée et ses menaces pour le modèle social européen

Le marché unique mène à la monnaie unique. Avant même l'achèvement du premier est lancée la préparation de la seconde. La CES prend conscience que l'union économique et monétaire (UEM) aura de multiples répercussions dans des domaines qui sont au cœur de l'action syndicale, en particulier la politique salariale et la politique de l'emploi. Comme l'écrit Anne Dufresne, « la coordination salariale s'est développée à l'ombre de l'UEM tout comme, parallèlement, le dialogue social s'est développé à l'ombre du marché intérieur »²⁰.

À l'instar du marché unique, l'union économique et monétaire représente une promesse et une menace. Une promesse car, comme le décrit Dølvik, elle « devait libérer à longue échéance l'économie européenne de l'hégémonie sévère de la Bundesbank et du quasi-monopole des marchés financiers mondiaux ». De même, elle peut « constituer une étape intermédiaire nécessaire pour la création d'une gestion européenne macroéconomique, y compris en matière de politique fiscale, permettant éventuellement le retour à d'anciennes politiques expansionnistes dans le domaine de l'emploi à l'échelon européen, et ce dans l'esprit du 'keynésianisme sur un continent' »²¹. Mais à court terme, la monnaie unique et ses critères de convergence entraîneraient des ajustements économiques qui peuvent s'avérer douloureux, ainsi que des coupes dans les budgets publics, ce qui risque d'aggraver le chômage.

Le contexte du début des années 1990, période de lancement du processus devant mener à l'euro, est marqué par une autre évolution moins visible et pourtant déterminante. Cette évolution est observée notamment par Bastiaan van Apeldoorn²² : il s'agit de

la transformation des élites économiques européennes qui, jusque-là, prônaient dans leur majorité la défense d'une forme de néomercantilisme européen (création de « champions européens » capables de rivaliser avec les concurrents non européens) en élites d'un capitalisme transnational pour lequel l'Europe n'est qu'une région du monde qui doit s'ouvrir à l'économie mondialisée. Pour le dire de manière lapidaire : le capitalisme européen devient, dans le courant des années 1990, un capitalisme mondial. Cette transformation s'opère en particulier sous l'influence de l'ERT, l'*European Round Table of Industrialists*²³, un Forum européen de dirigeants des plus grandes multinationales dont l'agenda politique tient à peu près en cinq mots : dérégulation, privatisation, flexibilisation, concurrence, compétitivité. Son influence auprès des élites politiques de la Commission et des États membres est selon van Apeldoorn considérable. Un tel changement de contexte politique rend plus incertaine encore la perspective d'un euro-keynésianisme, même dans le cadre d'une union économique et monétaire.

En effet, une autre menace liée, mais qui restera latente jusqu'à la crise de l'euro, est celle de l'absence de convergence économique et sociale entre pays faisant partie de la zone euro. À partir du moment où l'Europe se fie aux marchés et se plonge dans la mondialisation, pourquoi serait-il encore nécessaire de mettre en place un « gouvernement économique européen » ? Les économies des États membres ne tendront-elles pas naturellement vers l'équilibre grâce à l'action autorégulatrice des marchés ? C'est la thèse néolibérale, aujourd'hui toujours dominante bien qu'ayant perdu toute crédibilité : les marchés financiers n'ont rien régulé du tout ; ils ont accentué les déséquilibres ; grégaires et irrationnels, ils n'ont pas vu venir la crise financière. Et leur aveuglement a imposé un coût social exorbitant aux populations les plus défavorisées. Une telle montée en puissance des marchés résulte aussi de l'incapacité des États membres à s'entendre sur une forme de gouvernance européenne. En cela, l'autorégulation par les marchés traduit surtout une forme d'abdication du politique.

5.3.1. 1992-2008 : Du lancement de l'euro à la crise : « Tout va très bien... »

C'est le traité de Maastricht qui lance en 1992 le projet de monnaie unique. Certes, ce projet était déjà au menu européen à la fin des années 1960, mais la fin du volet monétaire de Bretton Woods et la crise économique qui suivit le choc pétrolier de 1973 le suspendirent alors (voir chapitre 2). Il fallut attendre la relance européenne par le marché unique pour remettre la monnaie unique au programme. Ce que fit le traité de Maastricht en lançant l'union économique et monétaire (UEM).

En ce qui concerne le volet monétaire de ce projet, les choses sont simples : il s'agit d'introduire une monnaie unique, l'euro, en remplacement des monnaies nationales alors en cours dans les États membres (deutsche mark, lire italienne, franc français, etc.). Ce qui signifie d'instaurer une Banque centrale au niveau européen – la BCE – qui a la responsabilité exclusive de la politique monétaire. En toute indépendance, elle doit assurer la stabilité des prix et lutter contre l'inflation. Voilà pour le volet monétaire.

En ce qui concerne le volet économique de ce projet, les choses sont nettement plus complexes. Jacques Delors, alors président de la Commission, plaide pour que l'intégration monétaire soit accompagnée d'une coordination forte des politiques économiques des États membres²⁴. Cela signifierait, de manière schématique, d'instaurer une sorte de gouvernement économique européen qui assurerait l'intégration économique de la zone euro, en parallèle à la BCE qui assure son intégration monétaire. Un tel gouvernement aurait la responsabilité de la croissance et de l'emploi sur l'ensemble de la zone euro. Mais Delors n'est pas écouté par les gouvernements nationaux, qui demeurent attachés à leur souveraineté

et ne veulent pas se défaire, au profit de l'Europe, des leviers de politique économique²⁵. La seule coordination qu'ils instaurent entre eux est celle de leurs finances publiques : le Pacte de stabilité (« et de croissance ») adopté en 1997 les auto-contraint sous peine de sanctions à maintenir le niveau de leurs déficits budgétaires au-dessous de 3 % de leur produit intérieur brut (PIB) et le niveau de leur dette publique au-dessous de 60 % de leur PIB.

La CES soutient ce projet d'UEM, car elle y voit une étape essentielle de la dynamique devant conduire à une véritable gouvernance économique européenne. Mais son soutien est assorti de plusieurs conditions²⁶. Tout d'abord, que les objectifs ne se limitent pas à la stabilité des prix mais aussi à la promotion de la croissance et de l'emploi. Ensuite, que la BCE ait un fonctionnement démocratique. Que la dimension sociale et le rôle des partenaires sociaux soient renforcés au sein des institutions européennes. Et enfin, que les bénéfices de l'UEM soient répartis équitablement, ce qui implique une politique régionale européenne renforcée ainsi que la création de fonds spéciaux pour la financer.

Elle voit aussi dans la réalisation de la monnaie unique une opportunité pour coordonner certains domaines de la fiscalité. En effet, la capacité de lever des impôts et des taxes est intrinsèquement liée à la capacité des gouvernements de fournir une protection sociale et des services publics dont les sociétés ont besoin ; or une intégration économique et monétaire sans une plus grande coordination des politiques fiscales risque de conduire à une « dégradation fiscale », c'est-à-dire à une érosion de la base d'imposition des États membres. Ce faisant, le risque est grand que ces États réduisent l'imposition des facteurs mobiles de production tels les capitaux au détriment des facteurs moins mobiles, tel le travail, avec les effets négatifs que cela entraînerait sur l'emploi. C'est pourquoi la CES appelle l'Europe à relever quatre grands défis dans le domaine de la fiscalité : garantir que les États membres soient collectivement capables d'offrir des services publics et sociaux de qualité et de réaliser leurs objectifs économiques et sociaux ; coordonner les politiques fiscales des États membres pour lutter contre l'évasion fiscale et permettre des augmentations de taxes afin de contribuer à réduire les déficits publics ; adopter une fiscalité plus favorable à la promotion de l'emploi ; adopter une fiscalité plus favorable à l'environnement et à sa protection²⁷.

Consciente des obstacles quasiment insurmontables que rencontrerait l'exigence d'une véritable harmonisation de la fiscalité (notamment parce qu'elle requerrait un vote à l'unanimité au Conseil), la CES n'en appelle pas moins à une action européenne pour des règles minimales dans les domaines suivants : taxation des intérêts du capital, taxation du chiffre d'affaires, des accises, taxe sur les sociétés et taxation environnementale. C'est cette position qui est défendue lors d'auditions au sein du Groupe de réflexion de haut niveau sur la fiscalité présidé par le Commissaire au Marché intérieur, Mario Monti²⁸. Implicitement, ces conditions appellent pour la plupart un renforcement du volet économique de l'UEM. Un renforcement auquel se refusent de nombreux gouvernements.

En guise de lancement du projet d'union économique et monétaire, les années 1990 s'accompagnent donc d'un effort de convergence essentiellement budgétaire entre États membres. La convergence économique et sociale n'est, au départ, qu'à peine évoquée, celle-ci devant se faire par les marchés autorégulateurs. En effet, les arguments des économistes monétaristes sont que l'utilisation d'une seule monnaie encouragera les investisseurs à rechercher les meilleurs retours sur investissements dans les pays les moins développés comme la Grèce et le Portugal, au lieu de tenter d'augmenter les profits dans des pays déjà fortement développés comme l'Allemagne. Dans ce scénario, les flux de capitaux contribueront à augmenter la productivité des travailleurs du sud et la capacité d'exportation de leurs entreprises.



Grande manifestation à Bruxelles le 13 décembre 2001. Oui à l'euro, mais pour la croissance et l'emploi, pas pour le chômage, l'austérité et la récession.

Source : Christophe Degryse

Il faut attendre la seconde moitié des années 1990 et l'arrivée au pouvoir, dans plusieurs États membres, de majorités progressistes de gauche ou de centre-gauche pour que s'affiche progressivement une volonté d'améliorer la coordination des politiques économiques et sociales. Au niveau national, cela se reflète dans l'adoption de Pactes sociaux en Italie, en Espagne, aux Pays-Bas, en Irlande, en Allemagne... Ces pactes constituent des « compromis globaux de moyen-long terme, destinés à concilier des objectifs de compétitivité nationale et d'emploi, en incluant aussi, par exemple, la politique active de l'emploi, le temps de travail, la protection sociale et la fiscalité. (...) Gouvernement, patronat et syndicats y voyaient une alternative à la stratégie préconisée par les partisans d'une totale flexibilisation des marchés, pouvant constituer un élément d'un éventuel 'modèle social européen' »²⁹. Ces pactes sociaux s'inscrivent clairement dans la perspective de l'union économique et monétaire³⁰ et constituent en quelque sorte la réponse sociale des acteurs nationaux aux défis que l'UEM représentera pour l'économie. Mais dès le début des années 2000, les gouvernements (par exemple Berlusconi en Italie) ou les partenaires sociaux eux-mêmes décident de ne plus prolonger de tels pactes, souvent en raison de désaccords profonds sur leur contenu. Quant à l'Allemagne, c'est un autre agenda qui y émerge : l'Alliance pour l'emploi (*Bündnis für Arbeit*) qui vise à réduire le chômage, créer de l'emploi et améliorer la compétitivité des entreprises allemandes.

Sur le plan européen, des initiatives de coordination des politiques sociales sont également prises. Parmi elles, il faut mentionner en particulier le lancement de la Stratégie européenne pour l'emploi, à partir de 1997 (voir encadré 29). Cela peut paraître surprenant, mais pour la première fois depuis la création de la Communauté, les États membres « considèrent la promotion de l'emploi comme une question d'intérêt commun et coordonnent leur action à cet égard au sein du Conseil »³¹.

Suite à la SEE, sont ensuite mises en place diverses autres méthodes « ouvertes » de coordination dans les domaines des pensions, de l'exclusion sociale, des soins de santé, dans le cadre de la Stratégie de Lisbonne 2000-2010. Décidée par le Conseil européen de mars 2000, cette « Stratégie de Lisbonne » visait à faire de l'UE « l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale »³². En matière d'emploi, elle fixe l'objectif d'augmenter entre 2000 et 2010 le taux d'emploi global de l'Union à 70 % et le taux d'emploi des femmes

Encadré 29

La Stratégie européenne de l'emploi (SEE)

L'effet combiné de la crise de l'emploi, de la perspective de l'UEM et de changements de majorités politiques intervenus dans plusieurs pays (France, Allemagne, Royaume-Uni) aboutit, en juin 1997, à l'insertion dans le traité d'Amsterdam de nouvelles dispositions consacrées à la politique d'emploi au niveau européen. Ces dispositions prévoient notamment l'élaboration de stratégies coordonnées pour l'emploi, la contribution à la réalisation dans l'Union d'un niveau d'emploi élevé, la coopération entre États membres à cette fin et la mise en œuvre de projets pilotes. L'Union se dote donc de bases juridiques permettant d'élargir son action dans cette matière.

Un Conseil européen extraordinaire se tient les 20 et 21 novembre 1997 à Luxembourg. Les travaux de ce sommet sont exclusivement consacrés à la lutte contre le chômage. Les Quinze y adoptent, pour la première

fois, des « lignes directrices » en matière d'emploi portant sur quatre axes principaux :

- l'amélioration de la capacité d'insertion professionnelle ;
- le développement de l'esprit d'entreprise ;
- l'amélioration de la capacité d'adaptation des entreprises et de leurs travailleurs ;
- le renforcement des politiques d'égalité des chances.

C'est ainsi qu'est inaugurée la Stratégie européenne pour l'emploi (SEE) visant principalement à définir des objectifs politiques communs (les « lignes directrices »), à poursuivre ces objectifs au niveau national via la réalisation de « plans nationaux pour l'emploi », à comparer et évaluer les résultats obtenus, puis à répéter l'exercice. S'agissant d'une méthode ouverte de coordination (MOC), les objectifs de la SEE ne sont pas juridiquement contraignants. L'évaluation de ses résultats concrets ne fera d'ailleurs jamais l'unanimité.

à plus de 60 % d'ici 2010. En mars 2001, des objectifs intermédiaires et un objectif supplémentaire y sont introduits : le taux d'emploi global et celui des femmes doivent atteindre respectivement 67 % et 57 % d'ici 2005, tandis que le taux d'emploi des travailleurs âgés doit atteindre 50 % d'ici 2010.

D'autres objectifs sont fixés en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, en matière de mobilité des travailleurs et des étudiants, d'éducation et de formation, mais aussi de recherche, de nouvelles technologies, etc. À partir de 2001, suite au Conseil européen de Göteborg, la Stratégie de Lisbonne inclut un volet « développement durable », si bien que l'on considère généralement que celle-ci a tenté, du moins au départ, de concilier les impératifs économiques (compétitivité), sociaux (emploi, inclusion sociale) et environnementaux (développement durable et lutte contre le réchauffement climatique) (voir encadré 30). D'une certaine façon, les différentes stratégies mises en place durant cette période font office d'instrument de coordination des politiques socioéconomiques.

Si la CES apporte son soutien à la Stratégie de Lisbonne, elle rappelle que pour elle, son évaluation ne peut se faire qu'à l'aune du plein-emploi, appuyé par une politique de croissance. « L'Union européenne doit décider d'une stratégie ambitieuse de croissance à 3,5 % plus qualitative, plus créatrice d'emplois et plus respectueuse de l'environnement, appuyé sur un *policy mix* qui suppose une réelle et forte coordination des politiques macroéconomiques (...). »³³

Encadré 30

La stratégie européenne de développement durable et la lutte contre le réchauffement climatique

À l'origine, la question environnementale a émergé dans les préoccupations du mouvement syndical essentiellement au départ des représentants des travailleurs pour la santé et la sécurité dans les entreprises. Au début des années 1990, ces préoccupations demeurent limitées à l'environnement de travail: produits chimiques et substances dangereuses, traitement des déchets, énergie, systèmes de transport... Dans de nombreux États membres, les organisations syndicales lancent des campagnes axées sur certains problèmes environnementaux. De telles campagnes portent par exemple, au Danemark et aux Pays-Bas, sur la réduction voire la suppression de l'utilisation de solvants organiques dans les peintures; sur les agents nettoyants dans l'imprimerie, en Allemagne, en Italie, en Espagne, au Royaume-Uni; sur les produits de décoffrage dans l'industrie de la construction au Portugal, en Finlande, en France; etc.

Mais ces préoccupations environnementales et sanitaires se heurtent parfois aux intérêts socio-économiques (et à l'emploi), comme le souligne l'un des premiers documents de débats sur ce thème publié par la CES et le Bureau technique syndical européen pour la santé et la sécurité (BTS, intégré depuis lors à l'Institut syndical européen) (voir annexe p. 242). Ainsi en va-t-il d'une centrale électrique au charbon à Amsterdam, à laquelle s'opposent le mouvement écologiste et la confédération FNV, mais que défend FNV-Amsterdam. Des exemples de ce type sont légion, dans toute l'UE, et opposent souvent les confédérations et les syndicats sectoriels. Mais de tels conflits ne font que précipiter la recherche de conciliation des exigences environnementales et sociales au sein du mouvement syndical. «À partir du début des années 1990, les syndicats de la plupart des États membres de l'UE ont entrepris de négocier des clauses environnementales dans les conventions collectives, aux niveaux des branches (ou sectoriel) et des entreprises (...). À l'échelon sectoriel, on a pu observer que les industries de la chimie et de la métallurgie ont été des pionnières en la matière

(notamment en Belgique, en Allemagne, aux Pays-Bas et en Espagne). Les conventions d'entreprise comprenant des clauses environnementales concernent principalement les grandes sociétés», analysent la CES et le BTS³⁴.

À la veille du Conseil européen de Göteborg, qui s'apprête à ajouter un volet «développement durable» à la Stratégie de Lisbonne, la CES adopte une résolution dans laquelle elle définit sa vision d'une politique de l'environnement liée à la politique européenne de l'emploi³⁵. Cette résolution en appelle, notamment, au dialogue social pour la recherche d'alternatives permettant la promotion d'emplois verts et de technologies propres, mais aussi à la mise en œuvre de politiques économiques et fiscales favorisant les investissements tournés vers le développement durable.

Ce thème montera ensuite en puissance, en particulier dans le sillage du Congrès de Prague, en 2003: il sera structuré au sein du Secrétariat de la CES sous la houlette de Joël Decaillon, alors Secrétaire confédéral. Un dossier brûlant est à cette époque sur la table: le dossier REACH. Suite à la crise de la dioxine en 1999, les ministres européens de l'Environnement avaient réclamé l'élaboration d'un nouveau système de contrôle des substances chimiques. La Commission avait alors proposé une politique fondée sur trois éléments principaux: l'enregistrement des produits, leur évaluation et leur autorisation de mise sur le marché (*Registration, Evaluation & Autorisation of Chemicals* – acronyme: REACH). Cette proposition avait mis une pression considérable sur le mouvement syndical; le niveau interprofessionnel étant favorable à un tel système au nom de l'amélioration de la prévention des risques chimiques sur les lieux de travail, tandis que la Fédération européenne des syndicats des mines, de la chimie et de l'énergie (EMCEF) se montrait surtout en phase avec l'industrie, laquelle dénonçait virulemment cette proposition, qui menaçait selon elle des dizaines de milliers d'emplois. Le conflit avec la CES était ouvert. Au sein de cette dernière, une Task-Force fut mise sur pied pour parvenir à une position commune. «L'évolution de la position du DGB fut remarquable», souligne Joël Decaillon. Une résolution fut adoptée en faveur

de REACH³⁶, ce qui constitua selon lui un « tournant dans l'histoire du syndicalisme, dans la mesure où nous n'apparaissions plus comme défendant uniquement l'emploi, mais comme des acteurs responsables des conséquences de ce que l'on produit sur l'ensemble de la société (...). Il est d'ailleurs tout à fait intéressant de voir que le débat sur les nanotechnologies aujourd'hui en Europe s'appuie sur les avancées obtenues par le règlement REACH, en particulier à travers la création de l'Agence [européenne des produits chimiques] d'Hel-sinki »³⁷. Par ailleurs, cette articulation entre protection de la santé au travail et protection des consommateurs a permis d'élargir le champ des alliances de la CES. « Ce fut le cas avec la création de la Spring Alliance entre les organisations non gouvernementales environnementales, la plateforme sociale et la CES »³⁸ (voir aussi le chapitre 3).

Le dossier REACH a permis d'élargir la réflexion sur le redressement des systèmes industriels, sur la création d'emplois verts, sur le réchauffement climatique. La CES a renforcé sa capacité d'analyse dans ce domaine, par exemple par son étude de 2007 sur le changement climatique et l'emploi³⁹, qui a servi de référence pour les institutions européennes, mais aussi pour l'ONU et son Programme des Nations Unies pour l'environnement (UNEP) et pour le Bureau international du travail (BIT). Une série de résolutions sur ce thème seront adoptées⁴⁰ qui soulignent que la seule issue pour l'Europe est de « s'inscrire dans une politique industrielle combinant innovation technologique et organisationnelle capable de soutenir un nouveau modèle de croissance fondé sur une production économe en énergie et en ressources et la satisfaction des nouveaux besoins sociétaux, au travers en particulier d'une politique énergétique et climatique cohérente »⁴¹.

En 2004, une évaluation à mi-parcours de la Stratégie de Lisbonne est confiée par la Commission à un groupe de haut niveau présidé par l'ancien premier ministre néerlandais, Wim Kok (qui fut également président de la CES entre 1979 et 1982). En novembre 2004, il publie le « Rapport Kok »⁴², qui invite la Commission à recentrer la Stratégie de Lisbonne sur la poursuite des objectifs de croissance et d'emploi. Surtout, ce rapport invite les États à assouplir les contrats de travail classiques, à créer de nouvelles formes de contrats, à augmenter l'attractivité du travail à temps partiel, à favoriser la mobilité des travailleurs dans l'UE et à favoriser la liberté de prestation des agences d'intérim dans l'Union.

Il s'ensuit le lancement d'un agenda européen sur la « flexicurité » : un terme censé représenter la conciliation entre, d'une part, la flexibilité dans le fonctionnement des marchés de l'emploi et, de l'autre, un niveau de sécurité approprié offert aux salariés⁴³. Après s'être presque laissée convaincre par les vertus d'un tel équilibre, la CES constatera rapidement que si le volet « flexibilité » est bel et bien présent dans les priorités européennes, celui de « sécurité » l'est beaucoup moins, voire est complètement absent⁴⁴. C'est à une érosion des droits sociaux que ce concept amène au final.

Nous sommes alors dans la deuxième moitié des années 2000 et toute l'Europe politique, économique et financière ne semble plus conquise que par un seul mot-clé : dérégulation. Suite au rapport Kok, la Stratégie de Lisbonne se transforme en agenda de dérégulation des marchés du travail, mais aussi de réformes structurelles, de libéralisations, d'élimination des « obstacles » à la croissance et de la « bureaucratie », de réduction des charges administratives et de « simplification de l'environnement réglementaire » (*Better Regulation, Smart Regulation*⁴⁵, etc.). C'est aussi l'époque où l'intégration de l'industrie financière bat son plein dans le sillage du Plan d'action pour les services financiers (PASF) et du « Livre blanc sur les services financiers (2005-2010) »⁴⁶. Un Livre blanc dont le principal objectif est, selon le Commissaire Charlie McCreevy, de « créer le meilleur cadre financier au monde »⁴⁷. Un objectif qui tient ses « promesses »⁴⁸, déclare-t-il d'ailleurs le 1^{er} mars 2007, six mois avant la ruée bancaire sur la banque britannique Northern Rock, laquelle est le premier acte de la plus grande crise financière que l'Europe et les États-Unis aient jamais connue (voir ci-dessous).

Toujours est-il que cette nouvelle vague de confiance aveugle dans les marchés autorégulateurs isole une fois de plus la CES, un peu comme en 1979. John Monks, alors Secrétaire général, prévient, en janvier 2006 : « La Stratégie de Lisbonne ne fonctionnera jamais si les décideurs européens décident que la dimension économique a la priorité sur la dimension sociale. Il règne en ce moment une croyance fort répandue, croyance presque théologique, dans de nombreux États membres et parmi quelques services de la Commission européenne, que toute réglementation est fatale pour la croissance et la compétitivité, et dangereuse pour l'emploi. »⁴⁹

Encadré 31

La difficile question des salaires au cœur des relations BCE-CES

Du côté syndical, outre le risque de dérégulation du droit du travail, la grande question qui se pose dans le cadre de la monnaie unique porte sur l'évolution des politiques salariales et de l'emploi. Anne Dufresne place cette question dans le prolongement du discours politique né dès la fin des années 1970 : « Il faut modérer les salaires ! »⁵⁰. À l'époque, il faut les modérer en raison de la flambée des prix du pétrole. Dans les années 1980, il faut les modérer pour éviter la « spirale inflationniste ». À partir des années 1990, il faut les modérer dans la perspective de l'union économique et monétaire ! « Les monétaristes orthodoxes identifient (...) le ralentissement de la croissance des salaires réels comme l'un des piliers de la politique désinflationniste et une technique privilégiée pour favoriser la croissance et l'emploi », décrit-elle.

La CES, qui a soutenu la mise en place de l'UEM et, par là, son cadre monétariste et une certaine modération salariale, se sent trahie sur ce point. Malgré le fait que la question des salaires ne soit pas une compétence européenne mais nationale, la BCE et la Commission, mais aussi bien sûr les employeurs européens, prendront progressivement prétexte de l'UEM pour la faire rentrer dans le discours européen.

Dès le lancement du processus d'UEM, la CES avait insisté sur le fait qu'une convergence réelle devait en constituer l'objectif essentiel avec, à la clé, croissance, investissement et emploi⁵¹. Tout comme les années 1990 avaient vu la négociation de pactes sociaux dans plusieurs États membres, la CES pensait qu'elle serait appelée à jouer un rôle de ce type au niveau européen⁵².

Quelques semaines avant l'entrée en vigueur de la monnaie unique, une rencontre a lieu à Francfort entre une délégation de la CES conduite par Emilio Gabaglio et le président de la BCE, Wim Duisenberg. À cette occasion, la BCE se veut apaisante : la politique monétaire de l'institution ne sera pas exagérément restrictive ; elle ne sera pas poursuivie dans l'unique but de faire de l'euro une devise forte ; et la BCE s'en tiendra à son obligation de soutenir les objectifs généraux de politique économique de l'Union une fois les objectifs de stabilité atteints⁵³. M. Duisenberg se dit cependant convaincu que le chômage relève essentiellement de facteurs structurels et non de la manière dont la politique monétaire est menée. À l'issue de cette rencontre, il est décidé de renouveler de telles réunions avec les partenaires sociaux deux fois par an et de nouer également des contacts à des niveaux plus spécialisés⁵⁴.

La BCE joue un rôle clé dans l'économie européenne ; par la fixation des taux d'intérêt directeur dans la zone euro, elle influence les perspectives de croissance et contrôle l'inflation⁵⁵. C'est pourquoi il importe que la CES puisse interagir correctement avec elle. Par les réunions bilatérales, il s'agit non seulement de mieux connaître l'analyse et le raisonnement de la BCE, mais aussi de transmettre très clairement à celle-ci le message selon lequel il n'existe pas de danger inflationniste, les salaires étant sous contrôle. En échange de quoi, la BCE est appelée à assumer la responsabilité de fournir les conditions de la croissance. Cette interaction entre gardiens de la monnaie (BCE) et de la politique salariale (partenaires sociaux) doit avoir lieu dans le cadre du dialogue macroéconomique, mis en place en 1999⁵⁶. Mais très vite, la CES constate une tendance à déplacer les débats des politiques macroéconomiques vers les « réformes structurelles » (flexibilisation et

déréglementation des marchés du travail). Cette évolution force la CES, notamment sous l'impulsion du DGB, à développer des positions coordonnées et cohérentes entre affiliés et au niveau européen, et à développer une coordination des pratiques de négociations collectives⁵⁷.

C'est ainsi qu'en 1999, lors de son IXe Congrès, elle décide de mettre en place un «Comité de coordination des négociations collectives». Celui-ci, qui se réunit depuis lors deux fois par an, a pour mission de faire converger l'évolution des salaires autour de la norme

«inflation + productivité» afin d'éviter les disparités salariales à l'intérieur de la zone euro. Mais aussi il vise à éviter qu'une demande globale inférieure à la demande potentielle ait un effet négatif sur la croissance et l'emploi. Pour ce faire, il supervise les tendances de la négociation collective en Europe et les évolutions salariales en vue de mettre en place, si possible, des stratégies communes. Mais force est de constater que la coordination salariale, tout comme la question de l'introduction d'un salaire minimum dans l'UE, constituent deux thèmes particulièrement difficiles pour le syndicalisme européen, qui se montre fort divisé sur ces sujets.

5.3.2. 2008 : Crise financière, austérité et affaiblissement du modèle social européen

Alors que l'on pensait que l'entrée en vigueur de l'euro était une réussite, la crise financière de 2008 et ses prolongements européens vont mettre au jour ses profonds défauts et lacunes. Des défauts liés pour l'essentiel à l'absence d'un véritable « gouvernement économique », qu'appelle de ses vœux la CES depuis les années 1990. Toujours cette foi aveugle dans les marchés autorégulés : « L'intégration financière entraînera des avantages sociaux : de meilleures pensions, des rendements supérieurs pour les investisseurs individuels, davantage de capital à risque disponible pour l'innovation. Ces éléments sont essentiels pour assurer la pérennité des gains économiques que nous escomptons tirer de l'agenda de Lisbonne », déclarait en 2002 l'ancien commissaire européen M. Frits Bolkestein⁵⁸.

Lorsque survient la crise des *subprime* aux États-Unis et que celle-ci se répand à la vitesse de l'éclair en Europe, le volet financier de cet agenda – via le Plan d'action sur les services financiers – échoue totalement à prévenir le risque systémique. Dans un document de travail des services de la Commission, celle-ci souligne d'ailleurs qu'« avec le recul (...), il est évident que la stratégie aurait dû être mieux structurée et davantage centrée sur des éléments fondamentaux à l'origine de la crise, comme la surveillance stricte et le risque systémique des marchés financiers, les bulles spéculatives (telles que les marchés du logement), et la consommation liée au crédit (...) »⁵⁹. Le résultat est que, loin du « rêve de Lisbonne », l'année 2010 n'est pas celle de la compétitivité, du plein emploi et des « meilleures pensions », mais celle de la récession, des faillites, du chômage, des déficits et endettements publics, et des ombres menaçantes sur l'avenir du financement des pensions de retraite.

Dès 2008, la CES soumet à la Commission une proposition de plan de relance économique contenant des mesures urgentes pour arrêter l'hémorragie des emplois et empêcher que le violent choc initial d'une demande négative ne se transforme en une Grande Dépression semblable à celle des années 1930⁶⁰. Pour le syndicat européen, il faut aussi se remettre au plus vite au travail sur la régulation du secteur financier et lancer un *New Deal* social pour l'Europe, inversant la tendance à la réduction systématique des salaires et conditions de travail. Il s'agit de faire des salaires et des bons emplois le moteur de la demande et de la croissance. Ce *New Deal* est présenté à l'occasion du Sommet sur l'Emploi de la Commission à Prague et à la conférence de mi-mandat de la CES à Paris au printemps 2009.



John Monks en discussion avec le président de la Commission européenne, José Manuel Barroso (à droite), lors du Sommet pour l'emploi tenu à Prague le 7 mai 2009. Pour la CES, la crise appelle un *New Deal* social et une régulation solide du secteur financier.

Source : ImageGlobe

A priori, les leçons à tirer de ces dix ans de Stratégie de Lisbonne paraissent donc claires : d'une part, l'idéologie selon laquelle il faut améliorer la croissance économique à tout prix par la dérégulation et la flexibilité pour nourrir des ambitions dans le domaine social et de l'environnement est un trompe-l'œil. D'autre part, ce sont les pays qui disposent des meilleurs systèmes de concertation sociale et de protection sociale qui résistent le mieux à la crise⁶¹. La régulation sociale, la protection sociale, les services publics, vus comme obsolètes voire obstacles à la création de richesse ont, en 2009, sauvé l'Europe de la dépression et de tensions sociales incontrôlées. L'Europe n'en retient pourtant pas la leçon.

Ainsi, après un début d'année 2009 consacrée aux plans de sauvetage de l'économie européenne, à la mise en œuvre de politiques keynésiennes et, disait-on, à l'opportunité que constitue la crise pour « changer de paradigme » ou « refonder le capitalisme », la fin 2009 et le début 2010 reflètent un tout autre scénario. C'est celui du transfert massif de la dette privée bancaire vers les États, forcés qu'ils sont de maintenir à bout de bras leur industrie financière et l'économie en général. En 2010, la crise n'a pas disparu ; elle a simplement changé de camp. Pour l'essentiel, elle n'est plus au cœur des banques et de la finance, elle est désormais au cœur des États et de leurs gouvernements. La crise des *subprime* est devenue celle de la dette souveraine. Ce qui entraîne à son tour, bien qu'à des degrés divers, d'autres crises, politiques et sociales celles-là : partout en Europe les gouvernements présentent des plans de rigueur ou d'austérité ; le chômage grimpe et le modèle social européen se voit ébranlé par la « nouvelle gouvernance économique européenne » qui se met en place. Par un curieux effet retour, le paradigme libéral parvient à se nourrir et se renforcer de cette crise. Ce n'est plus le capitalisme qu'il faut refonder, mais le modèle social européen !

Dans de nombreux pays de l'UE, on assiste aux mêmes scénarios d'austérité, avec quelques variantes par pays : gel, voire baisse, des salaires de la fonction publique, modération salariale dans le secteur privé⁶², réduction des dépenses publiques, réformes des pensions, diminution des prestations sociales, augmentation de la TVA, réforme de la législation du travail, augmentation des frais de scolarité⁶³. Sur fond de chômage croissant, ce contexte est favorable à une attaque en règle (et concertée) contre les services publics, mais aussi les salaires minimums, le droit à la négociation collective, les systèmes d'indexation salariale dans les pays où ils existent.

Passant « à l'offensive », la CES organise une première journée d'action européenne le 29 septembre 2010. L'idée est de montrer qu'il y a un mouvement fort contre l'austérité et pour la croissance et l'emploi, actif partout en Europe, et que la solidarité est à l'ordre du jour. La CES, fervent partisan d'une vraie gouvernance économique, d'une coordination des politiques et d'une lutte déterminée contre le *dumping* salarial, social et fiscal, se

démarque tout à fait de la gouvernance « austéritaire » qui s'esquisse. Le comité exécutif des 13 et 14 octobre 2010 adopte une résolution qui plaide en faveur d'un gouvernement économique et social, des euro-obligations pour financer une initiative européenne majeure d'investissements, la mise en place de taxes sur les transactions financières et de taxes sur le capital ou les bénéfices, ainsi que le renforcement de conditions sociales équitables afin de s'attaquer et de prévenir les pratiques de travail précaire et de *dumping* social au sein du marché intérieur⁶⁴.



Comme l'écrit de manière prémonitoire M. Joseph Stiglitz dès janvier 2011 : « La réponse aux manquements et à l'extrême prodigalité du secteur privé, qui ont causé la crise, a été d'imposer l'austérité au secteur public ! La conséquence en sera, de manière presque certaine, une reprise économique plus lente et un délai encore plus long avant que le chômage ne revienne à des niveaux acceptables. »⁶⁵

Certains pays tels que la Grèce, le Portugal, l'Irlande se trouvent confrontés, pour leurs importants besoins de financement public, à des marchés financiers de plus en plus exigeants en termes de primes de risque, ceux-ci craignant que ces pays se trouvent en défaut de paiement, et leur faisant payer au plus cher cette crainte. Cette situation amène les États membres de l'UE à mettre en place des mécanismes

de sauvetage en vue de protéger la zone euro elle-même des attaques spéculatives. Le 11 mai 2010, le Conseil de l'UE s'entend sur l'établissement d'un « mécanisme européen de stabilisation financière »⁶⁶ destiné à venir en aide aux pays qui connaissent des difficultés budgétaires risquant de menacer la zone euro (et les banques des pays du nord). L'accord sur ce mécanisme est aussi un message lancé aux marchés financiers : l'Union, ses États membres et le Fonds monétaire international (FMI) sont prêts à mobiliser des centaines de milliards d'euros en cas de besoin pour défendre la zone euro. Mais la mise en place d'un tel mécanisme s'accompagne d'un engagement des gouvernements à réduire les dettes et déficits publics excessifs. L'Europe tout entière entre dans le paradigme austéritaire.

Au prix de sérieuses polémiques avec l'Allemagne en particulier, la Banque centrale européenne (BCE) se lance également dans l'opération de sauvetage en se présentant sur les marchés secondaires comme « acheteur en dernier recours » des dettes des États en difficulté. Elle se met ainsi à acheter pour des dizaines de milliards d'euros d'obligations d'État grecques, irlandaises... Enfin, de son côté, la Commission lance une série de chantiers visant à revoir l'architecture de surveillance financière ainsi que le mode de gouvernance économique de l'Union. Elle prévoit un renforcement du Pacte de stabilité et de croissance, principalement sous la forme d'une surveillance budgétaire des États membres *ex ante* via la mise en place du « Semestre européen ». Allemagne et France présentent quant à eux leur projet controversé de Pacte de compétitivité, qui deviendra le Pacte Euro+.

Encadré 32

Une réponse en quatre temps

Pour schématiser la réponse européenne à la crise, on peut la décrire en quatre axes principaux.

Le premier axe concerne la mise en place d'instruments de gestion de crise et de solidarité en cas de mise en péril de la stabilité financière de la zone euro: le Mécanisme européen de stabilité financière et le Fonds européen de stabilité financière, qui seront remplacés par le Mécanisme européen de stabilité (MES).

Le deuxième axe vise le contrôle des déséquilibres budgétaires et macroéconomiques entre les États membres pour garantir la stabilité financière. Il a donné lieu à un renforcement du Pacte de stabilité et de croissance, à un nouveau système de contrôle des déséquilibres macroéconomiques et à un pacte budgétaire inscrit dans le Traité sur la stabilité, la coordination et la

gouvernance (TSCG) conclu à 25 États membres, qui prévoit la règle d'or d'équilibre des finances publiques.

Le troisième axe concerne l'assainissement et la recapitalisation du secteur bancaire et financier ainsi que le renforcement de la régulation financière au niveau national et de sa coordination au niveau européen, sur la base des recommandations du rapport Larosière de 2009⁶⁷. Il concerne également la réalisation d'une « union bancaire » (surveillance intégrée du secteur bancaire, régime commun de garantie de dépôts, mécanisme de résolution bancaire).

Le quatrième axe vise une meilleure coordination des politiques socioéconomiques nationales pour stimuler la croissance et l'emploi. Il a donné lieu à la stratégie « Europe 2020 » (qui constitue la prolongation de la Stratégie de Lisbonne), au Pacte pour l'Euro+, au Pacte pour la croissance et l'emploi ainsi qu'à certaines dispositions du TSCG.

Mais tout au long de cette crise, un divorce s'amorce entre le monde du travail et les institutions européennes. En effet, ce qui est appelé la « nouvelle gouvernance économique » et son arsenal de nouvelles procédures et recommandations⁶⁸ apparaît surtout, pour les travailleurs, pensionnés, chômeurs, malades, comme un processus de contrôles antisociaux qui remet en cause ou affaiblit le droit du travail. En janvier 2011, des échanges très vifs ont lieu entre la CES et la Commission. Dans un courrier adressé au commissaire Olli Rehn, John Monks dénonce les « diktats » et les pressions émanant des fonctionnaires de la Commission visant à réduire les salaires minima et les retraites, et s'inquiète des propositions sur la gouvernance économique qui pourraient « réduire les États membres à un statut quasi colonial ». Un ton inédit, de mémoire d'observateur. Il s'ensuit un échange de lettres à la tonalité tout aussi vive entre la CES et son « partenaire social » BusinessEurope qui en appelle au sens de la « responsabilité collective ».

Au-delà des conséquences politiques de la crise, c'est donc aussi à une détérioration inédite du climat social que l'on assiste. Une détérioration qui reflète ce constat: les gouvernements de droite et de centre-droit en Europe ainsi que les institutions européennes ne sont pas prêts à faire payer la crise à ceux qui en sont à l'origine. Comme l'écrit George Irvin: « Il faudrait qu'il soit clairement dit que c'est le grand public qui va payer pour la crise, et non les banques. »⁶⁹ C'est un choix politique. Mais les conséquences de ce choix en termes de désaffection à l'égard de la politique – et des politiques européennes en particulier – seront désastreuses. Pour la CES, une fois de plus (tout comme à la fin des années 1970), l'Europe fait fausse route en pensant que l'austérité et les réformes structurelles vont contribuer à relancer la croissance et l'emploi. Et une fois de plus, les faits lui donnent raison: entre 2009 et 2013, l'Europe plonge dans la récession, la stagnation, le chômage de masse, l'accroissement des inégalités sociales et le creusement des divergences économiques et sociales entre cœur et périphérie, nord et sud, est et ouest.

L'entêtement des institutions européennes et de certains gouvernements à poursuivre envers et contre tout dans cette voie de la dévaluation sociale interne et de politiques accentuant la récession fait perdre sa légitimité à l'Union européenne dans le monde du travail. Il existe d'autres politiques, il existe des alternatives qui sont prônées par des économistes de renommée internationale, par des institutions internationales, par des partis politiques, mais rien n'y fait. L'Europe poursuit sa purge sans sourciller. En l'espace de 40 ans, jamais sans doute les travailleurs ne se sont sentis aussi éloignés du projet européen, de la promesse d'une prospérité partagée et d'une convergence dans le progrès des conditions de vie et de travail.

Dans ce chapitre, nous avons vu que la vision syndicale d'un « modèle économique et social » européen au service des citoyens et des travailleurs a été largement façonnée par trois périodes importantes : la crise économique déclenchée en 1973 qui fait apparaître un chômage qui deviendra structurel, la relance européenne par l'achèvement du marché intérieur de 1993, et la réalisation de l'union économique et monétaire suivie de la crise financière de 2008.

Au travers de ces trois événements, nous pouvons distinguer l'émergence d'une vision syndicale attachée à la planification du plein emploi, à la réduction du temps de travail, à l'investissement public et privé concerté, à l'affirmation des droits sociaux fondamentaux, à la lutte contre le *dumping* salarial et fiscal, à la démocratie économique via le dialogue social, aux politiques de relance par la demande comme moteur de croissance, à l'intégration, la mutualisation et la convergence dans le progrès des conditions de vie et de travail.

Le mouvement syndical européen a sans cesse tenté, sans toujours y parvenir, d'incarner une force de proposition. Dans la période la plus récente, les relations entre CES et institutions européennes se sont considérablement tendues. Les désaccords se sont multipliés : attaques sur les salaires et sur les processus de négociation collective, politiques d'austérité tous azimuts, creusement des inégalités sociales... L'acteur syndical a été clairement mis sur la touche par les institutions et de nombreux gouvernements. Cela ne correspond évidemment pas à la vision syndicale du « modèle social européen ». La conviction de la CES est qu'il sera impossible de construire quoi que ce soit qui ressemble à un projet européen sans le soutien du monde du travail. C'est la raison pour laquelle elle propose, en 2013, le lancement d'un ambitieux plan européen d'investissement pour une croissance durable et des emplois de qualité.

Chapitre 6

Libertés économiques vs droits sociaux fondamentaux

Fondamentalement, le défi de l'« Europe sociale » est de parvenir à un équilibre entre le développement du marché intérieur et la promotion des droits sociaux fondamentaux. La définition première du marché intérieur est l'application, entre les États membres de l'UE, des quatre libertés consacrées dans les traités : les libertés de circulation des marchandises, des services, des personnes et des capitaux. Mais, se disant « conscients des droits sociaux fondamentaux »¹, les États membres et l'UE se donnent aussi pour objectifs « la promotion de l'emploi, l'amélioration des conditions de vie et de travail, permettant leur égalisation dans le progrès, une protection sociale adéquate, le dialogue social, le développement des ressources humaines permettant un niveau d'emploi élevé et durable et la lutte contre les exclusions »².

En toute logique, les libertés de circulation ne peuvent *a priori* être un obstacle à ces droits sociaux. L'une des conditions du soutien du mouvement syndical au marché unique a toujours été que ce dernier n'ait pas pour effet de favoriser une concurrence déloyale sur les salaires et les conditions de travail. C'est dans cette perspective qu'il faut lire la Charte des droits sociaux fondamentaux des travailleurs de 1989. L'affirmation de ces droits est censée garantir que la concurrence accrue qui découle de la libre circulation dans le marché unique ne se transforme pas en *dumping* social et salarial.

Mais deux évolutions insidieuses vont bousculer cette recherche d'équilibre. Tout d'abord, un élargissement progressif du concept initial de libre circulation au concept beaucoup plus global de « liberté économique ». Un concept qui, en tant que tel, ne figure pas dans les traités européens, au contraire des droits sociaux fondamentaux. Cette « liberté économique » est présentée comme un droit, auquel certains donnent une interprétation particulièrement extensive...

Ensuite, la recherche d'un équilibre entre marché unique et respect des droits sociaux souffre de l'abandon par les États membres et l'UE de l'objectif politique d'une égalisation sociale dans le progrès au sein de ce marché unique. Dès le moment où cet objectif, pourtant inscrit dans le traité, est délaissé, les divergences sociales se transforment aux yeux des acteurs économiques en facteur de compétitivité. C'est ainsi que la Cour de justice de l'UE a eu maintes fois à arbitrer entre ces droits et libertés, de nombreuses entreprises estimant à l'une ou l'autre occasion que leur « liberté économique » avait été contrainte par une action collective. Ce qui, du côté des travailleurs, est plutôt vu comme la riposte contre des comportements jugés contraires aux droits sociaux fondamentaux.

Cette évolution est un réel défi pour le mouvement syndical. Comme le soulignait John Monks en 2008, il existe un risque d'« accident inévitable » dans « la manière dont la libre circulation du marché unique interagit avec les systèmes nationaux de relations sociales et les droits sociaux fondamentaux. Le marché unique est une compétence européenne; les relations sociales sont une compétence nationale et elles entrent en collision lorsque des clauses de libre circulation sont mises en place, en particulier si ces clauses s'appliquent au-dessus des clauses nationales »³.

Sur le plan du droit, ce débat s'est cristallisé autour de quelques affaires importantes, qui sont décrites dans les lignes qui suivent : les arrêts *Cassis de Dijon* et *Rush Portuguesa Limitada*, la directive Détachement, la directive Bolkestein, les affaires *Viking*, *Laval*, *Rüpert* et enfin la Clause Monti.

6.1. Du *Cassis de Dijon* à l'arrêt *Rush Portuguesa Limitada*

Dans le cadre de l'élimination des obstacles à la libre circulation des marchandises, dans les années 1970, la Cour de justice des Communautés européennes est amenée à définir, dans plusieurs affaires, la notion de mesures d'effet équivalant à des restrictions quantitatives. C'est dans ce contexte que le célèbre arrêt *Cassis de Dijon*⁴ marque le point de départ d'une nouvelle approche dans l'élimination de ces obstacles à la libre circulation des marchandises, par l'affirmation du principe de la reconnaissance mutuelle. Un principe qui ne manquera pas de poser des questions sur ses implications potentielles.

Sur quoi porte l'affaire ? L'Allemagne interdit à l'époque l'importation de la liqueur de cassis de Dijon à un importateur allemand au motif que sa teneur en alcool est inférieure au taux minimal prescrit par le droit allemand pour cette catégorie de liqueur. Dans sa décision, la Cour soutient que cette liqueur étant licitement produite et vendue en France, la législation allemande apporte une restriction à la libre circulation des marchandises qui ne se justifie pas. Vu l'absence d'une harmonisation européenne de la teneur en alcool de la liqueur, la Cour impose donc un nouveau principe : celui de la reconnaissance mutuelle par les États de leurs réglementations respectives. Autrement dit : si la France autorise le Cassis de Dijon, l'Allemagne doit l'autoriser aussi. La Commission a vigoureusement soutenu la Cour et assuré à cet arrêt une publicité et une attention particulières en diffusant très tôt une communication interprétative à son sujet.

Deux ans plus tard, en 1981, la Cour applique ce principe de reconnaissance mutuelle au domaine des services⁵. Des entraves à la libre prestation des services résultant de l'application de la loi du pays d'accueil ne sont admissibles que dans la mesure où les réglementations du pays d'origine ne suffisent pas à assurer une protection équivalente.

En réalité, par ces arrêts se dessine peu à peu la logique d'une « intégration négative », c'est-à-dire d'une intégration du marché européen non par l'harmonisation des règles au niveau européen, mais par la reconnaissance mutuelle des règles nationales respectives⁶

et donc leur possible mise en concurrence. Les craintes qui surgissent portent en effet sur le risque de « nivellement par le bas » que pourrait engendrer ce principe de reconnaissance mutuelle – d'où le concept d'intégration « négative ». Chaque État membre pourrait être tenté d'abaisser ses standards (sociaux, environnementaux, de qualité, etc.) afin d'éviter que les entreprises – pouvant être placées dans une situation de concurrence déloyale – ne quittent son territoire. Et cela, d'autant plus qu'avec l'adhésion à la Communauté de la Grèce en 1981, puis de l'Espagne et du Portugal en 1986 coexistent dans le marché intérieur des pays aux niveaux de vie et de salaires de plus en plus disparates.

Dans l'acte d'adhésion de l'Espagne et du Portugal, la libre circulation des travailleurs de ces pays dans les autres États membres fait l'objet d'une restriction transitoire. Mais dans l'arrêt *Rush Portuguesa Limitada* du 27 mars 1990⁷, la Cour, croisant les articles du traité sur la libre prestation de service et les dérogations à la libre circulation des travailleurs, conclut que ces dérogations n'ont aucune incidence « sur le droit d'un prestataire de services dans le secteur de la construction et des travaux publics de se déplacer avec son propre personnel du Portugal pour la durée du travail entrepris »⁸. Une entreprise portugaise avait en effet conclu un contrat de sous-traitance avec une entreprise française en vue de la construction d'une ligne ferroviaire dans l'ouest de la France. Elle avait fait venir du Portugal ses salariés portugais. Or, en vertu du droit exclusif qui lui avait été conféré par le Code du travail français, seul l'Office national d'immigration pouvait recruter en France des nationaux de pays tiers. La Cour en avait conclu que « les autorités de l'État membre sur le territoire duquel les travaux doivent être réalisés ne sauraient imposer des conditions au prestataire de services qui concernent l'embauche de main-d'œuvre sur place ou l'obtention d'une autorisation de travail pour le personnel portugais »⁹. Cet arrêt suscita la crainte que les employeurs de pays où les niveaux de salaire sont plus bas utilisent une forme de « concurrence déloyale » dans le cadre de la prestation de services.

6.2. La directive « Détachement »

La situation dans les années 1990 est donc la suivante : l'Europe des Douze est socialement plus fragmentée que ne l'était l'Europe des Six (ou même des Neuf)¹⁰ ; cette Europe est en train d'abolir entre ses États membres les obstacles à la libre circulation des personnes, des services et des capitaux ; elle interdit toute restriction à la prestation de services fondée sur la nationalité ou des conditions de résidence. Or il est attendu que la réalisation du marché intérieur contribuera à développer la prestation de services transnationaux et, dès lors, qu'un nombre croissant d'entreprises détacheront des travailleurs en vue d'effectuer à titre temporaire un travail sur le territoire d'un autre État membre. C'est ce contexte qui sous-tend l'adoption en 1996, et après des négociations particulièrement laborieuses lancées dès 1991 – en particulier pour son impact attendu dans les secteurs où les travailleurs mobiles sont nombreux : construction, travaux publics, agroalimentaire –, de la directive sur le détachement des travailleurs¹¹. Une directive dont l'un des principaux objectifs de départ est de garantir une concurrence loyale et le respect des droits sociaux.

Elle précise les conditions de travail applicables aux travailleurs détachés et présente, dans son article 3, un « noyau dur » de normes sociales impératives qui s'imposent aux prestataires de services. Parmi ces normes : les périodes maximales de travail et les périodes minimales de repos, la durée minimale des congés annuels payés, les taux de salaire minimal, y compris ceux majorés pour les heures supplémentaires, les conditions de mise à disposition des travailleurs, notamment par des entreprises de travail intérimaire, la sécurité, la santé et l'hygiène au travail, les mesures protectrices applicables aux conditions de

travail et d'emploi des femmes enceintes et des femmes venant d'accoucher, des enfants et des jeunes, et enfin l'égalité de traitement et la non-discrimination. La directive énonce par ailleurs le principe du pays d'accueil, principe selon lequel les conditions d'emploi du pays d'accueil doivent s'appliquer aux travailleurs détachés.

Longtemps, cette directive sera considérée comme un jalon essentiel dans l'équilibre entre marché unique et droits sociaux. Pour la CES, ce texte doit jouer un rôle fondamental en matière de concurrence loyale, de respect de droit des travailleurs, du droit du travail et des systèmes de relations industrielles européens. Si le mouvement syndical soutient la mobilité des travailleurs et une ouverture accrue du marché de l'emploi en Europe, il estime en effet que celles-ci exigent un ensemble de règles du jeu strictes et équitables.

Toutefois, la manière dont la Cour de justice de l'UE va peu à peu interpréter cette directive dans sa jurisprudence – une interprétation qui ne reflète plus les objectifs initiaux d'équilibre entre libre prestation de services et respect des droits sociaux – va conduire la CES à en exiger la révision. Autre sujet de grande préoccupation : l'absence de dispositif de contrôle réellement efficace. C'est aussi pourquoi, en 1999, le Congrès d'Helsinki de la CES va adopter le principe du syndicalisme européen sans frontière : tout travailleur verra ses droits garantis et défendus au cours de ses déplacements professionnels par les organisations membres de la CES, quelle que soit son affiliation syndicale d'origine.



La directive sur le détachement des travailleurs concerne essentiellement les secteurs où les travailleurs mobiles sont nombreux, tels que le secteur de la construction.

Source : Christophe Degryse

6.3. La saga « Bolkestein »

Supprimer tous les obstacles à la libre prestation des services dans l'ensemble du marché unique : tel est le nouvel objectif que fixent à l'Europe les chefs d'État et de gouvernement lors de leur Conseil européen de Lisbonne (mars 2000)¹². En réponse, dès décembre, la Commission définit une stratégie pour le « Marché intérieur des services »¹³ qui reçoit le soutien unanime des États membres et des autres institutions. Cette stratégie repose sur une approche horizontale – tous les secteurs des services seront traités de la même manière – et sur un processus en deux phases : d'abord, un état des lieux des difficultés qui empêchent le bon fonctionnement du marché intérieur des services ; ensuite, l'élaboration de solutions adaptées aux problèmes *via* notamment un instrument législatif transversal.

C'est ainsi que le 13 janvier 2004, le Commissaire au Marché intérieur, le Néerlandais Fritz Bolkestein, présente sa proposition de directive relative aux services dans le marché intérieur, que le Collège approuve unanimement. L'idée fondamentale est de permettre à tout prestataire de services d'offrir ses services dans tous les pays de l'UE de la même manière qu'il le ferait dans son pays d'origine (c'est le fameux « principe du pays d'origine »). Comme telle, cette directive permettrait donc aux firmes multinationales d'appliquer les règles de leur pays d'origine lorsqu'elles prestent un service dans un autre pays.

Ce projet suscite une très vive réaction syndicale. Car la directive est vue comme une sorte de « permis de *dumping* » social et salarial. Il suffirait pour une entreprise d'installer son siège ou ses filiales dans les pays les moins regardants en termes de normes sociales ou salariales pour écumer ensuite l'ensemble du territoire européen à moindres coûts. Dès janvier 2004, les syndicats belges donnent l'alerte, suivis par leurs collègues français et allemands¹⁴. Le monde du travail, en particulier dans ces pays à forte régulation sociale, craint les délocalisations, ou les menaces de délocalisations, ou même une pression accrue pour un abaissement des standards sociaux. *De facto*, ce qui est désormais appelé la « directive Bolkestein » organiserait la mise en concurrence des systèmes sociaux nationaux. D'autant plus qu'elle inclut les services publics et les services d'intérêt général (éducation, santé, fourniture d'électricité, d'eau, téléphone, logement social, etc.). Les deux grandes lignes rouges que définit la CES sont le principe du pays d'origine – qu'il faut supprimer purement et simplement du projet de texte – et les services publics – à exclure de son champ d'application. Il faut parallèlement garantir une meilleure protection des travailleurs détachés dans le cadre de la prestation de services.

Le niveau de mobilisation des mouvements sociaux – tant de la « vieille Europe » que des nouveaux pays adhérents, il faut le souligner – est à la hauteur de la colère contre ce projet. En appui aux nombreuses actions menées au niveau national, deux manifestations européennes sont organisées par la CES à des moments clés de la négociation. La première a lieu dans les rues de Bruxelles le 19 mars 2005, soit quelques jours avant la réunion des chefs d'État et de gouvernement des 22 et 23 mars. Elle rassemble quelque 80 000 manifestants. John Monks y affirme : « Nous ne voulons pas de Bolkestein, ce Frankenstein de directive sur les services qui, si elle était entérinée, ouvrirait une course vers le bas, rabaisant le niveau des salaires, des conditions de travail, des services publics, plutôt que de construire une Europe aux normes élevées. Nous ne voulons pas une ruée des compagnies vers les pays aux coûts les plus faibles et aux normes les plus basses. »¹⁵ Et d'appeler la Commission à jeter ce texte « à la poubelle », et à en réécrire un autre qui tienne compte des intérêts des citoyens. « Ceci est une importante bataille dans la guerre contre les néolibéraux, qui cherchent à enterrer l'Europe sociale. Nous ne les laisserons pas faire. L'Europe n'est pas leur Europe. C'est la nôtre. »¹⁶

Une seconde manifestation est organisée le jour où les parlementaires européens débattent de la directive en séance plénière le 14 février 2006. Elle se déroule cette fois dans les rues de Strasbourg avec parmi le gros des troupes les affiliés français et allemands et des syndicalistes venant d'Europe centrale et orientale¹⁷. Une délégation syndicale est reçue par le président du Parlement européen, Josep Borell. Elle lui remet une pétition. Deux jours plus tard, la plupart des exigences des organisations syndicales semblent prises en compte. En première lecture, le Parlement européen impose à une large majorité la révision du projet. Il demande la suppression du principe du pays d'origine, l'exclusion de la législation du travail, en particulier ce qui concerne le détachement des travailleurs, le rappel du respect des droits fondamentaux relatifs à la négociation collective et à l'action syndicale, l'exclusion des services d'intérêt général du champ d'application de la directive, ainsi que l'exclusion de certains secteurs sensibles tels que les agences d'intérim et les services de



Lors de la première grande manifestation contre le projet de « directive Bolkestein », à Bruxelles en mars 2005, c'est – significativement – toute l'Europe syndicale, de l'Est et de l'Ouest, des nouveaux et des anciens États membres qui clame son opposition à une directive qui lancerait la course au moins-disant social...

Source: Christophe Degryse

sécurité privée. « Nous avons arrêté provisoirement l'avant-garde de l'offensive néolibérale sur l'Europe sociale », analyse prudemment John Monks, mais la « guerre » continue¹⁸.

Et en effet, une pression considérable continue d'être exercée par plusieurs groupes politiques du Parlement européen en désaccord avec cette révision. De même, des fédérations d'employeurs et plusieurs États membres attaquent le texte parlementaire sous plusieurs aspects. À leur retour de Strasbourg, les syndicats polonais, tchèques et hongrois sont même convoqués par leurs gouvernements respectifs qui leur reprochent de s'être joints à la manifestation : la directive va, selon eux, créer des emplois car leurs pays bénéficient de l'avantage comparatif que constituent des salaires et une fiscalité moins élevés, et des conditions de travail et des réglementations moins rigoureuses !

Finalement, sous la pression des syndicats, d'une majorité du Parlement européen, du président français Jacques Chirac et du chancelier allemand Gerhard Schröder, la Commission est officiellement appelée à revoir sa copie. Il lui faut également réviser la directive sur le détachement des travailleurs, préparer une communication sur les services d'intérêt général, et envisager une directive distincte sur les services de santé. Après de multiples péripéties, le vote final sur la « directive services » révisée a lieu le 15 novembre 2006 au Parlement européen. Il marque l'aboutissement de presque trois ans de débats et de manœuvres politiques. Dans sa version finale, la directive supprime le principe du pays d'origine et exclut de son champ d'application les services d'intérêt général non économiques (services sociaux, éducation, soins de santé), les services sociaux relatifs au logement social, à l'aide à l'enfance et à l'aide aux familles et aux personnes dans le besoin et qui sont assurés par l'État, des prestataires mandatés par la puissance publique ou des associations caritatives reconnues comme telles, les agences de travail intérimaire, etc. Par ailleurs, la Commission affirme, dans une déclaration (non juridiquement contraignante) que la directive n'aura aucune incidence sur les droits nationaux du travail, les pratiques collectives, et qu'elle est neutre concernant les rôles des partenaires sociaux.

Commentant ce compromis, Carola Fischbach-Pyttel, Secrétaire générale de la Fédération européenne des services publics (EPSU), y voit une opportunité historique : « Il est désormais grand temps que l'Union européenne et la Commission en particulier donnent un poids et une considération égaux à la construction d'une Europe sociale moderne. (...) Le projet européen doit maintenant renouer le dialogue avec les citoyens à travers un véritable débat sur un texte juridique concret pour les services publics dans l'UE. »¹⁹ La CES accueille elle aussi favorablement le compromis obtenu, même si elle demeure critique par rapport à certaines ambiguïtés. Les parlementaires membres du Parti populaire européen (PPE) et de

l'Alliance des libéraux et démocrates pour l'Europe (ALDE) n'ont pas voulu lever ces ambiguïtés lors du vote ; et ce sont donc la Commission et la Cour de justice de l'UE qui seront appelées à les trancher. Ces zones grises ont d'ailleurs amené la gauche radicale et les Verts à voter contre le compromis, ainsi que certains socialistes. Pour la CES, les énergies doivent désormais se concentrer sur la transposition pour qu'elle soit correcte et effective.

6.4. 2007-2008: Des arrêts problématiques de la Cour de justice

Entre décembre 2007 et avril 2008, la Cour rend trois arrêts – dans les affaires *Laval*, *Viking* et *Rüffert* – par lesquels l'égalité de traitement des salariés est potentiellement assimilée à une entrave à la libre prestation de services. Ces arrêts reflètent les problèmes d'application de la directive sur le détachement des travailleurs de 1996, en particulier dans les pays qui ont recours aux conventions collectives sans mécanisme d'extension ; ils remettent en outre en cause le compromis sur la directive services, qui pourtant ne devait avoir « aucune incidence sur les droits nationaux du travail [et] les pratiques collectives », selon la déclaration de la Commission (voir ci-dessus).

Ces affaires soulignent à tout le moins le rôle pris par la Cour en matière de définition de la norme sociale européenne, au risque que celle-ci ne découle plus de la démocratie sociale ou de la volonté du politique, mais de l'action des juges. Un tel rôle accru découle de l'absence, une fois de plus, de définition claire de l'équilibre entre droits sociaux fondamentaux et libertés économiques au sein du marché unique. Rappelons brièvement en quoi consistent ces affaires.

6.4.1. Le cas Viking

Viking Line est une compagnie finlandaise de transport maritime de passagers. Elle possède et exploite un ferry, *Rosella*, sous bannière finlandaise avec un personnel majoritairement finlandais qui bénéficie d'une convention collective négociée par le syndicat des marins finlandais. Mais en 2003, elle estime qu'elle pourrait obtenir un avantage concurrentiel en faisant passer sous pavillon estonien son *Rosella*, qui assure la liaison Helsinki-Tallinn dans la mer baltique, et en remplaçant le personnel navigant par des marins moins payés. Le Syndicat des marins finnois FSU contacte alors la Fédération internationale des ouvriers du transport ITF afin qu'elle informe ses affiliés et leur demande de s'abstenir de négocier avec la société, de telle sorte que la FSU conserverait les droits de négociation sur les salaires et les conditions de travail pour le *Rosella*, même après le changement de pavillon. Ce à quoi s'oppose Viking.

L'affaire est portée devant la Cour de justice de l'UE. Elle est d'une importance capitale pour les syndicats non seulement finlandais, mais aussi européens car la Cour doit se prononcer sur la relation entre les règles qui régissent la libre circulation, et la protection des droits fondamentaux des travailleurs de mener des actions collectives. Dans son arrêt du 11 décembre 2007, la Cour reconnaît que le droit de mener des actions collectives est garanti par la législation communautaire et internationale. En tant que tel, il peut justifier les restrictions imposées à la liberté fondamentale d'établissement garantie dans les traités européens, notamment pour protéger les travailleurs et leurs conditions d'emploi. Cependant, observe la CES, la Cour semble en même temps limiter le champ d'application d'une telle justification d'une manière qui pourrait faire obstacle à l'exercice du droit d'action collective, en particulier dans des situations transfrontalières. Selon l'analyse du Secrétaire général de la CES de l'époque, John Monks, « ce jugement protège clairement les syndicats

aux plans local et national en remettant en question la liberté d'établissement des entreprises. Il est cependant moins clair concernant les droits syndicaux transnationaux. (...) Nous aurions aimé une reconnaissance plus claire et non ambiguë des droits des syndicats à conserver et défendre les droits des travailleurs et l'égalité de traitement et à coopérer au-delà des frontières, afin de contrebalancer le pouvoir de l'entreprise organisée qui devient de plus en plus mondiale »²⁰.

6.4.2. Le cas Laval

Le cas Laval, plus retentissant, fait naître les mêmes inquiétudes. Il s'agit dans le cas d'espèce d'une entreprise lettonne, *Laval un Partneri Ltd*, qui procède au détachement de travailleurs en Suède en 2004 dans le cadre d'un contrat visant à la construction d'une école à Vaxholm (Suède). Dans le cadre des prestations à effectuer, Laval n'est pas tenu d'adhérer à la convention collective signée par les parties prenantes du secteur de la construction suédois. En fait, cette entreprise va rétribuer son personnel par des salaires inférieurs à ceux qui sont garantis par la convention collective en vigueur dans le pays où s'effectue la prestation de services. Bien qu'à la suite d'une discussion avec le syndicat de la construction, la société ait offert d'augmenter les salaires, le syndicat va bloquer le site en raison du non-respect des clauses en vigueur au plan local et du refus de signer la convention collective. La firme va alors porter l'affaire en justice. La Cour de travail suédoise la renvoie finalement devant la Cour de justice de l'UE.

Alors que cette affaire commence à prendre de l'ampleur, la situation se complique lorsque le Commissaire européen au Marché intérieur, Charlie McCreevy, exprime publiquement son soutien au camp patronal contre le syndicat de la construction durant un court séjour à Stockholm en septembre 2005. John Monks écrit immédiatement au président de la Commission, José Manuel Barroso, pour lui demander si ces vues reflètent celles de l'exécutif européen²¹. Le climat s'envenime.

Une semaine après l'affaire *Viking*, la Cour se prononce sur l'affaire *Laval* le 18 décembre 2007. Dans son jugement, elle indique que le droit de grève est un droit fondamental, mais pas aussi fondamental que le droit pour les entreprises de fournir des services transfrontaliers. Les caractéristiques essentielles des systèmes nationaux de relations industrielles sont considérées comme moins importantes que les dispositions sur la libre circulation. Le jugement revient à autoriser le *dumping* social.



En l'espace de quelques mois, la Cour de justice de l'Union européenne a rendu trois arrêts qui semblent avoir remis en question le caractère « fondamental » des droits sociaux fondamentaux...

Source : Cour de justice de l'Union européenne

La CES, qui s'est toujours prononcée en faveur de l'égalité des travailleurs migrants sur la base des conditions du pays d'accueil, encaisse le choc. En confortant la supériorité des libertés économiques par rapport aux droits sociaux fondamentaux, la Cour impose des restrictions à l'exercice du droit à la négociation et à l'action collectives. Ces arrêts contestent aux syndicats non seulement le principe d'égalité des armes vis-à-vis des entreprises transeuropéennes, mais violent également les droits fondamentaux tels qu'inscrits dans les constitutions et réglementations nationales, dans la Charte des droits fondamentaux et dans de nombreux instruments juridiques internationaux. C'est à partir de ces arrêts que la revendication d'une « Clause de progrès social » émergera, pour se placer au cœur des priorités syndicales (voir ci-dessous).

6.4.3. Le cas Ruffert

Après les affaires *Viking* et *Laval*, la Cour va ensuite estimer dans son arrêt *Ruffert* que l'obligation de verser aux salariés la rémunération prévue par une convention collective est une restriction de la libre prestation de services.

En Allemagne, l'entreprise *Objekt und Bauregie GmbH & Co* obtient un contrat pour des travaux de construction en Basse-Saxe. Elle décide de sous-traiter une partie de ces travaux à une firme polonaise, avec l'engagement que cette dernière garantirait le respect des niveaux de salaires en vigueur sur le site grâce à une convention collective. Mais le contrat est annulé lorsqu'on découvre que 53 travailleurs détachés gagnent moins de la moitié du salaire minimum applicable au secteur de la construction. L'autorité de Basse-Saxe réclame des frais ; la firme entreprend quant à elle une action en justice. L'affaire est transmise à la Cour de justice de l'UE afin de déterminer si les règles des marchés publics en Basse-Saxe sont compatibles avec la liberté de prestation de services dans l'UE.

Le 3 avril 2008, la Cour estime dans son arrêt que la restriction de la libre prestation de services résultant de l'obligation de verser aux salariés la rémunération prévue par la convention collective applicable n'est pas justifiée par l'objectif de protection des travailleurs. Une fois de plus, la CES condamne cette décision « dangereuse » qui « ouvre la porte au *dumping* social »²². Les pouvoirs publics n'ont-ils plus le droit, lorsqu'ils octroient des contrats de travail, de demander que les entreprises qui lancent un appel d'offres s'engagent à payer des salaires correspondant aux salaires déjà agréés par des négociations collectives ? La liberté de prestations de services prime-t-elle désormais sur « l'amélioration des conditions de vie et de travail, permettant leur égalisation dans le progrès » (article 151 du TFUE) ?

6.4.4. Protocole de progrès social

Les arrêts de la Cour de justice rendus dans les affaires *Viking*, *Laval*, *Ruffert*, mais aussi dans d'autres affaires comme *Luxembourg* montrent toute la fragilité de l'équilibre entre le respect des droits sociaux et de la négociation collective, et les libertés économiques au sein du marché unique. Ces affaires ont amené la CES à exiger une révision de la directive sur le détachement des travailleurs, mais surtout, l'insertion d'un Protocole de progrès social dans les traités européens. Un tel Protocole clarifierait et établirait sans ambiguïté la relation entre droits fondamentaux et libertés économiques. Il serait joint aux traités européens de façon à être contraignant au plus haut degré, afin d'assurer qu'il influence les décisions de la Cour de justice de l'UE.

Ce Protocole devrait inclure les trois éléments suivants : tout d'abord la confirmation que le marché unique n'est pas une fin en soi, mais qu'il est mis en place pour apporter le progrès social aux peuples de l'Union; ensuite la clarification que les règles en matière de libertés économiques et de concurrence ne peuvent avoir priorité sur les droits sociaux fondamentaux et le progrès social (et donc, qu'en cas de conflit ce sont les droits sociaux qui prévalent); enfin, la clarification que les libertés économiques ne peuvent être interprétées comme accordant aux entreprises le droit de les exercer pour se soustraire ou contourner les lois et pratiques nationales en matière sociale et d'emploi ou pour justifier une concurrence déloyale sur les salaires et les conditions de travail²³.

6.4.5. La « clause Monti »

Lorsqu'il était Commissaire européen au Marché intérieur (1995-1999²⁴), Mario Monti semble avoir été soucieux de mettre celui-ci au service non seulement des entreprises et des consommateurs, mais aussi des travailleurs et de l'emploi. En 1998, il fit adopter un règlement relatif à la libre circulation des marchandises entre les États membres²⁵, dont l'article 2 souligne que «le présent règlement ne peut être interprété comme affectant d'une quelconque manière l'exercice des droits fondamentaux, tels qu'ils sont reconnus dans les États membres, y compris le droit ou la liberté de faire grève. Ces droits peuvent également comporter le droit ou la liberté d'entreprendre d'autres actions relevant des systèmes spécifiques de relations du travail propres à chaque État membre». La « clause Monti » était née...

Pour la CES, cette clause est essentielle. Elle confirme le respect du droit de grève dans le contexte de la libre circulation des marchandises. Mais une série d'arrêts de la Cour de justice de l'UE, dont celles mentionnées ci-dessus, a montré que les juges européens n'en tenaient nullement compte. Selon la CES, il revient dès lors à la Commission et aux autorités européennes de prendre les mesures nécessaires pour indiquer clairement à la Cour que les règles du marché intérieur ne peuvent démanteler des décennies d'efforts entrepris par les États membres pour améliorer les conditions de vie de leurs travailleurs. Cela implique d'inclure la clause Monti dans tous les actes législatifs relatifs au marché unique, mais aussi de réviser la directive concernant le détachement de travailleurs et de mettre en place un cadre pour les services publics.



Pour Mario Monti, alors Commissaire européen au marché intérieur, le droit d'action collective ne peut être entravé par les principes de la libre circulation.

Source: Union européenne

En octobre 2009, le président de la Commission, José Manuel Barroso, souhaite relancer le marché unique en tant qu'objectif stratégique clé de la nouvelle Commission. Il demande à cette fin à l'ancien Commissaire Monti de rédiger un rapport proposant des recommandations. La CES y voit une fenêtre d'opportunité pour appuyer ses revendications pour une nouvelle clause Monti²⁶. Le rapport de l'ex-Commissaire est publié en mai 2010 et formule une série de recommandations²⁷. Il ne passe pas sous silence les questions sociales et les difficultés rencontrées suite notamment aux arrêts de la Cour de justice en matière de droit du travail. Selon ce rapport, le marché intérieur n'a jamais été aussi impopulaire; sa relance ne pourra se faire qu'à la condition de bâtir un fort consensus. Parmi les suggestions de Monti figure entre autres la révision de la directive sur le détachement des travailleurs.

L'évaluation qu'en fait la CES est plutôt positive. Dans une résolution, elle souligne que « les efforts de M. Monti pour répondre aux défis que posent les jugements de la CJE sont utiles (...). La CES a tout particulièrement salué la reconnaissance du fait qu'un éclaircissement des problèmes soulevés par les jugements ne peut attendre 'un futur litige éventuel' et que 'les forces politiques doivent s'engager dans la recherche d'une solution conforme à l'objectif du traité d'instaurer une économie de marché sociale'. Un message essentiel du rapport est qu'il faut trouver une solution pour les tensions entre l'intégration du marché et les objectifs sociaux »²⁸.

En prolongement de ce rapport, la Commission publie le 27 octobre 2010, une communication pour la relance du marché unique²⁹, dans laquelle cinquante propositions sont soumises à débat. Concernant les droits fondamentaux, sa proposition (n° 29) prévoit que « la Commission veillera à ce que les droits garantis par la Charte, y compris le droit de mener des actions collectives soient pris en compte. La Commission analysera au préalable et de manière approfondie, l'impact social de toutes les propositions de législations sur le marché unique ».

Pour la CES, cet engagement est totalement insatisfaisant. L'évaluation du document est très sévère. « Les propositions de la Commission telles qu'elles existent aujourd'hui sont insuffisantes et, combinées à une stratégie UE 2020 peu ambitieuse et à l'absence d'un nouvel agenda politique social pour les cinq prochaines années, donnent une image inquiétante de la faible priorité que certaines personnes à la Commission et de nombreuses personnes au Conseil des ministres accordent à l'Europe sociale. Si l'Europe ne parvient pas à contraindre le marché intérieur à respecter les droits des travailleurs et des citoyens, et s'il est perçu comme un outil de *dumping* social et de concurrence déloyale, la base du consensus autour de l'intégration européenne s'érodera rapidement et le processus d'intégration deviendra plus ardu. »³⁰

Apparemment soucieuse de répondre à ces préoccupations, la Commission présente le 21 mars 2012 deux propositions législatives : l'une concerne l'exécution de la directive sur le détachement des travailleurs, et l'autre vise à clarifier le rapport entre les libertés économiques et les droits sociaux³¹. Cette dernière prend la forme d'une proposition de règlement appelé « Monti II ». S'inspirant de plusieurs arrêts de la Cour de justice de l'UE (dont *Viking* et *Laval*), la Commission y propose d'instaurer une égalité parfaite entre les libertés économiques et les droits sociaux. Ce serait, estime-t-elle, un rééquilibrage parfaitement neutre, et il reviendrait aux tribunaux nationaux de trancher au cas par cas.

Cette proposition suscite immédiatement de vives réactions, non seulement à la CES, mais aussi dans nombre d'États membres et au sein du Parlement européen. Pour la CES, un droit fondamental ne peut, par définition, être soumis à aucune restriction. En ce sens, le règlement Monti II irait à l'encontre de la Charte des droits fondamentaux de l'UE, de la Charte sociale européenne révisée du Conseil de l'Europe, de la Convention européenne des droits de l'homme et des Conventions 87 et 98 de l'OIT en ce qu'il serait susceptible de limiter le droit de mener des actions collectives. Ce règlement renforcerait l'interprétation donnée par la Cour de justice de l'UE dans les affaires *Viking* et *Laval*, sans apporter la moindre réponse aux problèmes que cette interprétation a entraînés. L'évaluation de l'Institut syndical européen n'est pas moins sévère³². Devant la levée de boucliers suscitée par ce projet, la Commission en annonce le retrait, le 11 septembre 2012.

Quant à la proposition de directive « relative à l'exécution de la directive concernant le détachement des travailleurs », la CES en déplore l'approche minimaliste. Plutôt que de réviser en bonne et due forme ladite directive afin de l'améliorer, la Commission ne propose qu'une directive d'exécution, qui n'empêchera pas les atteintes aux droits des travailleurs, ne clarifiera pas le champ d'application de la directive, et ne combattrà pas de manière efficace la fraude et les « sociétés boîtes aux lettres »³³.

Face à cette double occasion manquée, le mouvement syndical européen réitère sa demande en faveur d'un protocole de progrès social à joindre aux traités. Faute d'une telle clarification inscrite dans le marbre, l'Europe se condamne non à la résolution, mais à la multiplication de conflits à venir entre droits fondamentaux et libertés économiques...

Encadré 33

L'Europe et le rôle des services publics

La CES a détaillé sa position concernant l'avenir des services publics³⁴ dans sa résolution «Vers une nouvelle dynamique pour les services publics» adoptée lors de la réunion de son comité exécutif des 1^{er} et 2 juin 2010. En voici les éléments essentiels³⁵.

La qualité de vie des citoyens européens est en grande partie déterminée par les politiques publiques chargées d'assurer l'entretien d'infrastructures vitales telles que les hôpitaux ou les routes et de fournir des services sociaux essentiels tels que la santé, le logement et l'éducation. Les services publics sont un pilier du modèle social européen, important pour le bien-être et la cohésion sociale, la création d'emplois et la prospérité économique; ils représentent plus de 26% du PIB de l'UE et emploient plus de 64 millions de personnes. En outre, les investissements publics en électricité verte, énergies renouvelables et transport écologique peuvent apporter une importante contribution à la transition vers une économie durable et à faible teneur en carbone.

Ces services publics sont aujourd'hui confrontés à de nombreux défis: la pire crise économique et financière depuis les années 1930, et les politiques d'austérité mises en œuvre sous la pression des institutions européennes et des États membres. Des réductions draconiennes des dépenses publiques menacent gravement la justice sociale et l'intégration sociale. La priorité absolue accordée à la consolidation budgétaire dans des délais souvent intenable mène à une réduction considérable de la qualité des services publics et de leur accessibilité pour les citoyens. *De facto*, les politiques européennes ont pour effet d'en limiter gravement les possibilités de financement. Par cette intrusion et par certains arrêts de la Cour de justice de l'UE, un lent «glissement» s'opère, visant à définir de plus en plus de services comme étant économiques, ce qui renforce la tendance à vouloir les libéraliser.

De nouveaux fondements juridiques existent qui devraient pourtant être utilisés pour le renforcement des services publics. Le traité de Lisbonne définit l'économie sociale de marché comme un nouveau cadre dans lequel la concurrence n'est plus un objectif, mais un outil. Ce traité reflète une plus grande ouverture dans le débat sur les services d'intérêt général (SIG). La Charte des droits fondamentaux devient juridiquement contraignante, or elle institue un droit d'accès aux SIEG (services d'intérêt économique général), et plusieurs de ses dispositions impliquent l'existence d'une mission d'intérêt général (droit à l'éducation, aux soins de santé, à l'assistance sociale et l'aide au logement, etc.). Le nouvel article 14 du traité constitue une base juridique³⁶ pour le bon fonctionnement de ces services afin qu'ils soient en mesure d'accomplir leurs missions spécifiques. Enfin, un nouveau protocole (n° 26) sur les SIG établit des dispositions interprétatives concernant les valeurs communes de l'UE relatives aux SIEG et confirme la grande marge de manœuvre des États membres en termes de prestation, délégation, financement et organisation des SIEG de manière à répondre aussi étroitement que possible aux besoins des utilisateurs. L'article 1 du protocole reconnaît le rôle essentiel et la grande liberté d'appréciation des autorités nationales, régionales et locales.

Ces nouveaux fondements imposent une responsabilité partagée de l'UE et des États membres afin d'assurer l'application des principes inhérents aux services publics: solidarité, accès universel, égalité de traitement, disponibilité, continuité et durabilité des services, droits des utilisateurs. L'Union doit à présent passer de l'approche de la dérogation qui prévalait jusqu'à ce jour à une approche de promotion basée sur la notion de valeur commune, c'est-à-dire la solidarité et la cohésion sociale et territoriale.

C'est pourquoi la CES demande instamment:

- que la Commission formule une proposition législative, sur la base du nouvel article 14, visant à renforcer la mission spécifique des services publics;
- que les États membres et les pouvoirs publics locaux et régionaux mettent en place un registre des services d'intérêt général non-économiques, exclus de l'application des règles communautaires sur la prestation de services, sur la concurrence et sur les aides d'État;
- que l'UE publie un manuel sur les achats publics sociaux afin d'inclure les considérations sociales et éthiques, et en matière d'emploi, dans les processus de passation de contrats (protection de l'emploi, des conditions de travail, respect des Conventions de l'OIT et des conventions collectives);
- que soit menée une *évaluation critique approfondie* des libéralisations et privatisations antérieures et qu'en attendant ses résultats, un moratoire soit décrété sur les libéralisations (eau, traitement des déchets, transport ferroviaire domestique de passagers);
- que soient améliorées la sécurité, la qualité et la disponibilité des services sociaux d'intérêt général, qui sont confrontés un niveau croissant d'insécurité, d'incertitudes et de litiges d'ordre juridique. Une dérogation aux règles du marché intérieur devrait leur être appliquée.

Si la CES a soutenu le projet d'achèvement du marché unique européen, c'était parce qu'il représentait une promesse de plus grande prospérité partagée et de création d'emplois de qualité. Cette promesse nécessite la recherche permanente d'un équilibre entre le développement du marché et la promotion des droits sociaux. Mais cet équilibre est menacé: la libre circulation est aujourd'hui interprétée comme une « liberté économique » ayant priorité sur toute autre considération. Il faut rappeler que la libre circulation n'est pas un but en soi qui viserait à généraliser une concurrence déloyale sur les salaires et les conditions de travail afin d'augmenter les taux de profit. Elle est un moyen mis au service d'un développement économique harmonieux, de l'emploi, de meilleures conditions de vie et de travail, et d'une cohésion économique et sociale européenne. C'est ce projet et nul autre que soutient la CES.

Chapitre 7

Démocratie économique : un bilan inachevé

Par rapport aux autres pays du monde – y compris des pays développés, comme les États-Unis ou le Japon –, l'Europe et ses États membres se caractérisent par un modèle très spécifique de relations sociales. Les organisations syndicales y sont reconnues en tant qu'interlocuteur légitime pour les questions relatives aux politiques d'emploi et aux marchés du travail. L'action collective y est un droit fondamental. Le dialogue social entre employeurs et travailleurs est en principe promu à tous les niveaux. Les travailleurs sont informés et consultés sur les différentes questions relatives à la situation économique de leur entreprise ainsi qu'aux décisions pouvant avoir un effet sur l'emploi et les conditions de travail. Dans certains pays, ils sont même impliqués dans la gestion de l'entreprise.

Certes, ce « modèle social » serait plutôt une mosaïque, tant il se décline de différentes manières et à des degrés divers dans chaque pays. L'histoire, les acteurs, les choix politiques, la situation économique ont imprimé leurs spécificités à chacun d'eux : rôle de l'État, niveau de négociation, forme et degré d'implication des travailleurs, etc. Mais au-delà de ces différences, force est de reconnaître que les pays européens partagent des caractéristiques dans l'organisation des relations collectives de travail que l'on peut regrouper sous l'expression de « démocratie économique », et qui fait partie du « patrimoine social européen », pour reprendre la belle expression de Gérard Fonteneau¹. Une expression qui met à la fois l'accent sur la richesse de cette dimension sociale, sur sa transmission et sur sa nécessaire préservation : en la matière, rien n'est jamais définitivement acquis et ces éléments doivent toujours être enrichis pour contrebalancer certaines stratégies de gestion des ressources humaines toujours plus oppressantes.

Dans ce chapitre, nous nous penchons sur la manière dont l'Union européenne a, difficilement, tenté de construire un modèle spécifique de démocratie

économique au niveau européen, dans le contexte d'« européanisation » et de « multinationalisation » des entreprises, principalement *via* des directives ayant pour but d'impliquer les travailleurs et leurs organisations dans les décisions qui les concernent. Nous retracerons brièvement l'histoire des directives importantes en la matière : licenciements collectifs, information et consultation des travailleurs, comités d'entreprise européens, implication des travailleurs dans la Société européenne. Une histoire difficile, car elle a toujours vu s'opposer aux organisations de travailleurs des organisations patronales soutenues le plus souvent par des gouvernements conservateurs. Seules quelques organisations d'employeurs, minoritaires, ont appuyé le développement de cette démocratie sociale à l'échelon européen, tant pour des raisons éthiques que de paix sociale. Mais si c'est une histoire difficile, c'est aussi parce qu'elle a vu se confronter, au sein même du mouvement syndical européen, différents modèles de relations collectives de travail. Et différentes manières d'envisager – ou non – le rôle des organisations syndicales dans la gestion des entreprises.

7.1. Premier embryon de démocratie économique

Avant même la création de la CES, dès les années 1960, la question de la « démocratisation de l'économie » est au cœur des revendications tant du Secrétariat syndical européen que de la CESL (pour un rappel des origines de la CES, voir chapitre 1). Un comité spécifique travaille sur ce thème car « les travailleurs réclament, au-delà de leurs droits civils purement politiques, un droit à la participation et au contrôle dans les décisions économiques touchant leur existence économique et sociale, que ce soit dans l'économie générale, les entreprises ou les usines »².

La question de l'impact sur l'emploi des concentrations industrielles entraînées par les investissements massifs des multinationales en Europe apparaît de plus en plus préoccupante. Pour les organisations syndicales, l'existence d'une multitude de sites de production au sein d'une même entreprise représente une menace pour l'efficacité de l'action collective. Les travailleurs de différents pays mais d'une même entreprise sont mis en concurrence. Les représentants élus des salariés n'ont aucun droit établi de communiquer entre eux par-delà les frontières. Certes, des stratégies syndicales sont mises en œuvre, mais de manière ponctuelle, au cas par cas. Ainsi à la fin des années 1960, un mouvement de grève éclate chez Ford en raison d'un projet de délocalisation des usines de Dagenham et Halewood en Grande-Bretagne vers l'Allemagne et la Belgique³. De même, des coopérations se développent entre syndicats allemands et néerlandais au sein de la multinationale AKZO en 1972, suite à la décision de fermer une usine à Breda. En réalité, le développement des multinationales, surtout américaines, commence à susciter de larges craintes un peu partout en Europe. Le rapport d'activités 1973-1975 de la CES signale même l'existence d'un « programme d'action contre les sociétés multinationales » approuvé en janvier 1975 dans les pays nordiques⁴.

Pour sa part, la Commission voit dans ce mouvement de concentration industrielle une évolution positive pour l'Europe car susceptible de réduire le fossé technologique qui la sépare des États-Unis. Dans le cadre de la suppression des frontières intérieures et de l'élimination des restrictions au droit d'établissement, elle juge nécessaire de promouvoir la création d'entreprises européennes disposant d'un statut légal largement indépendant du cadre national. C'est pourquoi elle propose, le 30 juin 1970, un projet de statut pour une Société anonyme européenne. L'objectif est double : faciliter l'interpénétration des entreprises, et y établir des normes sociales harmonisées en termes de représentation des travailleurs. L'idée est aussi de réamorcer la concertation sociale et de renforcer l'information des

salariés sur le fonctionnement des entreprises transnationales. Cela participe d'une volonté des États – qui se sentent de plus en plus impuissants face à des entités dont on ne sait pas toujours où se trouve le centre de décision ni qui les compose – d'imposer à ces dernières une certaine discipline.

La CES est bien consciente que les droits d'information des travailleurs, obtenus de haute lutte au niveau national, « demeurent toujours liés aux frontières nationales » et sont donc « toujours plus limités par la procédure de décision des sociétés multinationales »⁵. Il est donc nécessaire d'instaurer des normes si pas mondiales au moins européennes de représentation des travailleurs dans les multinationales. Ce qui se révélera dans les faits particulièrement ardu en raison notamment de traditions et de pratiques nationales fort différentes en la matière.

Cette question complexe surgira dans le cadre de plusieurs propositions de directives faites à l'époque par la Commission : la directive déjà évoquée concernant le statut de Société anonyme européenne, mais aussi la proposition de directive pour la coordination du droit des sociétés dans les États membres – dite « cinquième directive » –, qui prévoit notamment un droit de regard des salariés dans la marche des entreprises selon le système dualiste allemand (division nette entre fonctions de direction et de contrôle), et qui contient un modèle de représentation des travailleurs au conseil de surveillance. Il y a encore le projet de directive sur le maintien des droits et des avantages sociaux en cas de transfert et de fusion d'entreprises, qui prévoit également une procédure d'information et de consultation des travailleurs concernés.

Si, de façon générale, la CES est unanime à revendiquer la mise en place d'organes d'information et de consultation des travailleurs, et si un large consensus existe sur le champ d'application de ce type d'organes (*information* sur la situation économique de l'entreprise – coûts de production, évolution du marché, carnets de commandes, etc. – ; et *consultation* sur les décisions pouvant avoir un effet sur l'emploi et les conditions de travail – changements de l'organisation ou des buts de l'entreprise, réduction ou élargissement de l'activité, arrêt ou transfert d'entreprise, etc.), ce consensus n'est plus de mise lorsqu'il est question de *participation* des travailleurs. Ainsi, l'idée de transposer le modèle de cogestion allemand au niveau communautaire est loin de faire l'unanimité. En Belgique, la FGTB ne peut accepter ce modèle de « cogestion du capitalisme industriel ». En France aussi, les syndicats dominants CGT et CFDT refusent de se « compromettre » dans un tel système⁶. Les différences de conception entre organisations sont trop larges, et les discussions font ressortir que « le temps n'est pas encore mûr » pour espérer atteindre un consensus en la matière. Les positions évolueront certes par la suite mais en attendant, lors de son congrès de Copenhague de mai 1974, la CES est dans l'incapacité de trouver un consensus sur un programme d'action relatif à la démocratie industrielle⁷.

Par ailleurs, devant les nombreuses oppositions politiques que son projet de directive suscite⁸, la Commission doit finalement elle-même renoncer à la création d'un statut de Société anonyme européenne. Même les organisations d'employeurs ne peuvent y souscrire ; l'UNICE (aujourd'hui BusinessEurope) exprime sa ferme opposition à une législation qui porterait atteinte, selon elle, à la liberté de gestion du personnel. En 1982, le Conseil des ministres interrompt les discussions à ce sujet. Le dossier n'est pas mûr ; il faudra attendre 2001 pour le voir finalement adopté (voir ci-dessous).

Si l'information-consultation dans les entreprises européennes ne passe donc pas la rampe, une autre proposition de directive aura plus de succès : la directive sur les licenciements collectifs, prévue dans le cadre du programme d'action sociale de 1974, est adoptée par le Conseil des ministres le 17 février 1975⁹. Comme l'écrit Jean Degimbe, on peut rattacher cette directive au concept de participation des travailleurs¹⁰, même si c'est

dans le contexte des licenciements... Il s'agit en tout cas de la première directive européenne qui prévoit explicitement des consultations des travailleurs lorsqu'un employeur envisage d'effectuer des licenciements collectifs. Ces consultations, précise son article 2, « portent au moins sur les possibilités d'éviter ou de réduire les licenciements collectifs ainsi que sur les possibilités d'en atténuer les conséquences ». En outre, l'employeur est tenu de fournir aux représentants des travailleurs tous renseignements utiles (motifs de licenciement, nombre des travailleurs à licencier, période sur laquelle il est envisagé d'effectuer les licenciements) afin de permettre à ces derniers de formuler des propositions constructives. Par ailleurs, la directive oblige l'employeur à notifier aux autorités les licenciements prévus ; celui-ci ne peut les rendre effectifs avant une période de 30 jours après leur annonce. Cette législation sera complétée en 1977 par une directive sur la protection des droits des travailleurs en termes d'information et de consultation lors de fusions et d'acquisitions. Deuxième (petit) pas vers une démocratie industrielle au niveau européen. Mais les années 1980 ne feront que confirmer les nombreux obstacles à ce développement.

7.2. « Directive Vredeling » : un long parcours conflictuel

En octobre 1980, juste avant la fin du mandat de la Commission Jenkins (1977-1980), le Commissaire européen Henk Vredeling, en charge des questions sociales, lance un projet de directive sur « l'information et la consultation des travailleurs des entreprises à structure complexe, en particulier les entreprises multinationales »¹¹. Ce projet prévoit pour l'employeur l'obligation de consulter les représentants des salariés avant toute restructuration, le lancement de négociations avec ces derniers si la restructuration entraîne une dégradation des conditions d'emploi et de travail, la possibilité pour les représentants syndicaux de s'adresser à la maison-mère en cas d'insuffisance d'information de la part des filiales, et enfin un système de sanctions à mettre en place par les États membres en cas de violation de ces dispositions. C'est le point de départ d'un parcours législatif très conflictuel qui va durer pas moins de quatorze longues années.



Henk Vredeling, alors Commissaire européen en charge des questions sociales, lance en octobre 1980 le premier projet de directive sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises multinationales.

Source : Union européenne

D'emblée, cette proposition est accueillie positivement par la CES. L'un de ses Secrétaires de l'époque, Ernst Piehl, estime que « l'aspect positif le plus important est le caractère de 'contrainte' que la CEE a choisi comme première – et jusqu'ici seule – instance internationale, afin de faire valoir le droit des travailleurs »¹². La CES voit dans le projet de « directive Vredeling » la traduction d'une partie de ses revendications, et un complément nécessaire aux codes de bonne conduite adoptés par les instances internationales comme l'OCDE et l'OIT, mais qui sont loin de faire leurs preuves étant donné leur caractère volontaire et non juridiquement contraignant. Une étude menée par le département Emploi du TUC en 1979 ne montre-t-elle pas que les lignes directrices de l'OCDE n'ont guère eu d'impact sur la conduite des multinationales étrangères au Royaume-Uni ? C'est pourquoi, aux yeux du mouvement syndical européen, des instruments supplémentaires et renforcés s'imposent ; et la proposition Vredeling en fait partie¹³.

Sans surprise, les employeurs se montrent défavorables au projet. Les multinationales, américaines en particulier, mais aussi l'UNICE et l'Organisation internationale des employeurs vont déployer toute leur énergie pour combattre ce texte, en dénoncer les objectifs et en critiquer l'impact économique¹⁴. Les milieux d'affaires vont concentrer leurs critiques sur quatre points : les mesures proposées sont basées sur une compréhension incomplète des processus de décision au sein des entreprises et des pratiques en matière de relations industrielles ; elles vont créer des retards et des difficultés dans la mise en œuvre des changements technologiques sans apporter de bénéfices pour les employés ; une telle législation européenne n'est pas nécessaire ; il existe déjà des lignes directrices définies par l'OIT et l'OCDE au niveau international qui ont le soutien des employeurs. Pour ces derniers, la proposition Vredeling va amoindrir l'autorité des chefs d'entreprise et risque de déstabiliser les systèmes de relations industrielles nationaux. Au-delà de ces critiques, l'argument de la « compétitivité menacée » est largement utilisé ; et les multinationales américaines se disent en particulier choquées par le système *by-pass* qui crée un pouvoir extraterritorial de la Communauté sur les multinationales étrangères ayant des filiales en Europe¹⁵.

Le climat politique de ce début des années 1980 est largement favorable aux thèses des milieux d'affaires. Au Royaume-Uni, Margaret Thatcher lance la révolution néolibérale, bientôt accompagnée par le nouveau président des États-Unis, Ronald Reagan. Au Parlement européen, la majorité de centre-droit constituée autour d'une grande partie des démocrates-chrétiens, des conservateurs, des libéraux et des gaullistes prête une oreille attentive aux doléances patronales. Autant dire que la marge de manœuvre syndicale est étroite¹⁶. Tout au long des années 1981 et 1982, le texte fait l'objet de discussions tant au sein du Parlement, qui tente de le vider de sa substance, que dans les instances du Conseil. En 1983, la CES note que « le 'tournant conservateur' de ces derniers temps [qui a mis au pouvoir des gouvernements de droite dans la majorité des pays membres de la CEE] a eu aussi directement un effet sur le tour des négociations de la directive Vredeling. Ce tournant dans les rapports de force politique a simultanément facilité les pressions exercées par les groupes multinationaux et rendu plus difficiles les efforts des syndicats et de leurs amis politiques »¹⁷.

Il faut aussi mentionner que la CES ne mobilise pas, ou pas assez selon certains, ses affiliés au niveau national pour faire pression sur les gouvernements des États membres. Ainsi, un groupe de parlementaires européens issus de la gauche diffuse un pamphlet en 1983, qui souligne notamment : « Le Secrétariat de la CES a suivi les événements de près, il n'a eu de cesse de maintenir une attitude critique, et a fait pression et informé les membres du Parlement européen. Mais il ne semble pas avoir considéré comme faisant partie de ses tâches le fait de mobiliser les syndicats et les travailleurs dans l'ensemble de la Communauté en appui à la directive Vredeling. Les syndicats nationaux n'ont pas été bien informés, et la plupart d'entre eux ne prêtaient guère attention à ce qui se passait au niveau européen. Ils ont également fait peu ou pas d'efforts pour informer et mobiliser les militants de base : le cas de ce syndicaliste danois n'est pas une exception : travaillant dans une grande multinationale, il n'a entendu parler que par hasard de la controverse au sujet de la proposition Vredeling, lors d'une visite à Bruxelles en... mai 1983. »¹⁸

7.2.1. Bataille perdue

Le 13 juillet 1983, la Commission soumet une proposition modifiée de directive qui tente de tenir compte des discussions au sein du Conseil et du Parlement. Mais les positions sont de plus en plus dures, notamment celle du gouvernement britannique. En mai 1986, le Conseil européen, à la suggestion de la présidence néerlandaise, décide de geler le dossier jusqu'en

1989. Le patronat européen et américain ainsi que le gouvernement du Royaume-Uni remportent la bataille. Pour la CES, c'est un échec. L'espoir est déçu de voir se construire un véritable contre-pouvoir syndical dans les multinationales. Mais si la bataille est perdue, la guerre n'en est pas pour autant finie.

En 1986 puis en 1987 éclatent successivement deux affaires qui mettent crûment en lumière le comportement « sauvage » des multinationales. En juillet 1986, la firme française Michelin ferme son site belge de Zuun, près de Bruxelles. Elle met un millier de travailleurs sur le pavé sans annonce préalable aux autorités ni au conseil d'entreprise, excepté une communication de dernière minute. La multinationale est accusée de n'avoir pas respecté la législation belge, ni la directive sur les licenciements collectifs de 1975. Michelin n'a pas suivi non plus le code de conduite volontaire de l'OCDE. La CES, la Fédération européenne du Métal, la Fédération européenne de la Chimie, le Parlement européen et le gouvernement belge dénoncent ce comportement scandaleux. Moins d'un an plus tard, en mai 1987, c'est au tour de la direction de la multinationale Memorex de décider brutalement le transfert de son centre de distribution de Herstal (Belgique) vers Maastricht aux Pays-Bas, à la grande colère des syndicats belges. Pour la CES, il y a une réelle contradiction entre l'existence de droits nationaux développés en matière de participation des travailleurs et l'absence de règles au niveau international et européen. Lors de son Congrès de Stockholm en 1988, elle revendique le droit des travailleurs et de leurs représentants de participer au processus décisionnel au niveau de l'entreprise ou du groupe, et de nommer des représentants aux organes de supervision de la société.



Juillet 1986: la fermeture sans annonce préalable par la firme française Michelin de son site belge de Zuun, près de Bruxelles, contribue à relancer le débat sur le « comportement sauvage » des multinationales et la nécessaire consultation des travailleurs.

Source : ImageGlobe

7.2.2. La relance

Comme on l'a vu ci-dessus, le dossier avait été gelé jusqu'en 1989 par le Conseil européen. L'année du « dégel » voit deux éléments importants changer la donne. D'une part, la Communauté (moins le Royaume-Uni) s'apprête alors à adopter la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux. Or, celle-ci énonce explicitement, parmi ses principes, un droit à l'information, la consultation et la participation des travailleurs.

D'autre part, la perspective d'achèvement du marché unique pour 1992 relance la question du statut de Société anonyme européenne – et donc aussi du dossier qui lui est lié de l'implication des travailleurs. L'idée de départ serait de rendre applicable un tel statut à partir du 1^{er} janvier 1992. C'est dans ce nouveau contexte que, le 12 juillet 1989, la Commission soumet une nouvelle proposition qu'elle présente habilement comme un moyen de « libérer les sociétés des contraintes juridiques et pratiques qui résultent de l'existence de douze ordres juridiques distincts »¹⁹. Il s'agit de convaincre les milieux d'affaires. En ce qui concerne la place des travailleurs dans cette Société européenne, c'est peu dire que la Commission prend des gants. « En substance, on peut résumer la proposition en une formule lapidaire : pas de société européenne sans une certaine forme de participation, c'est-à-dire une information régulière des travailleurs et une consultation avant la mise en œuvre des décisions dans des cas bien définis. »²⁰ Autrement dit, les travailleurs seront consultés sur les grandes décisions telles que la fermeture ou le déplacement d'établissements, les restrictions ou extensions importantes de l'activité de la société, la création de filiales, des changements importants dans l'organisation de la société. En revanche, la gestion journalière de la Société européenne relèvera de la responsabilité des dirigeants. Ce dossier connaîtra encore un parcours très mouvementé, et n'aboutira finalement qu'en octobre 2001 (voir ci-dessous).

Mais il permet, parallèlement, la relance du dossier lui aussi conflictuel du droit à l'information-consultation au sein des multinationales en général, *via* la création des « comités d'entreprise européens ». Après de nombreuses péripéties (lire encadré 34), ce droit est finalement reconnu en 1994 par l'adoption de la directive « concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs »²¹ (pour une analyse détaillée de cette directive, voir dans la bibliographie les travaux de Jeremy Waddington et Norbert Kluge).

Encadré 34

Comités d'entreprise européens : premiers ratés du dialogue social

Nous sommes en 1993 ; le traité de Maastricht vient d'entrer en vigueur. Dans son « Accord social », il donne la possibilité au Conseil de l'UE d'adopter à la majorité qualifiée des directives concernant, notamment, l'information et la consultation des travailleurs. En même temps, il prévoit la possibilité pour les partenaires sociaux européens – CES, UNICE, CEEP (voir chapitre 4) – de négocier des accords entre eux, qui peuvent être transformés en directives. Or à l'époque, l'un des sujets brûlants dans le domaine

social est la discussion sur la proposition de directive instituant des comités d'entreprise européens, mise sur la table par la Commission. Cette proposition faisait suite aux promesses de Jacques Delors sur la dimension sociale du grand marché, lors du Congrès de Stockholm en 1988 (voir chapitre 2). Mais l'idée d'instaurer dans les multinationales de tels comités faisait l'objet d'un tir de barrage tant des milieux d'affaires européens que des multinationales d'outre-Atlantique ayant des filiales en Europe.

Contre toute attente, le 20 septembre 1993, l'organisation patronale européenne UNICE, critiquant le

projet de directive de la Commission, annonce cependant qu'elle est prête à élaborer « un cadre efficace et mutuellement acceptable pour l'information et la consultation des salariés »²² via le dialogue social, et donc par la négociation avec la CES. C'est en quelque sorte l'occasion d'inaugurer les nouvelles dispositions du traité de Maastricht. « Pour être tout à fait franc, l'UNICE nous avait pris par surprise », évoque l'ancien Secrétaire général de la CES, Emilio Gabaglio²³. Mais derrière cette offre de négociation, l'objectif des employeurs était selon lui « clairement de diluer la proposition de directive de la Commission, qui était considérée comme trop contraignante par les milieux d'affaires ».

Fallait-il accepter cette « offre » ? Le Comité exécutif de la CES en discute longuement, et finit par l'accepter, considérant qu'il serait contradictoire de refuser une telle négociation après s'être battu pour promouvoir le dialogue social au niveau européen. C'est ainsi que, dans les premiers mois de l'année 1994, trois réunions du Comité de dialogue social se tiennent afin de mettre d'accord l'UNICE, le CEEP et la CES sur le contenu d'une future négociation (ce qui n'empêche pas l'UNICE de contribuer par ailleurs à la mobilisation des milieux d'affaires des États-Unis contre le projet de comités d'entreprise européens : le 28 février 1994, le *United States Council for International Business* organise une rencontre spéciale à Washington DC pour soutenir l'UNICE dans ses efforts pour bloquer tout processus

législatif et mettre en place une stratégie offensive des entreprises US).

Après plusieurs péripéties, un pré-accord est finalement conclu entre l'UNICE et la CES le 29 mars 1994 sur les modalités de négociation et leur contenu. Le Secrétariat de la CES lance une procédure d'urgence auprès de ses affiliés afin d'obtenir un mandat de négociation sur cette base. Mais le lendemain, c'est le coup de théâtre : la CBI (*Confederation of British Industry*) désavoue l'UNICE et se retire du processus de négociation. Ce qui signifierait qu'un éventuel accord entre UNICE, CEEP et CES ne s'appliquerait pas aux entreprises et travailleurs au Royaume-Uni. En clair : il y aurait des comités d'entreprise européens dans les multinationales partout en Europe sauf au Royaume-Uni – ce que la CES ne peut accepter. Le 30 mars 1994, elle met fin au processus de dialogue social sur cette question, appelant la Commission à aller de l'avant avec une initiative législative.

C'est ainsi que la Commission relance son projet de directive, qui sera adopté le 22 septembre de la même année²⁴. Ce premier « raté » du dialogue social est donc « rattrapé » par l'action législative de la Commission. Quant aux partenaires sociaux, ils tireront les leçons de cet échec, et s'attelleront à relancer la dynamique du dialogue social, lequel aboutira l'année suivante au premier accord négocié : celui sur le congé parental (voir chapitre 4).

L'adoption de la directive sur les comités d'entreprise représente une victoire pour la CES. En vue de créer des instances d'information-consultation dans toutes les multinationales, son Comité exécutif appelle, dès octobre 1995, « toutes les entreprises concernées pour qu'elles entament des négociations avec les syndicats dès aujourd'hui ». Cet appel ne reste pas lettre morte. En 2013, selon la base de données *worker-participation* gérée par l'Institut syndical européen, quelque 973 multinationales actives en Europe ont institué des instances d'information et de consultation²⁵ mais ce chiffre ne couvre cependant pas le nombre total de multinationales dans lesquelles pourraient être instituées de telles instances.

7.2.3. Premier bilan

En dépit de ce succès quantitatif, la mise en œuvre concrète des principes d'information et de consultation laisse encore parfois à désirer et n'est pas toujours prise au sérieux comme il le faudrait par les employeurs. Certains d'entre eux ne considèrent l'information-consultation que comme une façon de légitimer des décisions déjà prises. L'occasion de nouer un véritable dialogue avec les représentants des travailleurs n'est pas toujours saisie. À cela

s'ajoute le manque de ressources des fédérations européennes et des organisations syndicales nationales. Enfin, l'hétérogénéité des modèles de représentation constitue un réel obstacle. Mais par ailleurs, un grand nombre de comités d'entreprise européens parvient à faire la preuve de sa capacité à accompagner le changement ; il démontre par là toute son utilité dans le renforcement des syndicats locaux et des représentants des salariés à agir ensemble au-delà des frontières.

La CES s'attache à aider ces comités sur le plan pratique. Et à en défendre le principe et les modalités devant des dirigeants d'organisations du mouvement syndical international ; ceux-ci voient en effet dans ces comités un obstacle à la solidarité internationale. Pour la CES, ils constituent un élément important dans les relations professionnelles européennes, qui garantit l'implication des travailleurs dans les changements. Mais les textes sont toujours améliorables, et sans une bonne dose de coopération, le développement de cet outil ne peut produire tous ses effets. En 1997, Louis Schweitzer, le PDG de Renault, va donner bien involontairement une nouvelle et très forte impulsion politique à ce dossier...

7.3. L'affaire Renault-Vilvorde

Le 27 février 1997 éclate un coup de tonnerre social en Belgique. Au cœur de l'hiver, le constructeur automobile français Renault annonce la fermeture de son usine de Vilvorde, au nord de Bruxelles, entraînant la suppression de 3 100 emplois. Selon le communiqué qui tombe ce jour-là : « La direction de Renault Industrie Belgique SA a le regret de vous informer de la décision de Renault de mettre un terme à ses commandes de véhicules assemblés à Renault Industrie Belgique SA. Cette décision entraîne la fin de toutes les activités de Renault Industrie Belgique SA et, de manière générale, la fermeture complète de l'entreprise. [...] Cette restructuration rend nécessaire la fermeture de Renault Industrie Belgique SA. Cette entreprise est en effet la seule du groupe dont la production peut être reprise par un autre site et dont la fermeture permet une importante simplification de l'appareil de production [...]. » La production de la Mégane peut se concentrer sur les sites de Douai (France) et Palencia (Espagne) ; la production de la Laguna, exclusivement sur le site de Sandouville (France). Pas moins de 3 100 personnes travaillant dans une entreprise pourtant performante se retrouvent du jour au lendemain confrontées au scénario impensable d'une fermeture complète et définitive.



Suite à la fermeture brutale de l'usine Renault à Vilvorde, une manifestation nationale pour l'emploi appuyée par la CES est organisée le 16 mars 1997 à Bruxelles par les confédérations syndicales belges auxquelles se joignent des délégations syndicales et des hommes politiques français.

Source : CES

Les syndicats belges décident d'occuper immédiatement l'usine et de bloquer la sortie des voitures sorties des chaînes de production. Ils « prennent les clés de 5 300 véhicules, considérés comme butin de guerre »²⁶. Le 7 mars 1997, les organisations syndicales belges, espagnoles et françaises (à l'exception de la CFE-CGC²⁷) appellent à un arrêt de travail d'une heure dans l'ensemble des usines européennes du groupe. Le mot d'ordre est largement suivi. La presse parle de première « grève européenne » déclenchée dans un groupe multinational²⁸. Cette euro-action collective va se prolonger par une manifestation commune de 10 000 salariés belges, espagnols et français devant le siège de Renault à Billancourt. Une grande manifestation nationale pour l'emploi appuyée par la CES est ensuite organisée le 16 mars 1997 à Bruxelles par les confédérations syndicales belges auxquelles se joignent des délégations syndicales et des hommes politiques français²⁹.

Mais bien vite, les projecteurs se braquent sur les directives européennes et leurs obligations sociales : celles-ci ont-elles été respectées ? Leurs dispositions sont-elles suffisantes ? Ne faut-il pas revoir le cadre législatif existant, ou faire adopter de nouveaux textes plus contraignants ? C'est ainsi que l'affaire Renault-Vilvorde va avoir un impact important dans trois dossiers spécifiques : elle va permettre l'adoption d'une directive créant un « cadre général » pour l'information et la consultation des travailleurs dans toutes les entreprises ; elle va contribuer à la révision de la directive sur les comités d'entreprise européens dans les multinationales ; elle aura un impact sur les débats relancés sur la Société anonyme européenne et l'implication des travailleurs.

7.3.1. « Directive Renault-Vilvorde » sur l'information-consultation au niveau national

La fermeture de Renault-Vilvorde est selon la CES une infraction à la législation sur les licenciements collectifs. Elle rappelle ses demandes répétées pour l'inclusion d'un chapitre sur l'emploi et les droits sociaux dans le nouveau traité qui est alors en cours de discussion (qui deviendra le traité d'Amsterdam). Elle exige un code de conduite européen avec des mesures strictes liant les aides publiques à l'emploi et des pénalités en cas de non-respect de la législation. Elle réclame aussi une extension des droits des travailleurs et de leurs représentants dans les entreprises. Il faut notamment que tous les travailleurs soient représentés quels que soient la taille de l'entreprise et le type d'emploi, et que des procédures d'information et de consultation soient réellement mises en œuvre. Les entreprises devraient avoir l'obligation de publier un rapport social sur leur activité en ce domaine. Enfin, il faut envisager la création d'organes de supervision pour les entreprises qui sont actives dans au moins deux États membres de l'UE, avec la possibilité pour les représentants syndicaux d'y siéger.

La Commission prend l'initiative en novembre 1997, soit huit mois après l'annonce de fermeture de Renault-Vilvorde. Elle lance une consultation des partenaires sociaux européens (CES, UNICE, CEEP) sur l'information-consultation, afin de leur permettre de négocier entre eux le contenu d'un accord-cadre sur cette question, qui deviendrait ensuite une directive. Le Comité exécutif de la CES donne rapidement son feu vert à l'ouverture de négociations avec l'UNICE et le CEEP. Mais en mars 1998, il se heurte au refus de l'UNICE.

Devant cet échec du dialogue social – le second depuis la mise en œuvre de l'accord social du traité de Maastricht –, la Commission présente en novembre 1998 un projet de directive, dont les ambitions sont en retrait par rapport aux attentes syndicales. Cette directive ne sera adoptée que quatre ans plus tard, après de multiples discussions au Parlement et au Conseil : c'est la fameuse « directive Renault Vilvorde » établissant un cadre général pour l'information et la consultation³⁰. Elle étend à chaque État membre l'obligation de prévoir une

procédure effective, permanente et régulière d'information et de consultation des travailleurs, pour tout ce qui concerne les évolutions récentes et probables des activités de l'entreprise, la situation financière et économique, l'évolution de l'emploi et, en particulier, les décisions qui pourraient entraîner des changements majeurs dans l'organisation du travail.

Ce cadre général vise à compléter la directive sur les comités d'entreprise européens qui, de son côté, sera révisée (voir ci-dessous). Un objectif qui ne sera que partiellement atteint, tant certains États membres en ont donné une interprétation minimale dans leurs mesures de transposition : certains pays, comme le Royaume-Uni, ne prévoient toujours pas de sanctions particulières en cas d'infraction au droit à l'information et à la consultation...

7.3.2. Révision partielle de la directive sur les comités d'entreprise européens

L'affaire Renault-Vilvorde n'est-elle que l'arbre qui cache la forêt, pour ne pas dire la jungle des relations sociales dans les multinationales ? « Par trop souvent, l'activité réelle des comités d'entreprise européens ne correspond pas aux objectifs de la directive », observe la CES. « Renault-Vilvorde ne représente qu'un exemple parmi beaucoup d'autres dans lesquels le dialogue avec les représentants des travailleurs a été négligé et une opportunité a ainsi été gaspillée. »³¹ Cette affaire montre donc qu'une révision de la directive sur les comités d'entreprise européens s'impose³². Il y a à la fois un problème dans la qualité des transpositions en droit national, mais aussi dans le contenu même de la directive. Une information précoce et complète à propos des décisions de la direction demeure exceptionnelle ; les comités d'entreprise sont rarement associés au processus de décision de l'entreprise ; ils ne sont pas en mesure de jouer un rôle effectif dans la gestion des changements ; le plus souvent, ils ne sont consultés qu'après que les décisions aient été prises par la direction. Ainsi, pour le mouvement syndical il faut instaurer des procédures de consultation supplémentaires, mais surtout, des sanctions en bonne et due forme dans le cas de non-respect par l'entreprise de ses obligations.

La CES propose à son interlocuteur patronal, l'UNICE, d'adopter une déclaration commune contraignante sur ce thème. Une offre que l'UNICE s'empresse de rejeter. En lien avec ses fédérations, elle décide dès lors de lancer une campagne en faveur de la révision de la directive sur les comités d'entreprise avec, comme point culminant, une manifestation le 31 octobre 2000 devant les bâtiments de l'UNICE et la DG Emploi de la Commission. Une audition se tient au Parlement européen le 25 avril 2001. Elle semble porter ses fruits car ce dernier adopte un rapport en juillet appuyant la plupart des demandes syndicales. Mais la Commission traîne les pieds. Les organisations d'employeurs se déclarent opposées à toute révision de la directive ; la Commission ne prend aucune initiative particulière dans ce sens.

Il faut attendre mai 2004 pour la voir lancer une première phase de consultation des partenaires sociaux sur ce sujet. Mais sans succès : neuf mois plus tard, cette procédure est toujours au point mort par manque de volonté sur le banc des employeurs. La CES appelle la Commission à relancer le processus de révision. Ce qu'elle finit par faire en... février 2008. Le mouvement syndical européen se réjouit doublement : pour le fait que la Commission ait enfin mis fin à son inaction prolongée, mais aussi parce que ses propositions semblent encourageantes. « Nous appuyons énergiquement l'opinion de la Commission selon laquelle les [comités d'entreprise européens] doivent être en mesure de jouer un rôle à part entière dans le développement des entreprises, en anticipant et en accompagnant le changement et en encourageant un authentique dialogue social transnational dans un contexte économique et social en pleine évolution », affirme Reiner Hoffmann, alors Secrétaire général adjoint de la CES³³. La Commission aborde un certain nombre de questions pertinentes.

Ainsi, elle fait explicitement référence à l'article 27 de la Charte des droits fondamentaux, selon lequel les droits d'information et de consultation sont un droit social fondamental. La CES en déduit que les travailleurs d'entreprises de moins de 1 000 employés ne peuvent plus être exclus de ce droit ; il convient dès lors de réduire sensiblement le seuil (fixé à 1 000 dans la directive existante).

Par ailleurs, Reiner Hoffmann perçoit également une évolution dans l'attitude des organisations d'employeurs. « Il semble qu'elles aient changé d'avis et soient plus ouvertes à une solution négociée », estime-t-il. En effet, en avril 2008, ces derniers acceptent d'entrer en négociation sur ce sujet. Toutefois, il ne faudra que quelques jours pour comprendre qu'il n'y a en réalité aucune base d'entente possible entre employeurs et travailleurs. La CES rompt les négociations. Selon son Secrétaire général, John Monks, « compte tenu des contraintes temporelles et de l'ampleur des différences existant avec les employeurs concernant les comités d'entreprise européens, il n'est pas réaliste de croire que les entretiens aboutiront à une issue positive à bref délai. Nous appelons dès lors la Commission à donner suite à son document de consultation et à agir de manière décisive afin de renforcer les comités d'entreprise européens et la participation des travailleurs et des syndicats. Nous appelons aussi le Parlement européen et le Conseil des ministres à soutenir notre position »³⁴.

Durant l'été 2008, la présidence française du Conseil européen fait discrètement savoir au Secrétaire général de la CES et au Directeur général de l'UNICE qu'elle souhaite procéder à la révision de la directive sur les comités d'entreprise européens, si les partenaires sociaux parviennent à un accord. C'était l'été et le calendrier de la présidence était très serré. Un processus intensif mais totalement informel a été lancé, et un accord a finalement été atteint.

Il y eut beaucoup de critiques au sein de la CES car les procédures formelles du dialogue social n'avaient pas été suivies, mais le résultat a été endossé par le Comité exécutif, considéré comme un progrès pour les travailleurs européens.



Devant le refus des employeurs européens de tirer les leçons de l'affaire Renault Vilvorde, la CES réclame la révision de la directive sur les comités d'entreprise avec notamment une manifestation le 31 octobre 2000 devant les bâtiments de l'UNICE (aujourd'hui BusinessEurope) et la DG Emploi de la Commission européenne.

Source: CES

Les partenaires sociaux étaient donc parvenus à présenter au Conseil et au Parlement un avis conjoint sur ce sujet. Et c'est à la suite de leurs discussions et des débats au sein du Parlement et du Conseil qu'une version révisée de la directive sur les comités d'entreprise européens est adoptée le 6 mai 2009³⁵. Même si son impact en termes pratiques reste incertain, et quoiqu'elle ne réponde pas à toutes les exigences syndicales, la directive prévoit que les comités disposeront désormais de meilleurs outils en matière de droit à l'information et à la consultation³⁶.

7.3.3. La Société anonyme européenne sur les rails

Parallèlement aux dossiers sur l'information-consultation « en général », et sur les comités d'entreprise dans les multinationales, continue de se poser la question du statut de la Société anonyme européenne (SE), et de l'implication des travailleurs dans ces futures SE. Un dossier qui n'était pas mûr dans les années 1970 et 1980 (voir ci-dessus), mais pour lequel la fin des années 1990 semble plus propice à la maturation... Dans le contexte de l'achèvement du « grand marché européen » et dans la perspective de la monnaie unique, cette décennie est marquée par une vague de fusions et d'acquisitions d'entreprises à grande échelle. Le statut de SE pourrait être intéressant pour des entreprises dont les activités sont dirigées essentiellement au niveau européen.

Pour le mouvement syndical, les enjeux sont clairs : pas de SE sans implication des travailleurs. À cet égard, il faudra certes tenir compte des expériences vécues dans les comités d'entreprise européens, mais les dispositions sur la consultation dans les SE devront être renforcées et non simplement copiées de la directive sur les comités d'entreprise (car ces derniers se limitent à l'information et la consultation, sans aborder la « participation » des travailleurs). Par ailleurs, il faudra veiller à ce qu'une entreprise nationale ne prenne le statut de SE pour se dérober à la réglementation nationale. Enfin, d'autres questions importantes se posent : quels seront les seuils pour l'application des règles standards en cas d'échec des négociations ? Devront-elles s'appliquer en toutes circonstances, ou les États auront-ils la possibilité d'y déroger ? Les fusions seront-elles autorisées en tant que forme de création d'une Société européenne ?

À l'initiative de la Commission – et sur proposition de la CES –, un groupe d'experts présidé par l'ancien commissaire Étienne Davignon est constitué en novembre 1996. Sa mission est de trouver une solution à la question de la participation des travailleurs, en vue de débloquer le statut de la SE – car c'est bien la question sociale qui alimente la controverse depuis 1970. L'ancien président Ernst Breit y représente la CES. Le groupe Davignon remet son rapport en mai 1997, trois mois après le déclenchement de l'affaire Renault-Vilvorde et en pleine controverse. Il lie clairement le statut de SE à l'étroite et permanente participation des travailleurs au processus de décision à tous les niveaux. C'est un point positif pour le mouvement syndical qui se rallie à l'approche proposée, tout en appuyant le principe d'une clause de référence européenne (dispositions minimales à appliquer en cas d'échec des négociations sur les modalités d'implication des travailleurs). La CES insiste également sur le rôle formel que devraient jouer les Fédérations syndicales européennes dans ces négociations.

Malgré toute l'énergie dépensée pour faire aboutir le dossier, un compromis se révèle impossible lors du Conseil des Affaires sociales de décembre 1997. La clause de référence européenne (application d'un ensemble de principes standard) est rejetée par une majorité d'États membres alors même que dans le cas des comités d'entreprise, elle a montré toute son importance pour que les parties restent assises à la table des négociations. De manière plus générale, c'est l'opposition entre modèles culturels nationaux qui bloque ce dossier. La question de fond pouvant être résumée comme suit : qui doit gouverner les sociétés ? « Ainsi, la conception anglaise et française met le pouvoir de contrôle dans la main des associés, tandis que la tradition allemande de la cogestion donne un pouvoir important aux salariés dans les organes sociaux eux-mêmes. »³⁷ Or si une société anonyme européenne devait être créée par fusion d'entreprises nationales aux traditions différentes, quel est le modèle qui devrait s'y imposer ? « Le projet de règlement donnait la faveur au modèle allemand, ce qui entraîna des réticences de la part d'autres États, le dernier à résister ayant été l'Espagne. »³⁸

Le compromis, enfin...

Finalement, après de multiples révisions, amendements, reports et nouvelles propositions, un compromis politique est atteint lors du Conseil européen de Nice, en décembre 2000. Ce compromis permet l'adoption formelle par le Conseil du 8 octobre 2001 du règlement sur le statut de Société européenne (désignée sous son nom latin de *Societas Europaea* ou « SE »), et de la directive sur l'implication des travailleurs dans cette SE³⁹. La Société européenne devient une réalité quelque 30 ans après la première proposition de la Commission⁴⁰. Pour la CES, les leçons de l'affaire Renault ont ici été tirées, car de nouvelles dispositions plus strictes que celles des comités d'entreprise européens y sont inscrites.

En ce qui concerne la participation des travailleurs, ce compromis atteint un équilibre entre plusieurs modèles. Tout d'abord, il définit cette « participation » comme étant une forme d'implication au niveau de la surveillance et du développement des stratégies de l'entreprise (et non au niveau de la gestion journalière, qui relève de la compétence de la direction). Ensuite, cette participation peut s'effectuer *via* différents modèles : intégration des travailleurs dans l'organe de surveillance ou d'administration ; ou création d'un organe distinct représentant les travailleurs de la SE ; ou création de tout autre modèle par voie d'accord entre les organes de direction ou d'administration des sociétés fondatrices et les travailleurs de la société. Il faut alors respecter le niveau d'information et de consultation prévu pour le modèle de l'organe distinct. Si un arrangement satisfaisant n'est pas trouvé entre les deux parties, c'est un ensemble de principes standard énoncés dans une annexe de la directive qui s'applique alors. Ces principes concernent tant la représentation au niveau du conseil d'administration, dans certains cas, qu'une structure de type « comité d'entreprise » aux fins d'information et de consultation incluant les représentants des salariés de tous les pays. Précisons encore que la directive prévoit qu'aucune SE ne peut être constituée par l'assemblée générale tant qu'un modèle de participation n'a pas été choisi.

Enfin, en ce qui concerne la question épineuse de la SE issue d'une fusion – question qui avait bloqué le dossier jusqu'au Conseil européen de Nice en décembre 2000 –, le compromis prévoit que les principes standard concernant la participation des travailleurs s'appliqueront si 25 % au moins des salariés bénéficiaient avant la fusion d'un droit de participation aux décisions. L'Espagne, qui était la dernière à résister, ne s'est en réalité pas ralliée au compromis de Nice. Elle a obtenu de ne pas devoir transposer ce texte dans sa législation nationale mais, en contrepartie, aucune Société européenne préparant une fusion ne pourra installer son siège en Espagne (à moins qu'un accord ne soit conclu entre la direction et les salariés pour organiser de manière conventionnelle leur participation aux décisions sociales).

Premiers bilans

Depuis son entrée en vigueur en octobre 2004, pas moins de 1 966 SE ont été immatriculées dans l'UE (à la date du 1^{er} octobre 2013), selon la base de données de l'Institut syndical européen⁴¹. Si de nombreuses SE n'ont pas conclu un accord sur la participation des travailleurs, c'est parce qu'une forte proportion d'entre elles sont en réalité des « coquilles vides » qui, par définition, n'ont pas d'employés au moment de leur création et où il est techniquement impossible de former un groupe spécial de négociations. Mais dans plus de 100 entreprises, les syndicats et les représentants des employés ont négocié avec succès la représentation internationale des salariés au niveau du conseil et/ou d'une structure du type « comité d'entreprise européen » à des fins d'information et de consultation.

Ainsi, un important accord de participation des travailleurs a été conclu le 20 septembre 2006 dans la nouvelle Société européenne Allianz SE à Munich. Il représente un événement marquant car, pour la toute première fois, une grande entreprise – qui emploie quelque 160 000 travailleurs dans pratiquement tous les États membres de l'UE – adhère formellement à un système européen de gestion qui prévoit une participation significative et obligatoire des travailleurs⁴². En plus des nombreux comités d'entreprise européens déjà en place, ces Sociétés, dans lesquelles l'information, la consultation et la participation sont pratiquées à l'échelle européenne, offrent d'importantes opportunités pour développer une véritable approche syndicale européenne face aux stratégies de l'entreprise.

Encadré 35

Gouvernance d'entreprise: « Suivre la voie royale » ...

En mai 2003, la Commission lance un « Plan d'action sur la modernisation du droit des sociétés et l'amélioration de la gouvernance d'entreprise dans l'Union européenne ». Pour la CES, c'est l'occasion d'affirmer que la démocratie sociale est un élément essentiel de cette gouvernance. Selon elle, « la participation des travailleurs n'est pas une affaire privée, aux mains des employeurs. C'est une question publique qui doit au besoin être imposée politiquement, contre le gré des employeurs et des investisseurs »⁴³.

Afin de mettre en œuvre son plan d'action, la Commission crée en octobre 2004 un « Forum européen sur la gouvernance d'entreprise ». Quinze experts sont désignés, issus pour la plupart du monde de la finance, de l'entreprise et académique. Mais sans consultation appropriée des partenaires sociaux, pourtant premiers concernés par la gouvernance d'entreprise... Emilio Gabaglio, ancien Secrétaire général de la CES, est tout de même invité à participer aux travaux; une invitation qu'il accepte dans l'espoir d'y faire entendre la voix des travailleurs. Mais il apparaît rapidement que le Forum n'accorde guère d'importance à de telles préoccupations. Pire: sous couvert

de « modernisation » et de « simplification » du droit des sociétés, se cache en réalité une volonté de restreindre les droits des travailleurs.

Dans une résolution intitulée « Gouvernance d'entreprise au niveau européen » adoptée lors de son Comité exécutif des 14 et 15 mars 2006, la CES défend une stratégie dite de la « voie royale ». « Suivre la 'voie royale' d'une main-d'œuvre hautement qualifiée et engagée et d'une productivité élevée exige des entreprises européennes qu'elles acceptent la notion plus large de la qualité sociale, au lieu d'une approche étroite visant à servir les actionnaires. À cet égard, les entreprises doivent respecter et tenir compte très attentivement des intérêts et des souhaits de leurs salariés, afin d'atteindre un niveau élevé de performances économiques ». Les initiatives relatives au droit européen des sociétés doivent soutenir l'émergence et l'évolution d'un modèle européen de gouvernance d'entreprise, encourager les conseils d'administration des entreprises à se concentrer sur la création de valeur à long terme, sur des relations du travail basées sur la confiance, sur la participation des travailleurs aux processus de prise de décisions des entreprises et sur la responsabilité sociale. Voilà sans doute une bonne définition de la démocratie sociale selon la CES...

La constitution progressive de ce « patrimoine social européen » qu'est notamment l'embryon de démocratie dans l'entreprise a été, comme on l'a vu dans ce chapitre, un long chemin parsemé d'embûches. Il aura fallu des dizaines d'années de combats politiques et syndicaux pour obtenir la création d'instances dans les entreprises nationales, européennes et multinationales grâce auxquelles les salariés peuvent être informés et consultés sur la situation économique de leur société, voire impliqués dans les décisions qui la concernent.

Il serait cependant erroné de penser que ce « patrimoine » est acquis. Dans un avenir proche, les défis restent nombreux : il faudra veiller au respect de ce compromis historique dans le cadre d'autres dossiers tels que les fusions transfrontalières, le transfert des sièges sociaux, le statut européen de la société privée, ou encore les règles de participation des travailleurs dans la directive sur les offres publiques d'achat.

Surtout, un autre danger guette : il est présenté comme un nécessaire « coup de pouce » à la croissance économique, via un allègement des lourdeurs bureaucratiques et de la législation. Dans une communication publiée le 2 octobre 2013, la Commission annonce son intention de « simplifier » la législation européenne existante afin de ne plus « étouffer les entreprises ». Ce programme de simplification, appelé REFIT (*Regulatory Fitness and Performance Programme*), prévoit une « consolidation » de la législation en vigueur, notamment dans les domaines de l'information et de la consultation des travailleurs⁴⁴. Une telle consolidation ne cachera-t-elle pas, en réalité, un agenda d'affaiblissement des normes ? Le monde syndical le craint, car au cours des dernières années, la Commission Barroso n'a rien fait pour le rassurer : absence d'agenda social, refus de présenter un nouveau programme de santé-sécurité, refus de transformer en directives certains accords du dialogue social sectoriel (notamment dans le secteur de la coiffure), volonté de réviser à la baisse certaines normes, y compris celles issues du dialogue social interprofessionnel, etc. L'agenda politique actuel n'est-il pas centré sur un alignement de l'économie européenne sur ses concurrents internationaux au prix de l'estompement de son patrimoine social ?

Chapitre 8

L'unification syndicale du continent européen

Depuis sa création, la CES accompagne et anticipe les élargissements successifs de l'Union européenne en soutenant et en intégrant les organisations syndicales des pays candidats à l'adhésion. Le premier élargissement de la CEE au Royaume-Uni, à l'Irlande et au Danemark était contemporain de la création de la CES (1973); les organisations syndicales de ces nouveaux pays membres avaient été d'emblée associées au processus de fondation de la CES (voir chapitre 1). En ce qui concerne le deuxième élargissement, la CES soutint avant même leur adhésion effective à la Communauté certaines organisations des pays vivant sous le joug de la dictature, en Grèce (adhésion en 1981), en Espagne et au Portugal (en 1986). Quant à l'élargissement de 1995 à l'Autriche, la Suède et la Finlande, il n'en fut en réalité pas vraiment un pour la CES, puisque les organisations syndicales de ces pays étaient déjà présentes dans ses structures depuis sa fondation, en 1973-1974.

Avec la chute du Mur de Berlin en 1989, l'écroulement des régimes communistes à l'Est de l'Europe qui s'ensuivit et l'effondrement de l'Union soviétique en 1991, le processus de réunification d'une Europe divisée par plus de quarante ans de Guerre froide devient une nécessité morale et politique¹. Y compris pour le mouvement syndical : l'élargissement à l'Est et au Sud constitue non seulement un choix en faveur de la paix et de la stabilité politique du continent, mais il représente aussi un investissement pour le développement économique et social de l'Europe. À l'instar des élargissements précédents, la CES a anticipé dès les années 1990 l'intégration des organisations syndicales des pays d'Europe centrale et orientale (PECO) dans ses structures. Cet élargissement va conduire à une augmentation substantielle des confédérations affiliées, passant de 40 organisations nationales fin 1990 (représentant 21 pays) à 85 en 2013 (représentant 36 pays). Comment, dès avant la chute du Mur de Berlin, la CES avait-elle noué des contacts avec certains syndicats

des pays de l'Est? Comment a-t-elle soutenu les organisations de travailleurs des PECO sur la voie de la transition? Avec quels résultats? Telles sont les principales questions que nous aborderons dans la première partie de ce chapitre.

Mais la fin de la Guerre froide ne signifie pas pour autant la fin des conflits sur le continent, comme le rappelle tragiquement, dès le début des années 1990, la guerre en Yougoslavie. Dans la seconde partie de ce chapitre, nous verrons que la CES s'engage dès ce moment dans une action de soutien aux syndicats des pays de l'ex-Yougoslavie en proie à une guerre que le monde occidental parvient difficilement à enrayer. La paix enfin garantie, l'œuvre de reconstruction commence et la CES s'y associe. Dès 1999, la coopération prend une autre dimension au travers notamment du Forum des Balkans avec la perspective de l'entrée dans l'UE de pays désormais pacifiés et indépendants comme la Slovénie, nouvel État membre en 2004, ou encore la Croatie en 2013. Enfin, aux confins de l'Europe, il y a aussi des pays qui aspirent de longue date à l'adhésion à l'UE, tels que la Turquie. Une opération inachevée jusqu'à présent, mais sur laquelle la CES s'est positionnée très tôt plutôt positivement. La stratégie de la CES est désormais d'accepter comme membres de plein droit les organisations syndicales des pays qui négocient officiellement leur adhésion à l'UE, et d'accepter comme membres observateurs les organisations des pays qui sont, selon l'UE, des candidats potentiels à l'Union (Serbie, ancienne République yougoslave de Macédoine – ARYM –, Monténégro).

8.1. bouleversements à l'Est

8.1.1. Les prémices

Avant la chute du Mur de Berlin en 1989, la CES n'avait que des contacts épisodiques avec les organisations syndicales des pays de l'autre côté du Rideau de fer. La seule exception, notable, était Solidarność dès l'année 1980. À l'époque, « les actions de grève qui ont conduit à la création du syndicat Solidarność en Pologne ont été accueillies avec énormément de sympathie par les organisations affiliées », souligne la CES². Cette dernière demandera d'ailleurs à la Communauté européenne de venir en aide financièrement à la Pologne afin de rendre plus aisée la satisfaction des revendications des ouvriers polonais en grève. Des déclarations de soutien à ces travailleurs seront adoptées non seulement par la CES mais aussi, au niveau international, par la CISL et la CMT.

Mais la reprise en mains du pouvoir par les militaires le 13 décembre 1981, puis l'interdiction de Solidarność et l'arrestation de milliers de syndicalistes provoqueront une onde de choc en Europe occidentale. La CES en appellera à des grèves symboliques, des manifestations et des protestations devant les ambassades polonaises. Toutefois, durant sa courte période d'existence légale (de septembre 1980 à décembre 1981), Solidarność est parvenu à établir de multiples liens avec les syndicats occidentaux. C'est ainsi qu'il fut invité à la 67^e session de l'OIT à Genève en juin 1981, qu'il parvint à établir des contacts de travail avec la CISL et la CMT, dont le Secrétaire général, Jan Kulakowski, était un émigrant polonais en Belgique et avait été Secrétaire confédéral de la CES de 1974 à 1976 (voir chapitre 3). La première Convention nationale des délégués de Solidarność, qui se tint trois mois avant la loi martiale de décembre 1981, accueillit d'ailleurs des représentants de la CES, de la CMT et de la CISL. Mais dès 1982, le gouvernement polonais ferma le pays aux syndicalistes occidentaux en refusant de délivrer le moindre visa aux membres de la CES et de ses organisations affiliées. Il faut aussi mentionner ici que Solidarność demanda son affiliation à la CES entre 1985 et 1986, mais que certains affiliés s'y opposèrent, arguant que la CES ne couvre que des organisations appartenant à la Communauté européenne et représentant des travailleurs d'Europe occidentale³.

En dehors de cette « exception polonaise », la CES en tant que telle n'avait que peu de contact avec les organisations syndicales des pays de l'Est. Lorsqu'ils existaient, de tels contacts étaient surtout le fait des affiliés nationaux, que ce soit dans le cadre d'une sorte d'*ost-politik* (politique de rapprochement entre l'Est et l'Ouest) pratiquée par exemple par le DGB allemand, dans le contexte de conférences organisées par l'OIT, et dans le cadre de contacts que le TUC et d'autres entretenaient avec le Conseil central des syndicats soviétiques (*All Union Central Council of Trade Unions of the Soviet Union*)⁴. Edmond Maire, secrétaire général de la CFDT (France), appelait en 1975 au dialogue et à la confrontation avec les organisations syndicales des pays socialistes de l'Est européen « à partir des problèmes concrets posés aux travailleurs quelle que soit la forme du régime socio-économique »⁵. Certains syndicats de l'Ouest entretenaient également des relations avec le mouvement syndical russe.

Pour clore cette période d'avant la chute du Mur de Berlin, mentionnons encore cette réunion du 2 mai 1989 qui se tint à Bruxelles entre la CES et une délégation syndicale hongroise. La situation en Hongrie débattue lors de cette réunion est exemplative des défis posés aux syndicats de ces pays. Dans la perspective d'une structure politique multi-partis qui se dessine déjà, les syndicats hongrois sont devant une alternative, selon le dirigeant Sandor Nagy (Conseil central des syndicats hongrois) qui fut membre du comité central du parti communiste : soit une alliance entre chaque parti et son aile syndicale – ce qu'il considère comme étant le système français –, soit une seule confédération syndicale qui englobe les différentes tendances et parties en présence – système ouest-allemand. Pour démontrer, si besoin en est, la nécessité de liens plus étroits avec les syndicats de l'Ouest, Nagy avance les arguments suivants : « Face aux changements dans la production et une négociation collective plus libre, il serait utile pour les Hongrois de tirer profit de l'expérience d'autres syndicats qui ont connu de tels défis beaucoup plus tôt⁶. » Le Conseil central des syndicats hongrois demande le soutien de la CES pour créer un vrai mouvement syndical en Hongrie. Celle-ci va donc progressivement se montrer plus proactive : des missions d'enquête et de contact seront envoyées dans les PECO et des rapports seront présentés au Comité exécutif. Elle participera à différents congrès d'organisations issues de ces pays.

8.1.2. Et le Mur de Berlin s'effondra...

Si, pour la plupart des Européens de l'Ouest, la chute du Mur de Berlin en novembre 1989 marque le point de départ de profonds bouleversements en Europe centrale et orientale – qui aboutiront à l'effondrement de l'Union soviétique deux ans plus tard –, la vision de la plupart des Européens de l'Est est quelque peu différente. Vue de l'autre côté du Rideau de fer, la chute du Mur de Berlin peut en effet être perçue davantage comme un aboutissement que comme un point de départ. C'était une victoire pour tous ceux qui combattaient depuis des années des régimes autoritaires voire dictatoriaux. Ce fut assurément le cas des dirigeants de Solidarnosc, qui avaient commencé quelque dix ans auparavant leur combat pour un syndicalisme libre. Aux premières heures de ce combat, « ce qui était nouveau pour nous, souligne Józef Niemiec, c'était le fait que l'Union soviétique n'intervienne pas pour stopper les réformes, comme elle l'avait fait en Hongrie en 1956 lors de l'insurrection de Budapest, et en Tchécoslovaquie en 1968 lors du Printemps de Prague »⁷. Certes, la loi martiale du 13 décembre 1981 avait brisé Solidarnosc. Mais dans les mois qui ont suivi sa levée en 1985, des centaines de syndicalistes et de prisonniers politiques furent libérés. Ce qui n'est sans doute pas étranger au fait que l'année 1985 était aussi celle de l'arrivée au pouvoir à Moscou de Mikhaïl Gorbatchev, qui lança son programme de réformes politiques, économiques et

sociales connu sous le nom de *perestroïka*. La menace d'une intervention de l'armée soviétique reculait. C'est en ce sens que pour la plupart des Européens de l'Est, la chute du Mur de Berlin fut surtout un aboutissement.

Encadré 36

Les dates clés de l'élargissement à l'Est

- **Novembre 1989** : chute du Mur de Berlin
- **Octobre 1990** : réunification de l'Allemagne
- **Décembre 1991** : signature de premiers accords entre l'UE et les pays de Visegrad (Pologne, Tchécoslovaquie, Hongrie)
- **Décembre 1991** : effondrement de l'Union soviétique
- **Juin 1993** : le Conseil européen de Copenhague décide que les pays d'Europe centrale et orientale (PECO) pourront devenir membres en principe de l'UE
- **De 1994 à 1996** : chaque PECO introduit une demande formelle d'adhésion à l'UE
- **Juillet 1997** : la Commission recommande d'engager les négociations d'adhésion avec un premier groupe de pays
- **31 mars 1998** : les négociations sont lancées avec six pays : Hongrie, Pologne, République tchèque, Slovénie, Estonie et Chypre
- **15 février 2000** : les négociations sont lancées avec les six pays restants : Malte, Lettonie, Lituanie, Slovénie, Roumanie, Bulgarie
- **Décembre 2002** : le Conseil européen déclare que dix pays remplissent les conditions pour adhérer à l'UE
- **1^{er} janvier 2004** : dix pays entrent dans l'UE : Hongrie, Pologne, République tchèque, Slovénie, Estonie, Chypre, Malte, Lettonie, Lituanie, Slovénie
- **1^{er} janvier 2007** : les deux pays restants entrent dans l'UE : Roumanie, Bulgarie
- **1^{er} juillet 2013** : la Croatie adhère à l'UE

En décembre 1989, la CES accueille avec enthousiasme, mais aussi avec un sens aigu de l'urgence, les progrès rapides réalisés vers la démocratie dans plusieurs pays d'Europe centrale et orientale. Consciente que ces progrès « ne sont pas encore profondément enracinés » dans la sphère politique⁸, elle demande aux institutions européennes et aux pays de l'AELE que soit rapidement lancé un « Programme européen de développement » massif pour tous les États engagés dans le processus de démocratisation. Un tel programme porterait assistance en termes d'infrastructures de transport, de télécommunications, de protection de l'environnement, de formation professionnelle et des besoins de la population. La perspective de réductions importantes des dépenses d'armement devrait être mise à profit pour « renforcer le processus démocratique et répondre aux besoins en matière d'emploi et les autres besoins sociaux ». La CES fait également appel à tous les gouvernements pour qu'ils soutiennent des programmes de formation syndicale.

Mais elle s'implique elle-même aussi. En juin 1990, après avoir envoyé des missions dans les nouvelles démocraties (Hongrie, Tchécoslovaquie, Roumanie, Bulgarie et, plus tard, Yougoslavie) afin de nouer des contacts avec les nouveaux dirigeants syndicaux⁹, elle décide de constituer un « Forum syndical européen », qui servira de pièce maîtresse pour l'établissement de liens structurels avec les organisations syndicales – nouvelles ou anciennes en phase de réforme – de pays d'Europe centrale et orientale¹⁰. « C'était une action improvisée, utile, qui va devenir une plateforme de contact, et cela s'est traduit par des affiliations », note Peter Seideneck¹¹, alors conseiller du Secrétaire général de la CES, Emilio Gabaglio.

Comme on peut s'en douter, l'un des grands problèmes est le sort des syndicats officiels existants lors de la période communiste. Syndicats auxquels la CES n'a « pas voulu



**Le Mur de Berlin s'effondre en 1989.
Pas question pour la CES de le
remplacer par un Rideau de fer social...**
Source : ImageGlobe

accorder de crédibilité »¹². Selon Emilio Gabaglio, « la chute du Mur de Berlin nous a en effet posé un problème majeur : celui d'éviter le vide de la représentation syndicale dans le passage au régime démocratique. La Pologne, du fait de Solidarnosc, c'était une exception à la règle. Ailleurs, l'idée dominante c'était que le système communiste s'écroulait et que le syndicat allait [s'écrouler lui aussi]¹³ ». C'est d'ailleurs sans doute imprudemment qu'un document soumis au Comité exécutif de la CES affirme que « la FSM est virtuellement morte »¹⁴.

Il faut souligner combien le processus de transformation entre la fin des régimes communistes et les tout débuts de la préparation d'adhésion à l'UE a représenté un changement immense. Les réformes politiques se sont accompagnées de modifications dans les codes du travail, autorisant le pluralisme syndical. Dans un pays comme la Tchécoslovaquie, la réforme des syndicats existants, sans faire table rase du passé et sans révolution complète des cadres et des structures, va réussir. Dans d'autres pays comme en Pologne, en Hongrie, en Slovénie ou en Lituanie, des changements radicaux se produiront ; de nouvelles organisations vont naître en concurrence avec les organisations existantes, ou sur leurs cendres. Ces changements poseront d'ailleurs des problèmes parfois très concrets, tels que la répartition du patrimoine syndical mobilier et immobilier issu de la période communiste, problèmes qui ne sont d'ailleurs pas toujours complètement résolus aujourd'hui.

Le choix fait par la CES sera de coopérer avec les nouveaux syndicats surgis de l'opposition anti-communiste mais aussi avec les anciens syndicats en cours de réforme. Un choix qui sera d'ailleurs quelque peu contesté dans le mouvement syndical international. Pour Emilio Gabaglio, la coopération avec les anciens syndicats ne pouvait se faire qu'« à la condition qu'ils changent en profondeur, qu'ils se démocratisent. Et la CES va les aider à le faire »¹⁵. En effet, celle-ci s'est beaucoup investie dans cette stratégie, dont le maître d'œuvre a été Peter Seideneck. Il faut préciser que les syndicats encore affiliés à la FSM (l'internationale communiste) ne sont pas invités à participer aux activités de la CES. Cela concerne alors l'OPZZ de Pologne.

8.1.3. Éviter un « Rideau de fer social »

En janvier 1991, la première conférence du Forum syndical européen est organisée à Luxembourg. Y participent des dirigeants syndicaux polonais (Solidarnosc), tchécoslovaques (CS-KOS), hongrois (MSZOSZ et ASzOK, la coordination nationale des syndicats autonomes),

roumains (FRATIA), bulgares (PODKREPA, CITUB) et yougoslaves (SSJ). Dans les conclusions de cette rencontre qui rassemble 67 participants, le président de la CES, Ernst Breit, souligne le caractère historique de l'événement : « Le Forum de Luxembourg est le premier rassemblement tout à fait européen des syndicats libres en 60 ans, depuis que les dictatures national-socialiste, fasciste et communiste ont rendu de telles réunions impossibles. »¹⁶ Une occasion unique est en effet donnée de mettre en œuvre une authentique coopération entre syndicats libres de toute l'Europe. Mais les défis sont immenses. Comme le notent la plupart des orateurs, « la transition vers une économie de marché, vers une meilleure distribution des ressources humaines, économiques et écologiques et vers les systèmes de négociations collectives qui ne manqueront pas de se faire jour, constitue autant de défis qui se posent non seulement au mouvement syndical des pays d'Europe centrale et de l'Est, mais aussi à la CES et à ses organisations affiliées. Avec un chômage en hausse rapide, une insécurité sociale grandissante et des pressions à l'émigration, tout doit être fait dans les domaines de la politique du marché de l'emploi et de la formation professionnelle, afin de faciliter la transition et d'éviter un "Rideau de fer social" en Europe »¹⁷. Plus tard, un groupe de travail sur l'intégration européenne sera mis en place. Mais la mobilisation des syndicats de l'Europe de l'Ouest n'y est malheureusement pas au rendez-vous. « Lors de la première réunion de ce groupe de travail de la CES, seules deux organisations de l'Ouest sont venues », regrette Peter Seideneck¹⁸.

Lors du 7^e congrès de la CES à Luxembourg, en mai 1991, les statuts de la Confédération sont modifiés pour y créer un statut d'observateur, ce qui constitue une innovation. L'objectif est de permettre aux organisations des PECO de se joindre progressivement à la CES. Solidarnosc (Pologne) et la Confédération syndicale tchécoslovaque CS-KOS¹⁹ sont les deux premières organisations à en bénéficier. Ce statut d'observateur les exempte du paiement de la cotisation dont doit en principe s'acquitter toute organisation membre. Durant l'été 1991, la CES devra modifier son approche par rapport à deux pays : l'URSS d'une part, car elle est en phase de désintégration (la CES, la CISL et la CMT dénonceront conjointement la tentative de coup d'État militaire contre le président soviétique de l'époque, Mikhaïl Gorbatchev), et la Yougoslavie de l'autre, car les tensions internes dégénèrent en conflit armé entre la Serbie et la Croatie. Aucune confédération syndicale de l'ancienne Yougoslavie ne sera d'ailleurs invitée à la deuxième conférence du Forum syndical, à Prague en avril 1992, étant donné la situation politique dans la région (voir la 2^e partie de ce chapitre).

En décembre 1992, une nouvelle étape est franchie : le Comité exécutif adopte des lignes directrices pour structurer les relations avec les PECO, et une politique est définie en ce qui concerne les relations avec les syndicats de l'ancienne Union soviétique. Sans s'impliquer davantage, la CES envoie tout de même des observateurs au sein de la mission organisée par la CISL en Russie, en Ukraine et au Belarus. Elle participe également à la coopération baltique (voir encadré 37), laquelle inclut par ailleurs les régions côtières de Russie.

L'année suivante, le Comité exécutif décide d'étendre le statut d'observateur aux organisations issues des autres pays qui ont conclu un accord avec l'UE. Il s'agit de la Hongrie (MSZOSz, LIGA et MOSz), la Roumanie (CNSLR-Fratia et Cartel-Alfa) et la Bulgarie (CITUB et PODKREPA). Ce qui ne veut pas encore dire qu'elles deviendront automatiquement membres à part entière de la CES. Il n'est en tout cas pas question de modifier les critères d'affiliation établis en 1973. Chaque membre doit être une organisation démocratique, représentative et, bien entendu, européenne (voir chapitre 3).

Au final, la CES aura été guidée pendant toute cette période par quatre priorités : renforcer l'intégration et la participation des confédérations des PECO dans ses structures ; leur procurer les moyens et instruments nécessaires pour agir dans des domaines tels que le dialogue social, la négociation collective et la politique sociale ; les aider à influencer les

négociations qui doivent conduire à l'accession à l'UE; et leur permettre de peser dans les débats avec les gouvernements quant à la transposition de l'acquis communautaire dans leurs législations nationales respectives. La CES va s'attacher à réaliser ces objectifs en s'appuyant sur une expertise pour la transformation des anciennes structures et la répartition du patrimoine syndical, la formation des cadres, la mise en place et le suivi de commissions pour l'intégration européenne dans tous les pays, mais aussi, en puisant dans ses fonds propres. « L'aide du point de vue matériel fut limitée, mais quand même significative », estime Emilio Gabaglio. « On a convaincu le Commissaire aux Affaires sociales de l'époque, M. Pdraig Flynn [1993-1999], de financer un programme conjoint avec [l'organisation patronale] l'UNICE pour aider à la construction des systèmes de relations industrielles et de dialogue social dans ces pays. On a organisé des grandes conférences à Bratislava, Varsovie, et toute une série de séminaires conjoints avec l'UNICE, qui devait aussi promouvoir l'essor d'organisations représentatives du patronat dans les nouvelles conditions de l'économie de marché. »²⁰ En effet, sous le régime communiste les organisations patronales n'existaient pas...

8.1.4. Période de transition: disparition du social et craintes de *dumping*...

Le « Forum syndical européen », créé en 1990, s'élargit progressivement à de nouvelles organisations²¹ et poursuit son travail d'échange d'informations, d'expériences et de développement de projets communs. Mais une question s'y fait de plus en plus pressante: comment renforcer la dimension sociale de la coopération qui s'instaure entre la Communauté et les gouvernements des pays d'Europe centrale et orientale? Le Forum syndical, lors de sa deuxième réunion à Prague en avril 1992, se montre en effet de plus en plus critique face à l'absence de consultation des syndicats par les institutions européennes et les gouvernements des PECO dans cette période de transition. De ce point de vue, les lacunes sont incontestables, comme le montre une étude de l'Institut syndical européen (ETUI)²²: la dimension sociale de la coopération UE-PECO est très faible, et nulle référence n'y est faite au rôle des partenaires sociaux.

En mars 1993, la CES adresse une déclaration à la Commission et aux gouvernements dans laquelle elle demande instamment que les organisations syndicales des PECO deviennent des acteurs sociaux reconnus et soient associés en tant que tels aux négociations des accords d'association (accords préparatoires à l'adhésion future)²³. La situation actuelle « est d'autant plus regrettable que les premiers accords doivent être considérés comme des modèles et des orientations pour les sociétés démocratiques et pour des économies efficaces et correctes », souligne la CES, tout en rappelant que « la consultation tripartite fait intégralement partie des modèles démocratiques européens »²⁴. C'est pourquoi, elle soutient pleinement les syndicats des PECO qui demandent à être consultés par leurs gouvernements respectifs dans la négociation avec les institutions européennes. Il faut par ailleurs que la Commission promeuve « la mise en œuvre du volet social des accords dans les domaines de la sécurité sociale, de l'égalité des chances, de l'éducation et de la formation (...) »²⁵. Enfin, la CES compte sur le programme PHARE lancé par la Commission dans la foulée du Conseil européen de Copenhague en faveur de la démocratisation, et plus particulièrement sur un programme spécial en faveur du développement du dialogue social dans les pays concernés²⁶. Tirant le bilan de cette période, la CES estimera toutefois que ses revendications n'ont « pas reçu de réponse satisfaisante »²⁷.

En l'absence d'une telle dimension sociale, et alors que l'adhésion future à l'UE est désormais considérée comme un processus irréversible, des secteurs économiques sensibles tels que le charbon et l'acier, l'agriculture, les industries alimentaires ou le textile suscitent

des craintes croissantes de *dumping* social d'une part, et de délocalisations de l'autre, y compris à l'intérieur du mouvement syndical. « Il s'agissait d'un sentiment répandu assez compréhensible, mais la situation était moins grave que ce qui était craint », estime toutefois Peter Seideneck. « Je me rappelle de la position des syndicats autrichiens concernant la libre circulation des travailleurs. Ils avaient adopté la décision suivante : "Nous sommes en faveur de la libre circulation à condition que dans le pays concerné le revenu soit proche du revenu médian autrichien." En clair, cela signifiait : nous fermons la porte. Mais la situation s'est normalisée. Et il est clair que la suite logique de l'unification européenne était que ces pays avaient besoin d'investissements. Et qu'ils offraient des marchés. Regardons par exemple l'industrie automobile : des entreprises sont parties en Roumanie, en Pologne, en Tchécoslovaquie. Et ce n'est pas un problème. Il était très important d'avoir, à cette époque et dans ces secteurs, de bons syndicats. Je cite Franz Steinkühler [qui a été président d'IG-Metall, NDLA] (...): "Nous devons aider les syndicats à mettre en place des structures pour être en mesure de se battre pour des salaires et des conditions de travail équitables". »²⁸

Quoi qu'il en soit, le défi est d'une ampleur sans commune mesure avec les élargissements précédents. La CES s'inquiète des risques de *dumping* social, tout en étant consciente de l'urgence à agir, sous peine de voir les immenses espoirs de paix et de réunification réduits à néant. « Pour une grande partie de la population des pays d'Europe centrale et orientale, la période de transition a signifié une dégradation des conditions de vie. Les nombreux bienfaits de l'économie de marché attendus, voire annoncés à grand renfort de publicité, ont tardé à se matérialiser », souligne Peter Seideneck²⁹.

Lors du Conseil européen de Copenhague en juin 1993, les Douze chefs d'État et de gouvernement admettent officiellement le principe de l'élargissement aux dix nouveaux États dans les dix ans, et en déterminent les principales conditions. Trois critères sont établis. Un critère politique : les pays doivent disposer d'institutions stables, garantissant la démocratie, la primauté du droit, les droits de l'homme, le respect des minorités et leur protection. Un critère économique : les structures de l'économie doivent être ouvertes et concurrentielles. Et un critère juridique : l'adhésion à l'UE exige l'acceptation pleine et entière de l'acquis communautaire.

Le grand défi qui se présente maintenant est l'affiliation de plein droit des syndicats des PECO à la CES. C'est dans le cadre de son congrès de 1995 à Bruxelles que cette affiliation est décidée. Une affiliation qui « n'est pas un acte de charité », juge alors Seideneck. Elle est « dans l'intérêt direct de la CES et de ses affiliés. Tant qu'il n'y aura pas une étroite coopération, une coordination et une influence commune exercée sur les décideurs au niveau national et européen, les droits sociaux et les normes sociales se détérioreront et démentiront ce qu'on appelle aujourd'hui "le modèle social européen" »³⁰.

8.1.5. Enjeux sociaux des négociations d'adhésion

Les négociations d'adhésion à l'UE sont formellement engagées le 31 mars 1998 avec un premier groupe de pays : Chypre, Estonie, Hongrie, Pologne, République tchèque, Slovaquie. De telles négociations seront également lancées en février 2000 avec la Bulgarie, la Lettonie, la Lituanie, Malte, la Roumanie et la Slovaquie. De nature essentiellement juridique, puisque centré sur la reprise de la législation communautaire dans la législation des pays en phase d'adhésion, ce processus de négociation se déroule dans un relatif silence politique, en particulier en ce qui concerne les questions sociales. Une fois de plus, la CES rappelle que des objectifs très clairs doivent pourtant être fixés dans ce domaine. Il s'agit tout d'abord de ne pas limiter la stratégie d'adhésion à la seule construction d'une économie de

marché, mais de mettre sur le même pied les politiques de l'emploi et du marché du travail, et la création de systèmes de protection sociale comparables à ceux existants dans les États membres. Ensuite, il s'agit de s'assurer que les droits sociaux qui font partie de l'acquis communautaire sont pleinement intégrés dans les négociations. Enfin, la participation des syndicats des pays candidats dans la mise en œuvre de la stratégie de pré-adhésion doit être effective ainsi que leur implication dans le processus de négociation.

Bien que cette dimension sociale n'ait jamais été inscrite officiellement à l'agenda des instances communautaires, elle a toutefois fait l'objet, entre 1995 et 1998, de débats intenses au sein et entre les services de la Commission. C'est un rapport rédigé par deux cabinets de conseil anglais et français³¹ qui va mettre au jour les controverses. Le document formule en effet une hypothèse essentielle : les interrogations soulevées par la dimension sociale de l'élargissement seraient indissociables d'un questionnement plus général sur l'existence, le contenu et l'avenir du modèle social européen lui-même. Dans la perspective de l'adhésion, la situation difficile des systèmes de protection sociale est-européens ferait peser sur les États membres la menace d'un *dumping* social généralisé, que la seule exigence d'intégration du droit social communautaire dans les législations des pays candidats ne suffirait pas à écarter. Il faudrait par conséquent faire reconnaître, au-delà du droit, l'existence d'un modèle social européen caractérisé par le respect d'un ensemble de principes politiques, dont un niveau élevé de protection sociale. Et faire de sa reprise une condition de l'adhésion.

La CES se trouve dans la situation délicate d'à la fois apporter son soutien à un élargissement qui constitue une chance pour la paix et la démocratie, et d'alerter gouvernements et institutions pour qu'il ne se transforme pas en une menace sur le modèle social, faute d'une définition claire et non-ambiguë. « D'un point de vue syndical, l'élargissement de l'Union offre des perspectives pour le renforcement de la démocratie et le respect des droits de l'homme, pour la sécurité et la stabilité, pour la prospérité économique et pour la consolidation du modèle social européen qui repose sur le principe de la solidarité de l'État providence », affirme le Comité exécutif³². « D'un point de vue politique, la CES considère que l'élargissement vient compléter l'Union européenne. » Mais en parallèle, elle n'en critique pas moins le fait que la grande majorité des gouvernements des pays candidats n'ait pas associé les partenaires sociaux, dont notamment les syndicats, à la préparation de l'inventaire ni aux consultations avec la Commission³³. Elle demande une fois de plus à cette dernière de lancer un message dénué de toute ambiguïté aux pays candidats sur le fait que la consultation des partenaires sociaux est une composante indissociable du modèle social européen et qu'elle doit se refléter dans les modalités des négociations, afin de garantir un consensus social au processus d'adhésion.

8.1.6. Élargissement de la CES

Les organisations syndicales des pays d'Europe centrale et orientale vont devenir membres à part entière de la CES à partir de 1996 (voir tableau 9), c'est-à-dire plusieurs années avant que ces pays n'entrent officiellement dans l'UE. En ce qui concerne Malte et Chypre, pays qui ont eux aussi adhéré en 2004, il faut noter que leurs organisations syndicales étaient déjà membres de la CES respectivement depuis 1980 pour le CMTU maltais, et 1981 pour SEK et TURK-SEN chypriote (à l'exception du DEOK chypriote entré en 2007 et du For.U.M. maltais en 2012).

Tableau 9 Aperçu des organisations syndicales des pays d'Europe centrale et orientale, des Balkans, de Chypre et de Malte

Pays	Nom	Origine	Date de fondation	Ex-affiliation internationale	Statut CES (2013)	Depuis
ARYM	SSM Federation of Trade Unions of Macedonia	Ancien syndicat officiel	1989		Observateur	
	KSS Confederation of Free Trade Unions	Nouvelle organisation	2005		Observateur	
Bosnie-Herzégovine	CTUBiH Confederation of Trade Unions of Bosnia and Herzegovina	Nouvelle organisation	2004/5	CISL	Observateur	
Bulgarie	CITUB	Ancien syndicat officiel	1990	CISL	Membre	1995
	K T PODKREPA	Nouvelle organisation	1989	CISL	Membre	1995
Chypre	SEK Cyprus Workers' Confederation	—	1944	CISL	Membre	1981
	DEOK The Democratic Labour Federation of Cyprus	—	1962	CMT	Membre	2007
	TURK-SEN Turkish Workers' Trade Union Federation	—	1954	CISL	Membre	1982
Croatie	SSSH / UATUC Union of Autonomous Trade Unions of Croatia	Ancien syndicat officiel	1990	CISL	Membre	2005
	NHS Independent Trade Unions of Croatia	Nouvelle organisation	1992		Membre	2011
Estonie	EAKL	Ancien syndicat officiel	1990	CISL	Membre	2003
	TALO	Nouvelle organisation	1992		Membre	2002
Hongrie	ASzSz Autonomous Trade Union Confederation	Nouvelle organisation	1990	CISL	Membre	1998
	LIGA Democratic League of Independent Trade Unions	Nouvelle organisation	1988	CISL	Membre	1996
	MOSz National Federation of Workers' Councils	Nouvelle organisation	1988	CMT	Membre	1996
	MSZOSZ National Confederation of Hungarian Trade Unions	Ancien syndicat officiel	1990	CISL	Membre	1996
	SZEF Forum for the Co-operation of Trade Unions	Nouvelle organisation	1990		Membre	1998
	ÉSZT Confederation of Unions of Professionals	Nouvelle organisation	1989		Membre	2001

Pays	Nom	Origine	Date de fondation	Ex-affiliation internationale	Statut CES (2013)	Depuis
Lettonie	LBAS Union of Independent Trade Unions of Latvia	Ancien syndicat officiel	1990	CISL	Membre	2003
Lituanie	LDF Lithuanian Labour Federation	Nouvelle organisation	1919/1991	CMT	Membre	2002
	LPSK / LTUC Lithuanian Trade Union Confederation	Ancien syndicat officiel	2002	CISL	Membre	2002
	LPSS (LDS) Lithuanian Trade Union "Solidarumas"	Nouvelle organisation	1989/1991	CISL	Membre	2005
Malte	CMTU Confederation of Malta Trade Unions	—	1959	CMT	Membre	1981
	GWU General Workers' Union	—	1943	CISL	Membre	1975
	FOR.U.M The Forum of Maltese Unions	—	2004		Membre	2012
Monténégro	UFTUM Union of Free Trade Unions of Montenegro				Observateur	
	CTUM Confederation of Trade Unions of Montenegro	Ancien syndicat officiel	1991	CISL	Observateur	
Pologne	NSZZ-Solidarnosc	Nouvelle organisation	1980	CISL; CMT	Membre	1995
	OPZZ	Ancien syndicat officiel	1984		Membre	2006
	Forum	Nouvelle organisation	2002	CESI	Membre	2012
République tchèque	CMKOS	Ancien syndicat officiel	1990	CISL	Membre	1996
Roumanie	BNS The National Trade Unions Block	Nouvelle organisation	1991	CISL	Membre	1996
	CARTEL ALFA National Trade Union Confederation	Nouvelle organisation	1990	CMT	Membre	1997
	CSDR Democratic Trade Union Confederation of Romania	Nouvelle organisation	1994	CMT	Membre	1997
	CNSLR-Fratia National Confederation of Free Trade Unions of Romania - FRATIA	Nouvelle organisation	1993	CISL	Membre	1997

Pays	Nom	Origine	Date de fondation	Ex-affiliation internationale	Statut CES (2013)	Depuis
Serbie	NEZAVISNOST "Independence" Trade Union Confederation (Ujedinjeni Granski Sindikati "Nezavisnost")	Nouvelle organisation	1991	CISL	Observateur	
	CATUS Confederation of Autonomous Trade Unions of Serbia		1903	CMT	Observateur	
Slovaquie	KOZ SR Confederation of Trade Unions of the Slovak Republic	Ancien syndicat officiel	1990	CISL	Membre	1996
Slovénie	ZSSS Slovenian Association of Free Trade Unions	Ancien syndicat officiel	1990		Membre	1998
Turquie	DISK Confederation of Progressive Trade Unions of Turkey	—	1967	CISL	Membre	1985
	HAK-IS Confederation of Turkish Real Trade Unions	—	1976	CISL	Membre	1997
	KESK Confederation of Public Employees' Trade Unions	—	1995	CISL	Membre	1997
	TURK-IS Confederation of Turkish Trade Unions	—	1952	CISL	Membre	1988

Sources : Kohl H. (2009) Freedom of association, employees' rights and social dialogue in Central and Eastern Europe and the Western Balkans: results of a survey of 16 formerly socialist countries in Eastern Europe, Berlin, Friedrich-Ebert-Stiftung. ICTUR (2005) Trade unions of the world, 6th ed., London, John Harper Publishing.

Cet élargissement a augmenté de 15 millions le nombre d'affiliés à la CES. En ce qui concerne l'organisation interne, c'est progressivement que des représentants des nouvelles organisations membres ont été intégrés dans les structures. En un premier temps, le Secrétariat général a accueilli des assistants et stagiaires. L'Institut syndical européen a conclu des accords de coopération et a intégré dans son équipe un nombre croissant de chercheurs et de formateurs d'Europe centrale et orientale³⁴. Au fil des affiliations, une présence pleine et entière des représentants de ces organisations a progressivement été assurée dans l'ensemble des structures. En 2003, le 10^e Congrès de la CES s'est tenu à Prague, capitale de la République tchèque, marquant par là un moment historique pour le syndicalisme européen libre et démocratique qui, « pour la première fois depuis plus d'un demi-siècle, peut se réunir dans un pays de l'Est. [...] Une page de l'histoire est ainsi tournée », déclara Emilio Gabaglio, dans son dernier congrès comme Secrétaire général³⁵.

Le processus d'élargissement étant presque arrivé à terme, il fut en fait très peu question de l'élargissement à l'Est dans les débats de ce Congrès³⁶. Ce qui n'empêcha pas la CES de donner une dimension politique supplémentaire à cette nouvelle réalité en décrétant qu'un représentant des PECO serait désormais Secrétaire confédéral de l'organisation (il s'agit actuellement de Józef Niemiec, venant de Solidarnosc, réélu au Congrès de Séville en 2007, puis Secrétaire général adjoint au Congrès d'Athènes de 2011).

Encadré 37

Le cas particulier des pays baltes

Le cas des trois « petits » pays baltes (Estonie, Lituanie et Lettonie) est un peu particulier. Il faut en effet partir d'une feuille blanche, ou presque, car depuis l'annexion par l'URSS de Staline en 1940 jusqu'aux années 1980, il n'y avait plus aucun syndicalisme libre dans ces pays. Les syndicats existants n'étaient que de simples unités administratives pilotées depuis Moscou. Dans la reconstruction du syndicalisme dans cet espace Baltique, le Conseil nordique des syndicats (NFS, qui rassemble les syndicats du Danemark, de Finlande, du Groenland, des Îles Féroé, d'Islande, de Norvège et de Suède³⁷) a joué un rôle clé dès le mois d'août 1991. C'est à cette date que fut organisé un séminaire conjoint à Tallin, capitale de l'Estonie, alors qu'au même moment l'indépendance des trois Républiques était reconnue par Moscou. Dès ce moment, une série de réseaux de coopération vont être créés entre syndicats nordiques et baltes. Des centaines de projets seront menés en commun et un Comité spécial de la Mer Baltique sera établi.

Durant le 9^e Congrès de la CES à Helsinki en juillet 1999, cette coopération sera formalisée et élargie aux syndicats allemands, polonais et russes. Une stratégie sera adoptée: la « Vision Baltique Sea 2010 » et, sur cette base, un réseau syndical sera créé: le BASTUN (Baltic Sea Trade Union Network)³⁸. Celui-ci rassemble donc désormais les organisations Baltiques, Nordiques, Allemandes, Polonaises et Russes. Reconnu par la CES, il est considéré comme un laboratoire social – la région connaît en effet de grandes disparités de développement et de modèles sociaux. Cela a permis aux organisations représentatives des travailleurs des pays baltes de se familiariser avec les branches européennes et internationales du mouvement syndical.

Vu l'importance croissante du processus d'intégration européenne pour les États baltes et leurs organisations syndicales, la CES va graduellement s'impliquer dans la région par le biais notamment de séminaires multilatéraux.

Les syndicats des pays baltes, en 1997

Nom (pays)	Fondation	Membres	Secteurs
EAKL (Estonie)	Avril 1990	90 000	25
TALO (Estonie)	Septembre 1992	50 000	9
LBAS (Lettonie)	Mai 1990	300 000	30
LDF (Lituanie)	1988	78 000	11
LPSS (LDS) (Lituanie)	Février 1992	41 600	8
LPSK (Lituanie)	Mars 1993	100 000	13

Source : Comité exécutif de la CES

8.1.7. Adhésion: oui. Libre circulation: non. La controverse au sujet des régimes transitoires

Suite aux adhésions à l'UE du 1^{er} mai 2004 (Chypre, Estonie, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Malte, Pologne, République tchèque, Slovaquie et Slovénie) puis du 1^{er} janvier 2007 (Bulgarie, Roumanie), les nouveaux citoyens européens jouissent de toutes les libertés du traité. Sauf en ce qui concerne la libre circulation des travailleurs...

L'Allemagne et l'Autriche, limitrophes des « nouveaux » pays, n'avaient en effet pas caché leurs craintes concernant d'éventuelles conséquences négatives de la libre circulation des travailleurs de l'Est sur leur marché du travail. La CES n'a pas ménagé sa peine, y compris dans ses propres rangs, pour qu'un compromis acceptable puisse être trouvé par les institutions européennes et les gouvernements sur ce dossier controversé. Il y avait, d'un côté, les positions extrêmes défendant une liberté de circulation immédiate et sans condition et, de l'autre, les positions visant à subordonner cette liberté à des critères des revenus³⁹.

Au sein même de la CES, des organisations affiliées avaient parfois arrêté des décisions, sous la pression de leur base, avant même qu'une position commune et cohérente n'ait pu être dégagée à Bruxelles. Les divisions menaçaient, en raison de la lourde charge émotionnelle qui pesait sur les débats⁴⁰; les deux élargissements des années 1980 vers les pays du Sud – Grèce, Espagne, Portugal –, avaient certes aussi suscité des inquiétudes, mais sans provoquer de telles réactions⁴¹. La formule de compromis qui sera approuvée par le Comité exécutif, reflétant la position officielle de la CES, sera la suivante: « Si des périodes de transition s'avèrent incontournables, elles doivent être aussi brèves que possible et traitées avec flexibilité. »⁴²

Finalement, les traités d'adhésion organiseront un tel régime transitoire pour la libre circulation des travailleurs des nouveaux États membres⁴³. Selon ce régime, les gouvernements de l'ex-Europe des Quinze peuvent autoriser la libre circulation totale ou partielle des travailleurs en provenance des PECO⁴⁴; ils ont la possibilité de restreindre cette liberté pendant une période de maximum sept ans, démarrant le 1^{er} mai 2004. Dans la plupart des cas, les travailleurs en provenance des nouveaux États membres auront donc toujours besoin d'un permis de travail à titre de condition d'accès au marché du travail. Les gouvernements des nouveaux États membres sont, pour leur part, également libres d'imposer des restrictions réciproques aux travailleurs originaires des pays de l'ex-Europe des Quinze ayant décidé de telles mesures. Concernant la Roumanie et la Bulgarie, leur adhésion au 1^{er} janvier 2007 est également assortie de restrictions relatives à la libre circulation des travailleurs, qui doivent en principe prendre fin en 2014, soit 7 ans après la signature des traités d'adhésion. Plus récemment encore, ces mêmes dispositions transitoires s'appliquent à la Croatie, entrée dans l'UE en 2013 (ce qui est susceptible de reporter jusqu'à 2020 la libre circulation des travailleurs croates).

Cette question de la libre circulation des travailleurs a sans conteste été l'un des chapitres les plus conflictuels des négociations d'adhésion (à ce sujet, voir aussi le chapitre 6 du présent volume).

8.1.8. Près de 20 ans après la chute du Mur (1989): la chute de Wall Street (2008)

En 2007, c'est-à-dire juste avant le déclenchement de la crise financière, la CES tire un premier bilan de l'élargissement de l'UE aux PECO. Les constats sont plutôt sombres: accroissement des écarts de développement économique, décalage géographique des disparités sociales vers l'Est, difficultés sur les marchés de l'emploi, etc. C'est pourquoi elle appelle l'UE à renforcer sa politique de cohésion en vue de réduire ces disparités et promouvoir une société de plein emploi, d'égalité des chances, d'inclusion et de cohésion sociales⁴⁵.

D'autres problèmes sont rencontrés en ce qui concerne notamment le dialogue social national: les différences importantes de situation, le rôle des gouvernements, l'absence d'organisations patronales représentatives dans un grand nombre de nouveaux États membres, le poids de l'histoire représentent des différences de conceptions importantes. Enfin, pour le syndicalisme européen, il est indispensable que les entreprises transnationales

qui s'installent dans les pays d'Europe de l'Est respectent pleinement leurs obligations en termes d'information, de consultation et de participation des travailleurs (voir chapitre 7).



15 septembre 2008 : la faillite de la banque d'affaires Lehman Brothers marque le point de départ du tsunami financier qui va s'abattre sur l'Europe et les États-Unis. Ici, un employé de la banque ayant perdu son emploi quitte son bureau.

Source : ImageGlobe

Cependant la plus grande menace se profile en 2008, avec l'éclatement de la crise financière et ses effets dévastateurs. Tous les pays sont touchés, mais certains beaucoup plus que d'autres. Entre fin 2008 et début 2009, face à la difficulté croissante qu'ont la Roumanie, mais aussi la Hongrie et la Lettonie à stabiliser leur balance des paiements, la Commission doit leur venir en aide. Devant une crise qui s'étend comme une traînée de poudre dans les pays de la périphérie (Grèce, Portugal, Irlande, Italie, Espagne, Chypre), la réponse européenne paraît timide et trop tardive. Dans certains pays d'Europe centrale et orientale, l'initiative semble même parfois laissée au Fonds monétaire international (FMI)⁴⁶.

Le modèle d'intégration économique sans renforcement de la dimension sociale – un « modèle » dénoncé depuis les années 1990 par la CES – met au jour toutes ses failles : la faiblesse des systèmes de protection sociale dans certains pays se révèle au grand jour. Ces systèmes n'ont pas la résistance de ceux qui ont été mis en place en Europe de l'Ouest depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale, qui permettent d'atténuer les conséquences de la crise *via* des amortisseurs sociaux automatiques. Mais cette crise montre aussi qu'en l'absence d'une dynamique de convergence européenne, c'est un processus de divergence économique et sociale qui s'enclenche. Quelques années à peine après leur accession à l'UE, l'espoir des populations d'Europe centrale et orientale de voir leurs conditions de vie et de travail s'harmoniser dans le progrès au sein de l'Union européenne – comme le promettent les traités⁴⁷ – s'évanouit⁴⁸... Quant à l'Union elle-même, elle semble ne plus compter que sur la force des « marchés autorégulateurs » (voir chapitre 5).

8.2. La CES et le Sud-Est de l'Europe

Depuis les trois dernières vagues d'adhésions (2004, 2007 et 2013), la CES se concentre sur l'aide à apporter aux syndicats des pays qui sont maintenant sur la liste des prochains adhérents : l'ancienne République yougoslave de Macédoine, l'Albanie, la Bosnie-Herzégovine, le Monténégro, la Serbie, le Kosovo sous mandat du Conseil de sécurité de l'ONU (Résolution 1244), et la Turquie. C'est l'histoire récente des liens entre la CES et les syndicats de ces pays du Sud-Est que nous tentons de résumer dans les lignes qui suivent.

8.2.1. Les pays de l'ex-Yougoslavie

La CES et la guerre yougoslave (1991-1995)

La dislocation de la Yougoslavie à partir de 1991 entraîne dans son sillage une reconfiguration des organisations syndicales. Alors que Slovénie, Croatie et République yougoslave de Macédoine proclament leur indépendance, les syndicats slovènes, croates, macédoniens et bosniaques vont tour à tour quitter la Confédération des syndicats de Yougoslavie (SSJ). Cette dernière sera remplacée elle-même par une confédération des syndicats de la « Fédération yougoslave », réduite à la Serbie et au Monténégro.

Dès 1991, la CES entame une politique de coopération avec ces nouvelles organisations. Dans une lettre adressée à la Confédération autonome des syndicats yougoslaves (CATUY) et aux syndicats indépendants de Slovénie et de Croatie, Emilio Gabaglio presse ceux-ci d'utiliser toute leur influence pour contribuer à une solution pacifique et négociée⁴⁹. À la fin de l'été, la CES apporte son soutien aux manifestations pour la paix organisées notamment par des femmes dans diverses villes yougoslaves et appelle à ce que de telles manifestations s'étendent dans tout le pays.

Du 1^{er} au 3 novembre, alors que les incidents armés se multiplient sur le terrain entre forces croates, milices serbes et armée yougoslave, une conférence est organisée par la CES à Bruxelles avec la participation de 24 responsables de haut niveau issus des treize organisations syndicales venues des six républiques et des deux provinces autonomes de Yougoslavie. Il ne s'agit que d'une réunion informelle, qui ne débouchera pas sur l'adoption de décisions ou de documents officiels. « Arrêter la guerre, de toute évidence, est un objectif qui nous dépasse », explique Emilio Gabaglio. « Là où l'Europe ne sait rien faire, le mouvement syndical est, à plus forte raison, impuissant. Mais on prend quand même l'engagement de garder les liens et, dans la mesure du possible, un dialogue à travers la CES par-dessus la vague des nationalismes dévastateurs. »⁵⁰ Des préoccupations communes sont exprimées lors de cette conférence, notamment : il faut que les syndicats expriment avec plus de fermeté leur opposition à la guerre et à la violence, et leur soutien aux négociations politiques qui « sont le seul moyen de se sortir de l'actuelle situation de conflit »⁵¹. Mais d'importantes divergences apparaissent toutefois entre les organisations serbes et les autres organisations. La CES s'engage pour sa part à soutenir les initiatives européennes pour mettre fin à la guerre, à faire pression sur la conférence de paix pour inclure la dimension sociale dans toutes les négociations, et à soutenir tout syndicat réformé et tout nouveau syndicat. « On a également sollicité les affiliés pour envoyer de l'aide humanitaire. Pendant longtemps, le visage de l'Europe, aux yeux des populations frappées par cette tragédie, sera celui de gens, souvent des syndicalistes, conduisant des camions avec de la nourriture et des médicaments », se souvient M. Gabaglio.

Malheureusement, le cycle infernal de la guerre ne fait que s'accroître. Alors que la conférence syndicale de Bruxelles avait laissé entrevoir quelque espoir, le Comité exécutif constate en octobre 1992 que ces espoirs sont sans fondement. « La CES a dû couper ses liens d'avec la CATUY. Celle-ci ne représentait que les organisations dominées par les Serbes et ne faisait que suivre la politique de Slobodan Milosevic, le président serbe. »⁵² Mais en même temps, l'opposition contre le gouvernement de ce dernier va croissant : Nezavisnost, une nouvelle confédération syndicale serbe indépendante, est fondée en novembre 1991 et la CES participe à son congrès constitutif. Dans les autres républiques, elle organise des missions au Monténégro, en République yougoslave de Macédoine, au Kosovo en mars 1992 ; le Secrétaire général se rend en Slovénie et en Croatie en août, où il rencontre les représentants des conseils syndicaux réformés⁵³. Entre 1992 et 1993, des délégués de la CES

participent à des congrès syndicaux en Slovénie (ZSSS et Neodvisnost), en Croatie (SSSH et KNSH), en Serbie (Nezavisnost), et en République yougoslave de Macédoine (SSM).

Par ailleurs, sur le plan politique, la CES n'a de cesse de réclamer une intervention plus déterminée de l'UE pour trouver des solutions négociées aux conflits ; elle dénonce aussi les violations flagrantes et massives des droits humains. En particulier, la Bosnie-Herzégovine et sa capitale, Sarajevo, deviennent le théâtre principal d'une guerre odieuse. « Le processus de purification ethnique, la torture, les exécutions de masse, et l'ignoble pratique du viol des femmes en détention sont autant de crimes qu'un tribunal international devra juger », s'indignent les membres du Comité exécutif de la CES dans une déclaration de juin 1993⁵⁴.

Encadré 38

De la dislocation de la Yougoslavie aux Accords de Dayton : 5 années de guerres

1991

- **25 juin** : la Croatie et la Slovénie décident de quitter la Fédération yougoslave et proclament leur indépendance.
- **27 juin** : l'Armée populaire yougoslave intervient en Slovénie. Un accord de cessez-le-feu est signé quelques jours plus tard. L'armée fédérale se retire de Slovénie en juillet.
- **15 septembre** : la Macédoine proclame son indépendance.
- **19-20 novembre** : chute de la ville croate de Vukovar, prise par l'Armée yougoslave et des unités paramilitaires serbes.

1992

- **2 janvier** : premier plan de paix de l'ONU entre Croates et Serbes. Des Casques bleus seront déployés.
- **15 janvier** : l'Europe des Douze reconnaît la Slovénie et la Croatie. Elle demande à la Bosnie-Herzégovine d'organiser un référendum sur l'indépendance.
- **29 février** : le référendum est organisé en Bosnie-Herzégovine. Il est boycotté par la communauté serbe.
- **5 avril** : l'Armée fédérale yougoslave commence le siège de Sarajevo, capitale de Bosnie-Herzégovine.
- **6 avril** : les Douze reconnaissent la Bosnie-Herzégovine.
- **7 avril** : proclamation de l'indépendance de la République serbe de Bosnie-Herzégovine à Banja Luka.

- **27 avril** : proclamation de la République fédérale de Yougoslavie (républiques de Serbie et du Monténégro).
- **30 mai** : adoption par le Conseil de sécurité de l'ONU de sanctions économiques et politiques contre la Serbie et le Monténégro.

1993

- **6 mai** : création par le Conseil de sécurité de l'ONU de six zones de sécurité en Bosnie-Herzégovine : Sarajevo, Tuzla, Zepa, Bihac, Gorazde et Srebrenica.
- **9 mai** : offensive des forces paramilitaires croates contre les musulmans bosniaques dans la région de Mostar.

1994

- **9 février** : suite à un tir d'obus meurtrier sur le marché de Sarajevo, l'OTAN lance un ultimatum aux Serbes de Bosnie pour qu'ils retirent leurs armes lourdes à 20 kilomètres au moins de Sarajevo.
- **28 février** : première attaque aérienne de l'OTAN : quatre avions serbes sont abattus en Bosnie-Herzégovine.
- **4 avril** : offensive serbe contre la zone de sécurité de Gorazde.
- **10 avril** : les forces de l'OTAN bombardent les positions serbes autour de Gorazde.
- **Automne** : offensives et contre-offensives des forces croates, bosniaques et serbes dans la zone de sécurité de Bihac.

1995

- **25 mai** : l'OTAN bombarde des positions serbes autour de Pale ; les forces serbes bombardent des villes bosniaques et prennent en otage des Casques bleus.

- **11 juillet**: Srebrenica tombe aux mains des Serbes de Bosnie.
- **28 août**: nouveau bombardement d'un marché de Sarajevo.
- **30 août**: frappes aériennes massives de l'OTAN contre les positions serbes en Bosnie-Herzégovine et entrée en action de la Force de réaction rapide européenne.
- **8 septembre**: accord de Genève prévoyant le partage territorial de la Bosnie-Herzégovine (reconnaissance de la République serbe de Bosnie).
- **10 octobre**: cessez-le-feu généralisé en Bosnie-Herzégovine.
- **1^{er} novembre**: début des négociations de paix à Dayton, USA.
- **14 décembre**: signature officielle des accords de Dayton sur la fin de la guerre conclus entre les présidents de Serbie, Croatie et Bosnie-Herzégovine.

En 1994, une délégation de syndicalistes de la ville de Sarajevo, alors assiégée par les Serbes, parvient à sortir du pays et est reçue le 11 mars à Bruxelles, lors d'une session extraordinaire du Comité exécutif. C'est l'occasion de mieux faire connaître le martyre de la ville. À l'issue de cette rencontre, une déclaration commune de la CES, de la CISL et de la CMT condamne l'agression, les violations des droits humains et réclame un effort plus conséquent de la communauté internationale pour une solution négociée. Peu après, fait remarquable, la Confédération des syndicats de Bosnie-Herzégovine organise à Sarajevo, pour la première fois depuis la guerre, une manifestation de masse pour la Fête du 1^{er} mai 1994. La devise est : « Pour une paix équitable – Pour la démocratie et les droits de l'homme – Pour le travail dans la dignité. » Les Secrétaires généraux de la CES, de la CISL et de la CMT s'y rendront... à leurs risques et périls (voir encadré 39)! Malgré les menaces proférées contre cette manifestation par Radovan Karadzic, alors président de la République serbe de Bosnie-Herzégovine, quelque 5 000 personnes y participent.



Cinq mille personnes participent à la fête du 1^{er} mai 1994 à Sarajevo. Une manifestation à haut risque, car considérée comme une provocation par le régime de Radovan Karadzic.

Source: CES

Encadré 39

Emilio Gabaglio : « Impuissance et solidarité face à la guerre en Yougoslavie »

Début 1994, le président des syndicats bosniaques réussit à quitter Sarajevo assiégée par les Serbes, et on l'accueille à Bruxelles en lui donnant une tribune et en lui facilitant des contacts pour faire connaître le drame que vit sa ville. C'est à ce moment que surgit l'idée d'aller nous-mêmes à Sarajevo pour y célébrer le 1^{er} mai. Je lance la proposition à Enzo Friso, Secrétaire général de la CISL et camarade italien qui provient de ma propre centrale, et à Carlos Custer, Secrétaire général de la CMT. On y partira ensemble comme témoignage de la solidarité du mouvement syndical international envers les travailleurs bosniaques et leur combat pour la paix et la liberté.

Là, il y avait des problèmes logistiques et (le président français) Mitterrand nous aide : un avion militaire

français nous mène de Split à Sarajevo. En approchant la ville, le pilote nous dit : « Messieurs les syndicalistes, on atterrit à l'aéroport de Sarajevo, gilet pare-balles, casques et il faut courir en zigzaguant sur la piste. » Ils nous conduisent avec des jeeps blindées de l'Ambassade de France au centre-ville, au siège du syndicat bombardé. Nous, on avait apporté de Bruxelles des affiches en serbo-croate « Vive le 1^{er} mai », et les camarades se mettent à les coller sur les murs. On monte au balcon d'un bâtiment face à des milliers de personnes applaudissant pour le seul fait d'être là. Les organisateurs nous disent : « Écoutez, faites des discours très courts car la radio serbe de Pale vient de dire que cette manifestation est une provocation. » Ils ne garantissent pas la sécurité. Je ne me rappelle plus un seul mot de mon discours, mais je n'oublierai jamais les visages devant moi, pleins de détermination et d'espoir. Le plus beau 1^{er} mai de ma vie. Et croyez-moi, j'en ai vécu beaucoup.



En signe de solidarité, des dirigeants de la CES, de la CISL et de la CMT se rendent, à leur risques et périls, à Sarajevo, le 1^{er} mai 1994. Ici, Emilio Gabaglio devant la foule.

Source : CES

L'accord de Dayton et les efforts de réconciliation en Bosnie

L'été 1995 marque un tournant dans la guerre. Avec l'appui des États-Unis et de l'OTAN, les forces croates remportent la victoire face à l'armée serbe, entraînant les accords de principe de Genève (8 septembre 1995) entre représentants croates, serbes et bosniaques. L'accord de Dayton signé officiellement le 14 décembre 1995 marque la fin de la guerre. Bien que cet accord ne règle pas l'ensemble des problèmes, toutes les organisations syndicales des républiques issues de l'ex-Yougoslavie l'acceptent comme base pour un nouveau départ.

L'une des priorités pour la CES est de contribuer à rétablir les relations entre les syndicats de la fédération de Bosnie-Herzégovine et ceux de la Republika Srpska – la nouvelle République serbe de Bosnie. Des rencontres entre ces organisations – la première est qualifiée de « glaciale » par un témoin – ont lieu en 1996 sous les auspices de la CES à Sofia (avec le soutien des syndicats bulgares), puis à Luxembourg, à Bruxelles, à Sarajevo et à Banja Luka. Les bases d'une collaboration sont progressivement jetées, contribuant à affermir la stabilité dans la région et à représenter les intérêts sociaux dans la reconstruction du pays. Une déclaration conjointe est adoptée le 30 juin 1996 par la CES, les syndicats de Bosnie-Herzégovine et ceux de la Republika Srpska. Toutefois, cette collaboration demeure fragile, comme en témoigne l'annulation en dernière minute – et, selon certaines sources⁵⁵, sur ordre de Radovan Karadzic – d'une conférence conjointe sur la Reconstruction que s'apprêtaient à organiser les deux syndicats. Cette conférence devait se tenir fin octobre à Doboï en présence d'Emilio Gabaglio et d'une vingtaine d'autres représentants syndicaux européens et internationaux. Mais elle n'aura jamais lieu. Cela dit les relations entre les deux syndicats continueront de se normaliser.

La seconde priorité de la CES est la ville bosniaque de Mostar : dans cette ville-là, c'est entre Croates et musulmans bosniaques que les problèmes se posent. L'objectif est donc de rapprocher les syndicalistes de cette ville divisée, en utilisant à cet effet le cadre de l'administration européenne de la ville. Un projet cofinancé par la Fondation Friedrich Ebert⁵⁶ intitulé « Pont syndical Mostar » est lancé à l'initiative de la CES en 1995, et est dirigé – tout un symbole – par un syndicaliste bosniaque et une syndicaliste croate. Même si, au bout du compte, la constitution d'une organisation syndicale commune échoue. Cette initiative a toutefois donné un nouveau souffle aux structures syndicales des deux côtés, et elle été le point de départ de multiples activités ultérieures consacrées à la formation syndicale et à la reconstruction économique⁵⁷.

La CES n'aura ensuite de cesse d'encourager le travail conjoint des syndicats des trois unités administratives territoriales, à savoir la Fédération de Bosnie et Herzégovine (SSS-BiH), la République serbe de Bosnie (SSRS) et le district de Brcko (collectivité territoriale autonome et neutre de Bosnie-Herzégovine)⁵⁸. Elle soutiendra activement la mise en place d'une organisation syndicale rassemblant ces trois unités. Cela donnera lieu à la création de la Confédération des syndicats de Bosnie-Herzégovine (KSBIH), qui a été admise en 2005 comme membre observateur de la CES⁵⁹. Aujourd'hui, le défi est de permettre aux partenaires sociaux de Bosnie de participer au processus d'adhésion à l'Union européenne, y compris par la création d'un Conseil économique et social tripartite national.

Le soutien aux syndicats indépendants en Serbie et au Monténégro

Outre les efforts de réconciliation en Bosnie, la CES a apporté son soutien aux organisations syndicales indépendantes en Serbie, au Monténégro et au Kosovo, et ce avec plus ou moins de succès. Comme évoqué plus haut, en Serbie, la CES a en particulier soutenu le syndicat indépendant Nezavisnost, que certains considéraient comme le « Solidarnosc » serbe, à côté du syndicat officiel CATUY. En décembre 1996, alors que le régime de Belgrade se fait menaçant à l'égard des membres des syndicats indépendants et que des mouvements pacifiques de protestation pour le respect des droits démocratiques ont lieu dans le pays, la CES adopte une résolution dans laquelle elle salue « la participation de la confédération syndicale indépendante Nezavisnost aux manifestations de masse et se déclare solidaire des travailleurs et grévistes dans tout le pays ». Lançant un message clair au gouvernement serbe, elle affirme : « Le développement de la démocratie en Serbie et au Monténégro constitue une condition essentielle à la réalisation des droits sociaux fondamentaux et des libertés

syndicales, sans lesquels la République fédérale de Yougoslavie ne trouvera pas sa place au sein de l'Europe. »⁶⁰

Toujours dans le prolongement des Accords de Dayton, une délégation composée de Nezavisnost, de la CES, de la CISL et de la CMT se rend à Pristina dans l'espoir d'établir un dialogue entre le syndicat serbe réformateur et le BSPK-Kosovo, lequel souffre massivement de la répression du régime de Belgrade. Mais le contexte politique rend cet objectif inatteignable. En revanche, la collaboration entre Nezavisnost et l'organisation syndicale monténégrine SSSCG a pu être renforcée et consolidée par diverses actions communes⁶¹.

Il faut noter ici que le dialogue a également pu être progressivement renoué, du moins jusqu'au déclenchement de la guerre au Kosovo, entre Nezavisnost et la Confédération syndicale yougoslave CATUY (SSJ). Un dialogue qui a permis d'encourager les forces réformatrices au sein de cette dernière et de promouvoir le processus de transformation démocratique.

Ces évolutions positives ne doivent toutefois pas cacher les difficultés sur le terrain. Les syndicats continuent à y être confrontés à des problèmes complexes, et ne disposent souvent pas des moyens financiers, des experts et des ressources humaines pour les résoudre. Les élites politiques ont tendance à ne pas considérer le dialogue social comme un élément important du processus démocratique. La fragmentation des organisations continue de générer des tensions à l'intérieur des confédérations nationales et entre celles-ci, d'éroder leur représentativité, leur influence politique et leur image publique. C'est pour tenter d'aider à améliorer cette situation qu'en août 2010, la CES a proposé la mise en place d'une commission régionale d'intégration comprenant des affiliés, des observateurs et des partenaires potentiels en Serbie, en Macédoine, au Monténégro et en Bosnie-Herzégovine. Le rôle de cette commission consiste principalement à surveiller la dimension sociale du processus de transformation démocratique. Enfin, la CES est intervenue à plusieurs occasions auprès des institutions européennes et des autorités nationales pour contrer des tentatives visant à saper ou à enfreindre les droits syndicaux établis ou des normes internationales du travail. Le combat et l'action au plan syndical sont donc plus que jamais d'actualité dans cette région. En 2013, quatre organisations syndicales serbes et monténégrines sont membres observateurs de la CES : les serbes NEZAVISNOST et CATUS, les monténégrines CTUM et UFTUM.

Le Kosovo

Après les accords de Dayton qui mettent fin à la guerre entre Serbie, Croatie et Bosnie-Herzégovine, c'est au Kosovo que de nouvelles tensions s'expriment. Cette province autonome du sud de la Serbie accueille une importante population de souche albanaise ; et les conflits avec l'autre partie, serbe, de la population ne vont cesser de s'exacerber. Ces tensions sont prétexte au gouvernement yougoslave de multiplier des interventions militaires et actes répressifs contre la population d'origine albanaise, dont une bonne part – on parle de centaines de milliers de personnes – est expulsée vers l'Albanie et la Macédoine, ou déplacée à l'intérieur du pays.

Dès octobre 1998, devant cette « violation flagrante et permanente des droits fondamentaux des peuples », la CES en appelle au lancement de négociations sous l'autorité de la communauté internationale entre représentants légitimes de la population du Kosovo et dirigeants yougoslaves. À cette occasion, la CES exprime une fois de plus sa solidarité à la confédération syndicale kosovare BSPK et « demande instamment à toutes les organisations syndicales de Yougoslavie d'œuvrer en faveur d'une solution pacifique, de l'établissement de conditions démocratiques et de l'ouverture d'un authentique dialogue »⁶².

Mais c'est à une aggravation de la situation que l'on assiste : la guerre du Kosovo entre l'armée yougoslave et l'armée de libération du Kosovo (UCK) s'intensifie. S'adressant au Conseil européen en avril 1999, et devant l'échec des tentatives de règlement du conflit par la négociation, la CES finit par juger inévitable l'intervention militaire internationale qui se prépare. L'OTAN lance une campagne de bombardement qui durera plus de deux mois. En juin 1999, Belgrade signe l'accord sur le retrait des forces serbes du Kosovo, et la KFOR se déploie (force de paix dirigée par l'OTAN).

Fait remarquable : à la fin de ce même mois de juin s'ouvre le 9^e Congrès de la CES à Helsinki. Les dirigeants des organisations syndicales de Serbie (Nezavisnost), du Monténégro, du Kosovo (BSPK), de Bosnie-Herzégovine et Republika Srpska, de Macédoine et d'Albanie y participent pour la première fois...

8.2.2. La Turquie

L'histoire assez mouvementée des relations entre organisations syndicales turques et CES est ancienne. C'est dès les années 1970, alors que la Confédération européenne des syndicats est à peine constituée, que les deux confédérations syndicales turques les plus importantes (DISK et TURK-IS) introduisent chacune une demande d'affiliation à la CES. Mais depuis 1971, la situation politique dans le pays est extrêmement instable, et elle se détériore rapidement au tournant des années 1979-1980 (voir encadré 40). Des dirigeants de DISK sont arrêtés en avril 1980 pour avoir tenté d'organiser les manifestations du 1^{er} Mai. Une vague de terreur s'abat sur le mouvement syndical ; l'ex-président de DISK est assassiné en juillet. La CES exprime ses plus vives préoccupations et envoie des lettres de protestations aux autorités turques.

Encadré 40

Turquie – Union européenne : les dates clés d'une relation houleuse

- **1960** : coup d'État militaire contre le gouvernement du Demokrat Parti.
- **1963** : signature d'un accord d'association entre la Turquie et la CEE.
- **1974** : coup d'État des nationalistes grecs contre le gouvernement chypriote ; la Turquie intervient militairement à Chypre et occupe le nord de l'île. La rapide victoire turque entraîne la chute de la dictature des colonels en Grèce.
- **1977-1980** : multiplication des actes de violence d'extrême droite ; climat de quasi-guerre civile et nombreux assassinats de militants radicaux de gauche.
- **1980** : nouveau coup d'État militaire ; 30 000 arrestations ; dissolution du parlement, interdiction des partis politiques.
- **1983** : élections législatives. Turgut Özal devient Premier ministre ; la loi martiale est progressivement levée, retour au régime civil.
- **1987** : la Turquie introduit une demande officielle d'adhésion à la Communauté européenne.
- **1995** : accord d'union douanière avec la Communauté européenne.
- **1999** : le Conseil européen d'Helsinki octroie le statut officiel de pays candidat à la Turquie.
- **2004** : la Commission estime que ce pays satisfait aux critères d'adhésion et recommande l'ouverture des négociations officielles d'adhésion.
- **2005** : ouverture des négociations officielles d'adhésion.
- **2006** : l'UE décide d'un gel partiel des négociations en raison du refus du gouvernement turc d'appliquer à Chypre les dispositions de l'union douanière qui la lient à l'UE.

- **2007-2012** : les négociations d'adhésion s'enlisent. Certains États membres s'opposent à une adhésion turque à l'UE et lui préfèrent la formule d'un accord de coopération renforcé.
- **2012** : la Commission européenne lance un « Agenda positif » dans les relations entre l'UE et la Turquie, qui vise à « donner un nouvel élan » au processus d'adhésion.
- **2013** : le gouvernement turc s'agace des tergiversations européennes. Le représentant permanent auprès de l'UE, Selim Yenel, déclare : « Nous devons nous asseoir et trouver une conclusion sur où nous allons, quel type d'UE vous voulez, avec la Turquie ou non, car vous gaspillez notre temps depuis 50 ans (et) nous sommes fatigués. »⁶³ Fin 2013, les négociations d'adhésion sont relancées.

Alors que la CES est en train d'organiser l'envoi d'une délégation pour analyser la situation syndicale dans le pays, les militaires font un putsch le 12 septembre 1980. L'organisation DISK, est immédiatement suspendue ; les dirigeants sont arrêtés ainsi que des centaines de syndicalistes locaux. L'autre organisation, TURK-IS, peut poursuivre ses activités, mais uniquement au niveau national (interdiction des actions dans les usines ; abolition du droit de grève et de négociation collective). Les droits sociaux et les niveaux de salaires réels sont considérablement réduits. Presque tous les syndicalistes arrêtés sont torturés ; cinquante-deux d'entre eux risquent la peine de mort pour avoir mené des activités syndicales...

La CES demande immédiatement la suspension de l'accord d'association qui lie ce pays à la Communauté européenne, ainsi que de l'affiliation de la Turquie au Conseil de l'Europe. Le Secrétaire général adjoint se rend une première fois dans ce pays en avril 1981 pour assister à la préparation du procès contre DISK. À cette occasion, il s'entretient avec des syndicalistes, des avocats, des opposants politiques. La CES a largement diffusé les informations obtenues à cette occasion, elle a lancé des appels aux institutions de la Communauté et aux gouvernements afin d'accentuer la pression sur les autorités militaires. Les actions de la CES, avec celles d'autres organisations, aboutiront au gel de l'aide financière européenne à la Turquie, à l'interdiction de participation des ex-parlementaires turcs à l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe, et au lancement d'un débat sur la suspension possible de la Turquie à cette organisation.

Lors de l'ouverture du procès contre les dirigeants de DISK, le 24 décembre 1981, la CES et la CISL y envoient trois juristes en tant qu'observateurs. Un « procès contre DISK et ses dirigeants [qui] est devenu un procès contre le principe même du syndicalisme libre »⁶⁴, dénoncera quelques mois plus tard la CES lors de son Congrès de La Haye (avril 1982). Elle demande que toutes les pressions possibles soient exercées sur les autorités turques par les institutions européennes afin de mettre fin à ce procès, de libérer les syndicalistes emprisonnés, de rétablir les droits syndicaux et d'instaurer rapidement un régime démocratique en Turquie.

« On nous a plusieurs fois répété combien notre présence aux procès pouvait être importante, et le support moral qu'elle représentait. Visiblement, on souligne l'importance du soutien politique et l'on apprécie le soutien économique du côté des syndicalistes emprisonnés et de leurs familles, ainsi que de tous ceux qui œuvrent en Turquie à un retour à la démocratie. »⁶⁵ La CES et ses affiliés ont en effet soutenu par des aides financières les familles des syndicalistes emprisonnés ; la CISL et la CMT ont constitué un « fonds de solidarité ». La mobilisation est donc forte.

Après quatre longues années d'emprisonnement, tous les dirigeants syndicalistes de DISK sont finalement libérés en septembre 1984, soit un an après le retour à un régime politique civil à Ankara. Dans les semaines qui suivent, Mathias Hinterscheid, Secrétaire



1980: une vague de terreur s'abat sur le mouvement syndical en Turquie. Ici, portraits des personnes tuées ou torturées suite au coup d'État militaire.

Source: ImageGlobe

général de la CES, et Björn Pettersson, Secrétaire général adjoint, se rendent en Turquie pour rencontrer Abdullah Bastürk, le président de DISK, et le Comité exécutif de l'organisation. C'est l'occasion pour ces derniers d'exprimer leur gratitude pour le soutien de la CES et de ses affiliés, mais aussi de s'assurer que ce soutien se poursuivra, car le procès contre DISK n'est pas terminé, et la Turquie a pris un virage ultralibéral depuis les élections de 1983.

Dès janvier 1985, le DISK est la première organisation syndicale turque à devenir membre à part entière de la CES (suivie par TURK-IS en 1988). Mais le gouvernement d'Ankara continue à imposer de sévères restrictions aux droits et libertés syndicales de base. Le droit de grève est bafoué, ainsi que celui de créer des syndicats, ou de s'affilier à des organisations internationales. Les activités de DISK sont toujours hors-la-loi; ses avoirs sont entre les mains de curateurs. Ce qui n'empêche Ankara d'introduire sa demande officielle d'adhésion à la Communauté européenne en 1987. En 1988, la CES adopte une déclaration dans laquelle elle dénonce ces faits, ainsi que le procès toujours en cours contre le DISK – désormais son affilié – qui dure alors depuis 8 ans!

Dans la perspective d'une rencontre entre parlementaires européens et parlementaires turcs, la CES adopte une déclaration le 18 janvier 1989 qui préfigure ce que sera sa position à l'égard d'une adhésion future éventuelle de la Turquie à l'UE. Face aux problèmes de droits démocratiques, de droits humains, de non-respect des libertés syndicales et de violation des engagements internationaux (conditions inhumaines de détention dans les prisons en flagrante contradiction avec la Convention des droits de l'homme du Conseil de l'Europe, violation des principes fondamentaux de l'OIT, etc.), la CES prévient que « le retour à la démocratie, le respect des droits humains et syndicaux et la liberté syndicale restent, pour le mouvement syndical, une condition *sine qua non* pour l'adhésion de la Turquie à la Communauté européenne »⁶⁶.

L'année 1991 marque à cet égard l'amorce d'un tournant. Le gouvernement semble décidé à mieux garantir les libertés politiques et syndicales. Le DISK voit ses droits rétablis. Au milieu des années 1990, comme elle le faisait avec les syndicats des pays d'Europe centrale et orientale (voir ci-dessus), la CES organise une conférence en coopération avec ses affiliés TURK-IS et DISK en vue d'examiner comment promouvoir le rôle des syndicats dans les relations entre Turquie et Union européenne. En particulier dans la perspective de la mise en place de l'union douanière prévue pour l'année 1996.

En décembre 1998, s'opposant « à toute tentative consistant à invoquer des motifs culturels ou religieux à l'appui d'une mise à l'écart de la Turquie », le Comité exécutif de la

CES se déclare favorable au principe de l'adhésion de la Turquie à l'UE. Mais il insiste une fois de plus sur le fait que des progrès doivent préalablement être réalisés en matière de respect de la démocratie, des droits fondamentaux, des droits syndicaux et des droits des minorités. Un comité de travail permanent des organisations membres turques est mis sur pied pour se pencher sur le processus d'intégration.

La perspective de l'adhésion turque à l'UE devient plus tangible au tournant du nouveau siècle. En décembre 1999, les chefs d'État et de gouvernement de l'UE réunis à Helsinki décident d'octroyer à la Turquie le statut officiel de pays candidat. Après examen approfondi, la Commission estime en 2004 que ce pays satisfait aux critères d'adhésion et recommande l'ouverture des négociations officielles d'adhésion. C'est ainsi que sont lancées officiellement en 2005 les négociations d'adhésion. Mais celles-ci s'enliseront rapidement.

La CES demeure extrêmement vigilante. Elle a, à plusieurs reprises, relevé de la part des autorités turques des violations des droits syndicaux et souligné la nécessité que le Code du travail et ses dispositions constitutionnelles se conforment aux normes européennes. Pour elle, l'ouverture éventuelle du chapitre social des négociations d'adhésion doit être subordonnée à la prise en compte des repères établis sur ces questions. Au cours de la période 2003-2007, elle soutient la Commission nationale de coordination syndicale turque, qui regroupe non seulement TURK-IS et DISK mais également depuis 2004 les nouvelles confédérations HAK-IS et KESK, désormais membres elles aussi de la CES. Elle coordonne également un projet de grande envergure intitulé « Dialogue de la Société Civile – réunir les travailleurs de Turquie et de l'Union européenne par une culture partagée du travail ». L'objectif global est de renforcer les contacts et les échanges d'expériences entre syndicats turcs et syndicats des États membres. Ce projet a permis d'organiser quelque vingt-cinq séminaires et deux conférences rassemblant au total plus de 1 600 représentants des travailleurs dans les entreprises turques et plus de 500 participants venus de différents pays de l'UE. Une participation de 20 % de femmes à ces activités est à souligner.

C'est donc à une véritable unification syndicale continentale que s'est attelée la CES, en particulier depuis la chute du Mur de Berlin. D'abord avec les pays de l'ancien Bloc de l'Est, qui ont à peu près tous intégré les structures de la CES à partir de 1996. Ensuite, dans les Balkans, avec les républiques issues de la guerre en ex-Yougoslavie. Il a fallu créer les conditions d'un dialogue et d'une collaboration entre confédérations syndicales créées sur les cendres de la Yougoslavie, et dont les États issus du conflit s'étaient livrés à une guerre sans merci. Enfin, avec la Turquie, qui a connu putsch militaires, dictatures férocement antisyndicales, et périodes d'instabilité politique. Il a fallu soutenir et aider des syndicalistes persécutés afin de donner des chances à la reconstruction d'une démocratie sociale. Aujourd'hui, on peut dire que la CES, née en 1973 de 17 organisations représentant 15 pays d'Europe occidentale, est parvenue à unir le mouvement syndical de tout le continent, avec ses désormais 85 Confédérations syndicales nationales, ses 7 observateurs des Balkans, et ses 10 fédérations sectorielles.

Chapitre 9

Élargir la solidarité

Dès sa création en 1973, il a été reproché à la CES d'être trop « eurocentriste ». Alors que le mouvement syndical était jusque-là organisé en grandes internationales (voir chapitre 1), la création d'une structure régionale autonome était perçue comme pouvant menacer la solidarité internationale¹. Ces craintes ne sont pas totalement éteintes. Ainsi l'action de la CES en faveur d'un dialogue social européen ou de comités d'entreprise européens peut parfois être perçue comme la construction d'une « forteresse syndicale européenne »² par les organisations des pays du Sud. L'euro-syndicalisme est-il tenté par l'isolement ?³

Dès l'origine, l'action internationale de la CES a fait l'objet de nombreux débats. Quelle analyse peut-on aujourd'hui en faire ? Si l'on observe les prises de position « tournées vers le grand large » de la Confédération, on peut, pour clarifier la compréhension, distinguer trois grands « marqueurs » de sa stratégie à l'égard du reste du monde.

Ces marqueurs, ou fils conducteurs, pourraient être schématiquement définis comme suit :

- l'action syndicale face aux politiques européennes de développement ; c'est-à-dire les prises de position à l'égard de la Convention de Lomé et de la coopération avec les pays ACP, ainsi que les questions de paix et de désarmement, fort présentes du temps de la Guerre froide ;
- le développement progressif de ce qu'on pourrait appeler une « diplomatie syndicale » européenne. Celle-ci est au départ surtout liée à l'actualité des droits syndicaux (en Afrique du Sud du temps de l'apartheid, en Turquie lors du coup d'État, au Nicaragua, en Chine lors des événements de la place Tiananmen, etc.). Cette forme de diplomatie s'étend naturellement, à partir des années 1990, aux pays

- d'Europe centrale et orientale, aux Balkans (voir chapitre 8), mais aussi à l'Amérique centrale et du Sud, la Russie et l'Asie ;
- le combat pour l'intégration de normes sociales dans le commerce international. Celui-ci a connu deux temps forts : avant 2006, c'était un combat à mener au niveau multilatéral (négociations du GATT puis de l'OMC), après 2006, il a dû s'adapter au changement de la stratégie européenne en faveur de négociations bilatérales ou birégionales, vu les blocages répétés du cycle de négociations multilatérales de Doha. C'est le contexte actuel de la stratégie de la CES, notamment dans le cadre des négociations transatlantiques. Des négociations dont les enjeux sociaux sont, nous le verrons, immenses.

Ce sont ces trois fils conducteurs (qui ne sont, bien sûr, pas exclusifs l'un de l'autre) que nous allons tenter de démêler dans les lignes qui suivent.

9.1. Coopération au développement

Tout au long de son histoire, la CES n'a eu de cesse de demander à l'Europe de s'engager à ce que des clauses relatives au respect des principes démocratiques, des droits humains ainsi que des normes internationales du travail soient incluses dans tous les accords de coopération dont elle est signataire. Depuis le traité de Rome en 1957, l'Union entretient des relations de coopération avec les pays ACP (Afrique, Caraïbes et Pacifique) dans le cadre des Conventions de Yaoundé puis de Lomé successives et de l'Accord de Cotonou qui leur a succédé en 2000. À l'origine, ces relations spécifiques UE-ACP sont liées à l'histoire, c'est-à-dire aux anciennes colonies européennes et au mouvement de décolonisation contemporain de la création de la Communauté européenne. Les États membres de la CEE de l'époque souhaitaient, par ces accords de coopération au développement, préserver leurs intérêts économiques et géopolitiques dans ces pays, dans le contexte de la Guerre froide.

Traditionnellement, les syndicats ont cherché à instaurer des relations entre pays en développement et pays industrialisés sur la base d'une solidarité entre travailleurs. Mais en Europe, ils sont divisés entre tendances « mondialistes » et « régionalistes ». La CES se montre prudente. Dans ses « objectifs 1976-1979 » qu'elle approuve lors de son deuxième congrès statutaire⁴, elle « entend manifester sa solidarité avec les travailleurs du monde entier et surtout ceux des pays en voie de développement, sans dépasser pour autant les domaines de sa compétence et tout en appuyant l'action menée au niveau mondial et au niveau des différents continents par les Internationales syndicales CISL et CMT ». Mais en 1975, la Communauté européenne signe la première Convention de Lomé, qui lie cette Europe des Neuf à quarante-six pays ACP. Ce qui fait dire à la CES que « la Convention de Lomé, avec ses conséquences pour les travailleurs et pour les organisations syndicales, fait partie des responsabilités de la CES, en liaison et en collaboration avec la CISL et la CMT »⁵. Le mouvement syndical européen se considère donc habilité à intervenir dans ce dossier.

La principale carence de la Convention de Lomé est, à ses yeux, la non-implication des représentants des travailleurs dans sa mise en œuvre. Or, pour que les conséquences d'un tel accord sur les travailleurs soient dûment prises en considération, il faudrait instaurer un comité *ad hoc*, ou à tout le moins des conférences consultatives impliquant les syndicats. Quant au contenu de la Convention, il considère qu'il est un « pas important » pour la coopération. Des systèmes spécifiques sont mis en place tels que le Stabex. Ce système de « stabilisation des recettes d'exportation » introduit une innovation dans les relations économiques internationales : il s'agit de protéger les recettes d'exportation des pays en développement contre les fluctuations de prix ou de quantité de produits d'exportation

(principalement agricole, au départ du moins) à destination de la Communauté européenne⁶. Au niveau international, le monde syndical n'est pas totalement sur la même longueur d'onde avec une telle approche. Pour la Confédération mondiale du travail (CMT), le Stabex ne représente qu'une compensation financière accordée aux victimes de la dégradation des termes de l'échange. Pour la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) et la CES, il ne faut pas exclure ce type de rapports préférentiels interrégionaux⁷, mais il faut corriger le Stabex par un système de remboursement différencié favorisant les plus pauvres des pays ACP et assurer, au-delà de la stabilisation des recettes d'exportation, une croissance du revenu réel des producteurs. Le Stabex n'est donc considéré que comme un « premier pas vers une réforme du commerce mondial »⁸. De manière générale, la CES manifeste un appui global à la Convention de Lomé et à ses instruments, mais pas inconditionnel. Avec la CISL et la CMT, elle insiste pour qu'une information et une consultation régulière des organisations syndicales soient organisées, ainsi qu'une association étroite au programme de coopération industrielle et une participation au programme de coopération technique et financière⁹.

Ceci étant, les institutions européennes et les États membres vont progressivement souligner les « limites » de cette coopération et ses difficultés de mise en œuvre. Simultanément, l'Organisation mondiale du commerce (OMC) estime que les dispositions contenues dans les Conventions de Lomé ne sont pas toutes conformes aux règles du commerce international. À la fin des années 1990, l'UE décide de modifier son approche. La « coopération au développement » se transforme *de facto* en une coopération pour l'intégration des ACP dans le système commercial multilatéral. Ce tournant dans la doctrine est formellement ratifié en 2000, lors du remplacement de la Convention de Lomé par le nouvel « Accord de Cotonou ».

Pour leur part, CES, CISL et CMT renouent avec une longue tradition de coopération intersyndicale et mettent sur pied au début des années 2000 un Groupe de travail commun qui se fixe deux objectifs : faire entendre le point de vue syndical tant auprès de la Commission que du Secrétariat des ACP, et contribuer à la démocratisation et à une gestion participative des programmes, notamment avec les syndicats ACP. L'Accord de Cotonou reconnaît certes formellement l'importance des objectifs sociaux et du développement durable mais il est, aux yeux des syndicats, beaucoup trop marqué par les orientations de libre-échange plutôt que de développement.

Dans le cadre des – difficiles – négociations des nouveaux « Accords de partenariat économique » (APE) entre l'UE et les sous-régions du groupe ACP¹⁰ (ces APE prévus dans l'Accord de Cotonou visent à libéraliser les échanges commerciaux), la CES insiste auprès de la Commission pour qu'ils promeuvent le développement durable, la réduction de la pauvreté et le soutien à l'intégration régionale¹¹. Étant donné les fortes réticences qu'ont la plupart de ces sous-régions à négocier de tels accords, les syndicats européens insistent pour que l'UE ne tente pas de les imposer contre la volonté des pays, pour qu'elle élargisse le degré de non-réciprocité, et pour qu'elle soit plus flexible sur le calendrier des négociations.

Depuis 2006 et la création de la Confédération syndicale internationale (CSI, née de la fusion entre CISL et CMT, lire l'encadré 41), la CES a dans une large mesure sous-traité la question de la coopération au développement à cette dernière, même si elle continue d'y contribuer. Ainsi, avec d'autres organisations de la société civile, elle a participé au Partenariat thématique sur le thème « Migration, mobilité et emploi » du plan d'action 2008-2010 de la stratégie de développement UE-Afrique¹², qui se concentre sur l'emploi et le travail décent. Lors de son Congrès d'Athènes (2011), elle a appelé à un renforcement de son action dans le Réseau syndical de coopération au développement de la CSI pour la période 2011-2015. Mais de façon générale, le changement de doctrine européenne à l'égard des pays en

développement a contribué à recentrer l'action syndicale européenne sur les questions des normes sociales à inclure dans les accords commerciaux internationaux (voir paragraphe 3 ci-dessous).



Le congrès fondateur de la Confédération syndicale internationale (CSI) s'est tenu à Vienne (Autriche) le 1^{er} novembre 2006, mettant un terme à la division des internationales syndicales CISL et CMT (sur la photo : Guy Ryder, alors Secrétaire général de la CSI, Sharan Burrow, sa Présidente, et Rudolf Hundstorfer, Président du syndicat autrichien ÖGB).

Source: CSI, Jacky Delorme

Encadré 41

Naissance de la CSI



L'histoire du syndicalisme international connaît un tournant majeur en 2006 avec la création de la Confédération syndicale internationale (CSI), née de la fusion entre la CISL et la CMT¹³.

Depuis 1973 et la création de la CES, une division des tâches s'est établie entre les deux internationales (CISL et CMT) et la CES. La CES est l'interlocuteur unique face aux institutions européennes (UE, Conseil de l'Europe, Espace économique européen), tandis que les deux internationales représentent le mouvement syndical face aux institutions multilatérales (OIT, FMI, Banque mondiale, OMC). Mais l'existence de deux internationales, l'une d'inspiration sociale-démocrate/socialiste, l'autre d'inspiration sociale-chrétienne, dans un contexte de globalisation croissante n'est-elle pas une relique du passé? La recherche de nouvelles réponses politiques

à la mondialisation représente une question de survie, estime Emilio Gabaglio en 1996¹⁴. Plus tard, dans une interview, il déclare : « Ces divisions [entre CISL et CMT] sont le reflet d'une réalité qui, en son temps, les avait justifiées, mais elles sont aujourd'hui totalement dépassées. Surtout, elles rendent le mouvement syndical international moins efficace qu'il ne devrait l'être. »¹⁵ Lors de son congrès de Durban en 2000, la CISL avait lancé un premier débat sur la question du syndicalisme global cohérent. Mais c'est au Congrès de Prague de la CES en 2003 que le mouvement démarre vraiment. Emilio Gabaglio évoque : « À cette occasion, le Secrétaire général de la CISL avait, dans un discours, pris l'exemple de l'Europe. Pourquoi, se demandait-il, ce qui a réussi en Europe, à savoir la création de la CES, qui regroupe les tendances social-démocrates, chrétiennes, postcommunistes – cela nous a tout de même pris un certain temps... – pourquoi tout cela ne serait-il pas possible au niveau mondial? Un peu plus tard, le Secrétaire général de la CMT a manifesté son intérêt pour cette réflexion. C'est ainsi que des contacts ont été pris. »¹⁶ Les discussions sur la création d'une nouvelle organisation unique sont lancées, qui à la fois rassemblerait l'ex-CISL et l'ex-CMT et engloberait des syndicats sans affiliation internationale, tels que la CGT française, ou d'autres syndicats sud-américains, asiatiques et africains. Gabaglio,

qui vient de quitter le Secrétariat de la CES, joue le rôle de médiateur dans ces discussions.

Avec son successeur, John Monks, va se poser la question des liens entre la CES et cette nouvelle organisation, des liens qui ne peuvent empiéter sur son autonomie (en particulier dans le contexte du dialogue social européen et des relations avec les institutions européennes). La question est de savoir s'il faut, pour représenter l'Europe, réunir dans un comité paneuropéen les deux ensembles distincts que sont la CES d'une part, et les organisations syndicales des Nouveaux États indépendants (non membres de la CES: Ukraine, Biélorussie, etc.). Ou s'il convient de mettre en place une nouvelle organisation européenne spécifique. Mais cette alternative créerait à n'en pas douter une certaine confusion, outre le fait qu'elle entraînerait des coûts supplémentaires¹⁷. En tout état de cause, il faut que la CES conserve son autonomie «constitutionnelle», et en même temps éviter l'impression d'une Europe syndicale à deux vitesses, ce à quoi s'opposent avec véhémence les syndicats des pays d'Europe centrale et orientale, en particulier Andrzej Adamczyk (NSZZ Solidarnosc)¹⁸. Il est finalement décidé

de constituer un Conseil régional paneuropéen (CRPE) au sein de la CSI, dont le Secrétaire général serait le Secrétaire général de la CES, afin de garantir la cohérence entre les deux organisations. Cette solution, jugée complexe par plusieurs membres du Comité exécutif, a le mérite d'être pragmatique.

Le congrès fondateur de la CSI se tient à Vienne le 1^{er} novembre 2006. Elle regroupe les confédérations nationales affiliées aux anciennes CISL et CMT, toutes deux dissoutes, ainsi que des organisations sans affiliation. Elle compte alors 304 confédérations nationales issues de 153 pays représentant environ 168 millions de travailleurs. Le poids de l'ex-CISL au sein de la nouvelle organisation est prédominant, puisqu'elle lui apporte 91 % de ses adhérents, contre environ 7 % de la CMT et 2 % d'organisations syndicales non affiliées. Quant au CRPE, il est officiellement mis sur pied à Rome le 19 mars 2007. S'étendant du cercle arctique aux steppes de l'Asie centrale, il rassemble 90 organisations syndicales affiliées à la CSI, représentant 85 millions de membres. John Monks en devient le Secrétaire général, et Mikhail Shmakov, président du FNPR (Russie), en est élu président.

9.2. Développement d'une diplomatie syndicale

Le deuxième fil conducteur de l'action extérieure de la CES est ce que l'on pourrait appeler la diplomatie syndicale. Concrètement, il s'agit de nouer des coopérations avec des organisations de travailleurs de différentes régions ou pays du monde : le pourtour méditerranéen, les pays d'Amérique du Sud et centrale, la Chine et les pays d'Asie, les États-Unis, la Russie, etc.¹⁹ Mais aussi d'exprimer sa solidarité vis-à-vis de peuples dont les droits – politiques, économiques ou sociaux – sont bafoués. Ainsi en 1978, l'Afrique du Sud et son « système inhumain et indigne d'être appelé civilisé qu'est l'apartheid » sont au centre des critiques du mouvement syndical européen²⁰. En 1979, la Tunisie et la brutale répression des militants de l'UGTT sont dénoncées²¹. En 1980, c'est l'intervention soviétique en Afghanistan, « contraire aux droits souverains du peuple afghan » qui est condamnée²². En 1982, c'est la répression militaire en Turquie qui est mise au pilori²³. En 1989, c'est l'intervention sanglante de l'armée chinoise sur la Place Tiananmen qui est dénoncée²⁴. Dans les années 1990, ce sont surtout les pays d'Europe centrale et orientale, les Balkans et la Turquie qui feront l'objet de cette diplomatie syndicale (voir chapitre 8). En 2003, c'est la guerre en Irak qui est condamnée. Et aujourd'hui encore, la Secrétaire générale de la CES, Bernadette Ségol, exprime sa solidarité avec le mouvement syndical tunisien suite aux assassinats de Choukri Belaid puis de Mohamed Brahmi²⁵; elle condamne la répression, l'intimidation et la violation des droits humains en Turquie²⁶; elle dénonce les accords commerciaux de l'UE avec la Colombie et le Pérou qui ne prévoient rien pour garantir la conformité aux normes internationales du travail alors que ces pays sont parmi les plus dangereux au monde pour les syndicalistes²⁷; etc.



Dans le prolongement des printemps arabes, Bernadette Ségol, Secrétaire générale de la CES, exprime sa solidarité avec l'organisation syndicale tunisienne UGTT et son Secrétaire général, Jrad Abdesslem.
Source : CES

Au-delà de cette diplomatie bilatérale et de telles déclarations de soutien, la CES s'inscrit surtout dans des stratégies de long terme avec les différentes régions du monde. Ce sont ces stratégies que nous évoquons dans les lignes qui suivent.

9.2.1. Espace Euro-Méditerranée

Le pourtour méditerranéen constitue l'un des premiers terrains d'action de la CES hors de l'UE²⁸. À l'origine, la raison en est que le bassin méditerranéen constitue pour les employeurs de l'Europe des Neuf une importante « réserve de main-d'œuvre bon marché » : espagnole, portugaise, grecque, mais aussi marocaine, algérienne, tunisienne, etc. Pour la CES, il est dès lors essentiel de faire pression sur les gouvernements nationaux pour qu'ils ratifient les conventions de l'OIT, mais aussi pour qu'ils prévoient l'égalité en matière de sécurité sociale pour les travailleurs migrants, l'apprentissage de la langue, la formation professionnelle, le logement, etc. C'est dans cette perspective qu'un premier colloque syndical « Euro-Méditerranée » se tient à Salonique (Thessalonique) en novembre 1978 et donne lieu à un premier ensemble structuré et commun de revendications²⁹.

Plus tard, les relations entre l'UE élargie et les « pays tiers méditerranéens » feront l'objet de partenariats stratégiques sur lesquels la CES va tenter d'exercer une influence. Ainsi, dans le contexte particulier des lendemains de la première guerre du Golfe et de la relance du processus de paix au Proche-Orient (accords d'Oslo), la Conférence de Barcelone des 27 et 28 novembre 1995 réunit les quinze pays membres de l'UE et douze pays tiers méditerranéens pour lancer le projet d'une « zone euro-méditerranéenne de paix, de stabilité et de sécurité » fondée sur le partenariat. Le « processus de Barcelone » est lancé. Il s'agit de concilier le besoin de sécurité de l'Europe vis-à-vis de la zone conflictuelle du Proche-Orient avec les besoins de développement des pays du sud et de l'est de la Méditerranée. La CES s'investit dans ce processus avec la volonté de développer une coopération durable avec les syndicats des pays arabes³⁰. Des rencontres se nouent notamment avec les partenaires arabes de l'Union syndicale des travailleurs du Maghreb arabe (USTMA). L'objectif est de définir des stratégies syndicales communes.

Au départ, la coopération avec les internationales syndicales n'est pas jugée optimale et les affiliés de la CES ne se montrent eux-mêmes pas particulièrement proactifs. Mais une dynamique est lancée, et de celle-ci finit par naître en 1999 un Forum syndical euro-méditerranéen³¹ qui regroupe les affiliés de la CES, de la CISL, de l'Union des

travailleurs du Maghreb arabe (USTMA) et de la Confédération internationale des syndicats arabes (CISA). Cette coopération se reflète notamment dans la création d'une *summer school* réunissant des jeunes syndicalistes d'Europe et du Maghreb ; mais aussi de liens développés entre le Comité des femmes de la CES et l'USTMA suite au Congrès de Prague de la CES en 2003. Des projets axés sur la réforme et la modernisation des syndicats, le pluralisme syndical et la place des femmes sont lancés au Maroc, en Algérie, en Tunisie, en Jordanie et en Palestine.

En 2005, le Forum syndical Euromed tire un premier bilan – plutôt mitigé – de cette décennie de coopération. John Monks y déclare : « Vous êtes tous conscients que ce n'était pas, et ce n'est toujours pas, un exercice facile. Dans le cadre de notre coopération, nous avons eu des hauts et des bas, même si l'on peut dire aujourd'hui que vous avez tous réussi à vous concentrer sur le contenu réel de l'ordre du jour syndical. (...) Il y a toujours un risque qui ne peut être ignoré : que la politique et les conflits réduisent la qualité de notre coopération. Pour cela, nous devons résister ! Chacun d'entre nous ! Ce serait une erreur stratégique de transformer le Forum en une plate-forme de déclarations politiques générales au lieu de se concentrer sur ce pourquoi nous existons. »³² Et d'insister sur les éléments-clés qui doivent être au cœur de cette coopération : la démocratie, le dialogue social, et le renforcement des structures de coopération. À l'issue du Forum, un programme de travail est adopté ; le partenariat reste la voie à suivre dans un contexte économique et politique fragilisé.

Mais les difficultés subsistent. En mai 2010, il est décidé de changer le cadre de coopération, et de transformer le Forum en une Coordination syndicale Euromed CES-CSI en association avec l'USTMA. La coopération avec la CISA est en effet jugée insatisfaisante. Le blocage du processus de paix au Moyen-Orient et l'attitude d'Israël (blocus de la bande de Gaza, relance des colonies, assassinat de membres d'une flottille humanitaire soutenue par les affiliés turcs de la CES) exacerbent les tensions dans la région et ne sont bien sûr pas étrangers aux multiples difficultés rencontrées.

Quant à la stratégie politique de l'UE à l'égard du « processus de Barcelone » lancé en 1995, elle devient d'une opacité à peu près totale à partir de 2008. À l'initiative de la présidence française de l'UE, ce processus est remplacé par un projet d'« Union pour la Méditerranée » (UpM). Mais son secrétariat tarde à être opérationnel et est insuffisamment financé. Ses réunions sont reportées à plusieurs reprises. Les projets concrets d'infrastructures ne sont pas réalisés. Certes, sur le plan social, quelques progrès sont engrangés : un Forum UpM du dialogue social est institué, associant aux syndicats les organisations d'employeurs BusinessEurope et l'Organisation internationale des employeurs. Des consultations avec les ministres de l'Emploi et du Travail sont organisées. Mais l'avenir du processus de l'UpM, qualifiée parfois de coquille vide, demeure très incertain³³.

C'est dans ce contexte de manque de lisibilité des relations entre l'UE et les pays tiers méditerranéens qu'éclot, dans plusieurs pays de la région, les « printemps arabes », à partir de décembre 2010. Ils sont dans un premier temps salués comme autant d'appels populaires à des changements politiques, économiques et sociaux en profondeur. Mais ils seront réprimés avec une brutalité inouïe dans certains pays (Libye, Syrie) ; tandis que dans d'autres, qui sont en un premier temps parvenus à se libérer des jougs dictatoriaux, un cycle de violence s'installera peu à peu (Tunisie, Egypte...). Dans tous les cas, ces « printemps » sont l'expression d'un désespoir social qui ne fait que confirmer la justesse des analyses syndicales. « Souvenons-nous de ce jeune vendeur de rue qui s'est immolé par le feu à Sidi Bouzid en Tunisie ainsi que de tous les autres actes désespérés commis par des jeunes dans la région à cause du manque d'emplois, de l'injustice sociale, de la pauvreté et de l'absence de libertés. Ces appels à l'aide ne doivent pas rester vains. L'instauration de marchés du travail qui fonctionnent correctement et qui sont bien régulés pour faire face au chômage de

masse, en particulier chez les jeunes, doit être une priorité de l'assistance de l'UE », affirme la CES³⁴. Et de réitérer sa demande que le Service d'action extérieure européen inclue des Attachés à l'emploi et aux affaires sociales – composés d'experts dans le domaine – pour maintenir des liens et encourager le développement d'organisations indépendantes de partenaires sociaux (lire l'encadré 42).

Mais, en 2012-2013, les perspectives semblent plutôt sombres. En Tunisie, des syndicalistes sont attaqués par des milices³⁵. Le siège de l'UGTT, située sur une place historique du centre de Tunis, avait été le point de départ de pratiquement toutes les manifestations qui ont contribué à renverser l'ancien régime. C'est parce que l'UGTT a joué un rôle de premier plan au cours de la révolution, puis dans le processus de transition, qu'elle fait l'objet d'attaques constantes de la part d'extrémistes, déplore la CES. En Egypte également, la CES assiste à un « mauvais départ pour la démocratie » tant la liberté syndicale y est menacée³⁶...

Encadré 42

Quelle « diplomatie sociale » pour l'UE ?

Depuis que l'UE s'est dotée d'un Haut représentant pour les Affaires étrangères et la politique de sécurité (actuellement en la personne de la Baronne Catherine Ashton) et d'un corps diplomatique européen (le Service européen pour l'action extérieure, SEAE), la CES y a, à plusieurs reprises, soulevé la question des violations des droits de l'homme et des droits syndicaux dans de nombreux pays du monde. Elle est notamment intervenue sur les dossiers du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord, dans le contexte du « printemps arabe ».

L'une des revendications syndicales par rapport au corps diplomatique européen est qu'un « Attaché aux Affaires

sociales » soit institué dans les principales ambassades de l'UE à travers le monde. C'est une idée suggérée par John Monks à Mme Ashton lorsqu'elle a été nommée. Au départ, elle semblait y être plutôt favorable. L'Europe ne s'enorgueillit-elle pas de promouvoir le développement durable, y compris sur le plan social, dans ses relations bilatérales ? Pourtant, l'idée semble avoir été victime des lourdeurs bureaucratiques. Le résultat est qu'aujourd'hui les questions relatives au travail dans les représentations diplomatiques de l'UE sont négligées, mal connues, voire incomprises. Si l'on y ajoute le fait que la DG Emploi de la Commission est marginalisée – y compris sur les questions des relations extérieures – on ne peut que regretter l'absence d'une réelle vision stratégique de ce que devrait être la « diplomatie sociale » européenne...

9.2.2. Amérique du Sud

Les relations entre l'UE et le continent sud-américain sont particulièrement complexes à appréhender. L'une des raisons en est que l'UE a successivement développé des relations avec :

- les pays d'Amérique centrale (Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua et Panama) *via* le « dialogue de San José » lancé en 1984 ;
- les Caraïbes, région qui inclut dix-sept territoires liés directement à certains États membres de l'UE (quatre régions d'outre-mer françaises, six territoires d'outre-mer britanniques, six hollandais et un français) et dont seize pays font partie du groupe ACP ;
- les pays de la Communauté andine (Bolivie, Colombie, Équateur et Pérou) *via* un dialogue politique lancé en 1996 ;
- le Mercosur, qui rassemble l'Argentine, le Brésil, le Paraguay, l'Uruguay et le Venezuela (bientôt la Bolivie, et quatre membres associés : Chili, Colombie, Équateur et Pérou), avec lequel l'UE a lancé un processus de coopération en 1995.

Si l'on ajoute à ces relations bi-régionales les accords de coopération bilatéraux signés entre l'UE et le Brésil, l'UE et le Chili, l'UE et le Mexique, l'UE et l'Argentine, etc., le résultat est un manque flagrant de lisibilité. Ces accords bilatéraux sont de nature différente : accords d'association avec le Chili, le Mexique et l'Amérique centrale, incluant le libre-échange commercial, accord de coopération économique et commerciale avec l'Argentine, et plus récemment accords de partenariat stratégique avec le Mexique et le Brésil... Certes, une tentative de simplification de ces relations a eu lieu en 2010, avec la création d'une Communauté des États d'Amérique latine et des Caraïbes (CELAC), qui inclut pour la première fois les 33 pays et qui représente désormais l'interlocuteur régional de l'UE.

À l'origine, les relations syndicales entre l'Union européenne et l'Amérique latine reposaient sur la CMT et la CISL d'une part, et l'Organisation régionale interaméricaine des travailleurs (ORIT) et la Centrale latino-américaine des travailleurs (CLAT) de l'autre. Ces relations ne s'inscrivaient pas particulièrement dans le contexte des liens diplomatico-commerciaux avec l'UE ; il s'agissait pour l'essentiel de relations de solidarité syndicale entre organisations nationales coordonnées par la CISL et la CMT.

C'est à partir du lancement, en 1999, du « processus de Rio » par les chefs d'État et de gouvernement des pays de l'UE et d'Amérique latine que ces deux régions du monde vont renforcer et structurer leurs liens. Les relations syndicales se renforceront également entre la CES et la Coordination des centrales syndicales du Cône Sud (CCSCS), le Conseil des travailleurs du Cône Sud (CTCS), mais aussi avec les organisations syndicales mexicaines, chiliennes, le Conseil consultatif andin du travail (CCLA), la Coordination des syndicats de l'Amérique centrale et des Caraïbes (CSACC) et la Confédération centraméricaine des travailleurs (CCT).

C'est dans le prolongement de cette coopération qu'est créé en mai 2001 un groupe de travail CES-CISL-CMT, élargi à l'ORIT et la CLAT. Aujourd'hui, comme on l'a vu ci-dessus, les deux internationales ont fusionné au sein de la CSI. Quant à l'ORIT et la CLAT, elles en constituent désormais la régionale, à savoir la Confédération syndicale des travailleurs des Amériques (CSA). La CSA et la CES ont d'ailleurs scellé une coopération via un plan de travail conjoint, des réunions bilatérales et des visites de délégations (Emilio Gabaglio à Buenos Aires, John Monks au Mexique, Bernadette Ségol au Chili).

L'objectif de la coopération syndicale des deux côtés de l'Atlantique est toujours le même : il s'agit de veiller à ce que les accords signés entre l'UE et (les pays ou les régions de) l'Amérique du Sud incluent un chapitre social fort, la promotion du travail décent, et un volet environnemental. C'est ainsi qu'en 2006, suite à un intense travail de mobilisation conjoint CES-CCSCS, un Forum syndical UE-Mercosur est mis sur pied et que des Sommets syndicaux UE – Amérique latine et Caraïbes se tiennent désormais tous les deux ans. C'est également ainsi que la CES envoie des délégations lors de différents Sommets qui rassemblent chefs d'État et dirigeants européens. Il s'agit de peser sur l'ordre du jour de ces rencontres, et de rappeler aux dirigeants leurs engagements en matière de respect des droits de l'homme.

Mais la stratégie de la CES dans cette région du monde est largement influencée par la stratégie diplomatique de l'UE. En témoigne le « cas » de la Colombie et du Pérou. Petit rappel : en 2008, des négociations visant à conclure un accord d'association entre l'Union et la Communauté andine échouent. Face à cet échec, la stratégie de l'UE est double : d'une part poursuivre des négociations régionales sur le dialogue politique et la coopération ; de l'autre, entamer séparément des négociations commerciales bilatérales avec chaque pays andin qui le désire. De telles négociations sont lancées en 2009 avec trois pays : Pérou, Colombie et Équateur. Ce dernier décidera finalement de suspendre ces négociations, mais elles aboutissent en revanche à un accord de libre-échange avec le Pérou et la Colombie en mars 2010.

Pour la CES, cette approche « régionale-bilatérale » est non seulement erronée, mais l'accord avec la Colombie et le Pérou pose en outre un grave problème. En effet, la Colombie connaît de nombreuses violations des droits de l'homme et des droits syndicaux. Même si l'on enregistre certaines avancées vers la pacification, la violence contre les syndicalistes y demeure presque monnaie courante. Le 27 avril 2010, John Monks écrit à la Baronne Ashton, Haute représentante de l'Union pour les Affaires étrangères et la politique de sécurité, afin lui faire part de ses préoccupations. Copie est adressée à Karel De Gucht, le Commissaire européen au commerce, un très fervent adepte du libre-échange. Les syndicats demandent de créer un comité mixte Colombie-Pérou-UE réunissant les organisations de la société civile (avec la CES et le Comité économique et social européen) afin d'assurer un suivi à cet accord.

À la veille du premier Sommet UE-CELAC de janvier 2013, la Confédération syndicale des travailleurs des Amériques (CSA), la CES et la CSI lancent un appel conjoint aux chefs d'État et de gouvernement de l'UE et de la CELAC et à la Commission pour réitérer leur opposition à l'entrée en vigueur des accords de libre-échange avec la Colombie et le Pérou tant qu'ils ne garantissent pas la participation de la société civile et n'intègrent pas une vision de développement équilibré et durable. Ces accords se limitent en effet au simple objectif de libre-échange, et ne prennent pas en compte la dimension sociale, environnementale, l'emploi, etc. Mais les dirigeants politiques font la sourde oreille. L'idéologie du libre-échange l'emporterait-elle désormais sur les droits fondamentaux et le développement durable ?

Encadré 43

La CES et le Forum social mondial

Le Forum social mondial (FSM) a été créé en janvier 1999 par des responsables d'associations et de mouvements sociaux brésiliens et européens, dont ATTAC-France (« Association pour la taxation des transactions financières et pour l'action citoyenne »). Il se présente initialement comme le « contre-Davos », allusion au Forum économique mondial créé en 1970 qui rassemble chaque année, au mois de janvier, l'élite économique et politique mondiale à Davos, village du canton des Grisons, en Suisse.

Le FSM prend pour slogan « Un autre monde est possible » et décide de se réunir chaque mois de janvier dans la ville brésilienne de Porto Alegre. Très rapidement, cette manifestation connaît un énorme succès de foule.

En janvier 2001, le FSM attire des dizaines de milliers de militants d'organisations non gouvernementales (ONG) et de mouvements sociaux qui participent à des centaines de séminaires, de débats, d'ateliers participatifs, etc. La présence de nombreux médias internationaux fait de cette manifestation un événement mondial. Des organisations syndicales y participent, notamment à travers l'ORIT et la CLAT. Progressivement, le FSM se structure :

création d'un Conseil international, adoption d'une Charte des Principes. Ceci se fait non sans quelques difficultés, en particulier sur la question de la représentativité des membres du Conseil.

Aussi, les relations entre les mouvements sociaux et les organisations syndicales sont parfois empreintes de méfiance. Pour simplifier : certains syndicalistes questionnent la représentativité d'ONG qui voudraient s'arroger le monopole de l'organisation ; quant aux dirigeants d'ONG, certains d'entre eux craignent une « récupération syndicale » du FSM. Par ailleurs, il apparaît assez rapidement que le Forum rassemble deux grandes tendances – l'une plus « radicale », l'autre plus « modérée » – qui s'opposent sur les questions de stratégie.

Lors de l'édition 2002 du FSM, est organisé un premier « Forum syndical mondial » à l'initiative de la CISL, de la CMT, de l'ORIT, de la CLAT et de la CES. Cette dernière envoie une délégation dirigée par son Secrétaire général adjoint, Jean Lapeyre, comprenant Maria-Helena André, Gérard Fonteneau et Juan Moreno. C'est lors de cette édition 2002 que le FSM décide d'organiser dorénavant des Forums sociaux continentaux en Europe, en

Afrique, en Asie. Du côté européen, de tels Forums se tiendront à Florence (2002), à Paris (2003), à Londres (2004), à Athènes (2006), à Malmö (2008), Istanbul (2010). En 2004, le FSM se «délocalise» lui-même à Mumbai (Inde) avant de revenir à Porto Alegre (2005), puis aller à Nairobi (Kenya) en 2007.

Mais progressivement, ces rencontres, bien qu'elles battent des records d'affluence (plus de 150 000 personnes en 2005), commencent à perdre l'écho international des premières éditions. Surtout, les dissensions internes se font plus vives, la tendance «radicale» tendant à s'imposer. Du côté européen, les débats sur le projet de traité constitutionnel divisent profondément les organisations impliquées dans le Forum. La CES

reproche de plus en plus aux groupes qui le dirigent de ne pas respecter la Charte des Principes, laquelle établit que le FSM est un espace pluriel et diversifié, non confessionnel, non gouvernemental et non partisan. Les messages du Forum sont de moins en moins en phase avec le projet de globalisation solidaire. Les syndicats y diminuent leur présence; la CES se retire de son Conseil international. Par ailleurs, la participation aux manifestations se réduit, et les médias internationaux s'en détournent pour retourner à... Davos.

Pour plus de détails sur les relations entre le mouvement syndical et le mouvement altermondialiste, le lecteur se référera utilement au chapitre 10 du livre de Juan Moreno et Emilio Gabaglio «Le défi de l'Europe sociale» (voir bibliographie).

9.2.3. Asie

Les relations entre l'UE et l'Asie sont, un peu à l'image de celles avec l'Amérique du sud, un entrelacs d'accords de coopération bilatéraux (avec l'Inde, la Chine, le Pakistan, le Vietnam, la Corée, etc.) et de rencontres structurées ou d'accords bi-régionaux : avec l'ANASE, c'est-à-dire l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est³⁷; avec l'ASACR, c'est-à-dire l'Association sud-asiatique de coopération régionale³⁸; et au sein des réunions ASEM (*Asia-Europe Meetings*). Ce dernier processus est actuellement le plus actif. Tous les deux ans, des Sommets ASEM réunissent quelque 51 chefs d'État et de gouvernement asiatiques et européens ainsi que le président de la Commission européenne. Il est évident que l'intérêt européen pour les pays émergents tels que la Chine, l'Inde, la Corée accroît cette dynamique de coopération qui porte notamment sur le commerce, la finance, les transports, l'éducation, les technologies de l'information, etc.

La CES, toujours en lien avec la CSI et la CSI-Asie, tente de jouer un rôle actif dans ces Sommets ASEM. L'objectif est essentiellement d'obtenir une présence structurée dans ce processus. De ce point de vue, des progrès ont été engrangés lors du Sommet ASEM d'Helsinki, en novembre 2006, qui a ouvert de nouvelles opportunités avec, en particulier, des réunions des ministres du Travail de l'ASEM et des consultations des partenaires sociaux. De même, en juin 2008 la Commission a organisé à Bruxelles un premier Forum des partenaires sociaux de l'ASEM. L'objectif est de donner aux organisations syndicales le même statut que le Forum des affaires de l'ASEM.

Sur le plan bilatéral, l'un des objectifs à long terme de la CES est de promouvoir en Chine le développement de négociations collectives libres. Un protocole d'entente sur le travail et les affaires sociales signé entre l'UE et la Chine en septembre 2005 peut constituer à cette fin une première opportunité : il fournit le cadre d'un dialogue dans des domaines tels que la protection sociale, la cohésion sociale, la législation du travail, l'emploi, les relations de travail et le dialogue social. De manière générale, la CES insiste pour que l'UE utilise ses relations commerciales et de coopération avec la Chine pour promouvoir le développement durable, le travail décent et les droits humains et syndicaux. Elle s'oppose d'ailleurs à ce que le statut d'économie de marché soit accordé à la Chine tant que le pouvoir continuera à s'ingérer dans les affaires syndicales.

Enfin, la CES rappelle aux multinationales européennes présentes en Chine (et ailleurs) leur devoir en termes de respect des valeurs sociales. Ainsi, en juin 2006, elle s'était offusquée d'apprendre que la Chambre de commerce européenne à Pékin « aurait déclaré que si de nouvelles lois sur le travail devaient être introduites pour réduire le temps de travail et améliorer le niveau des salaires, cela augmenterait les coûts de production chinois et cela obligerait les entreprises étrangères à reconsidérer de nouveaux investissements voire à poursuivre leurs activités en Chine »³⁹. John Monks avait déclaré à cette occasion qu'« il est scandaleux que des entreprises européennes à la recherche de profits menacent de désinvestir si l'on devait introduire des normes même très minimales en Chine. Plutôt que de s'engager dans une course au nivellement vers le bas, elles devraient respecter partout dans le monde des normes qu'elles sont supposées respecter dans leurs pays ».

Mentionnons enfin que l'action de la CES en Asie porte également sur la question du respect des droits de l'homme, sur les sanctions à prendre à l'encontre des régimes qui enfreignent les normes internationales en matière de droits syndicaux (Birmanie, Sri Lanka), mais aussi sur les activités anti-syndicales du gouvernement australien de John Howard...

9.2.4. Partenariat oriental

Dans le cadre de la politique européenne de « Partenariat oriental » qui concerne les pays d'Europe orientale et du Caucase du Sud⁴⁰ dont la sécurité, la stabilité et la prospérité ont un impact sur les pays de l'UE, l'un des objectifs essentiels de la CES est de développer au travers du CRPE (voir encadré 41 sur la CSI) de vrais systèmes de relations de travail, un dialogue social et une véritable politique sociale. À cette fin, des relations se sont nouées entre la CES et l'Ukraine, des réunions ont été organisées dans les pays du Caucase, des experts ont participé à des rencontres régionales et des conférences consacrées notamment au dialogue social, etc.

En ce qui concerne la Russie, la CES mène depuis longtemps, en lien avec la FNPR, une stratégie visant à intégrer un volet social dans les relations UE-Russie. Mais force est de constater que la complexité des relations diplomatiques entre l'Europe et la Russie, et en particulier l'impossibilité de parvenir à un accord bilatéral, empêche le développement de relations syndicales structurées et formelles. Le travail commun se centre donc sur les dimensions stratégiques de l'interdépendance de l'UE avec la Russie, sur la promotion des normes internationales du travail et sur la dénonciation des violations des libertés syndicales et des droits humains.

9.3. Globalisation et stratégies commerciales

Depuis la fin des années 1980, l'Europe a assisté – mais surtout contribué – à une accélération considérable de la « mondialisation », c'est-à-dire de l'internationalisation des flux commerciaux, des flux d'investissements et des réseaux de production. Ce phénomène, largement promu par les entreprises multinationales et les gouvernements qui espèrent y trouver un facteur de croissance économique, a des implications importantes pour les travailleurs et les organisations qui les représentent. Une résolution du Comité exécutif de la CES de décembre 1998 à l'occasion du 50^e anniversaire de la Déclaration universelle des Droits de l'Homme résume bien l'approche défendue : « Le combat pour le respect des droits de l'homme, y compris des droits sociaux et syndicaux, est plus que jamais nécessaire au moment où une globalisation de l'économie non maîtrisée est en train de produire des effets

socialement négatifs qui fragilisent davantage, par le chômage, la précarisation de l'emploi et l'exclusion sociale, les conditions d'exercice de ces droits. »⁴¹

Une date marque toutefois un point de rupture dans cette « globalisation ». Cette date, c'est 2006, année lors de laquelle l'UE décide, face aux blocages répétés des négociations multilatérales du cycle de Doha (lire l'encadré 44), de changer son fusil d'épaule et d'adopter une stratégie de négociation non plus multilatérale, mais birégionale voire bilatérale. Dans les pages qui suivent, nous retraçons ce passage du multilatéralisme au bilatéralisme, et son impact sur l'approche syndicale de la globalisation.

Encadré 44

Du GATT à l'OMC; de Genève à Doha...

Le GATT (*General Agreement on Tariffs and Trade* – Accord général sur les tarifs douaniers et le commerce) a constitué, de 1948 à 1994, la seule enceinte multilatérale de négociations commerciales. Créé à côté des institutions de Bretton Woods par 23 pays fondateurs, cet Accord a été à l'origine de plusieurs cycles de négociations internationales portant sur l'abaissement des droits de douane et la promotion du commerce mondial. C'est le cycle de négociations connu sous le nom de l'Uruguay Round (1986-1994) qui a donné naissance à l'Organisation mondiale du commerce (OMC), laquelle remplace le GATT. Née le 1^{er} janvier 1995, l'OMC comptait, en 2013, 159 États

membres. C'est elle qui sert désormais de cadre pour les négociations commerciales multilatérales.

Le dernier cycle de négociations, dit « cycle de Doha », a été lancé au Qatar, en 2001. Ces négociations ont d'emblée buté sur de nombreux désaccords, en particulier sur la question de la libéralisation du commerce des produits agricoles, sur les subventions aux agriculteurs et sur l'accès aux marchés. En juillet 2006, ces négociations ont été suspendues *sine die*. Des relances des négociations ont été tentées depuis lors mais, à ce jour, sans succès tangibles. Devant l'échec de cette approche multilatérale, l'Union européenne a changé sa stratégie dès 2006, et mise désormais sur la négociation bilatérale ou birégionale d'accords commerciaux de libre-échange.

Cycles de négociations	Années	Nombre de pays
Genève	1947	23
Anncy	1949	13
Torquay	1951	38
Genève	1956	26
Dillon Round	1960-1961	26
Kennedy Round	1964-1967	62
Tokyo Round	1973-1979	102
Uruguay Round	1986-1994	123
Doha	2001- ...	159

9.3.1. Stratégies commerciales multilatérales

Dès les années 1970, la CISL a exercé des pressions en vue d'élaborer des règles de conduite à imposer à toutes les entreprises multinationales du monde. Des pressions qui ont finalement mené à l'adoption en 1977 par le conseil d'administration de l'OIT de la « Déclaration

de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale »⁴². Mais l'une des grandes faiblesses de ce type de déclaration est son caractère non juridiquement contraignant. C'est pourquoi, au début des années 1990, la CISL s'est engagée en collaboration avec les SPI et des organisations non gouvernementales dans une campagne internationale pour l'inclusion de clauses sociales dans les accords commerciaux internationaux⁴³. Cette revendication est notamment défendue lors de la réunion ministérielle de l'OMC à Singapour en 1996⁴⁴. Mais la déclaration finale de cette conférence l'ignore.

La campagne de la CISL à laquelle la CES s'associe – en particulier sous l'action de Peter Coldrick – se poursuit lors de la réunion ministérielle de l'OMC à Seattle en 1999. Des dissensions y apparaissent toutefois entre organisations syndicales du Nord et du Sud concernant les impacts négatifs du « protectionnisme social » sur les économies émergentes⁴⁵. Quoi qu'il en soit, les revendications CISL-CES ne sont à nouveau pas rencontrées dans ce cadre multilatéral. Ce qui amène finalement la CISL à recentrer son action sur l'OIT, dont la structure de gouvernance tripartite fait une plus large place aux organisations syndicales internationales⁴⁶.

Mais une autre piste semble s'ouvrir du côté européen. En 1994, l'UE avait réformé son Système de préférences généralisées (SPG, qui accorde aux importations en Europe des produits issus des pays en développement des réductions ou exemptions tarifaires, afin de promouvoir les exportations de ces pays). L'Union s'était décidée à utiliser ce système comme levier pour promouvoir le respect des conventions internationales. Ainsi, les pays bénéficiaires des préférences commerciales européennes peuvent désormais se les voir retirer temporairement s'ils se rendent responsables de violations graves et systématiques des normes internationales, y compris les conventions de l'OIT concernant la liberté syndicale et le droit d'organisation et de négociation collective, ainsi que celle concernant l'âge minimum d'accès à l'emploi. La CES et la CISL vont utiliser ces nouvelles dispositions du SPG, et c'est ainsi que des plaintes conjointes seront déposées contre la Birmanie et le Pakistan.

À partir de son Congrès de 2003 et de l'arrivée de John Monks au Secrétariat, la CES va s'attacher à développer cette stratégie. « Le nombre de travailleurs participant à l'économie mondiale a triplé depuis 1990. Nous avons vu et nous voyons encore l'impact de cette évolution sur toute une série d'industries, depuis le textile jusqu'aux chaussures en passant par les vêtements. »⁴⁷ Il s'agit d'obtenir que soit généralisée l'intégration d'une dimension sociale dans tous les accords de commerce, de coopération et d'association de l'UE; cette dimension sociale doit inclure le travail décent, le développement durable, les droits humains et syndicaux. Le point de référence de cette dimension sociale doit être la Charte des droits fondamentaux, et l'instrument-clé pour la concrétiser, le dialogue social. L'Europe est une *soft power*; son influence doit s'exercer essentiellement via le commerce et le développement.

Encadré 45

Le travail décent dans le contexte international

Le combat syndical pour un travail décent est une revendication sur le plan mondial étant donné que des bas salaires et de mauvaises conditions de travail dans une partie du monde ont automatiquement une influence négative sur les travailleurs des autres régions⁴⁸.

L'agenda pour le travail décent de l'OIT⁴⁹ identifie quatre objectifs stratégiques:

- la création d'emplois décents et productifs;
- la promotion de l'accès aux systèmes de protection sociale;
- le respect des normes de travail fondamentales;
- un dialogue approfondi entre les partenaires sociaux.

Ces objectifs s'appliquent à tous les travailleurs: Selon l'OIT, «un travail décent représente l'ensemble des aspirations des gens en ce qui concerne leur vie professionnelle»: le revenu, les droits et la reconnaissance, les opportunités, la stabilité familiale, le développement personnel, l'équité et l'égalité entre les sexes.

Alors que les négociations du cycle de Doha battent encore leur plein en 2003, certains affiliés – en particulier les trois syndicats italiens – suggèrent de mettre en place au sein de la CES un Comité international. Dans le prolongement de cette proposition est institué en 2004 non pas un comité mais un Groupe de travail sur le commerce, la mondialisation, le développement et le travail décent. Pour Sture Nordh (TCO), il convient de renforcer les actions européennes relatives à la politique commerciale et l'OMC, au progrès des droits de l'homme et aux normes OIT. En ce sens, il n'y a pas de concurrence avec les internationales, mais plutôt une étroite collaboration⁵⁰. Toutefois, à partir de 2006, la stratégie commerciale de l'UE connaît un remaniement majeur, qui ne sera pas sans impact sur l'action de la CES.

9.3.2. Stratégies commerciales bilatérales et birégionales

En octobre 2006, la Commission européenne publie sa nouvelle stratégie *Global Europe*⁵¹, qui définit une nouvelle approche en matière de relations extérieures, en particulier en matière de commerce et d'accès aux marchés. Cette stratégie est une réponse aux blocages du cycle de Doha (cf. ci-dessus). L'UE y affirme ne pas vouloir se retirer du multilatéralisme, mais elle décide tout de même de développer désormais plus avant les relations bilatérales et birégionales. Concrètement, cela se traduit par le lancement de négociations d'accords de libre-échange, d'investissements, de mise en place de stratégies d'accès aux marchés, et d'ouverture des marchés publics avec différents blocs régionaux de pays en Afrique, en Amérique centrale et du sud, en Asie. Cette stratégie vise à donner une nouvelle impulsion – avec des succès variés – aux accords régionaux existants depuis les années 1980 et 1990, du moins dans leurs aspects commerciaux. Ce seront ensuite des négociations bilatérales qui seront lancées avec des pays tels que l'Inde, la Russie, la Chine, le Canada, le Japon, les États-Unis...

Pour la CES, qui continue de donner sa préférence au multilatéralisme, il faut donc s'adapter et concentrer son action extérieure sur cette approche régionale. Elle va s'attacher à exiger l'inclusion de chapitres sociaux ambitieux dans chacun de ces accords, non sans résultats. Tous les accords de « nouveau style » incluent désormais des chapitres sur le développement durable qui couvrent tant les normes sociales qu'environnementales.

Mais ce nouveau contexte de bilatéralisme constitue un défi sans précédent lorsqu'il concerne les deux géants mondiaux de l'économie et du commerce: les États-Unis et l'Union européenne. Le 12 mars 2013, la Commission adopte un projet de mandat de négociation pour un « Partenariat transatlantique de commerce et d'investissement » avec les États-Unis (*Transatlantic Trade and Investment Partnership* – TTIP). Ces négociations ont débuté en juillet de cette même année. L'impact d'un tel accord de libre-échange est potentiellement énorme. Mais avant d'examiner plus en détails ce TTIP et ses implications en termes de coopération syndicale des deux côtés de l'Atlantique entre la CES et l'AFL-CIO, il est instructif de rappeler d'où vient ce projet et comment ses promoteurs semblent parfois s'être attachés tout particulièrement à en écarter le monde du travail.

Le projet de TTIP est en fait la relance du projet d'accord de libre-échange entre l'UE et les USA que le Commissaire Leon Brittan avait déjà tenté de négocier, sans mandat, en 1995. Nom de code de ce projet: le « Nouveau Marché Transatlantique ». Mais à l'époque, ce « NMT » avait provoqué un tel tollé que les négociations avaient dû être interrompues en 1998.

Très peu de temps après cet échec a été lancé le Partenariat économique transatlantique (*Transatlantic Economic Partnership*, TEP). Dans le cadre de ce TEP, un Plan a été établi dès 1998, suite à d'intenses discussions entre l'Administration des États-Unis et la Commission, pour concrétiser une coopération accrue dans les domaines du commerce et des investissements⁵². Ce Plan incluait un calendrier de négociations ainsi que le contenu de celles-ci: services, agriculture, investissements, propriété intellectuelle, marchés publics, etc.

La question des normes sociales, même si elle n'était pas centrale, n'était toutefois pas absente du Plan; il était prévu qu'un Dialogue transatlantique sur le travail (*Transatlantic Labour Dialogue* – TALD) soit mis en place afin de jeter les bases d'une meilleure compréhension des questions relatives aux marchés du travail liées au TEP. Aux côtés de ce TALD devaient être institués un *Transatlantic Business Dialogue* (TABD), un *Transatlantic Consumer Dialogue* (TACD), ainsi qu'un *Transatlantic Environment Dialogue* (TAED).

Le TALD a tenu sa première réunion à Bruxelles en janvier 2000 en tant qu'instrument de coopération entre la CES et l'AFL-CIO. Dès 2001, un projet intitulé « *Improving Transatlantic Dialogue – The World of Work* » est lancé par l'ETUCO (*European Trade Union College*, qui est aujourd'hui le département Formation de l'Institut syndical européen), et le *George Meany Center*, agence de formation de l'AFL-CIO. L'importance de cette coopération syndicale peut être résumée à travers deux chiffres soulignés par John Sweeney, alors président de l'AFL-CIO: les firmes américaines emploient en Europe quelque 4,1 millions de travailleurs, tandis que les entreprises européennes emploient quelque 4,4 millions de travailleurs américains⁵³. Pour ne prendre qu'un exemple, la question des comités d'entreprise européens intéresse particulièrement le syndicat US...

Toutefois, après la réélection de George Bush à la présidence des États-Unis en 2004, l'Administration américaine retire brutalement son soutien au dialogue transatlantique sur le travail. Elle refuse même de rencontrer les partenaires sociaux dans le cadre des réunions du G8, ce qui constitue, selon Tom Jenkins, conseiller à la CES, « une étape sans précédent, que même Thatcher n'avait pas osé franchir lorsqu'elle présidait le G8 »⁵⁴... Il apparaît de plus en plus clairement que si le *Transatlantic Business Dialogue*, qui réunit les dirigeants du gratin des compagnies multinationales, a un pouvoir d'influence déterminant sur l'agenda de l'Administration américaine et de la Commission européenne, le TALD se voit quant à lui relégué au rang de simple « partie prenante » (*stakeholder*) parmi de nombreux autres groupes...

En 2007, suite à un nouveau Sommet UE-US, est créé le *Transatlantic Economic Council* (TEC): il s'agit d'accélérer les travaux d'intégration des économies américaines et européennes. Ce TEC est coprésidé par le vice-président de la Commission, Günter Verheugen. Les responsables des différents dialogues transatlantiques (milieux d'affaires, consommateurs, législateurs) sont appelés à le conseiller. Pas le TALD. À plusieurs reprises, la CES presse Verheugen de mettre sur le même pied le dialogue transatlantique du monde du travail et le dialogue entre milieux d'affaires et entre organisations de consommateurs. Mais sans succès.

Il faut attendre un changement politique à la présidence des États-Unis, avec l'élection de Barak Obama en 2009, pour voir, en un premier temps, la Commission proposer d'octroyer un statut de « conseiller spécial » au TALD. Une proposition vue comme un statut au rabais par la CES, qui la rejette. En un second temps, le changement semble venir

d'Outre-Atlantique : en avril 2009, l'Administration américaine invite l'AFL-CIO et la CES à une réunion à Washington pour discuter de la possibilité de créer un groupe consultatif dans le cadre du TEC, avec des représentants des organisations syndicales. Le monde du travail n'est certes plus totalement mis à l'écart, mais cette initiative ne relance toutefois pas le TALD en tant que tel.

En 2010, le dossier du TEC est transféré de la Direction générale Entreprises de la Commission à la DG Commerce, ce qui peut être interprété comme un signe que le lancement d'une négociation commerciale est déjà prévu. Le Sommet UE-US du 28 novembre 2011 institue un « Groupe de travail de Haut niveau sur les emplois et la croissance » (*High-Level Working Group on Jobs and Growth*), dont les travaux serviront de base au lancement du TTIP. La CES et l'AFL-CIO sont dûment consultés, mais pas au point d'être invités à faire partie de ce groupe, dans lequel siège le *Transatlantic Business Dialogue*...

La suite est un enchaînement rapide : le Groupe de travail remet son rapport le 11 février 2013, qui recommande le lancement de négociations entre l'UE et les États-Unis sur un nouvel accord « ambitieux »⁵⁵ ; le 12 mars, la Commission adopte un projet de mandat de négociation pour un accord de libre-échange avec les États-Unis (*Transatlantic Trade and Investment Partnership – TTIP*) ; le délai accordé aux États membres pour approuver ce mandat est extrêmement serré ; le 8 juillet 2013 débute le premier tour de négociations à Washington. Des négociations qui, si elles aboutissent, pourraient avoir un impact énorme sur le modèle social européen (voir encadré 46).

Encadré 46

Accord de libre-échange transatlantique : la CES et l'AFL-CIO pour un gold standard

L'impact d'un accord de libre-échange entre l'Union européenne et les États-Unis est susceptible d'être immense. En principe, tout peut être concerné : cadre réglementaire, services publics, protection des investissements, normes sociales, marchés publics, etc. Ainsi, le modèle européen de relations industrielles et en particulier les comités d'entreprise européens pourraient être au centre des débats, ces comités qui avaient été si virulemment combattus par les multinationales américaines (voir chapitre 7)...

C'est dans cette perspective que la CES en appelle à un engagement clair des deux parties « pour aboutir à un accord exemplaire qui garantisse l'amélioration des conditions de vie et de travail des deux côtés de l'Atlantique et prévienne toute tentative de l'utiliser pour diminuer les normes ou porter atteinte au droit des autorités publiques de légiférer »⁵⁶. En particulier, la CES exige que l'accord ne puisse empêcher les législateurs

nationaux de voter des lois dans des domaines tels que la politique de l'emploi, la sécurité sociale, la protection de l'environnement, la protection de la santé et de la sécurité au travail, la protection des consommateurs, la protection des droits des minorités et la protection des petites et moyennes entreprises. Elle réclame aussi plus de transparence dans les négociations : alors qu'aux États-Unis, l'AFL-CIO a quelques possibilités de donner son point de vue sur les projets de textes, ce n'est pas le cas en Europe avec la CES.

Le 28 mai 2013, le président de l'AFL-CIO, Richard Trumka, et la Secrétaire générale de la CES, Bernadette Ségol, se rencontrent à Paris pour accorder leur stratégie sur les thèmes du plein-emploi, du travail décent, et des normes sociales. Fondamentalement, cette stratégie intersyndicale consiste à exiger d'inclure dans le projet d'accord UE-US une norme sociale de référence ambitieuse, qui deviendrait un *gold standard*, c'est-à-dire un modèle de norme au niveau mondial. Cette stratégie sera-t-elle payante ? L'avenir le dira.

Engagée depuis sa fondation dans un processus d'élargissement de la solidarité, la Confédération européenne des syndicats a toujours dû adapter sa stratégie aux développements politiques et institutionnels de l'Union européenne. Qu'il s'agisse, aux premières heures, de la coopération au développement *via* les Conventions de Yaoundé et de Lomé, qu'il s'agisse des accords régionaux avec le pourtour méditerranéen, avec les pays d'Amérique du sud, d'Afrique et d'Asie, qu'il s'agisse des négociations commerciales multilatérales ou, plus récemment, de la multiplication d'accords bilatéraux de libre-échange et d'investissement, la CES demande constamment aux institutions européennes d'inscrire une dimension sociale forte dans leurs relations extérieures. Car aux yeux du mouvement syndical, c'est la justice sociale qui doit être au cœur du processus de globalisation.

Conclusion

L'une des questions que pourrait se poser le lecteur à l'occasion des 40 ans de la CES est : le syndicalisme, et le syndicalisme européen en particulier, a-t-il encore un avenir ? N'est-il pas une relique du passé ? Cette question, provocante, est bien présente dans l'esprit de nombreux citoyens et, bien sûr aussi, d'une certaine élite économique et politique.

Au cours des deux ou trois dernières décennies s'est développé un discours de délégitimation de l'action collective. Ce discours – les grèves ne sont-elles pas des combats d'arrière-garde, des perturbations dans l'organisation bien huilée de la société ? – est parvenu à atteindre de nombreuses cibles. Les organisations syndicales n'ont-elles pas elles-mêmes de plus en plus de mal à recruter ? Ne dit-on pas que les salariés, surtout les plus jeunes d'entre eux, sont davantage enclins à l'individualisme qu'à l'action collective, ou au « combat pour le respect de droits fondamentaux reconnus dans les conventions internationales » que menaient leurs aînés ?

Acceptons-en l'hypothèse pour développer cette conclusion. La question serait alors double : le syndicalisme est-il encore légitime au XXI^e siècle ? A-t-il encore quelque chose à dire, non seulement aux salariés et travailleurs, mais aussi aux employeurs et aux législateurs ?

L'histoire parfois bousculée de la CES, due à un contexte extérieur souvent défavorable et des difficultés internes, offre à cet égard des éléments utiles à l'analyse et donc aux perspectives. Sur la légitimité tout d'abord. L'histoire des quarante premières années de la Confédération européenne des syndicats, c'est l'histoire d'une structure qui est parvenue à renforcer sa représentativité au niveau européen en surmontant les clivages idéologiques, qui étaient l'une des caractéristiques du mouvement syndical international, et en affiliant des organisations de l'ensemble du continent européen. Ce double résultat a permis d'éviter la discordance d'une structure de société dans laquelle l'économie serait par nature transnationale, la politique nationale ou régionale, et le monde du travail confiné à l'entreprise. La CES a su construire une structure qui rassemble les organisations d'inspiration sociale-démocrate, sociale-chrétienne et communiste, de Reykjavik à Larnaca, de

la Méditerranée à la mer de Barents. Quatre-vingt-cinq organisations membres, dix fédérations syndicales sectorielles, sept observateurs, et une organisation associée : près de 45 millions d'affiliés.

En se basant sur les chiffres de la population active fournis par la Banque mondiale*, la CES représente aujourd'hui plus de 16 % de toutes les personnes actives dans l'Union européenne, mais aussi en Turquie, en Suisse, en Norvège, en Islande, au Liechtenstein, à Monaco, à Saint-Marin et à Andorre... Sur ce plan, il est difficile de contester à la CES sa représentativité. Ce constat doit d'ailleurs être de temps en temps rappelé aux institutions européennes, qui semblent avoir tendance à considérer le mouvement syndical comme une « partie prenante » parmi d'autres ; plus d'une personne active sur sept paie une cotisation à une organisation membre de ce mouvement syndical européen.

Si la représentativité de la CES est difficilement contestable, sa légitimité en est d'autant plus forte lorsqu'il s'agit de parler au nom du monde du travail. Il est remarquable que tout au long de ses 40 ans d'existence, il n'y ait pas eu la moindre rupture interne, en dépit de toutes les difficultés qui se sont présentées pour accorder des modèles de syndicalisme et d'action collective si différents. Cela ne signifie-t-il pas qu'il existe, au-delà de ces différences, un « tronc » de valeurs syndicales commun à l'ensemble des affiliés ? Ce sont ces valeurs que nous avons tenté de dégager dans l'ensemble des chapitres du présent ouvrage.

Autre élément d'analyse que nous enseignent ces quarante années : la prise en compte de la voix du monde du travail par les acteurs politiques et institutionnels dans le projet européen n'est jamais acquise *a priori*. On pourrait dire qu'à l'exception de quelques courtes périodes spécifiques – en particulier le début des années 1970, la fin des années 1980 et le début des années 1990 – la plupart de ceux qui font vivre les institutions européennes se montrent rarement préoccupés par le destin des travailleurs, sauf à faire croire erronément qu'il suffirait de rendre l'économie plus compétitive pour améliorer automatiquement les conditions de vie et de travail de l'ensemble des citoyens européens. Que chacun en juge.

L'Europe indifférente au sort de ses travailleurs ? Cette affirmation paraît bien sûr excessive. Mais pour apporter quelques éléments de réflexion, il serait tout de même instructif de s'interroger sur ce qu'aurait pu être l'Europe aujourd'hui sans l'action menée par la CES, ses affiliés et ses alliés politiques depuis quarante ans. Posons-nous donc les questions suivantes.

Sous l'énorme pression des multinationales, le projet de directive Vredeling aurait-il jamais abouti ? Sans les syndicats et leurs alliés politiques, il est probable que l'idée de créer des comités d'entreprise européens aurait été enterrée définitivement dès les années 1980, et avec elle toute perspective de voir les salariés des différentes filiales des grandes entreprises recevoir la moindre information sur l'avenir de leur emploi. Seront-ils licenciés demain, même si la société est performante ? Fermetures et délocalisations immédiates, sans stratégie de gestion du changement, de remplacement, d'aide à la requalification professionnelle, ne deviendraient-elles pas le lot des travailleurs, en particulier dans les multinationales ? En un second temps, quel pourrait être l'impact d'une telle « fluidité » et mobilité des sites de production en Europe sur les politiques fiscales, environnementales et sociales menées par chaque gouvernement national ?

Sans les syndicats et leurs alliés politiques, où en serait la politique de santé et de sécurité sur les lieux du travail ? Protection contre les produits chimiques,

contre les risques liés à l'amiante, contre les accidents professionnels et les maladies liées à l'environnement de travail... Les employeurs s'en seraient-ils préoccupés spontanément? La situation des entreprises occidentales ou sous-traitantes dans les pays d'Asie donne un aperçu de ce qui se fait en l'absence d'interlocuteurs syndicaux représentatifs, puissants et déterminés: conditions de travail inhumaines, ateliers insalubres, exploitation des enfants, environnements toxiques, accidents, incendies, etc. Pourquoi tant de grands employeurs, y compris européens, ne se préoccupent-ils pas spontanément, ou si peu, des conditions de travail de leurs sous-traitants partout dans le monde?

Par définition, sans syndicats, le dialogue social européen n'existerait pas. En son absence, la Commission, le Parlement et les gouvernements des États membres seraient-ils parvenus à un accord politique pour, par exemple, généraliser l'octroi d'un congé parental de quatre mois à tous les salariés européens jeunes parents? Seraient-ils parvenus à un accord politique pour empêcher le développement anarchique des « emplois jetables » (multiplication des contrats de travail à durée déterminée, etc.)?

Sans syndicats et alliés politiques, comment les systèmes de sécurité sociale auraient-ils résisté à l'offensive de privatisation, lancée à partir des années 1980 par l'industrie financière et relayée par une partie du monde politique? Il ne s'agit pas d'une question de doctrine idéologique: nous aurions très probablement assisté, dans le prolongement de la crise financière de 2008, à un appauvrissement massif de la population européenne, en particulier des retraités ayant fait confiance aux plans de retraite privés liés à des produits d'investissements, qui auraient vu l'épargne de leur vie fondre comme neige au soleil – comme cela a d'ailleurs été le cas dans certains pays.

En revanche, sans syndicats, la directive Bolkestein aurait été sans doute adoptée telle quelle; transformant fondamentalement le sens du projet européen. Celui-ci, fondé à l'origine sur la cohésion et la notion de prospérité partagée, se serait transformé en un projet de concurrence économique, de compétition salariale, d'affrontements entre travailleurs et finalement entre peuples, sur la base duquel aucune construction politique durable ne serait encore possible. La tendance à cette transformation du projet européen est malheureusement toujours d'actualité. Face aux disparités économiques et sociales croissantes dans une Union européenne de plus en plus large, les autorités politiques semblent avoir renoncé au projet de « développement harmonieux » de l'économie par la réduction des écarts entre les différentes régions, un objectif inscrit dans le traité de Rome.

Sans syndicats, qui aurait entendu parler, en Europe occidentale, des chantiers navals de Gdansk à l'époque du Rideau de fer, et de la colère des travailleurs qui y étaient employés? Comment cette colère se serait-elle exprimée autrement? Quelle aurait été la réaction des régimes totalitaires? Et plus récemment, si l'on sort du cadre européen *stricto sensu*, sans syndicats comment se seraient déclenchées les mobilisations pacifiques du premier printemps arabe?

Certes, un tel jeu de politique-fiction peut paraître dérisoire. Sans vouloir donner à penser que les organisations syndicales sont seules à œuvrer au progrès social, il vise à montrer pour l'essentiel qu'aucune avancée, *a fortiori* au niveau européen, n'a jamais été obtenue sans la détermination d'acteurs organisés, légitimes, et décidés à défendre les droits des plus faibles et de ceux qui n'ont que la force de leur travail pour vivre (ou ne l'ont même plus, en raison de l'âge, d'une maladie

ou d'un handicap, mais peuvent, grâce aux systèmes de solidarité, s'émanciper des « marchés autorégulateurs »).

Car quel est finalement le projet auquel le mouvement syndical européen tente de s'opposer ? C'est un projet que l'on pourrait qualifier d'« euro-mondialisation interne », caractérisé par la dérégulation, le libre-échange inconditionnel, la flexibilisation des marchés du travail, la mise en concurrence des systèmes sociaux et fiscaux – sans oublier les indispensables paradis fiscaux pour élites et multinationales –, le *dumping* salarial et des peuples opprimés par une concurrence toujours plus vive. Un tel projet n'est pas qu'un scénario extrême qui serait éloigné de la réalité : la plainte déposée en 2013 par la Belgique auprès de la Commission européenne contre les autorités allemandes pour conditions de travail indignes dans des abattoirs allemands – un véritable « travail d'esclave », selon les propres mots de la ministre de l'Économie de Basse-Saxe – relève de ce projet néolibéral : des entreprises d'un pays du cœur de l'Europe menaçant des entreprises et emplois d'un autre pays par l'importation d'esclaves de pays périphériques – et par l'exportation du chômage dans les pays limitrophes. Ce n'est pas de la politique-fiction, mais une réalité dans cette Union européenne du XXI^e siècle...

Ce projet ne manque pas de rappeler certaines idées du XVIII^e siècle si bien décrites par Polanyi lorsqu'il expose notamment la pensée de Burke : « Pour forcer les pauvres à gagner leur vie, (...) la solution consiste à abolir la législation élisabéthaine [les *Poor Laws*, NDLA] sans la remplacer par une autre. Pas de salaires fixés, ni de secours pour les chômeurs valides, mais pas non plus de salaires minimaux, ni rien qui garantisse le "droit de vivre". Il faut traiter le travail comme ce qu'il est, une marchandise qui doit trouver son prix sur le marché. (...) Pour le politicien et l'administrateur, le laissez-faire est simplement un principe assurant le maintien de la loi et de l'ordre, au moindre prix et avec le moindre effort. Que le marché ait la charge des pauvres, et les choses iront toutes seules. »** Comme on le voit, le progrès social n'est pas inéluctable...

Le syndicalisme, se demandait-on ci-dessus, est-il encore légitime au XXI^e siècle ? Tant que les élites économiques considéreront le travail comme une simple marchandise devant trouver son prix sur un marché dérégulé, la réponse est positive. Y a-t-il un avenir pour le syndicalisme européen ? Si l'on croit en l'idée de progrès social, la réponse est positive. Certes, elle implique, du côté syndical, la remise en question constante de ses stratégies et de ses pratiques. De la période de la grande industrie qui débute au XIX^e siècle, jusqu'à la période actuelle dans laquelle un entrelacs de multinationales détient les leviers du pouvoir économique mondial, le syndicalisme du XXI^e siècle doit sans cesse se repenser ; son action se doit d'être irréprochable et constamment tournée vers le progrès social de l'ensemble des travailleurs et des citoyens. C'est à ce prix qu'il relèvera ses défis internes, qu'il renforcera sa capacité de mobilisation, qu'il élargira les alliances et développera de nouvelles solidarités.

Viennent enfin se greffer à ces enjeux d'autres défis, immenses. En 2023, la CES célébrera ses 50 ans d'existence. D'ici là, il faudra négocier une sortie par le haut de la crise européenne. Ce qui, pour le mouvement syndical, signifie : un plan de relance européen sur dix ans, une lutte déterminée contre le *dumping* fiscal et salarial par une meilleure coordination des politiques fiscales – y compris harmonisation de l'assiette de l'impôt des sociétés et de ses taux –, une lutte sans merci

contre les paradis fiscaux, le renversement de la tendance à l'accroissement des inégalités par une consolidation des systèmes de sécurité sociale, une lutte résolue contre le chômage par la promotion de la transition verte, les technologies climatiques, les énergies et les ressources renouvelables, la durabilité des produits, la promotion de systèmes de transports écologiques et des circuits courts, l'investissement dans les logements de demain... Dans cette perspective, le syndicalisme est un acteur collectif prêt à aider l'Europe à reprendre son destin en mains.

* C'est-à-dire les personnes âgées de 15 ans et plus qui correspondent à la définition de la population active économiquement de l'OIT : toutes les personnes qui fournissent du travail pour la production de biens et de services au cours d'une période donnée. Cette définition comprend à la fois les travailleurs et les demandeurs d'emploi. <http://donnees.banquemondiale.org/indicateur>

** Polanyi K. (1983), *La Grande Transformation*, Gallimard 1983 pour la traduction française (p. 177). Titre original : *The Great Transformation*, © Polanyi, 1944

Annexes

Notes et références bibliographiques

Chapitre 1

1. Le *Congress of Industrial Organizations* – CIO – fait alors partie de la FSM.
2. Cette scission est aussi due à des divergences d'approche à l'égard des Secrétariats professionnels internationaux (SPI).
3. Une division qui ne prendra fin qu'en 2006, avec la création de la Confédération syndicale internationale (CSI). Voir: Gumbrell-McCormick R. (2013) *The International Trade Union Confederation: from two (or more?) identities to one*, *British Journal of Industrial Relations*, 51 (2), 240-263.
4. On dénombrait, en 1958, 19 Secrétariats professionnels internationaux associés à la CISL et d'obédience socialiste. Au moment de la fondation de la CISL en 1949, les Secrétariats disposaient d'une plus grande autonomie et s'appuyaient sur une plus grande indépendance financière et une variété de statuts.
5. Meynaud J. (1962) *L'action syndicale et la Communauté économique européenne*, Lausanne, École des HEC.6.(p. 14)
6. La CEE est créée par les pays du cœur de l'Europe continentale, l'Allemagne, la France, l'Italie, les Pays-Bas, la Belgique et le Luxembourg. L'AELE est fondée par le Royaume-Uni, les pays « nordiques » (Danemark, Norvège, Suède) ainsi que l'Autriche, la Suisse et le Portugal. D'autres pays tels que l'Islande et la Finlande rejoindront également l'AELE (respectivement en 1970 et en 1986).
7. Voir IISG, CISL Papers, Comité exécutif, Minutes, agenda, résolutions, rapports, documents de travail et autres documents de la réunion du Comité exécutif (1949-1992), Folder 2, II Réunion, Bruxelles, 25-27 mai 1950.
8. Rifflet R. (1958) *Les syndicats belges et la C.E.C.A.*, *Revue de l'Institut de sociologie*, 1, 139-230.
9. Monnet J. (1976) *Mémoires*, Paris, Fayard. (p. 475 et svt)
10. Pernot J.-M. (2003) « Mondialisons la solidarité ». Le congrès de la Fédération internationale des transports, *Chronique internationale de l'IRES*, 80, 1-11. (p. 7)
11. Il s'agit du DGB (RFA), de la FGTB (Belgique), du NVV (Pays-Bas), de la CISL et de l'UIL (Italie), de la CGT-FO (France) et de la CGT (Luxembourg).
12. Ce comité est présidé par L. Rosenberg, président du DGB (RFA). Les vice-présidents sont B. Storti, secrétaire général de la CISL (Italie), L. Major, secrétaire général de la FGTB (Belgique); les membres sont A. Bergeron, secrétaire général de la CGT-FO (France), O. Brenner, président d'IG Metall (RFA), I. Viglianesi, secrétaire général de l'UIL (Italie), M. Hinterscheid, secrétaire général de la CGT (Luxembourg), A. H. Kloos, président du NVV (Pays-Bas), et Ch. Veillon, secrétaire confédéral de la CGT-FO (France). Le représentant de l'ORE est W. Schevenels, secrétaire général de l'ORE, et celui de l'Intersyndicale des mineurs et métallurgistes de la CECA est A. Gailly, président de la Centrale des métallurgistes de Belgique.
13. TUC (Grande-Bretagne), ÖGB (Autriche), SGB (Suisse), LO (Norvège), LO (Suède), LO (Danemark).
14. Tilly P. (2005) *André Renard. Pour la révolution constructive*, Bruxelles, Le Cri. (p. 497)
15. Beever R. C. (1960) *European unity and the trade union movements*, Leyden, A.W. Stijhoff. (p. 54-56)
16. Gobin C. (1996) *Consultation et concertation sociales à l'échelle de la Communauté économique européenne. Étude des positions et stratégies de la Confédération européenne des syndicats (1958-1991)*, Bruxelles, ULB. (p. 415)

17. Verschuieren N. (2010) *Fermer les mines en construisant l'Europe. Une histoire sociale de l'intégration européenne*, Bruxelles, ULB.
18. Résolution de la CISL, 5 novembre 1959.
19. *Idem*. Pour mémoire, le Parlement européen ne sera élu au suffrage universel qu'à partir de 1979.
20. Pasture P. (1998) Adieu aux illusions, la C.I.S.C. devant la C.E.E. 1958-1974, in Bussière E. et Dumoulin M. (dirs.) *Milieus économiques et intégration européenne*, Arras, Artois Presses Université, 371-386.
21. Verschuieren N. (2013) *Fermer les mines en construisant l'Europe. Une histoire sociale de l'intégration européenne*, Bruxelles, P.I.E Peter Lang. (p. 13-27)
22. Dinan D. (2006) *The historiography of European integration*, in Dinan D. (ed.) *Origins and evolution of the European Union*, Oxford, Oxford University Press, 297-324. Voir aussi: Milward A. S. (2000) *The lives and teachings of the European saints*, in Milward A. S. (ed.) *The European rescue of the Nation-state*, 2nd ed., London, Routledge.
23. Il s'agit de LO Danemark, du TUC britannique, du SGB suisse, de LO Norvège, de l'ÖGB autrichien, et des organisations LO et TCO suédoises. L'ASI islandais et le SAK finlandais (dont les pays n'étaient pas encore membres de l'AELE) ont été associés aux discussions.
24. Le syndicat américain lui reprochait la pratique des contacts entre ses affiliés européens (surtout le DGB) avec les syndicats des pays du bloc soviétique.
25. Ce bureau existera de 1966 à 1974.
26. Aujourd'hui appelée BusinessEurope.
27. Kirchner E. (1980) *Interest group behaviour at community level*, in Hurwitz L. (ed.) *Contemporary perspectives on European integration*, Westport, Greenwood Press. (p. 201). Voir aussi: Paulus D. (1972) *La création du Comité permanent de l'emploi des Communautés européennes*, Bruxelles, Bruylant. Ces deux textes évoquent les difficultés d'arriver à des positions communes entre organisations patronales et syndicales européennes. Gobin a toutefois montré qu'il pouvait exister des terrains d'entente, en particulier sur la revendication d'une conférence tripartite pour l'emploi. Voir Gobin C. (1996), *op. cit.*
28. La Norvège était également appelée à adhérer à la Communauté.
29. CES, dossier 1029, Note de Théo Rasschaert à l'attention d'O. Kersten et K. Sandegren, 10 novembre 1972.
30. Rapport au Conseil et à la Commission concernant la réalisation par étapes de l'union économique et monétaire dans la Communauté – « Rapport Werner », supplément au Bulletin 11 – 1970 des Communautés européennes, p. 12.
31. Discours d'E. Gabaglio à l'occasion de la conférence pour les 40 ans de la CES, « Célébrer le passé, regarder vers l'avenir », Madrid, 28 janvier 2013. Cet épisode au sujet de l'OIT sera qualifié de « cheveu dans la soupe » par Georges Debunne. Voir Debunne G. (1987), p. 42.
32. CES, *Constitution*, Preamble, Brussels, 1973. Excerpts concerning European Trade Union Organisation from speeches at the Congress, CISL, Londres, 10-14 juillet 1972, p. 22.
33. Une résolution sur les compagnies multinationales et les conglomérats approuvée en juillet 1969 par la CISL souligne: « Les multinationales échappent à toute forme de contrôle démocratique », et elles posent de sérieux défis au mouvement des travailleurs « en mettant en danger la planification démocratique au niveau du développement national [...] ; en transférant de manière arbitraire les installations de production d'un pays à l'autre [...] ; par l'évasion fiscale ; en induisant une logique de compétition entre pays d'accueil [...] » ICFTU, 9^e congrès mondial, Bruxelles, 2-8 juillet 1969.
34. Debunne G. (1987) *Les syndicats et L'Europe : passé et devenir*, Bruxelles, Labor. (p. 27)
35. Le Comité permanent de l'emploi (CPE) a été mis en place à la suite de l'adoption de la décision du Conseil 70/532/CEE, du 24 décembre 1970. Sa création répondait à un souhait émis par les représentants des organisations des employeurs et des travailleurs lors de la conférence sur les problèmes de l'emploi tenue à Luxembourg les 27 et 28 avril 1970.

36. CES, dossier 1029, Note de Théo Rasschaert à l'attention d'O. Kersten et K. Sandegren, 10 novembre 1972.
37. Le journal *Le Monde* du 17 juillet 1972 y fait référence.
38. *Idem*.
39. Barnouin B. (1986) *The European labour movement and European integration*, London, Pinter. (p. 38)
40. Carew A. (2002) *Free trade unionism in the international context*, Paper presented at The International Labour Movement on the Threshold of Two Centuries conference, Swedish Labour Movement Archives and Library, Stockholm, 24 and 25 October.
41. Archives orales de l'UE, retranscription de l'entretien accordé par Georges Debunne, le 21 décembre 1998, Bruxelles.
42. À cet égard, il est intéressant de noter que les responsables de ces organisations étaient membres du Comité d'action Jean Monnet pour les États-Unis d'Europe, aux côtés des dirigeants des syndicats chrétiens de ces pays.
43. Moreno J. et Gabaglio E. (2006) *Le défi de l'Europe sociale. 30 ans de la Confédération européenne des syndicats*, Germania Alzira, Valence. (p. 77)
44. Barnouin B. (1986) *The European labour movement and European integration*, London, Pinter. (p. 37)
45. La CGT avait demandé son adhésion dès le milieu des années 1970, demande réitérée à chacun de ses Congrès depuis 1978. De fait cette demande correspondait au glissement progressif et successif de ses plus hauts dirigeants vers le réformisme. La CGT sera admise dans la CES en 1999.
46. En 1999, c'est la voie que suivra également la CGT, en quittant la FSM et en recherchant le soutien de la CFDT. On notera au passage que la CGIL et la CGT avaient créé un Comité conjoint à Bruxelles dès 1966.

Chapitre 2

1. Organisation des pays exportateurs de pétrole.
2. Dans ce chapitre, nous ne développerons pas les prises de position de la CES sur l'ensemble des sujets traités, ce qui serait à peu près impossible ; nous ne présenterons que celles qui ont un lien avec quelques sujets qui nous paraissent particulièrement importants. Les chapitres thématiques qui suivent tentent de faire cette analyse plus en détails des positions de la CES, en particulier les chapitres 4 pour le dialogue social, 5 pour les questions de gouvernance économique et sociale, 6 pour l'équilibre entre libertés économiques et droits sociaux, et 7 pour la démocratie sociale en entreprise.
3. Déclaration du Sommet de Paris, 19 au 21 octobre 1972.
4. *Ibid*.
5. *Ibid*.
6. Cette politique régionale, dont bénéficiera en particulier le Royaume-Uni, est aussi une manière de compenser la politique agricole, dont bénéficie surtout la France.
7. Moreno J. et Gabaglio E. (2006) *Le défi de l'Europe sociale. 30 ans de la Confédération européenne des syndicats*, Valence, Germania Alzira.
8. Ces textes seront complétés par la directive sur le maintien des droits des travailleurs en cas de transferts d'entreprises, en 1977, et par la directive relative à la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur, en 1980.
9. Conseil des Communautés européennes (1975) Directive 75/129/CEE du Conseil, du 17 février 1975, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs, JOCE L 48, 22 février 1975. Cette directive sera révisée en 1998.

10. Mias A. (2004) Le dialogue social européen (1957-2005): genèse et pratiques d'une institution communautaire, Thèse pour le doctorat de sociologie, Paris, CNAM, p. 78.
11. Cour de justice de l'Union européenne (1971) Arrêt de la Cour du 25 mai 1971. Gabrielle Defrenne contre État belge. Demande de décision préjudicielle: Conseil d'Etat - Belgique. Égalité de rémunération. Affaire 80/70.
12. Conseil des Communautés européennes (1975) Règlement (CEE) n° 337/75 de Conseil, du 10 février 1975, portant création d'un centre européen pour le développement de la formation professionnelle, JOCE L 39, 13 février 1975.
13. Conseil des Communautés européennes (1975) Règlement (CEE) n° 1365/75 du Conseil, du 26 mai 1975, concernant la création d'une Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, JOCE L 139, 30 mai 1975.
14. Guasconi M.E. (2004) Les syndicats et la relance de la politique sociale européenne, *Revue européenne de formation professionnelle*, 32 (1), 61-69. Pour un historique plus approfondi, voir Varsori A. (2006) *Sfide del mercato e identità europea*, Milan, FrancoAngeli.
15. Guasconi M.E., *op.cit.*, p. 67.
16. Établi par la décision n° 2241/2004/CE du Parlement européen et du Conseil du 15 décembre 2004.
17. Voir: <http://www.europarl.europa.eu/aboutparliament/fr/000cdcd9d4/%C2%A0Taux-de-participation-%281979-2009%29.html>. Précisons qu'aux élections de 2009, il n'était plus que de 43 %.
18. Source: <http://www.europarl.europa.eu/aboutparliament/fr/004a50d310/Composition-du-Parlement.html>
19. Gabaglio E. et Hoffmann R. (dirs.) (1998) *The ETUC in the mirror of industrial relations research*, Brussels, ETUI.
20. Devin G. et Neuman L. (1984) *La Confédération européenne des Syndicats*, Pouvoirs, 31, 149-161, p. 159.
21. CES, Rapport d'activités 1973-1975.
22. Voir entre autres Gobin C. (1997) *L'Europe syndicale*, Bruxelles, Presses universitaires de l'ULB et surtout Dølvik J.E. (1999) *An emerging island? ETUC, social dialogue and the Europeanisation of the trade unions in the 1990s*, Brussels, ETUI.
23. Martin A. et Ross G. (1998) *European integration and the Europeanization of labor*, Working Paper 1998/16, p. 10.
24. Goetschy J. (1996) *ETUC: the construction of European unionism*, in Leising P., Van Leemput J. et Vilroks J. (dirs.) *The challenges to trade unions in Europe: innovation and adaptation?*, London, Edward Elgar Press.
25. CES, Rapport d'activités 1976-1978, présenté au Congrès de Munich.
26. *Intersocial* (1978), n° 37, avril 1978.
27. Décision prise en novembre 1978.
28. Comité des représentants permanents, c'est-à-dire les ambassadeurs des États membres auprès de la Communauté.
29. CES, Rapport d'activités 1976-1978, présenté au Congrès de Munich.
30. Programme d'action – résolution générale et résolutions spécifiques 1979-1982, approuvés par le 3^e Congrès statutaire, Munich, 14-18 mai 1979.
31. Introduction du rapport d'activités, Mathias Hinterscheid, 20 avril 1982.
32. Discours d'ouverture de Wim Kok, 19 avril 1982, La Haye.
33. *Ibid.*
34. CES, Rapport d'activités 1979-1981.
35. George Debonne, Discours de clôture au Congrès de La Haye, 23 avril 1982.

36. Voir sur ces sujets les chapitres 4 (dialogue social européen), 5 (gouvernance économique et sociale européenne), 6 (libertés économiques et droits sociaux), et 7 (démocratie sociale).
37. CES, Rapport d'activités 1982-1984.
38. Résolution générale du 5^e congrès statutaire de la CES, Milan, 13-17 mai 1985.
39. CES, Rapport d'activités 1982-1984.
40. *Ibid.*
41. Discours de Jacques Delors au 5^e Congrès statutaire de la CES, Milan, 16 mai 1985.
42. Gobin C. (1992) La Confédération européenne des syndicats. Son programme d'action au fil de ses congrès, *Courrier hebdomadaire* 1367-1368, Bruxelles, CRISP.
43. Enfin, toujours selon Gobin, on pourrait observer à partir du Congrès de Milan une intégration du « vocabulaire institutionnel » de la Communauté dans le discours de la CES ; un vocabulaire qui lui est pourtant extérieur. *Ibid.*
44. Ohayon G. (1985) Les organisations syndicales et patronales espagnoles et l'adhésion de l'Espagne à la Communauté européenne, *Matériaux pour l'histoire de notre temps*, 3 (3-4), 116-118.
45. Cité dans Trouvé M. (2009) L'Espagne et l'Europe : de la dictature de Franco à l'Union européenne, Bruxelles, PIE, p. 304.
46. *Comunidad Europea* (1982), n° 6.
47. Degryse C. (2011) Dictionnaire de l'Union européenne, Bruxelles, Larcier.
48. Commission des Communautés européennes (1985) L'achèvement du marché intérieur. Livre blanc de la Commission à l'intention du Conseil européen (Milan, 28-29 juin 1985), COM(85) 310 final, 14 juin 1985.
49. Discours d'ouverture de Ernst Breit au 6^e Congrès statutaire de la CES, Stockholm, 9-13 mai 1988.
50. Delors J. (2004) Mémoires, Paris, Plon, p. 315.
51. Discours du président de la Commission des CE, Jacques Delors, au 6^e Congrès statutaire de la CES, Stockholm, 9-13 mai 1988.
52. Delors J. (1992) Le nouveau concert européen, Paris, Odile Jacob, p. 74.
53. Dølvik J.E, *Building regional structures*, *op.cit*, p. 63.
54. Laulom S. (dir.) (2005) *Recomposition des systèmes de représentation des salariés en Europe*, Saint-Étienne, Publ. de l'Université de Saint-Étienne, p. 102.
55. Une « charte sociale européenne » avait été adoptée en 1961, dans le cadre institutionnel du Conseil de l'Europe. Entrée en vigueur en 1965, cette charte complétait la convention européenne des droits de l'homme et consacrait les droits sociaux de la Déclaration universelle des droits de l'homme de l'Organisation des Nations unies, datant de 1948.
56. Résolution du comité directeur du DGB, 10 mai 1989, cité dans Jonckheer P. et Pochet P. (1990) De la charte sociale au programme d'action de la Communauté européenne, *Courrier hebdomadaire* 1273-1274, Bruxelles, CRISP.
57. Pour la CES, cette Charte devrait s'adresser plus globalement aux citoyens de l'Union et pas seulement aux salariés.
58. Communication de la Commission sur son programme d'action relatif à la mise en œuvre de la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, COM(89) 568, 29 novembre 1989.
59. CES, 943, lettre d'E. Breit du 23 novembre 1989 aux présidents et secrétaires généraux des confédérations affiliées.
60. Résolution générale, « Un syndicalisme européen au cœur des changements dans un monde en mouvement », approuvée par le 7^e Congrès statutaire de la CES, Luxembourg, 13-17 mai 1991, p. 18.

61. Gobin C. (1992) La Confédération européenne des syndicats. Son programme d'action au fil de ses congrès, *Courrier hebdomadaire* 1367-1368, Bruxelles, CRISP, p. 67. À noter que plus tard, Gobin analysera le congrès de Luxembourg comme celui de la rupture de l'analyse faite par la CES et de son incapacité à « reconstruire une utopie de la transformation sociale » (Gobin C. (2000) Le programme de la Confédération européenne des syndicats. Les congrès de 1995 et 1999, *Courrier hebdomadaire* 1675, Bruxelles, CRISP).
62. Dufresne A. (2002) Oskar Lafontaine's dream: an opportunity for economic policy co-ordination?, in Degryse C. et Pochet P. (dirs.) *Social developments in the European union 2001*, Brussels, ETUI/OSE, 85-113.
63. Déclaration sur le Traité de l'Union européenne, adoptée par le Comité exécutif de la CES lors de sa réunion des 5 et 6 mars 1992, p. 12.
64. CES, pv du Comité exécutif des 11 et 12 juin 1992.
65. Commission des Communautés européennes (1993) Croissance, compétitivité, emploi - Les défis et les pistes pour entrer dans le XXI^{ème} siècle - Livre blanc, COM(93) 700, 5 décembre 1993.
66. CES, « Croissance, compétitivité, emploi. Contribution préliminaire de la CES sur le Livre blanc de la Commission », adoptée par le Comité exécutif des 7 et 8 octobre 1993.
67. CES, Rapport d'activités 1991/94, Bruxelles, 9-12 mai 1995, p. 31.
68. Commission européenne (1997) Rapport général sur l'activité de l'Union européenne - 1996, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes.
69. CES, Rapport d'activités 1991/94, *op. cit.*
70. Gobin C. (2000) Le programme de la Confédération européenne des syndicats. Les congrès de 1995 et 1999, *Courrier hebdomadaire* 1675, Bruxelles, CRISP.
71. Créant *de facto* l'euro, même si les pièces et billets libellés en euros ne seront introduits qu'en janvier 2002.
72. Point 18 de la Résolution générale sur la politique syndicale, approuvée par le 9^e Congrès statutaire de la CES, Helsinki, 29 juin au 2 juillet 1999.
73. Pour plus de détails sur cette question, voir: Dufresne A. (2010) *Le salaire, un enjeu pour l'euro-syndicalisme. Histoire de la coordination des négociations collectives nationales*, Nancy, Presses universitaires de Nancy.
74. L'article 6 TUE prévoit en effet, en son premier paragraphe, que cette Charte a « la même valeur juridique que les traités ». Reprenant pour l'essentiel le projet de charte qui figurait dans le Traité établissant une constitution pour l'Europe (TCE), le traité de Lisbonne fait référence à la Charte sans pour autant intégrer son texte au sein même des traités.
75. Gobin C. (2004) La Confédération européenne des syndicats. Résolutions du congrès de Prague et position du syndicalisme belge, *Courrier hebdomadaire* 1826-1827, Bruxelles, CRISP.
76. Frege C.M. et Kelly J. (2004) *Varieties of unionism. Strategies for union revitalization in a globalizing economy*, Oxford, Oxford University Press.
77. *Ibid.*: « (...) there is no single strategy that works well for all union movements, irrespective of national context; the same strategy is likely to produce different results in different countries », p. 182.
78. « Pour une Europe plus démocratique et citoyenne », Programme d'action de la CES adopté au 10^e congrès statutaire, Prague, 26-29 mai 2003.
79. Ce processus d'élargissement est loin d'être achevé puisque de nouvelles négociations ont été ouvertes en 2005 avec la Turquie, puis en 2010 avec l'Islande, et que l'ensemble des pays des Balkans occidentaux ont vocation à entrer dans l'UE.
80. CES, Rapport d'activités 1999-2002, p. 69.
81. Résolution du Comité exécutif de la CES, « La constitution européenne », adoptée les 13-14 octobre 2004.
82. CES (2009) La CES attend avec impatience l'entrée en vigueur du Traité de Lisbonne, Communiqué de presse, 5 novembre 2009. <http://www.etuc.org/a/6665>

83. CES (2007) Stratégie et plan d'action 2007-2011, Congrès de Séville 2007, point 45, p. 84.
84. « Manifeste de Séville » adopté par le 11^e congrès de la CES, Séville, 21-24 mai 2007.
85. Dufresne A. (2010) Le salaire, un enjeu pour l'euro-syndicalisme. Histoire de la coordination des négociations collectives nationales, Nancy, Presses universitaires de Nancy.
86. *Op. cit.* (p. 62).
87. Communiqué de presse de la CES du 4 avril 2008, Ljubljana.
88. Les *subprime* constituent une forme de crédit permettant l'accès à l'immobilier à des ménages ne disposant pas de garanties nécessaires pour accéder aux emprunts ordinaires (dits « *prime* »). Il s'agit d'hypothèques à haut rendement avec un risque élevé de défaut de la part de l'emprunteur. Les prêteurs pensaient limiter ce risque grâce à une hausse, supposée constante, des prix immobiliers.
89. <http://www.etuc.org/a/5368>
90. CES, pv de la réunion du comité de direction du 18 novembre 2010.
91. Schömann I. et Clauwaert S. (2012) The crisis and national labour law reforms: a mapping exercise, Working Paper 2012.04, Brussels, ETUI.
92. « Passer de l'austérité à la prospérité », Discours prononcé par John Monks, Secrétaire général de la CES, au 12^e Congrès de la CES, Athènes, 16 mai 2011. (<http://www.etuc.org/a/8377>)
93. Degryse C. (2012) La nouvelle gouvernance économique européenne, Courrier hebdomadaire 2148-2149, Bruxelles CRISP. Publié en anglais : Degryse C. (2012) The new European economic governance, Working Paper 2012.14, Brussels, ETUI.
94. <http://www.etuc.org/a/10889>
95. CES (2011) Stratégie et plan d'action de la CES 2011-2015, p. 10.

Chapitre 3

1. CES, rapport d'activités 1979-1981, p. 17.
2. Interview de J. Rouzier, Paris, le 8 juin 1983. Cité dans Devin G. et Neuman L. (1984) La Confédération européenne des Syndicats, Pouvoirs, 31, p. 156.
3. Devin G. et Neuman L. (1984) *op. cit.*, p. 156.
4. Gobin C. (1997) L'Europe syndicale entre désir et réalité : essai sur le syndicalisme et la construction européenne à l'aube du XXI^e siècle, Bruxelles, Labor.
5. Bourdieu P. (2002) Pour un mouvement social européen, Manière de voir 61, Le Monde Diplomatique, janvier-février 2002.
6. Dans les mêmes bâtiments que la CISL (jusqu'à sa dissolution en 2006) et, aujourd'hui, de la Confédération syndicale internationale (CSI).
7. Interview de Bernadette Ségol, 19 janvier 2013.
8. PV de la réunion préparatoire du premier Congrès, 9 janvier 1973.
9. Interview de Jean Lapeyre, Bruxelles, 6 novembre 2012.
10. Dølvik J.E. (1999) L'émergence d'une île ? La CES, le dialogue social et l'européanisation des syndicats dans les années 90, Bruxelles, Institut syndical européen.
11. Ross G., *op. cit.*, p. 20.
12. Streek W. (1994) European social policy after Maastricht: the social dialogue and subsidiarity, Economic and Industrial Democracy, 15 (2), 151-177.
13. Le Congrès peut toutefois décider à la majorité des deux tiers si un candidat peut déroger à cette règle.
14. Cité dans Moreno J. et Gabaglio E. (2006), *op. cit.*, p. 140.
15. Précisons que la présidence de la CES n'est pas un poste à temps plein.

16. Bien que celle-ci ne fût pas affiliée à la CMT, mais que ses fondateurs participèrent à la constitution de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) en 1949.
17. Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir.
18. Un poste qu'il occupera jusqu'au Congrès de Londres (1976), après quoi il deviendra Secrétaire général de la CMT.
19. Debunne G. (1987) *Les syndicats et l'Europe*, Bruxelles, Labor.
20. Moreno J. (2001) *Trade unions without frontiers. The communist-oriented trade unions and the ETUC (1973-1999)*, Brussels, ETUI.
21. La CES a voté en faveur de l'admission de la CGIL par une majorité de 21 voix contre 7 voix : DGB (3 votes), FO-France (1 vote), LCGB-Luxembourg (1 vote), CNG –Suisse (1 vote) et CSC-Belgique (1 vote). Compte rendu de la réunion du Comité exécutif du 9 juillet 1974 à Bruxelles.
22. Moreno J. et Gabaglio E. (2006), *op. cit.*, p. 98.
23. Les sigles des organisations ici repris sont les dénominations d'origine. Les chiffres pour l'UGT et le STV (Espagne) ne sont pas connus.
24. Qui donnera lieu à la création de l'Espace économique européen (EEE), entré en vigueur en 1994.
25. Voir Dølvik J.E. (1999), *op. cit.*, p. 119-140.
26. Moreno J. et Gabaglio E. (2006), *op. cit.*, p. 139.
27. Voir à ce sujet l'analyse approfondie développée par Dølvik J.E. (1999) *op. cit.*, p. 148 et sv. Sur le contenu détaillé du rapport et des propositions concrètes qu'il contient, voir également Moreno J. et Gabaglio E. (2006), *op. cit.*, p. 144-145.
28. CES, Rapport Stekelenburg, Bruxelles, décembre 1990, p. 11.
29. Interview d'Emilio Gabaglio par Pierre Tilly, 29 septembre 2012.
30. Braud M. (2000) Agenda 2000 chargé pour la Confédération européenne des syndicats, *Chronique internationale de l'IRES*, 63, 50-57.
31. <http://springalliance.eu>
32. Martin A. et Ross G. (1999) In the line of fire: the Europeanization of labor representation, in Martin A. et Ross G. (dirs.) *The brave new world of European labor: European trade unions at the millenium*, New York, Berghahn Books, 312-367.
33. Turner L. (1996) The europeanization of labor: structure before action, *European Journal of Industrial Relations*, 2 (3), 325-344.
34. Martin A. et Ross G. (2001) Trade union organizing at the European level: the dilemma of borrowed resource, in Imig D. et Tarrow S. (dirs.) *Contentious Europeans: protest and politics in an emerging polity*, Oxford, Rowman & Littlefield, p. 74.
35. Debunne G. (1987), *op cit.*
36. Entretien avec Emilio Gabaglio, Bruxelles, 29 septembre 2012.
37. Buschak W. (2003) Der Europäische Gewerkschaftsbund und die Europäischen Gewerkschaftsverbände, in Optenhögel U., Schneider M. et Zimmermann R. (dirs.) *Europäische Gewerkschaftsorganisationen. Bestände im Archiv der sozialen Demokratie und in der Bibliothek der Friedrich-Ebert-Stiftung*, Bonn, Friedrich-Ebert-Stiftung, 9-19.
38. Interview de Bernadette Ségol, 18 janvier 2013.
39. Interview de Bernadette Ségol, 18 janvier 2013.

Chapitre 4

1. Degimbe J. (1991) *La politique sociale européenne. Du traité de Rome au traité d'Amsterdam*, Bruxelles, ETUI, p. 191.
2. Didry C. et Mias A. (2005) *Le moment Delors. Les syndicats au cœur de l'Europe sociale*, Bruxelles, P.I.E.-Peter Lang, p. 42.

3. Thwaites J. D. (dir.) (2004) *La mondialisation. Origines, développements et effets*, Québec, PUL, p. 398.
4. Extrait de la lettre d'invitation de M. Bérégovoy du 21 février 1984 aux partenaires sociaux européens. Cité in Debonne G. (1987) *Les syndicats et l'Europe*, Bruxelles, Labor, p. 167.
5. Debonne, *op. cit.*
6. Entretien avec Jean Lapeyre, par Pierre Tilly, 6 novembre 2012.
7. Commission des Communautés européennes (s.d.) *Dialogue social européen: les avis communs*, p. 14. Pour une approche plus complète de l'UNICE sur cette question, voir Tyszkiewicz Z. (1991) UNICE: the voice of European business and industry in Brussels, in Sadowski D. et Jacobi O. (dir.) *Employers' associations in Europe: policy and organisation*, Baden-Baden, Nomos.
8. *Ibid.* p. 15.
9. *Ibid.* p. 13.
10. Entretien avec Jean Lapeyre, par Pierre Tilly, 6 novembre 2012.
11. Bercusson B. (1992) Maastricht: a fundamental change in European labour law, *Industrial Relations Journal*, 23 (3), 177-190.
12. Entretien avec Emilio Gabaglio, par Pierre Tilly, 30 septembre 2012.
13. Le traité de Maastricht entre en vigueur en 1993, avec dès lors un statut spécial pour le Royaume-Uni en matière sociale (notamment). Lors de la rédaction du traité d'Amsterdam en 1997, le nouveau gouvernement travailliste de Londres met fin à cette exception et se rallie à l'Accord social, ce qui permet d'intégrer cette annexe au cœur même du traité (articles 118.4, 118 A et 118 B).
14. Marginson P. et Sisson K. (2004) *European integration and industrial relations. Multi-level governance in the making*, New York, Palgrave.
15. Dølvik J.E. (1997) *Redrawing boundaries of solidarity? ETUC, social dialogue and the europeanisation of trade unions in the 1990s*, Oslo, Arena; Erne R. (2004) *Organized labour – an actor of Euro-democratisation, euro-technocracy or re-nationalisation?: trade union strategies concerning the European integration process*, European University Institute PhD theses, Florence.
16. Hyman R. (2001) Some problems of partnership and dilemmas of dialogue, in Kjaergaard C. and Westphalen S.-A. (eds.) *From collective bargaining to social partnerships: new roles of the social partners in Europe*, The Copenhagen Centre, Copenhagen, 36-60.
17. Entretien avec Emilio Gabaglio, par Pierre Tilly, 30 septembre 2012.
18. *Idem.*
19. Le Centre européen des relations industrielles (CERI) a été mis en place à l'initiative des partenaires sociaux en 1995. Opérant à Florence en lien avec l'Institut universitaire européen, il visait à organiser des formations conjointes pour les hauts responsables des organisations d'employeurs et de travailleurs afin d'approfondir leurs connaissances de la dimension européenne des relations sociales. Après trois ans de fonctionnement, il a malheureusement suspendu ses activités, en raison d'une baisse d'intérêt des employeurs et de l'arrêt des financements européens.
20. *Idem.*
21. « Libérer le potentiel d'emploi de l'Europe. La politique sociale européenne à l'horizon 2000: les vues des entreprises », UNICE, septembre 1999. Voir synthèse dans le Bulletin quotidien de l'Agence Europe du 20-21 septembre 1999 et réactions de la CES dans le numéro du 22 septembre 1999.
22. Dufresne A., Degryse C. et Pochet P. (dirs.) (2006) *The European sectoral social dialogue. Actors, developments and challenges*, Bruxelles, P.I.E.-Peter Lang.
23. Conseil européen, *Conclusions du Conseil européen de Barcelone*, 15-16 mars 2002, p. 46.
24. *Ibid.*
25. Décision du Conseil du 6 mars 2003 créant un sommet social tripartite pour la croissance et l'emploi (JOCE L 70, 14 mars 2003).

26. Prolongé en 2011 en raison du Congrès d'Athènes de la CES, qui s'est tenu en mai 2011 et qui devait procéder au changement de l'équipe du Secrétariat.
27. Degryse C. (dir.) (2011) Rapport final « Dialogue social européen : bilan et perspectives », Bruxelles, Observatoire social européen. Contrat VP/2010/001/0019.
28. *Ibid.*
29. <http://www.etuc.org/a/10659>.
30. Commission européenne (2011) Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions. Examen annuel de la croissance – Avancer dans la réponse globale apportée par l'Union européenne à la crise, COM(2011) 11 final, 12 janvier 2011.
31. Lettre de John Monks, Secrétaire général de la CES, à M. Olli Rehn, Commissaire en charge des affaires économiques et monétaires, 11 janvier 2011.

Chapitre 5

1. Van Apeldoorn B. (2000) Transnational class agency and European governance: the case of the European Round Table of Industrialists, *New Political Economy*, 5 (2), 157-181.
2. Gobin C. (1997) *L'Europe syndicale*, Bruxelles, Labor, p. 86-87.
3. Créé en 1979 par Heinz Oskar Vetter et Luigi Macario, après que ces deux anciens dirigeants syndicaux ont été élus au Parlement européen (le premier dans le groupe socialiste et le second dans les rangs du Parti populaire européen), l'Intergroupe syndical du PE a pour objectif de présenter aux députés européens les positions du mouvement syndical sur les questions à l'ordre du jour des sessions parlementaires. Coordinné par la CES et reconnu officiellement par le Parlement, il est très utile pour faciliter à un stade précoce les contacts entre la CES et le Parlement – comme cela a, par exemple, été le cas avec la directive services, le dossier REACH, ou encore la directive sur les travailleurs intérimaires.
4. Fitoussi J.-P. et Szpiro D. (1983) Politique de l'emploi et réduction de la durée du travail, *Revue de l'OFCE*, 4 (4), 99-116. Pour une approche plus générale, voir Degimbe J. (1999) La politique sociale européenne. Du Traité de Rome au Traité d'Amsterdam, Bruxelles, Institut syndical Européen, p. 100-104.
5. *Revue CFDT « Aujourd'hui »*, janvier 1982, p. 4.
6. CES, Rapport d'activités 1982-1984, p. 50.
7. Archives historiques de la Commission européenne (AHCE), BAC83, dossier 288, CES. Conférence sur l'emploi organisée à Strasbourg, 5 et 6 avril 1984.
8. Cette idée qui sera popularisée par le rapport Cecchini de 1988 était déjà débattue dans les milieux fédéralistes européens au milieu des années 1980. Voir Albert M. (1985) Le coût de la « non-Europe » et l'alternative européenne, *Essais*, XXVII (1), p. 49.
9. CES, Rapport d'activités 1982-1984, p. 52.
10. *Ibid.*
11. Dølvik J. E. (1999) L'émergence d'une île? La CES, le dialogue social et l'europanisation des syndicats dans les années 90, Bruxelles, Institut syndical européen, p. 85.
12. « La dimension sociale du marché intérieur », Résolution adoptée par le Comité exécutif de la CES des 6 et 7 octobre 1988, Supplément au rapport d'activités 1988/1990, 7^e Congrès statutaire, Luxembourg, 13-17 mai 1991, p. 57.
13. « Charte communautaire de droits sociaux fondamentaux », Résolution adoptée par le Comité exécutif de la CES des 1 et 2 décembre 1988, Supplément au rapport d'activités 1988/1990, 7^e Congrès statutaire, Luxembourg 13-17 mai 1991, p. 59.
14. *Ibid.*

15. Commission des Communautés européennes (1989) Communication de la Commission sur son programme d'action relativement à la mise en œuvre de la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, COM(89) 568 final, 29 novembre 1989.
16. Entretien avec Jean Lapeyre par Christophe Degryse, 13 juin 2013.
17. Gobin C. (1997) *op cit.*, p. 98-99.
18. Debunne G. (1987) Les syndicats et l'Europe, Bruxelles, Labor, p. 198.
19. CES, Rapport d'activités 1988-1990.
20. Dufresne A. (2010) Le salaire, un enjeu pour l'euro-syndicalisme. Histoire de la coordination des négociations collectives nationales, Nancy, Presses universitaires de Nancy, p. 25.
21. Dølvik (1999) *op. cit.*
22. Van Apeldoorn (2000) *op. cit.*
23. <http://www.ert.eu>.
24. Delors J. (1989) Rapport sur l'Union économique et monétaire dans la Communauté européenne, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, p. 4. Pour une analyse historique, voir Maes Y. (2007) La Commission européenne, le SME et la relance du processus d'UEM dans les années quatre-vingt, in Bussière E., Dumoulin M. et Schirmann S. (dirs.) Milieux économiques et intégration européen au XX^e siècle: la relance des années quatre-vingt (1979-1992), Paris, Comité pour l'Histoire économique et financière de la France, p. 88-106.
25. De ce point de vue, le traité de Maastricht est beaucoup plus « libéral » (plus « laissez-faire ») que le plan Werner de 1970 qui prévoyait une forte centralisation des autorités budgétaires sous la forme d'un Conseil des ministres de l'Économie et des Finances remanié. Voir à ce sujet Thygesen N. (1998) Pacte de stabilité, soutenabilité de la dette et euro, in Pochet P. et Vanhercke B. (dirs.) Les enjeux sociaux de l'Union économique et monétaire, Bruxelles, P.I.E.-Peter Lang, p. 24.
26. Cités dans TUC (1990) *Managing the economy: towards 2000*, London, Trades Union Congress, p. 7.
27. « La fiscalité dans l'Union européenne », Résolution du Comité exécutif des 10 et 11 octobre 1996.
28. Les ministres de l'Économie et des Finances de l'UE avaient en effet décidé à Vérone le 13 avril 1996 de nommer des représentants personnels pour former un groupe de réflexion de haut niveau sur la politique fiscale dans l'UE.
29. Freyssinet J. (2003) Pactes sociaux : le retour ou l'enterrement?, *Alternatives Économiques*, 213.
30. Fajertag G. et Pochet P. (2000) *Social Pacts in Europe: new dynamics*, Brussels, European Trade Union Institute.
31. Traité d'Amsterdam (1997), Art. 109 O.
32. Conclusions du Conseil européen de Lisbonne de mars 2000, point 5.
33. « Sommet de Lisbonne : une nouvelle chance pour une stratégie de plein emploi », Résolution de la CES, 22 mars 2000.
34. CES et BTS (2001) Pour une perspective syndicale européenne en matière de développement durable, Bruxelles, Bureau technique syndical européen pour la santé et la sécurité, p. 28 et 29.
35. « Mettre la politique de l'environnement au cœur d'une politique européenne de l'emploi », Résolution du Comité exécutif adoptée par le Comité exécutif de la CES, 13 et 14 juin 2001.
36. « Déclaration de la CES sur la proposition de réforme de la politique européenne sur les substances chimiques (REACH) », Résolution du Comité exécutif, adoptée par le Comité exécutif de la CES, 17 et 18 mars 2004.
37. Joël Decaillon, propos recueillis par Christophe Degryse, 6 septembre 2013.
38. *Idem.*
39. CES (2007) Changement climatique et emploi: impact sur l'emploi du changement climatique et des mesures de réduction des émissions de CO2 dans l'Union européenne à 25 à l'horizon 2030, Bruxelles, CES.

40. Voir en particulier : « Propositions syndicales pour une politique européenne du changement climatique », Résolution adoptée par le Comité exécutif de la CES, 17 et 18 mars 2004 ; « Lutter contre le changement climatique : une priorité sociale, des pistes pour l'action », Résolution adoptée par le Comité exécutif de la CES, 18 et 19 octobre 2006 ; « Position de la CES sur le paquet 'changement climatique et énergie' », Résolution adoptée par le Comité exécutif de la CES, 4 mars 2008 ; « Résolution sur le changement climatique, les nouvelles politiques industrielles et les sorties de crise », Résolution adoptée par le Comité exécutif de la CES, 20 et 21 octobre 2009.
41. Joël Decaillon, *idem*.
42. « Relever le défi. La stratégie de Lisbonne pour la croissance et l'emploi », Rapport du groupe de haut niveau présidé par Wim Kok, novembre 2004.
43. Commission des Communautés européennes (2007) Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, Comité économique et social européen et au Comité des régions – Vers des principes communs de flexicurité : des emplois plus nombreux et de meilleure qualité en combinant flexibilité et sécurité, COM(2007) 359 final, 27 juin 2007.
44. « Vers des principes communs de flexicurité : des emplois plus nombreux et de meilleure qualité en combinant flexibilité et sécurité », Position de la CES adoptée par le Comité exécutif, 17 et 18 octobre 2007.
45. <http://ec.europa.eu/smart-regulation>.
46. Commission européenne (2005) Livre blanc – Politique des services financiers 2005-2010, COM(2005) 629 final, 1 décembre 2005.
47. Commission européenne (2005) Politique de l'UE dans le domaine des services financiers au cours des cinq prochaines années, Communiqué de presse IP/05/1529, 5 décembre 2005.
48. Commission européenne (2007) Rapport sur l'état d'avancement du marché unique des services financiers, Communiqué de presse IP/07/270, 1 mars 2007.
49. Déclaration de John Monks, 19 janvier 2006 (<http://www.etuc.org/a/1959>).
50. Dufresne A. (2010) *op cit*.
51. Gabaglio E. (1997) What's EMU for?, in Gabaglio E. et Hoffmann R. (dirs.) European Trade Union Yearbook 2002, Brussels, European Trade Union Institute, p. 14.
52. *Ibid.*, p. 15
53. CES, Rapport d'activités 1995-1998, p. 5.
54. Boyer R. (1999) Le gouvernement économique de la zone euro, Rapport du Commissariat général du Plan, Paris, La Documentation Française.
55. Dufresne A. (2002) Le rêve d'Oskar Lafontaine : une occasion pour la coordination des politiques économiques?, in Degryse C. et Pochet P. (dirs.) Bilan social de l'Union européenne 2001, Bruxelles, ISE/OSE, 85-113.
56. Conseil européen de Cologne, Conclusions de la Présidence, Annexe I « Une coopération plus étroite en vue de favoriser l'emploi et les réformes économiques en Europe », Résolution du Conseil européen sur le Pacte européen pour l'emploi, 3 et 4 juin 1999.
57. Gabaglio E. (1999) The IXth ETUC Congress: from the euro to a Europe of full employment, in Gabaglio E. et Hoffmann R. (dirs.) European Trade Union Yearbook 1999, Brussels, European Trade Union Institute, p. 14.
58. Mr Frits Bolkestein Member of the European Commission in charge of the Internal Market and Taxation « European economic and financial integration: State of play before Barcelona », Address to the International Centre for Monetary and Banking Studies Geneva, 7th March 2002.
59. Commission européenne (2010) Document de travail des services de la Commission - Document d'évaluation de la stratégie de Lisbonne, SEC(2010) 114 final, 2 février 2010, p. 4-5.
60. CES, Compte rendu de la réunion du Comité exécutif du 13 novembre 2008.
61. Lire notamment Glassner V. et Keune M. (2010) Collective bargaining responses to the economic crisis in Europe, Policy Brief 1/2010, Brussels, ETUI.

62. Lire notamment Glassner V. (2010) The public sector in the crisis, Working Paper 2010.07, Brussels, ETUI. Ainsi que O'Farrell R. (2010) Wages in the crisis, Working Paper 2010.03, Brussels, ETUI.
63. Voir la « Carte de l'austérité » créée par la CES, <http://www.etuc.org/r/1612>.
64. Résolution de la CES sur la gouvernance économique et sociale, réunion du Comité exécutif des 13 et 14 octobre 2010.
65. Stiglitz J. E. (2011) New year's hope against hope, <http://www.project-syndicate.org/commentary/stiglitz134/English>.
66. Conseil de l'Union européenne (2010) Règlement (UE) n° 407/2010 du Conseil du 11 mai 2010 établissant un mécanisme européen de stabilisation financière, JOCE L 118, 12 mai 2010.
67. Ce rapport peut être consulté sur le site web http://ec.europa.eu/internal_market/finances/docs/de_larosiere_report_en.pdf.
68. Degryse C. (2012) The new European economic governance, Working Paper 2012.14, Brussels, ETUI, p. 5.
69. Irvin G. (2011) La crise et le modèle social européen, in Degryse C. et Natali D. (dirs.) Bilan social de l'Union européenne 2010, Bruxelles, ETUI.

Chapitre 6

1. Article 151 du TFUE.
2. *Ibid.*
3. Discours prononcé au Forum sur les droits des travailleurs et les libertés du marché organisé par la Commission européenne le 9 octobre 2008, <http://www.etuc.org/a/5421>.
4. Cour de justice de l'Union européenne (1979) Arrêt de la Cour du 20 février 1979. Rewe-Zentral AG contre Bundesmonopolverwaltung für Branntwein. Mesures d'effet équivalent aux restrictions quantitatives. Affaire 120/78.
5. Cour de justice de l'Union européenne (1981) Arrêt de la Cour du 17 décembre 1981. Procédure pénale contre Alfred John Webb. Libre prestation des services - Mise à disposition de main-d'oeuvre. Affaire 279/80.
6. Voir De Schutter O. (2006) La Charte sociale européenne comme élément du débat sur l'avenir de l'Union européenne, Seminar to mark the 10th anniversary of the revised charter, Strasbourg, 3 May 2006. http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/presentation/10anniversary/deschutter10anniv_EN.asp
7. Cour de justice de l'Union européenne (1990) Arrêt de la Cour (sixième chambre) du 27 mars 1990. Rush Portuguesa Ld^a contre Office national d'immigration. Acte d'adhésion de l'Espagne et du Portugal – Période de transition – Libre circulation des travailleurs – Libre prestation de services. Affaire C-113/89.
8. *Ibid.*
9. *Ibid.*
10. En 1986, le salaire horaire d'un ouvrier de l'industrie manufacturière en Espagne exprimé en francs, représentait 64 % du salaire horaire de son homologue français. Au Portugal, ce rapport s'élevait à 21 % et en Grèce à 46 %. En dépit d'un écart initial moindre, c'est en Espagne que le rythme de croissance a été le plus soutenu : sur la période 1975-1998, le salaire horaire, exprimé en francs, a augmenté de 10,8 % en moyenne annuelle. Marcus V. (2006) Les salaires et le coût du travail dans l'Union européenne et les pays candidats, Données sociales – La société française, INSEE, p.429.
11. Directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, JOCE L 18, 21 janvier 1997.

12. Conclusions de la Présidence, Conseil européen de Lisbonne, 24 mars 2000, paragraphe 17. La nécessité d'agir dans ce domaine a également été mise en évidence lors des Conseils européens de Stockholm et de Barcelone en 2001 et 2002.
13. Commission des Communautés européennes (2000) Communication de la Commission au Conseil et au Parlement européen – Une stratégie pour le marché intérieur des services, COM(2000) 888 final, 29 décembre 2000.
14. Derruine O. (2007) De la proposition Bolkestein à la directive services, *Courrier hebdomadaire 1962-1963*, Bruxelles, CRISP.
15. Discours du Secrétaire général de la CES, John Monks, le 19 mars 2005 à Bruxelles.
16. *Ibid.*
17. CES, PV de la réunion du Comité exécutif des 14 et 15 mars 2006.
18. CES, PV de la réunion du Comité exécutif des 14 et 15 mars 2006 et PV de la réunion du Comité de direction du 8 mars 2006.
19. CES, PV de la réunion du Comité exécutif de la CES des 12 et 13 décembre 2006.
20. CES (2007) Le jugement de la CJE sur le cas Viking reconnaît le droit fondamental à l'action collective comme partie intégrante du droit communautaire, Communiqué de presse, 11 décembre 2007. <http://www.etuc.org/a/4377>.
21. CES, PV de la réunion du Comité exécutif des 19 et 20 octobre 2005.
22. CES, « Le cas Rüffert », <http://www.etuc.org/r/1041>.
23. CES, « Comment rétablir l'équilibre? La proposition de la CES pour un protocole de progrès social », <http://www.etuc.org/a/7806>.
24. De 1999 à 2004, il sera ensuite Commissaire européen à la Concurrence.
25. Conseil de l'Union européenne (1998) Règlement (CE) n° 2679/98 du Conseil du 7 décembre 1998 relatif au fonctionnement du marché intérieur pour ce qui est de la libre circulation des marchandises entre les États membres, JOCE L 337, 12 décembre 1998.
26. CES, Comité de direction du 19 novembre 2009.
27. « Une nouvelle stratégie pour le marché unique au service de l'économie et de la société européennes », Rapport au Président de la Commission européenne, José Manuel Barroso, présenté par Mario Monti, 9 mai 2010.
28. CES (2010) Vers un acte pour le marché unique – Propositions de la CES, Résolution de la CES adoptée au Comité exécutif le 1-2 décembre 2010, <http://www.etuc.org/a/8136>.
29. Commission européenne (2010) Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des Régions – Vers un Acte pour le Marché unique – Pour une économie sociale de marché hautement compétitive – 50 propositions pour mieux travailler, entreprendre et échanger ensemble, COM(2010) 608 final, 27 octobre 2010.
30. CES (2010) *op cit.*
31. Commission européenne (2012) Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, COM(2012) 131 final, 21 mars 2012.
Commission européenne (2012) Proposition de règlement du Conseil relatif à l'exercice du droit de mener des actions collectives dans le contexte de la liberté d'établissement et de la libre prestation de services, COM(2012) 130 final, 21 mars 2012.
32. Bruun N. et Bücker A. (2012) Critical assessment of the proposed Monti II regulation – more courage and strength needed to remedy the social imbalances, Policy Brief 4/2012, Brussels, ETUI.
33. C'est-à-dire des sociétés qui tentent de contourner les règles en établissant des sièges fictifs dans des États où la protection des salariés et la fiscalité sont les plus avantageuses.

34. En jargon européen, les services publics sont divisés en deux catégories, les services d'intérêt général non-économiques (SIGNE) et les services d'intérêt économique général (SIEG). Les SIEG sont soumis aux traités européens, mais des dérogations sont possibles sous réserve d'obligations de service public spécifiques en vertu d'un critère d'intérêt général.
35. Pour plus de détails, voir: « Résolution de la CES: vers une nouvelle dynamique pour les services publics », <http://www.etuc.org/a/7369>.
36. « (...) eu égard à la place qu'occupent les services d'intérêt économique général parmi les valeurs communes de l'Union ainsi qu'au rôle qu'ils jouent dans la promotion de la cohésion sociale et territoriale de l'Union, l'Union et ses États membres, chacun dans les limites de leurs compétences respectives et dans les limites du champ d'application des traités, veillent à ce que ces services fonctionnent sur la base de principes et dans des conditions, notamment économiques et financières, qui leur permettent d'accomplir leurs missions. Le Parlement européen et le Conseil, statuant par voie de règlements conformément à la procédure législative ordinaire, établissent ces principes et fixent ces conditions, sans préjudice de la compétence qu'ont les États membres, dans le respect des traités, de fournir, de faire exécuter et de financer ces services. »

Chapitre 7

1. Gérard Fonteneau, au départ militant de la Fédération habillement-cuir-textile de la CFDT (France), a ensuite occupé des fonctions à la CFDT, puis à la Confédération mondiale du Travail, au Bureau international du Travail et à la CES où il a été conseiller.
2. CES, Rapport d'activités 1973-1975, 2^e Congrès statutaire, Londres, 22-24 avril 1976.
3. Voir à ce sujet et sur la position des principales organisations syndicales nationales sur la démocratie industrielle: Fetzer T. (2010) *Industrial democracy in the European Community: trade unions as a defensive transnational community (1968-1988)*, in Djelic M.-L. et Quack S. (dir.) *Transnational communities: shaping global economic governance*, Cambridge, Cambridge University Press, 282-304.
4. CES, *op. cit.*
5. CES, Résolution sur les sociétés multinationales, Supplément au Rapport d'activités 1973-1975.
6. Pigenet M., Pasture P. et Robert J.-L. (2005) *L'apogée des syndicalismes en Europe occidentale: 1960-1985*, Paris, Publications de la Sorbonne.
7. AETUC, IISH, 736, CES, Congrès de Copenhague, 23-25 mai 1974, Action programme.
8. Barisi G. (1999) *L'évolution des comités d'entreprise européens, enquête auprès des groupes français*, Travail et Emploi, 79, 81-87, p. 82.
9. Conseil des Communautés Européennes (1975) Directive du Conseil du 17 février 1975 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs (75/129/CEE), JOCE L 48, 22 février 1975, p. 29-30.
10. Degimbe J. (1999) *La politique sociale européenne*, Bruxelles, Institut syndical européen, p. 114.
11. Vandamme F. (1984) *La proposition de directive du 24 octobre 1980 de la Commission des Communautés Européennes sur l'information et la consultation des travailleurs des entreprises à structure complexe*, in Vandamme F. (dir.) *L'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises multinationales*, Genève, IRM, p. 167 et sv.
12. AETUC, IISH, 2200, CES, Comité exécutif du 8 décembre 1980.
13. Cité dans Walker R.P. (1983) *The Vredeling Proposal: cooperation versus confrontation in European Labor relations*, *International Tax & Business Lawyer*, 1 (1), 177-196, p. 11. <http://scholarship.law.berkeley.edu/bjil/vol1/iss1/6>
14. Le Commissaire européen Ivor Richard, qui succède à Vredeling, va défendre la directive aux États-Unis en mars 1982. On est alors en pleine campagne patronale contre ce projet.

- Statement of EEC Commissioner Ivor Richard to U.S. Chamber of Commerce in Washington. D.C. (Mar. 31, 1982), reprinted in European Community News, n° 7, 1982. Voir <http://aei.pitt.edu/12196/1/12196.pdf>
15. Le directeur général de la DG Emploi et Affaires sociales devra passer de longues heures à convaincre les milieux d'affaires américains du caractère non fondé de leurs craintes. Interview de Jean Degimbe, directeur-général honoraire, le 13 juillet 2010 à Bruxelles.
 16. Petrini F. (publication prévue en 2013) Taming the beast: the European Trade Union Confederation and the battle to regulate multinationals' activities, in Kaiser W. et Meyer J.-H. (dir.) Non-state actors in European integration 1958-1992: from polity-building to transnational politics and policy-making?, Basingstoke, Palgrave.
 17. AETUC, IISH, 2005, Prise de position de la CES sur la proposition modifiée de la Commission, décision du comité exécutif, 14 octobre 1983. Cité par Petrini F. (2011) Who'll stop the runaway shop? The battle to regulate Multinationals' activities inside the EEC at the dawn of globalization, draft version, EUSA Twelfth Biennial International Conference, Boston, 3-5 March 2011, Panel 11F: Interest Groups and European Integration until the SEA.
 18. AETUC, IISH, 2002, Agenor, Hush ! Don't tell the Workers, 1983. « *The secretariat of the European Trade Union Confederation followed the events closely, maintained a critical stance throughout, and lobbied and informed members of the European Parliament. But it seems not to have seen it as its task to mobilise unions and workers throughout the Community in support of the Vredeling directive. National unions were not well informed, and most of them paid little attention to what was happening at the European level. They also made little or no effort to inform and mobilise the rank and file: not untypical is the case of a Danish trade unionist, working in a major multinational, who first heard of the struggle around the Vredeling text by chance, during a visit to Brussels... in May 1983.* »
 19. Commission européenne (1989) La société de droit européen : un statut pour les entreprises à la dimension de 1992, Communiqué de presse, 12 juillet 1989, http://europa.eu/rapid/press-release_P-89-39_fr.htm
 20. *Ibid.*
 21. Conseil de l'Union européenne (1994) Directive 94/45/CE du Conseil, du 22 septembre 1994, concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs, JOCE L 254, 30 septembre 1994.
 22. UNICE (1993) Communiqué de presse, 20 septembre 1993.
 23. Propos recueillis par Christophe Degryse, 16 septembre 2013.
 24. Conseil de l'Union européenne (1994) *op. cit.*
 25. <http://fr.worker-participation.eu/Conseils-d-entreprise-europeen/Facts-Figures>.
 26. Van den Heule R. (2009) Fermeture Renault (Renault Industrie Belgique) : témoignage d'un conciliateur social, Bruxelles, Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.
 27. Confédération Française de l'Encadrement-Confédération Générale des Cadres.
 28. Van den Heulen (2009) *op. cit.*
 29. Il est d'ailleurs intéressant de noter que la FGTB y avait invité la CGT, qui n'était pas encore membre de la CES, à la grande colère de Force Ouvrière. Ce fut l'occasion pour la CGT de montrer qu'il serait dommage pour le mouvement syndical européen de se priver de sa capacité de mobilisation... Et cela poussa la CGT à « mettre le paquet ». Lire à ce sujet: de Comarmond L. (2013) Les vingt ans qui ont changé la CGT, Paris, Denoël, p. 126 et svt.
 30. Parlement européen et Conseil de l'Union européenne (2002) Directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne Directive 2002/14/CE, JOCE L 80, 23 mars 2002.

31. CES, « Réexamen de la directive sur les comités d'entreprise européens », Résolution adoptée par le Comité exécutif, 2 et 3 décembre 1999.
32. Voir Jagodzinski R. (2009) Comités d'entreprise européens : à la recherche d'une directive modifiée, in Degryse C. (dir.) Bilan social de l'Union européenne 2008, Bruxelles, ETUI/OSE, p. 118.
33. CES (2008) La CES se félicite des propositions de la Commission concernant la révision de la directive sur les CEE, Communiqué de presse, 20 février 2008, <http://www.etuc.org/a/4603>.
34. CES (2008) Directive CEE : les négociations du dialogue social ne sont pas réalisables. La Commission doit agir, Communiqué de presse, 11 avril 2008, <http://www.etuc.org/a/4868>.
35. Refonte de la directive 2009/38/CE. Les États membres avaient jusqu'au 5 juin 2011 pour en transposer les dispositions dans leur droit national.
36. Pour une analyse approfondie du processus qui a conduit à cette révision, voir Jagodzinski R. (2009) *op. cit.*, p. 119-141.
37. Marie-Anne Frison-Roche (professeur de droit à l'Université Paris-Dauphine) (2000) Les Quinze créent la société européenne, Le Monde, 12 décembre 2000.
38. *Ibid.*
39. Conseil de l'Union européenne (2001) Règlement (CE) n° 2157/2001 du Conseil du 8 octobre 2001 relatif au statut de la société européenne (SE), JOCE L 294, 10 novembre 2001; Directive 2001/86/CE du Conseil du 8 octobre 2001 complétant le statut de la Société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs, JOCE L 294, 10 novembre 2001.
40. Ce compromis prévoit quatre modes de constitution d'une SE : par fusion entre sociétés anonymes d'États membres existantes ; par création d'une société holding coiffant des filiales de nationalités différentes ; par création d'une filiale commune entre sociétés de nationalités différentes ; ou par transformation d'une société anonyme de droit national, à condition que celle-ci ait une filiale ou un établissement dans un État membre autre que celui du lieu de son siège social.
41. <http://www.worker-participation.eu/European-Company-SE/Facts-Figures>.
42. CES (2006) Communiqué de presse, 25 septembre 2006.
43. CES, Rapport d'activité 2003-2007, p. 85.
44. Commission européenne (2013) Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions - Regulatory Fitness and Performance (REFIT): Results and Next Steps, COM(2013) 685 final, 2 octobre 2013.

Chapitre 8

1. Michalski A. (2006) The Enlarging European Union, in Dinan D. (dir.) Origins and evolution of the European Union, Oxford, Oxford Press University, p. 287.
2. CES, Rapport d'activités 1979-1981, 4^e Congrès statutaire, La Haye, 19-23 avril 1982, p. 118.
3. *Idem.*
4. Foreign Report, 13 avril 1973, p. 6.
5. Informations syndicales, n° 5, mai 1975, p.17.
6. AETUC, IISG, dossier n° 1261, Documents regarding contacts with the free trade unions in Hungary. 1989-1990, Rapport de la réunion du 2 mai 1989 (confidentiel).
7. Propos recueillis par Ch. Degryse, 22 mai 2013.
8. Résolution adoptée en décembre 1989, « La CES demande un programme de développement pour l'Europe centrale et de l'Est ».
9. CES, « Les développements en Europe centrale et de l'Est – Proposition d'actions futures », point 7 de la réunion du Comité exécutif des 3 et 4 octobre 1991.

10. Seideneck P. (1998) L'élargissement de l'Union européenne: accident de l'histoire ou démarche volontaire pour une Europe réunifiée et renouvelée, in Frybes M. (dir.) Une nouvelle Europe centrale, Paris, La Découverte, 293-313.
11. Interview de Peter Seideneck par Pierre Tilly, Bruxelles, 2 décembre 2012.
12. CES, *op. cit.*
13. Interview d'Emilio Gabaglio par Pierre Tilly, Bruxelles, 30 septembre 2012.
14. CES, *op. cit.* p. 4.
15. *Idem.*
16. CES, « Forum syndical européen – 14 et 15 janvier 1991 – Rapport et suivi », point 7 de la réunion du Comité exécutif des 14 et 15 février 1991.
17. *Idem.* p. 2
18. Interview de Peter Seideneck, Bruxelles, 2 décembre 2012.
19. Après la scission de la Tchécoslovaquie, en 1993, le statut d'observateur a été transféré aux organisations tchèque et slovaque qui ont succédé à CS-KOS, à savoir CM-KOS et KOZ-SR.
20. Interview d'Emilio Gabaglio, Bruxelles, 30 septembre 2012.
21. En 1993, outre les Confédérations ayant statut d'observateur, il compte dix-huit organisations syndicales d'Albanie, de Bosnie-Herzégovine, de Croatie, d'Estonie, de Hongrie, de Lettonie, de Lituanie, de Macédoine, du Monténégro, de Roumanie, de Serbie et de Slovénie (source: CES, Rapport d'activités 1991-1994).
22. Les accords d'association entre la Communauté Européenne et la Pologne, la Hongrie et la Tchécoslovaquie. Positions syndicales, publié ensuite comme ETUI Info 34 (1992).
23. Déclaration sur la « Dimension sociale des accords d'association entre la CE et certains pays d'Europe centrale et de l'Est », adoptée par le Comité exécutif de la CES, Bruxelles, 4 et 5 mars 1993.
24. *Ibid.*
25. *Ibid.*
26. Déclaration sur « Le programme PHARE – Le point de vue syndical », adoptée par le Comité exécutif de la CES, Bruxelles, 10 et 11 juin 1993.
27. CES, Rapport d'activités 1991/1994.
28. Interview de Peter Seideneck, Bruxelles, 7 janvier 2013.
29. Seideneck P. (1995) Rapprochement based on common interests between the ETUC and the trade unions in Central and Eastern Europe, Transfer: European Review of Labour and Research, 1 (3), 378-386, p. 378.
30. Seideneck P. (1995) *op. cit.*, p. 386.
31. Commission des Communautés européennes (1998) Rapport « Stratégie du secteur social », Bruxelles : rapport d'experts financé par la Commission, à diffusion limitée. Ce rapport et les controverses qu'il a suscitées sont plus spécifiquement analysées dans Robert C. (2000) Ressources juridiques et stratégies politiques. Analyse d'une controverse à la Commission européenne sur la dimension sociale de l'élargissement de l'Union, in Sociologie du Travail, 42 (2), 203-224.
32. Résolution du Comité exécutif de juin 1997.
33. Résolution adoptée par le Comité exécutif de la CES lors de sa réunion de Bruxelles, les 15 et 16 décembre 1998, « Élargissement de l'Union Européenne – Associer les partenaires sociaux – Assurer les acquis de l'État social ».
34. CES, Rapport d'activités 1995-1998, p. 41.
35. CES, Congrès de Prague, 26 au 29 mai 2003, Discours d'Emilio Gabaglio, p. 3.
36. Dufresne A. (2004) La Confédération européenne des syndicats en congrès, in Bérout S. et Mouriaux R. (dirs.) L'année sociale 2003-2004, Paris, Syllepse, 149-166, p.149.
37. Nordens Fackliga Samorganisation (Council of Nordic Trade Unions). Voir: <http://www.nfs.net/languages/english/about-nfs-9063699>

38. <http://www.bastun.nu/>
39. CES, Rapport d'activités 1999-2002, p. 64.
40. *Idem.*
41. Il y eut certes les « colères paysannes » dans le Sud-Ouest de la France contre la baisse des prix agricoles liée à l'élargissement du marché commun vers l'Espagne et le Portugal (<http://fresques.ina.fr/jalons/fiche-media/InaEdu01060/coleres-paysannes-dans-le-sud-ouest-de-la-france-contre-la-baisse-des-prix-agricoles.html>). Mais il faut sans doute souligner ici que lors des élargissements de 1981 et de 1986, les institutions européennes avaient à l'époque prévu des fonds importants dans le cadre des Programmes intégrés méditerranéens pour promouvoir et accélérer le développement des régions pauvres de ces pays, ce qui était censé réduire les craintes d'afflux de travailleurs pauvres. Soulignons encore que le premier élargissement de 1973 et le quatrième de 1995 ne comportent pas de dérogations à l'égard de la libre circulation des travailleurs. Il s'agit pour l'essentiel d'un élargissement à des pays riches, ce qui explique dans ces cas précis l'absence de craintes face à un éventuel afflux de travailleurs pauvres.
42. CES, *op. cit.*
43. Le régime transitoire mis en place ne s'applique ni à Chypre ni à Malte (Malte peut néanmoins invoquer la clause de sauvegarde) et ne vise que les travailleurs. Les ressortissants des nouveaux États membres jouissent en effet pleinement du droit à la libre circulation dès l'adhésion, dès lors qu'ils n'exercent pas une activité salariée (par exemple s'ils sont étudiants, retraités, prestataires de services). La libre circulation a été étendue à d'autres pays que ceux de l'Union européenne via divers accords d'association.
44. Une clause spécifique existe pour l'Allemagne et l'Autriche concernant un nombre très limité de secteurs, tels la construction, le nettoyage industriel. La fourniture de services, par une entreprise située dans un nouvel État membre, impliquant la circulation temporaire de travailleurs en Allemagne ou en Autriche, peut être restreinte si les secteurs de services en question sont gravement affectés.
45. CES, Rapport d'activités 2003-2007.
46. Galgóczi B. (2009) Central Eastern Europe five years after enlargement: in full grip of the crisis, SEER - South-East Europe Review for Labour and Social Affairs, 12 (1), 21-31, p. 21.
47. « L'Union et les États membres (...) ont pour objectifs la promotion de l'emploi, l'amélioration des conditions de vie et de travail, permettant leur égalisation dans le progrès, une protection sociale adéquate, le dialogue social, le développement des ressources humaines permettant un niveau d'emploi élevé et durable et la lutte contre les exclusions » (art 151 du Traité sur le fonctionnement de l'UE).
48. Galgóczi (2009) *op. cit.*, p. 30.
49. CES, Communiqué de presse CP 32/91.
50. Entretien avec Emilio Gabaglio, par Pierre Tilly, 30 septembre 2012.
51. Conclusions de la rencontre informelle sur la Yougoslavie, adoptées par le Comité exécutif de la CES des 5 et 6 décembre 1991 à Amsterdam.
52. CES, Rapport sur l'ex-Yougoslavie, point 8 de l'ordre du jour du Comité exécutif, Bruxelles, 8 et 9 octobre 1992.
53. *Ibid.*
54. Comité exécutif de la CES, Bruxelles, 10 et 11 juin 1993. Déclaration sur la Bosnie-Herzégovine.
55. Des sources proches (non citées) du journal *Oslobodenje*, in « Trade Union's shame in the Serb entity – Pale made Gabaillo Angry » (sic), article paru le 27 octobre 1996.
56. La FES est une fondation qui souscrit aux idées et valeurs de la démocratie sociale et du mouvement ouvrier; elle est associée au SPD, le parti social-démocrate allemand.
57. CES, Rapport d'activités 1995-1998, p. 72.
58. CES, Compte rendu de la réunion du Comité exécutif, Bruxelles, 8 mars 1996.

59. CES, Compte rendu de la réunion du Comité exécutif, Bruxelles, 8 juillet 2009.
60. CES, Résolution du Comité exécutif du 12 et 13 décembre 1996, « La situation en Serbie ».
61. CES, Rapport d'activités 1995-1998, p. 73.
62. Comité exécutif, 8-9 octobre 1998, Résolution sur le Kosovo.
63. Bulletin quotidien de l'Agence Europe, n° 10921, 14 septembre 2013.
64. CES, Résolution adoptée par le Congrès de la CES, La Haye, 19-23 avril 1982.
65. CES, Rapport d'activités, 1982-1984, p. 153.
66. Déclaration de la CES en vue de la réunion entre des membres du parlement turc et du parlement européen, 17 et 18 janvier 1989.

Chapitre 9

1. Hyman R. (2013) European trade unions and the long march through the institutions: from integration to contention?, in Fairbrother P., Hennebert M.-A. et Lévesque C. (dir.) *Transnational trade unionism: building union power*, New York, Routledge, p. 161 et svf.
2. Seideneck P. (2002) Beyond Europe: cooperation between the European Trade Union Confederation and trade unions in the Mediterranean region. Is the ETUC a European trade union fortress?, in Gabaglio E. et Hoffmann R. (dir.) *European Trade Union Yearbook 2001*, Brussels, ETUI, p. 417.
3. Gumbrell-McCormick R. (2000) Globalization and the dilemma of international trade unionism, *Transfer. European Review of Labour and Research*, 6 (1), 29-42.
4. « Objectifs de la CES 1976-1979 », approuvés par le 2^e Congrès statutaire, Londres, 22-24 avril 1976.
5. *Ibid.*
6. Palayret J.-M. (2006) Le Comité économique et social et les relations avec les pays et territoires associés (1958-1985), in Bitsch M.-T. et Bossuat G. (dir.) *L'Europe et l'Afrique. De l'idée d'Eurafrrique à la Convention de Lomé I*, Bruxelles, Nomos/Bruylant, p. 380.
7. Interview de F. Baduel Glorioso parue dans *Le Courrier*, n° 54, mars-avril 1979, Résolution générale adoptée par le 3^e Congrès de la CES, Munich, 18 mai 1979, cité dans Palayret J.-M. (2006) *op. cit.*, p. 382.
8. « Objectifs de la CES 1976-1979 », *op. cit.*
9. *Ibid.* ainsi que les conclusions de la rencontre entre les organisations syndicales internationales (CMT, CISL) et les organisations régionales d'Europe (CES), d'Afrique (OUSA) et des Caraïbes organisée à Bruxelles, les 15 et 16 décembre 1976.
10. Afrique occidentale, Afrique centrale, Afrique de l'Est, Afrique australe, Caraïbes.
11. La CES a, à plusieurs reprises, fait part de ses préoccupations auprès de l'UE au sujet des droits de l'homme et des droits syndicaux dans certains pays ACP (Fidji, Guinée, Mauritanie, Swaziland, Zimbabwe).
12. Conseil de l'Union européenne (2007) Le partenariat stratégique Afrique-UE: une stratégie commune Afrique-UE, Communiqué de presse 16344/07, 9 décembre 2007, <http://register.consilium.europa.eu/pdf/fr/07/st16/st16344.fr07.pdf>.
13. Rehfeldt U. (2007) Création d'une nouvelle confédération syndicale mondiale, *Chroniques de l'IRES*, 104, 3-10.
14. Gabaglio E. (1997) Europe: an answer to the challenge of globalisation, in Gabaglio E. et Hoffmann R. (dir.) *European Trade Union Yearbook 1996*, Brussels, ETUI, 31-47.
15. « Globalisation: vers un syndicalisme mondial », interview d'Emilio Gabaglio par C. Degryse, in *Démocratie*, Bruxelles, 1^{er} décembre 2004, <http://www.revue-democratie.be/index.php?p=art&id=345>.

16. *Ibid.*
17. On estime alors qu'il ne pourrait en effet être question d'augmenter la cotisation des affiliés en raison de coûts supplémentaires à l'extérieur des frontières européennes.
18. CES, PV de la réunion du Comité exécutif des 15 et 16 mars 2005.
19. Notons que certaines organisations affiliées – par exemple la Fédération européenne du Textile, et Euro-Fiet – ont conclu des accords avec leurs interlocuteurs patronaux respectifs qui ont abouti à l'élaboration de « codes de conduite » pour les entreprises, y compris hors-Europe, en matière de normes sociales et de droits sociaux.
20. Déclaration sur l'Afrique du Sud, février 1978.
21. Résolution sur la Tunisie, janvier 1979.
22. Résolution sur l'Afghanistan, 14-15 février 1980.
23. Résolution sur la Turquie, 19-23 avril 1982.
24. Déclaration sur la Chine, juin 1989.
25. CES (2013) Assassinat de Mohamed Brahmi : la CES est solidaire avec le mouvement syndical tunisien, Communiqué de presse, 29 juillet 2013, <http://www.etuc.org/a/11425>.
26. CES (2013) Le Gouvernement turc doit mettre fin à la répression, l'intimidation et la violation des droits humains, Communiqué de presse, 18 juillet 2013, <http://www.etuc.org/a/11404>.
27. CES (2012) Les syndicats condamnent le soutien des eurodéputés à l'accord de libre-échange Colombie-Pérou, Communiqué de presse, 27 novembre 2012, <http://www.etuc.org/a/10589>.
28. Seideneck P. (2002) *op. cit.*, p. 418.
29. Supplément au Rapport d'activités de la CES 1976-1978, p. 55-56.
30. Seideneck P. (2002) *op. cit.*, p. 419 et svt.
31. *Ibid.*, p. 423.
32. <http://www.etuc.org/a/1740>.
33. *Le Monde*, 16 mai 2012.
34. CES, « Les développements dans le voisinage méridional de l'Europe. Le Printemps arabe », Résolution adoptée lors du Comité exécutif du 8 mars 2011, <http://www.etuc.org/a/8457>.
35. En particulier, des agressions perpétrées lors du 60^e anniversaire de l'assassinat de Farhat Hached, le dirigeant historique de l'UGTT.
36. CES, « Egypte: mauvais départ pour la démocratie – la liberté syndicale menacée », Déclaration adoptée lors du Comité exécutif des 5-6 décembre 2012, <http://www.etuc.org/a/10622>.
37. Qui réunit le Brunei, le Cambodge, l'Indonésie, la République démocratique populaire lao, la Malaisie, le Myanmar (Birmanie), les Philippines, Singapour, la Thaïlande et le Viêt Nam.
38. Afghanistan, Bangladesh, Boutan, Inde, Maldives, Nepal, Pakistan et Sri-Lanka.
39. CES (2006) La CES condamne les menaces outrageantes d'entreprises européennes en Chine, Communiqué de presse, 20 juin 2006, <http://www.etuc.org/a/2513>.
40. Arménie, Azerbaïdjan, Belarus, Georgie, Moldavie et Ukraine.
41. CES, Résolution du Comité exécutif du 15-16 décembre 1998.
42. Bourque R. (2008) L'action syndicale internationale et transnationale dans le contexte de la mondialisation, *Nouvelles pratiques sociales*, 20 (2), 37-51.
43. CISL (2002) Guide syndical de la mondialisation, Bruxelles, Confédération internationale des syndicats libres.
44. Wilkinson R. et Hugues S. (1999) Labour standards and global governance: examining the dimension of institutional engagement, *Global Governance*, 6 (3), 259-277.
45. Qui sont évoquées lors du Comité exécutif de la CES des 8 et 9 décembre 1999.
46. *Idem*, p. 41.
47. Europe, migration, mondialisation et qu'en est-il des travailleurs? Discours de John Monks à la *London School of Economics*, Londres, 23 octobre 2007.
48. CES, « Le travail décent », <http://www.etuc.org/a/4313>.

49. OIT, « L'Agenda pour le travail décent », <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--fr/index.htm>.
50. CES, PV du Comité exécutif des 4 et 5 décembre 2004.
51. Commission européenne (2006) Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social européen et au Comité des régions - Une Europe compétitive dans une économie mondialisée - Une contribution à la stratégie européenne pour la croissance et l'emploi, COM(2006) 567 final, 4 octobre 2006.
52. http://eeas.europa.eu/us/docs/trans_econ_partner_11_98_en.pdf.
53. TALD, Joint project 2001-2003 on "Improving the transatlantic dialogue – the world of work", Final Report.
54. Tom Jenkins, propos recueillis par Christophe Degryse, 31 août 2013.
55. http://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2013/february/tradoc_150519.pdf.
56. CES, « Position de la CES sur le partenariat transatlantique de commerce et d'investissement », Résolution adoptée le 25 avril 2013, <http://www.etuc.org/a/11230>.

Liste des sigles

- AC**: Akademikernes Centralorganisation (Confédération danoise des associations professionnelles)
- ACP**: Afrique, Caraïbes et Pacifique
- ADEDY**: Anotati Diikisis Enoseon Dimosion Ypallilon (Confédération des syndicats des fonctionnaires publics – Grèce)
- AELE**: Association européenne de libre-échange
- AF**: Akademikernes Fellorganisasjon (Confédération des syndicats universitaires et professionnels – Norvège)
- AFL**: American Federation of Labor (Fédération américaine du travail)
- AFL-CIO**: American Federation of Labour – Congress of Industrial Organisations (Fédération américaine du travail – Congrès des organisations industrielles)
- AIT**: Association internationale des travailleurs
- AKAVA**: Suomen Akateemisesti Koulutettujen Ammatillinen Keskusjärjestö (Confédération finlandaise des syndicats des salariés diplômés de l'enseignement supérieur)
- ALDE**: Alliance des libéraux et démocrates pour l'Europe
- AMI**: Accord multilatéral sur les investissements
- ANASE**: Association des nations de l'Asie du Sud-Est
- APE**: Accord de partenariat économique
- ARYM**: Ancienne République yougoslave de Macédoine
- ASACR**: Association sud-asiatique pour la coopération régionale
- ASEM**: Asia–Europe Meeting (Sommet Asie-Europe)
- ASI**: Althydusamband Islands (Confédération islandaise du travail)
- ASzOK**: Autonóm Szakszervezetek Országos Konföderációja (Confédération nationale des syndicats autonomes – Hongrie)
- ASzSz**: Autonóm Szakszervezetek Szövetsége (Association des syndicats autonomes – Hongrie)
- BASTUN**: Baltic Sea Trade Union Network (Réseau des syndicats de la mer Baltique)
- BCE**: Banque centrale européenne
- BNS**: Blocul National Sindical (Bloc national syndical – Roumanie)
- BSPK**: Bashkimi i Sindikatave Të Pavarura Të Kosovës (Union des syndicats indépendants du Kosovo)
- BSRB**: Bandalag Starfsmanna Rikis of Baeja (Confédération des employés d'Etat et municipaux – Islande)
- BTS**: Bureau technique syndical européen pour la santé et la sécurité
- CATUS**: Confédération des syndicats autonomes de Serbie
- CATUY**: Confederation of Trade Unions of Yugoslavia (Confédération des syndicats de Yougoslavie)
- CBI**: Confederation of British Industry (Confédération de l'industrie britannique)
- CCOO**: Confederación Sindical de Comisiones Obreras (Confédération syndicale des commissions de travailleurs – Espagne)
- CDSL**: Confederazione Democratica Lavoratori Sammarinese (Confédération démocratique des travailleurs de San Marino)
- CDSR**: Confederatia Sindicatelor Democratice din România (Confédération démocratique des syndicats de Roumanie)
- CDSS**: Comité de dialogue social sectoriel
- CECA**: Communauté européenne du charbon et de l'acier
- CEDEFOP**: Centre européen pour le développement de la formation professionnelle
- CEE**: Communauté économique européenne
- CEEP**: Centre européen des employeurs et entreprises
- CELAC**: Communauté d'Etats latino-américains et caribéens
- CES**: Confédération européenne des syndicats
- CESE**: Comité économique et social européen
- CESL**: Confédération européenne des syndicats libres
- CFDT**: Confédération française démocratique du travail
- CFE-CGC**: Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres

- CFTC**: Confédération française des travailleurs chrétiens
- CGIL**: Confederazione Generale Italiana del Lavoro (Confédération générale italienne du travail)
- CGSLB**: Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique
- CGT**: Confédération générale du travail (France)
- CGT-FO**: Confédération générale du travail-Force ouvrière (France)
- CGT-L**: Confédération générale du travail-Luxembourg
- CGTP-IN**: Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional (Confédération générale des travailleurs portugais)
- CIG**: Conférence intergouvernementale
- CIO**: Congress of Industrial Organisations (Congrès des organisations industrielles – USA)
- CISA**: Confédération internationale des syndicats arabes
- CISC**: Confédération internationale des syndicats chrétiens
- CISL**: Confédération internationale des syndicats libres
- CISL**: Confederazione Italiana Sindacati dei Lavoratori (Confédération italienne des syndicats des travailleurs)
- CISL-CECA**: Bureau de liaison intersyndicale des syndicats de mineurs et de métallurgistes
- CITUB**: Confédération des syndicats indépendants de Bulgarie
- CJCE**: Cour de justice des Communautés européennes
- CLAT**: Centrale latino-américaine des travailleurs
- CMKOS**: Ceskomoravská konfederace Odborových Svazů (Confédération tchéco-morave des syndicats)
- CMT**: Confédération mondiale du travail
- CMTU**: Confederation of Malta Trade Unions (Confédération des syndicats de Malte)
- CNG**: Christlich Nationale Gewerkschaftsbund der Schweiz (Confédération des syndicats chrétiens-nationaux suisses)
- CNS Cartel-Alfa**: Confederatia Nationala Sindicala « Cartel ALFA » (Confédération nationale syndicale-Cartel-Alfa – Roumanie)
- CNSLR- Fratia**: Confederatia Nationala A Sindicatelor Libere Din Romania (Confédération nationale des syndicats libres de Roumanie)
- CNV**: Christelijk Nationaal Vakverbond (Fédération nationale des syndicats chrétiens – Pays-Bas)
- Concord**: Confédération européenne des ONG d'urgence et de développement
- COREPER**: Comité des représentants permanents
- CPE**: Comité permanent de l'emploi
- CRPE**: Conseil régional paneuropéen
- CSA**: Confédération syndicale des travailleurs et travailleuses des Amériques
- CSC**: Confédération des syndicats chrétiens (Belgique)
- CSdL**: Confederazione Sammarinese del Lavoro (Confédération des travailleurs de San Marino)
- CSEE**: Comité syndical européen des personnels de l'éducation
- CSESP**: Comité syndical européen des services publics
- CSI**: Confédération syndicale internationale
- CSIR**: Conseils syndicaux interrégionaux
- CSKOS**: Československá Konfederacia Odborových Svazů (Confédération des syndicats tchèques et slovaques)
- CTUM**: Confederation of Trade Unions of Montenegro (Confédération des syndicats du Monténégro)
- DAG**: Deutsche Angestellten-Gewerkschaft (Syndicat allemand des employés)
- DEOK**: Demokratiki Ergatiki Omospondia Kyprou (Fédération démocratique du travail de Chypre)
- DGB**: Deutscher Gewerkschaftsbund (Confédération allemande des syndicats)
- DISK**: Türkiye Devrimci Isci Senikalari Konfederasyonu (Confédération des syndicats progressistes de Turquie)
- DM**: Deutsche Mark (mark allemand)
- EAEA**: European Arts and Entertainment Alliance (Alliance européenne des médias et du spectacle)
- EAKL**: Eesti Ametiühingute Keskkliit (Association des syndicats d'Estonie)
- EAPN**: European Anti Poverty Network (Réseau européen anti-pauvreté)
- ECOFIN**: Conseil des ministres de l'Économie et des Finances
- EEE**: Espace économique européen
- EFA**: Fédération européenne des syndicats agricoles
- EFBWW**: European Federation of Building and Wood Workers (Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois)

- EFFAT**: European Federation of Food, Agriculture and Tourism (Fédération européenne des syndicats de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme)
- EFJ**: European Federation of Journalists (Fédération européenne des journalistes)
- EFTA-TUC**: Trade Union Committee for the European Free Trade (Comité syndical pour les pays de l'AELE)
- EGAKU**: Europäischer Gewerkschaftsausschuss für Kunst und Unterhaltung (Comité européen des syndicats des arts, des spectacles, de la presse et de l'audiovisuel)
- ELCTWU**: Comité européen de liaison des syndicats des transports
- EMCEF**: European Mine, Chemical and Energy Workers' Federation (Fédération européenne des syndicats des mines, de la chimie et de l'énergie)
- EMF**: European Metalworkers' Federation (Fédération européenne des métallurgistes)
- EPSU**: European Federation of Public Service Unions (Fédération syndicale européenne des services publics)
- ERT**: European Round Table of Industrialists (Forum européen de dirigeants d'entreprises)
- ESZT**: Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés (Confédération des syndicats professionnels – Hongrie)
- ETF**: European Transport Workers' Federation (Fédération européenne des ouvriers du transport)
- ETUCE**: European Trade Union Committee for Education (Comité syndical européen de l'éducation)
- ETUCO**: European Trade Union College (Académie syndicale européenne)
- ETUF-TCL**: European Trade Union Federation: Textiles, Clothing, Leather (Fédération européenne du textile, de l'habillement et du cuir)
- ETUI**: European Trade Union Institute (Institut syndical européen)
- Euratom**: Communauté européenne de l'énergie atomique
- EURO COP**: European Confederation of Police (Confédération européenne de la police)
- Euro-FIET**: Organisation régionale européenne de la Fédération internationale des employés, techniciens et des cadres
- Eurofound**: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail)
- EURO-MEI**: Fédération européenne des syndicats des médias
- FEDER**: Fonds européen de développement régional
- FEJ**: Fédération européenne des journalistes
- FEM**: Fédération européenne des métallurgistes
- FERPA**: Fédération européenne des retraités et des personnes âgées
- FES**: Friedrich-Ebert-Stiftung
- FESCID**: Fédération européenne des syndicats de la chimie et des industries diverses
- FETBB**: Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois
- FGE**: Fédération graphique européenne
- FGTB**: Fédération générale du travail de Belgique
- FIM**: Fédération internationale des mineurs
- FIOM**: Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie
- FIOM-CGIL**: Federazione Impiegati Operai Metallurgici (Fédération des métallurgistes – Italie)
- FIS**: Fédération internationale des syndicats
- FITTHC**: Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir
- FMI**: Fonds monétaire international
- FNPR**: Federatsiya Nezavisimyykh Profsoyuzov Rossii (Fédération des syndicats indépendants de Russie)
- FNV**: Federatie Nederlandse Vakbeweging (Confédération syndicale des Pays-Bas)
- FO**: Force ouvrière (France)
- For.U.M**: Forum Unions Maltin (Forum des syndicats de Malte)
- FSE**: Fonds social européen
- FSE**: Fédération syndicale européenne
- FSESP**: Fédération syndicale européenne des services publics
- FSM**: Fédération syndicale mondiale
- FSU**: Finnish Seamen's Union (Syndicat des marins finlandais)
- FTF**: Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd (Confédération des professionnels de Danemark)
- FZZ**: Forum Związków Zawodowych (Forum des syndicats – Pologne)
- GATT**: General Agreement on Tariffs and Trade (Accord général sur les tarifs douaniers et le commerce)
- GSEE**: Geniki Synomospondia Ergaton Ellados (Confédération générale grecque du travail)

GWU: General Workers' Union (Confédération générale des travailleurs – Malte)

HAK-IS: Türkiye Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Confédération des véritables syndicats turcs)

ICTU: Irish Congress of Trade Unions (Congrès irlandais des syndicats)

IG Metall: Industriegewerkschaft Metall (Syndicat industriel métal – Allemagne)

IndustriAll: Industrie métal, mine, chimie, énergie, textile, vêtement, cuir (anciennement EMF, EMCEF, ETUF-TCL)

IPTT: Internationale du personnel des postes, télégraphes et téléphones

ITF: International Transport Workers' Federation (Fédération internationale des ouvriers du transport)

KESK: Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (Confédération des syndicats des fonctionnaires publics – Turquie)

KFOR: Kosovo Force

KNSH: Konfederacija Nezavisnih Sindikata Hrvatske (Confédération des syndicats indépendants de Croatie)

KNSS - Neodvisnost: Konfederacija Novih Sindikatov Slovenije (Confédération des nouveaux syndicats de Slovénie)

KOZ-SR: Konfederácia Odborových Zväzov Slovenskej republiky (Confédération syndicale de la République slovaque)

KSBiH: Konfederacija Sindikata Bosne i Hercegovine (Confédération syndicale de Bosnie-Herzégovine)

LANV: Liechtensteinischer ArbeitnehmerInnenverband (Union des travailleurs du Liechtenstein)

LBAS: Latvijas Brīvo Arodbiedrību Savienība (Confédération des syndicats indépendants de Lettonie)

LCGB: Lëtzebuenger Chrëschtliche Gewerkschaftsbond (Confédération luxembourgeoise des syndicats chrétiens)

LDF: Lietuvos Darbo Federacija (Fédération du travail de Lituanie)

LIGA: Liga Szakszervezetek (Ligue démocratique des syndicats indépendants – Hongrie)

LO Danemark / LO-D: Landesorganisationen i Danmark (Confédération danoise des syndicats)

LO Norvège / LO-N: Landsorganisasjonen i Norge (Confédération norvégienne des syndicats)

LO Suède / LO-S: Landsorganisationen i Sverige (Confédération suédoise des syndicats)

LPSK: Lietuvos Profesiniu Sajungu Konfederacija (Confédération des syndicats de Lituanie)

LPSS: Lietuvos Profesine Sajunga "Solidarumas" (Syndicat lituanien "Solidarité")

Mercosur: Mercado Común del Sur (Marché commun du Sud)

MES: Mécanisme européen de stabilité

MHP: Middelbare en Hogere Personeel (Fédération syndicale pour les travailleurs des classes moyennes et de haut niveau – Pays-Bas)

MOC: Méthode ouverte de coordination

MOSz: Munkástanácsok Országos Szövetsége (Fédération nationale des conseils de travailleurs – Hongrie)

MszOSz: Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége (Confédération nationale des syndicats hongrois)

Nezavisnost: Ujedinjeni Granski Sindikati "Nezavisnost" (Union générale des syndicats "Nezavisnost" – Serbie)

NFS: Nordens Fackliga Samorganisation (Conseil des syndicats nordiques)

NHS: Nezavisni Hrvatski Sindicati (Syndicats indépendants de Croatie)

NKV: Nederlands Katholiek Vakverbond (Fédération des syndicats catholiques – Pays-Bas)

NMT: Nouveau marché transatlantique

NSZZ-Solidarnosc: Niezalezny Samorzadny Zwiasek Zawodowy "Solidarnosc" (Syndicat indépendant et autonome "Solidarnosc" – Pologne)

NVV: Nederlands Verbond van Vakverenigingen (Confédération néerlandaise des syndicats)

OCDE: Organisation for Economic Co-operation and Development (Organisation de coopération et de développement économiques)

OE-CISC: Organisation européenne reliée à la Confédération internationale des syndicats chrétiens

OE-CMT: Organisation européenne reliée à la Confédération mondiale du travail

ÖGB: Österreichischer Gewerkschaftsbund (Fédération syndicale autrichienne)

OGBL: Onafhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg (Confédération syndicale indépendante du Luxembourg)

OIT: Organisation internationale du travail

- OMC** : Organisation mondiale du commerce
- ONG** : Organisation non-gouvernementale
- ONU** : Organisation des Nations Unies
- OPEP** : Organisation des pays exportateurs de pétrole
- OPZZ** : Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych (Alliance polonaise des syndicats)
- ORE-CISL** : Organisation régionale européenne de la CISL
- ORIT** : Organisation régionale interaméricaine des travailleurs
- OSE** : Observatoire social européen
- OSHA** : Occupational Safety and Health Agency (Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail)
- OTAN** : Organisation du traité de l'Atlantique Nord
- PASF** : Plan d'action pour les services financiers
- PECO** : Pays d'Europe centrale et orientale
- PIB** : Produit intérieur brut
- PIM** : Programme intégré méditerranéen
- PME** : Petites et moyennes entreprises
- PNB** : Produit national brut
- PODKREPA** : Confédération du travail (Bulgarie)
- PPE** : Parti populaire européen
- PTCI** : Partenariat transatlantique de commerce et d'investissement
- REACH** : Registration, Evaluation & Autorisation of Chemicals (Enregistrement, évaluation, autorisation et restriction des substances chimiques)
- REFIT** : Regulatory Fitness and Performance Programme
- SACO** : Sveriges Akademikers Centralorganisation (Confédération suédoise des associations professionnelles)
- SAK** : Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö (Organisation centrale des syndicats finlandais)
- SE** : Societas Europaea (Société européenne)
- SEAE** : Service européen pour l'action extérieure
- SEE** : Stratégie européenne pour l'emploi
- SEK** : Synomospondia Ergaton Kyprou (Confédération des travailleurs chypriotes)
- SETA-UITA** : Syndicat européen des travailleurs de l'alimentation, de l'hôtellerie et des branches connexes dans l'UITA
- SGB** : Schweizerischer Gewerkschaftsbund (Union syndicale suisse)
- SIEG** : Services d'intérêt économique général
- SIG** : Services d'intérêt général
- SIGNE** : Services d'intérêt général non économiques
- SME** : Système monétaire européen
- SPI** : Secrétariat professionnel international
- SSE** : Secrétariat syndical européen
- SSJ** : Saveza sindikata Jugoslavije (Union des syndicats de Yougoslavie)
- SSM** : Fédération d'union des syndicats de Macédoine
- SSRS** : Savez Sindikata Republike Srpske (Confédération des syndicats de la République serbe de Bosnie)
- SSSBiH** : Savez samostalnih sindikata Bosne i Hercegovine (Confédération des syndicats indépendants de Bosnie-Herzégovine)
- SSSCG** : Savez Samostalnih Sindikata Crne Gore (Confédération des syndicats indépendants du Monténégro)
- SSSH/UATUC** : Saveza Samotalnih Sindicata Hrvatske (Union des syndicats autonomes de Croatie)
- STABEX** : Système de stabilisation des recettes d'exportation
- STTK** : Toimihenkilökeskusjärjestö (Confédération finlandaise des professionnels)
- STV-ELA** : Solidaridad de Trabajadores Vascos – Euskal Langileen Alkartasuna (Solidarité de travailleurs et travailleuses basques)
- SVEA** : Schweizerischer Verband Evangelischer Arbeiter und Angestellter (Association suisse des travailleurs et employés évangéliques)
- SZEF** : Szakszervezetek Egyuttműködési Fóruma (Forum pour la coopération des syndicats – Hongrie)
- TABD** : Transatlantic Business Dialogue (Dialogue commercial transatlantique)
- TACD** : Transatlantic Consumer Dialogue (Dialogue des consommateurs au niveau transatlantique)
- TAED** : Transatlantic Environment Dialogue (Dialogue transatlantique sur l'environnement)
- TALD** : Transatlantic Labour Dialogue (Dialogue transatlantique sur le travail)
- TALO** : Teenistujate Ametiliitude Organisatsioon (Association des syndicats des employés d'Estonie)
- TBD** : Transatlantic Business Dialogue (Dialogue commercial transatlantique)
- TCE** : Traité instituant la Communauté européenne

TCO: Tjänstemännens Centralorganisation
(Organisation centrale des employés – Suède)

TEC: Transatlantic Economic Council (Conseil économique transatlantique)

TEP: Transatlantic Economic Partnership
(Partenariat économique transatlantique)

TFUE: Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne

TGLWU: Textile, Garment and Leather Workers' Unions (Comité syndical européen du textile, de l'habillement et du cuir)

TSCG: Traité sur la stabilité, la coordination et la gouvernance

TTIP: Transatlantic Trade and Investment Partnership (Partenariat transatlantique de commerce et d'investissement)

TUAC: Trade Union Advisory Committee to the OECD (Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE)

TUC: Trade Union Congress (Congrès des syndicats – Royaume-Uni)

TURK-IS: Türkiye İsci Sendikaları Konfederasyonu (Confédération des syndicats turcs)

TURK-SEN: Kıbrıs Türk İsci Sendikaları Federasyonu (Fédération syndicale des travailleurs turcs)

TVK: Toimihenkilö- ja Virkamiesjärjestöjen Keskusliitoksi (Confédération des employés salariés de Finlande)

UATUC (SSSH): Union of Autonomous Trade Union of Croatia (Savez Samostalnih Sindikata Hrvatske – Union des syndicats indépendants de Croatie)

UCK: Ushtria Çlirimtare e Kosovës (Armée de libération du Kosovo)

UE: Union européenne

UEM: Union économique et monétaire

UFTUM: Union of Free Trade Unions of Montenegro (Union des syndicats libres du Monténégro)

UGT-E: Union General de Trabajadores (Confédération générale des travailleurs – Espagne)

UGT-P: União Geral de Trabalhadores (Union générale des travailleurs – Portugal)

UGTT: Union générale tunisienne du travail

UIL: Unione Italiana del Lavoro (Confédération italienne du travail)

UNEP: United Nations Environment Programme (Programme des Nations Unies pour l'environnement)

UNICE: Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe

Uni-Europa Fédération syndicale européenne des services et de la communication

UNIO: Utdanningsgruppenes Hovedorganisasjon (Confédération des syndicats professionnels – Norvège)

UNSA: Union nationale des syndicats autonomes (France)

UP: Union politique

UpM: Union pour la Méditerranée

USDA: Unió Sindical D'Andorra (Union syndicale d'Andorre)

USM: Union syndicale de Monaco

USO: Union Sindical Obrera (Union syndicale ouvrière – Espagne)

USTMA: Union syndicale des travailleurs du Maghreb arabe

VKP: Vsejobschya Konfederatsya Profsoyuzov (Confédération générale des syndicats – Russie)

YS: Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (Confédération des syndicats techniques – Norvège)

ZSSS: Zveze Svobodnih Sindikatov Slovenije (Confédération des syndicats libres de Slovénie)

Liste des encadrés, graphiques et tableaux

Liste des encadrés

Encadré 1	Les grandes dates de l'organisation du syndicalisme international d'avant la création des Communautés européennes.	12
Encadré 2	Aux origines des directives européennes contre les discriminations.	29
Encadré 3	Des agences au service de l'Europe sociale.	29
Encadré 4	Le Congrès de Londres (1976): Structuration autour d'objectifs communs.	31
Encadré 5	Le Congrès de Munich (1979): Consolidation et offensive.	33
Encadré 6	Le Congrès de La Haye (1982): Désillusions: de l'offensive à la défensive.	34
Encadré 7	Le Congrès de Milan (1985): L'amorce d'un tournant.	37
Encadré 8	Le Congrès de Stockholm (1988): Relance du concept d'« Europe sociale ».	40
Encadré 9	Notre rôle dans la chute de Margaret Thatcher.	42
Encadré 10	Le Congrès de Luxembourg (1991): Réforme du mouvement syndical dans un monde en mouvement.	44
Encadré 11	Le Congrès de Bruxelles (1995): Mettre l'emploi et la solidarité au cœur de l'Europe. ...	49
Encadré 12	Le Congrès d'Helsinki (1999): Politique syndicale et système européen de relations industrielles.	51
Encadré 13	Le Congrès de Prague (2003): Pour une Union européenne élargie et approfondie.	53
Encadré 14	Le Congrès de Séville (2007): À l'offensive...	58
Encadré 15	Le Congrès d'Athènes (2011): Passer de l'austérité à la prospérité.	62
Encadré 16	La place des femmes dans le syndicalisme européen.	78
Encadré 17	Le syndicalisme transfrontalier.	85
Encadré 18	Qu'est-ce que le « dialogue social »?	92
Encadré 19	Le traité de Paris.	93
Encadré 20	Le traité de Rome.	93
Encadré 21	1972-1981: Concertation, divergences et... ruptures.	95
Encadré 22	L'Acte unique européen.	98
Encadré 23	Le traité de Maastricht.	100
Encadré 24	Les trois accords-cadres négociés par les partenaires sociaux européens et mis en œuvre par des directives européennes (« législation négociée »)	101
Encadré 25	Le dialogue social sectoriel.	102
Encadré 26	Le traité de Nice.	104
Encadré 27	Le traité de Lisbonne.	106
Encadré 28	La Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs.	115
Encadré 29	La Stratégie européenne de l'emploi (SEE).	120
Encadré 30	La stratégie européenne de développement durable et la lutte contre le réchauffement climatique.	121
Encadré 31	La difficile question des salaires au cœur des relations BCE-CES.	123
Encadré 32	Une réponse en quatre temps.	127
Encadré 33	L'Europe et le rôle des services publics.	140
Encadré 34	Comités d'entreprise européens: premiers ratés du dialogue social.	149
Encadré 35	Gouvernance d'entreprise: « Suivre la voie royale »...	157
Encadré 36	Les dates clés de l'élargissement à l'Est.	162
Encadré 37	Le cas particulier des pays baltes.	171
Encadré 38	De la dislocation de la Yougoslavie aux Accords de Dayton: 5 années de guerres.	175

Encadré 39	Emilio Gabaglio : « Impuissance et solidarité face à la guerre en Yougoslavie »	177
Encadré 40	Turquie – Union européenne: les dates clés d'une relation houleuse	180
Encadré 41	Naissance de la CSI	188
Encadré 42	Quelle « diplomatie sociale » pour l'UE?	192
Encadré 43	La CES et le Forum social mondial	194
Encadré 44	Du GATT à l'OMC; de Genève à Doha... ..	197
Encadré 45	Le travail décent dans le contexte international	198
Encadré 46	Accord de libre-échange transatlantique: la CES et l'AFL-CIO pour un gold standard ..	201

Liste des graphiques

Graphique 1	Le mouvement syndical international, son organisation régionale européenne et la création de la Confédération européenne des syndicats (CES)	20
Graphique 2	Nombre de travailleurs affiliés aux organisations membres de la CES en 1976	73
Graphique 3	Égalité des genres aux Congrès de Bruxelles (1995), Helsinki (1999), Prague (2003), Séville (2007) et Athènes (2011)	79
Graphique 4	Nombre de délégués par organisations syndicales nationales, selon le nombre d'affiliés.	81
Graphique 5	Nombre de délégués par pays (Congrès d'Athènes, 2011)	81

Liste des tableaux

Tableau 1	Les dix plus grandes manifestations organisées par la CES	63
Tableau 2	Présidents, Secrétaires généraux et Secrétaires généraux-adjoints (1973-1991)	69
Tableau 3	Présidents, Secrétaires généraux et Secrétaires généraux-adjoints (1991-2013)	70
Tableau 4	Organisations membres de la CES en 1973 et 1974	71
Tableau 5	Les nouvelles affiliations depuis 1976, par ordre chronologique	74
Tableau 6	Nombre de représentants des fédérations syndicales européennes (Congrès d'Athènes, 2011)	82
Tableau 7	Les Congrès de la CES de 1973 à 2015	83
Tableau 8	Les Comités syndicaux européens reconnus par la CES en 1991	87
Tableau 9	Aperçu des organisations syndicales des pays d'Europe centrale et orientale, des Balkans, de Chypre et de Malte	168

Liste des Euro-manifestations et Journées d'action européennes (1973-2013)

Date	Euro-manifestations	Lieu	Nbre de participants
14 novembre 1975	Euro-manifestation : « Sécurité d'emploi et revenu garanti »	Bruxelles	nd
5 avril 1978	Journée d'action européenne : « Pour le plein emploi »	Manifestations décentralisées	nd
24-30 novembre 1979	Semaine d'action : « Défendre l'acquis, construire l'avenir »	Actions décentralisées	so
12-13 juin 1980	Euro-manifestation : « L'Europe des travailleurs unie pour la paix et le progrès civil et économique »	Venise	5 000
23-24 mars 1981	Euro-manifestation : « Pour la défense de l'emploi contre le chômage », Manifestation CSIR (Meuse-Rhin)/CES	Maastricht	nd
29 juin 1981	Euro-manifestation : « Pour l'emploi et le redressement économique »	Luxembourg	12 000
13 février 1983	Rassemblement syndical européen pour les 10 ans de la CES	Bruxelles	6 000
4 juin 1983	Euro-manifestation : Campagne européenne pour l'Emploi	Stuttgart	80 000
17-18 octobre 1989	Euro-manifestation : « J'aime l'Europe sociale »	Ostende – Bruxelles	17 000
2 avril 1993	Euro-manifestation et Journée d'action européenne : « Ensemble pour l'emploi et l'Europe sociale »	Bruxelles + 150 manifestations décentralisées (Strasbourg, Maastricht...) et grèves (Italie, Royaume-Uni)	1 000 000
16 mars 1997	Euro-manifestation : « Contre la fermeture de Renault-Vilvorde et pour la sécurité d'emploi »	Bruxelles	75 000
28 mai 1997	Journée d'action européenne : « L'Europe doit marcher » (Campagne)	Bruxelles + manifestations décentralisées	70 000
20 novembre 1997	Euro-manifestation : « Pour une Europe sociale et du plein emploi »	Luxembourg	30 000
19 juin 2000	Euro-manifestation : « Pour l'Europe du plein emploi »	Porto	45 000
6 décembre 2000	Euro-manifestation : « Pour l'Europe de l'emploi et des droits sociaux »	Nice	80 000
21 septembre 2001	Euro-manifestation : « Plus d'Europe, une Europe plus sociale, citoyenne et démocratique »	Liège	14 000

Date	Euro-manifestations	Lieu	Nbre de participants
13 décembre 2001	Euro-manifestation : « L'Europe c'est nous ! » – « L'Europe arrive... et l'emploi ? » (Campagne)	Bruxelles	100 000
14 mars 2002	Euro-manifestation : « L'Europe, c'est nous ! »	Barcelone	300 000
21 mars 2003	Journée d'action européenne : « Pour une Europe citoyenne, démocratique »	Actions décentralisées	so
4 octobre 2003	Euro-manifestation : « Pour l'Europe sociale »	Rome	100 000
2-3 avril 2004	Journée d'action européenne : « Notre Europe – L'Europe, c'est nous »	Actions décentralisées	so
19 mars 2005	Euro-manifestation : « Plus d'emplois, de meilleure qualité – Défendre l'Europe sociale – Stop Bolkestein »	Bruxelles	80 000
14 février 2006	Euro-manifestation : « Services pour tous »	Strasbourg	40 000
20 juin 2007	Rassemblement syndical européen : « À l'offensive avec la CES afin de défendre les droits fondamentaux, l'Europe sociale et plus d'emplois, et de meilleurs emplois »	Bruxelles	so
5 avril 2008	Euro-manifestation : « Plus de salaire, plus de pouvoir d'achat, plus d'égalité »	Ljubljana	35 000
5 juillet 2008	Rassemblement syndical contre les arrêts de la Cour de justice de l'UE concernant le détachement des travailleurs	Luxembourg	so
16 décembre 2008	Euro-manifestation : « Priorité aux travailleurs, et non aux horaires de travail à rallonge »	Strasbourg	nd
14-16 mai 2009	Euro-manifestation : « Combattre la crise : priorité aux citoyens » (Campagne)	Manifestations décentralisées (Berlin, Bruxelles, Madrid, Prague)	250 000
29 septembre 2010	Journée d'action européenne : « Non à l'austérité – Priorité à l'emploi et à la croissance ! » (Campagne)	Bruxelles + Actions décentralisées (CY, DE, ES, FR, IE, IT, LT, LV, PL, PT)	100 000 (à Bruxelles)
15 décembre 2010	Journée d'action européenne : « Non à l'austérité pour tous et aux bonus pour quelques-uns »	Actions décentralisées	so
24 mars 2011	Journée d'action européenne : « Contre les mesures d'austérité en Europe »	Bruxelles + FR (22/3), ES (22-24/3), DE 24/3), UK (26/3)	20 000 (à Bruxelles)
9 avril 2011	Euro-manifestation : « Non à l'austérité – Pour l'Europe sociale, pour des salaires équitables et pour l'emploi »	Budapest	50 000
21 juin 2011	Euro-manifestation : « Non à l'austérité – Pour l'Europe sociale, pour des salaires équitables, des investissements et l'emploi »	Luxembourg	nd
17 septembre 2011	Euro-manifestation : « Oui à la solidarité européenne – Oui à l'emploi et aux droits des travailleurs – Non à l'austérité »	Wroclaw	50 000

Date	Euro-manifestations	Lieu	Nbre de participants
29 février 2012	Journée d'action européenne : « Trop c'est trop ! Des alternatives existent. Pour l'emploi et la justice sociale » (Campagne)	Actions décentralisées	so
23 mai 2012	Rassemblement syndical européen : « Croissance et investissement pour l'emploi. Non à la déréglementation »	Bruxelles	so
14 novembre 2012	Journée d'action européenne : « Pour l'emploi et la solidarité en Europe. Non à l'austérité »	Bruxelles + Grèves (ES, GR, IT, PT), manifestations (CZ, FR, PL, RO, SL), actions de solidarité (AT, CH, DE, DK, LU, NL, SE...)	Données globales non disponibles. Plusieurs centaines de milliers de manifestants.
14 mars 2013	Action syndicale européenne : « Non à l'austérité ! Oui à l'emploi des jeunes ! »	Bruxelles	15 000

nd: non disponible

so: sans objet (dans le cas d'actions symboliques décentralisées ou de rassemblements syndicaux devant des bâtiments publics)

Sources: CES et Ch. Degryse (sources propres)

L'Institut syndical européen (ETUI)

L'Institut syndical européen (*European Trade Union Institute*, ETUI) est le centre indépendant de recherche et de formation de la Confédération européenne des syndicats (CES). Sa mission est de construire des ponts entre le monde de la recherche et le monde du travail, en vue de soutenir, de renforcer et de stimuler le mouvement syndical européen. Il met ses compétences – acquises notamment dans le cadre de ses réseaux académiques, universitaires et d'experts – au service de la défense des intérêts des travailleurs au niveau européen et au renforcement du volet social de l'Union européenne.

L'ETUI résulte de la fusion, en 2005, de trois anciens centres d'expertise : l'Institut syndical européen (ISE, fondé en 1978), l'Académie syndicale européenne (ASE, pour la formation, fondée en 1989) et le Bureau technique syndical (BTS, pour l'expertise technique sur les questions de santé-sécurité et conditions de travail, fondé en 1989).

Il se compose aujourd'hui de deux départements :

- le Département de recherche, qui comprend trois unités : européenisation des relations industrielles ; politiques sociales, économiques et de l'emploi ; conditions de travail, santé et sécurité ;
- le Département d'éducation et de formation.

L'Institut est reconnu comme centre d'excellence dans une série de domaines de recherche tels que les relations industrielles européennes (comités d'entreprise européens, participation des travailleurs, dialogue social européen...) et les conditions de travail (santé-sécurité, exposition aux substances dangereuses – REACH –, etc.), ainsi que dans les domaines de la formation pour dirigeants, responsables et représentants syndicaux, jeunes cadres syndicaux, formateurs, etc. Pour accomplir sa mission, l'ETUI peut compter sur une équipe d'environ 70 personnes issues de toute l'Europe, et bénéficie du soutien financier de l'Union européenne.

ETUI

Boulevard du Roi Albert II, 5

B-1210 Bruxelles

Tél : +32 (0)2 224 04 70

Fax : +32 (0)2 224 05 02

etui@etui.org

www.etui.org

Bibliographie

- Albert M. (1985) Le coût de la « non-Europe » et l'alternative européenne, *Essais*, XXVII (1), 49.
- Barisi G. (1999) L'évolution des comités d'entreprise européens, enquête auprès des groupes français, *Travail et Emploi*, 79, 81-87.
- Barnouin B. (1986) *The European labour movement and European integration*, London, Pinter.
- Beever R. C. (1960) *European unity and the trade union movements*, Leyden, A.W. Stijhoff.
- Bercusson B. (1992) Maastricht: a fundamental change in European labour law, *Industrial Relations Journal*, 23 (3), 177-190.
- Bourdieu P. (2002) Pour un mouvement social européen, *Manière de voir* 61, *Le Monde Diplomatique*, janvier-février 2002.
- Bourque R. (2008) L'action syndicale internationale et transnationale dans le contexte de la mondialisation, *Nouvelles pratiques sociales*, 20 (2), 37-51.
- Boyer R. (dir.) (1999) *Le gouvernement économique de la zone euro: rapport du groupe "Coordination des politiques macro-économiques en Europe"*, Paris, La Documentation Française.
- Braud M. (2000) Agenda 2000 chargé pour la Confédération européenne des syndicats, *Chronique internationale de l'Ires*, 63, 50-57.
- Bruun N. et Bücker A. (2012) Critical assessment of the proposed Monti II regulation – more courage and strength needed to remedy the social imbalances, *Policy Brief 4/2012*, Brussels, ETUI.
- Buschak W. (2003) *Der Europäische Gewerkschaftsbund und die Europäischen Gewerkschaftsverbände*, in Optenhögel U., Schneider M. et Zimmermann R. (dir.) *Europäische Gewerkschaftsorganisationen. Bestände im Archiv der sozialen Demokratie und in der Bibliothek der Friedrich-Ebert-Stiftung*, Bonn, Friedrich-Ebert-Stiftung, 9-19.
- Carew A. (2002) Free trade unionism in the international context, *Communication présentée à la conférence "International Labour Movement on the Threshold of Two Centuries"*, Swedish Labour Movement Archives and Library, Stockholm, 24 et 25 octobre 2002.
- CES (2007) *Changement climatique et emploi : impact sur l'emploi du changement climatique et des mesures de réduction des émissions de CO2 dans l'Union européenne à 25 à l'horizon 2030*, Bruxelles, Confédération européenne des syndicats.
- CES et BTS (2001) *Pour une perspective syndicale européenne en matière de développement durable*, Bruxelles, Bureau technique syndical européen pour la santé et la sécurité.
- CISL (2002) *Guide syndical de la mondialisation*, Bruxelles, Confédération internationale des syndicats libres.
- de Comarmond L. (2013) *Les vingt ans qui ont changé la CGT*, Paris, Denoël.
- De Schutter O. (2006) *La Charte sociale européenne comme élément du débat sur l'avenir de l'Union européenne*, Seminar to mark the 10th anniversary of the revised charter, Strasbourg, 3 mai 2006, http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/presentation/10anniversary/deschutter10anniv_EN.asp
- Debunne G. (1987) *Les syndicats et l'Europe : passé et devenir*, Bruxelles, Labor.
- Degimbe J. (1991) *La politique sociale européenne. Du traité de Rome au traité d'Amsterdam*, Bruxelles, ETUI.
- Degryse C. (2012) *La nouvelle gouvernance économique européenne*, *Courrier hebdomadaire* 2148-2149, Bruxelles, CRISP.
- Degryse C. (2012) *The new European economic governance*, Working Paper 2012.14, Brussels, ETUI.
- Degryse C. (dir.) (2011) *Rapport final « Dialogue social européen : bilan et perspectives »*, Bruxelles, OSE. Contrat VP/2010/001/0019.
- Delors J. (1992) *Le nouveau concert européen*, Paris, Odile Jacob.

- Derruine O. (2007) De la proposition Bolkestein à la directive services, *Courrier hebdomadaire 1962-1963*, Bruxelles, CRISP.
- Devin G. et Neuman L. (1984) La Confédération européenne des syndicats, *Pouvoirs*, 31, 149-161.
- Didry C. et Mias A. (2005) *Le moment Delors. Les syndicats au cœur de l'Europe sociale*, Bruxelles, P.I.E.-Peter Lang.
- Dinan D. (2006) The historiography of European integration, in Dinan D. (dir.) *Origins and evolution of the European Union*, Oxford, Oxford University Press.
- Dølvik J. E. (1997) Redrawing boundaries of solidarity? ETUC, social dialogue and the europeanisation of trade unions in the 1990s, Oslo, Arena.
- Dølvik J. E. (1999) L'émergence d'une île? La CES, le dialogue social et l'eupéanisation des syndicats dans les années 90, Bruxelles, Institut syndical européen.
- Dufresne A. (2002) Le rêve d'Oskar Lafontaine : une occasion pour la coordination des politiques économiques?, in Degryse C. et Pochet P. (dir.) *Bilan social de l'Union européenne 2001*, Bruxelles, ISE/OSE, 85-113.
- Dufresne A. (2010) *Le salaire, un enjeu pour l'euro-syndicalisme. Histoire de la coordination des négociations collectives nationales*, Nancy, Presses universitaires de Nancy.
- Dufresne A., Degryse C. et Pochet P. (dir.) (2006) *The European sectoral social dialogue: actors, developments and challenges*, Bruxelles, P.I.E.-Peter Lang.
- Erne R. (2004) Organized labour - an agent of a more democratic EU?, Communication présentée à la conférence européenne "Organised Labour – An agent of EU democracy?", Dublin, 30 octobre 2004.
- Fajertag G. et Pochet P. (2000) *Social Pacts in Europe: new dynamics*, Brussels, ETUI.
- Fetzer T. (2010) Industrial democracy in the European Community: trade unions as a defensive transnational community (1968-1988), in Djelic M.-L. et Quack S. (dir.) *Transnational communities: shaping global economic governance*, Cambridge, Cambridge University Press, 282-304.
- Fitoussi J.-P. et Szpiro D. (1983) Politique de l'emploi et réduction de la durée du travail, *Revue de l'OFCE*, 4 (4), 99-116.
- Frege C.M. et Kelly J. (2004) *Varieties of unionism. Strategies for union revitalization in a globalizing economy*, Oxford, Oxford University Press.
- Freyssinet J. (2003) Pactes sociaux: le retour ou l'enterrement?, *Alternatives Économiques*, 213.
- Gabaglio E. (1997) Europe: an answer to the challenge of globalisation, in Gabaglio E. et Hoffmann R. (dir.) *European Trade Union Yearbook 1996*, Brussels, ETUI, 31-47.
- Gabaglio E. (2000) The IXth ETUC Congress: from the euro to a Europe of full employment, in Gabaglio E. et Hoffmann R. (dir.) *European Trade Union Yearbook 1999*, Brussels, ETUI, 13-17.
- Gabaglio E. et Hoffmann R. (dir.) (1998) *The ETUC in the mirror of industrial relations research*, Brussels, ETUI.
- Galgóczy B. (2009) Central Eastern Europe five years after enlargement: in full grip of the crisis, *SEER - South-East Europe Review for Labour and Social Affairs*, 12 (1), 21-31.
- Glassner V. (2010) *The public sector in the crisis*, Working Paper 2010.07, Brussels, ETUI.
- Glassner V. et Keune M. (2010) *Collective bargaining responses to the economic crisis in Europe*, Policy Brief 1/2010, Brussels, ETUI.
- Gobin C. (1992) *La Confédération européenne des syndicats. Son programme d'action au fil de ses congrès*, *Courrier hebdomadaire 1367-1368*, Bruxelles, CRISP.
- Gobin C. (1996) *Consultation et concertation sociales à l'échelle de la Communauté économique européenne. Étude des positions et stratégies de la Confédération européenne des syndicats (1958-1991)*, Bruxelles, ULB.
- Gobin C. (1997) *L'Europe syndicale entre désir et réalité: essai sur le syndicalisme et la construction européenne à l'aube du XXI^e siècle*, Bruxelles, Labor.
- Gobin C. (2000) *Le programme de la Confédération européenne des syndicats. Les congrès de 1995 et 1999*, *Courrier hebdomadaire 1675*, Bruxelles, CRISP.

- Gobin C. (2004) La Confédération européenne des syndicats. Résolutions du congrès de Prague et position du syndicalisme belge, *Courrier hebdomadaire 1826-1827*, Bruxelles, CRISP.
- Goetschy J. (1996) ETUC: the construction of European unionism, in Leising P., Van Leemput J. et Vilrocx J. (dir.) *The challenges to trade unions in Europe: innovation and adaption?*, London, Edward Elgar Press.
- Guasconi M.E. (2004) Les syndicats et la relance de la politique sociale européenne, *Revue européenne de formation professionnelle*, 32 (1), 61-69.
- Gumbrell-McCormick R. (2000) Globalization and the dilemma of international trade unionism, *Transfer. European Review of Labour and Research*, 6 (1), 29-42.
- Gumbrell-McCormick R. (2013) The International Trade Union Confederation: from two (or more?) identities to one, *British Journal of Industrial Relations*, 51 (2), 240-263.
- Hyman R. (2001) Some problems of partnership and dilemmas of dialogue, in Kjaergaard C. and Westphalen S.-A. (eds.) *From collective bargaining to social partnerships: new roles of the social partners in Europe*, The Copenhagen Centre, Copenhagen, 36-60.
- Hyman R. (2001) *Understanding European trade unionism. Between market, Class and Society*, London, Sage.
- Hyman R. (2013) European trade unions and the long march through the institutions: from integration to contention?, in Fairbrother P., Hennebert M.-A. et Lévesque C. (dir.) *Transnational trade unionism: building union power*, New York, Routledge.
- Irvin G. (2011) La crise et le modèle social européen, in Degryse C. et Natali D. (dir.) *Bilan social de l'Union européenne 2010*, Bruxelles, ETUI/OSE, 23-56.
- Jagodzinski R. (2009) Comités d'entreprise européens : à la recherche d'une directive modifiée, in Degryse C. (dir.) *Bilan social de l'Union européenne 2008*, Bruxelles, ETUI/OSE, 117-141.
- Kirchner E. (1980) Interest group behaviour at community level, in Hurwitz L. (dir.) *Contemporary perspectives on European integration*, Westport, Greenwood Press.
- Kluge N. (2006) L'Europe : un espace pour la participation des travailleurs. Document de travail pour l'Université d'été de la CES/ETUI-REHS, Stockholm- Runö, 30 juin et 1 juillet 2006, Bruxelles, ETUI.
- Kluge N. et Wilke P. (2007) Board-level participation and workers' financial participation in Europe: state of the art and development trends, Brussels, ETUI.
- Laulom S. (dir.) (2005) *Recomposition des systèmes de représentation des salariés en Europe*, Saint-Étienne, Publ. de l'Université de Saint-Étienne.
- Maes Y. (2007) La Commission européenne, le SME et la relance du processus d'UEM dans les années quatre-vingt, in Bussière E., Dumoulin M. et Schirmann S. (dir.) *Milieus économiques et intégration européen au XX^e siècle : la relance des années quatre-vingt (1979-1992)*, Paris, Comité pour l'Histoire économique et financière de la France.
- Marginson P. et Sisson K. (2004) *European integration and industrial relations. Multi-level governance in the making*, New York, Palgrave.
- Martin A. et Ross G. (1998) *European integration and the Europeanization of labor*, Working Paper 1998/16.
- Martin A. et Ross G. (1999) In the line of fire: the Europeanization of labor representation, in Martin A. et Ross G. (dir.) *The brave new world of European labor: European trade unions at the millenium*, New York, Berghahn Books, 312-367.
- Martin A. et Ross G. (2001) Trade union organizing at the European level: the dilemma of borrowed resource, in Imig D. et Tarrow S. (dir.) *Contentious Europeans: protest and politics in an emerging polity*, Oxford, Rowman & Littlefield.
- Meynaud J. (1962) *L'action syndicale et la Communauté économique européenne*, Lausanne, École des HEC.
- Mias A. (2004) *Le dialogue social européen (1957-2005): genèse et pratiques d'une institution communautaire*, Thèse pour le doctorat de sociologie, Paris, CNAM.

- Michalski A. (2006) *The Enlarging European Union*, in Dinan D. (dir.) *Origins and evolution of the European Union*, Oxford, Oxford Press University.
- Milward A. S. (2000) *The lives and teachings of the European saints*, in Milward A. S. (dir.) *The European rescue of the Nation-state*, 2nd ed., London, Routledge.
- Monnet J. (1976) *Mémoires*, Paris, Fayard.
- Moreno J. (2001) *Trade unions without frontiers. The communist-oriented trade unions and the ETUC (1973-1999)*, Brussels, ETUI.
- Moreno J. et Gabaglio E. (2006) *Le défi de l'Europe sociale. 30 ans de la Confédération européenne des syndicats*, Valence, Germania Alzira.
- O'Farrell R. (2010) *Wages in the crisis*, Working Paper 2010.03, Brussels, ETUI.
- Ohayon G. (1985) *Les organisations syndicales et patronales espagnoles et l'adhésion de l'Espagne à la Communauté européenne*, *Matériaux pour l'histoire de notre temps*, 3 (3-4), 116-118.
- Palayret J.-M. (2006) *Le Comité économique et social et les relations avec les pays et territoires associés (1958-1985)*, in Bitsch M.-T. et Bossuat G. (dir.) *L'Europe et l'Afrique. De l'idée d'Eurafrrique à la Convention de Lomé I*, Bruxelles, Nomos/Bruylant.
- Pasture P. (1998) *Adieu aux illusions, la C.I.S.C. devant la C.E.E. 1958-1974*, in Bussière E. et Dumoulin M. (dir.) *Milieus économiques et intégration européenne*, Arras, Artois Presses Université, 371-386.
- Paulus D. (1972) *La création du Comité permanent de l'emploi des Communautés européennes*, Bruxelles, Bruylant.
- Pernot J.-M. (2003) «Mondialisons la solidarité». *Le congrès de la Fédération internationale des transports*, *Chronique internationale de l'Ires*, 80, 1-11.
- Petrini F. (publication prévue en 2013) *Taming the beast: the European Trade Union Confederation and the battle to regulate multinationals' activities*, in Kaiser W. et Meyer J.-H. (dir.) *Non-state actors in European integration 1958-1992: from polity-building to transnational politics and policy-making?*, Basingstoke, Palgrave.
- Pigenet M., Pasture P. et Robert J.-L. (2005) *L'apogée des syndicalismes en Europe occidentale: 1960-1985*, Paris, Publications de la Sorbonne.
- Rehfeldt U. (2007) *Création d'une nouvelle confédération syndicale mondiale*, *Chroniques de l'Ires*, 104, 3-10.
- Rifflet R. (1958) *Les syndicats belges et la C.E.C.A.*, *Revue de l'Institut de sociologie*, 1, 139-230.
- Robert C. (2000) *Ressources juridiques et stratégies politiques. Analyse d'une controverse à la Commission européenne sur la dimension sociale de l'élargissement de l'Union*, *Sociologie du Travail*, 42 (2), 203-224.
- Schömann I. et Clauwaert S. (2012) *The crisis and national labour law reforms: a mapping exercise*, Working Paper 2012.04, Brussels, ETUI.
- Seideneck P. (1995) *Rapprochement based on common interests between the ETUC and the trade unions in Central and Eastern Europe*, *Transfer. European Review of Labour and Research*, 1 (3), 378-386.
- Seideneck P. (1998) *L'élargissement de l'Union européenne : accident de l'histoire ou démarche volontaire pour une Europe réunifiée et renouvelée*, in Frybes M. (dir.) *Une nouvelle Europe centrale*, Paris, La Découverte, 293-313.
- Seideneck P. (2002) *Beyond Europe: cooperation between the European Trade Union Confederation and trade unions in the Mediterranean region. Is the ETUC a European trade union fortress?*, in Gabaglio E. et Hoffmann R. (dir.) *European Trade Union Yearbook 2001*, Brussels, ETUI, 415-427.
- Streek W. (1994) *European social policy after Maastricht: the social dialogue and subsidiarity*, *Economic and Industrial Democracy*, 15 (2), 151-177.
- Thwaites J. D. (dir.) (2004) *La mondialisation. Origines, développements et effets*, Québec, PUL.
- Thygesen N. (1998) *Pacte de stabilité, soutenabilité de la dette et euro*, in Pochet P. et Vanhercke B. (dir.) *Les enjeux sociaux de l'Union économique et monétaire*, Bruxelles, P.I.E.-Peter Lang.

- Tilly P. (2005) André Renard. Pour la révolution constructive, Bruxelles, Le Cri.
- Trouvé M. (2009) L'Espagne et l'Europe: de la dictature de Franco à l'Union européenne, Bruxelles, P.I.E.-Peter Lang.
- TUC (1990) Managing the economy: towards 2000, London, Trades Union Congress.
- Turner L. (1996) The Europeanization of labor: structure before action, *European Journal of Industrial Relations*, 2 (3), 325-344.
- Van Apeldoorn B. (2000) Transnational class agency and European governance: the case of the European Round Table of Industrialists, *New Political Economy*, 5 (2), 157-181.
- Van den Heule R. (2009) Fermeture Renault (Renault Industrie Belgique): témoignage d'un conciliateur social, Bruxelles, Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.
- Vandamme F. (1984) La proposition de directive du 24 octobre 1980 de la Commission des Communautés Européennes sur l'information et la consultation des travailleurs des entreprises à structure complexe, in Vandamme F. (dir.) *L'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises multinationales*, Genève, IRM.
- Varsori A. (2006) *Sfide del mercato e identità europea*, Milano, FrancoAngelli.
- Verschuere N. (2013) Fermer les mines en construisant l'Europe. Une histoire sociale de l'intégration européenne, Bruxelles, P.I.E Peter Lang.
- Vitols S. et Kluge N. (dir.) (2011) *The Sustainable Company: a new approach to corporate governance*, Brussels, ETUI.
- Waddington J. (2010) *European works councils: a transnational industrial relations institution in the making*, London, Routledge.
- Waddington J., Hoffmann R. et Lind J. (1997) European trade unionism in transition? A review of the issues, *Transfer. European Review of Labour and Research*, 3 (3), 464-497.
- Waddington J. et Hoffmann R. (dir.) (2000) *Trade unions in Europe: facing challenges for solutions and searching for solutions*, Brussels, ETUI.
- Walker R.P. (1983) The Vredeling Proposal: cooperation versus confrontation in European Labor relations, *International Tax & Business Lawyer*, 1 (1), 177-196.
- Wilkinson R. et Hugues S. (1999) Labour standards and global governance: examining the dimension of institutional engagement, *Global Governance*, 6 (3), 259-277.

Table des matières

Préface	05
Introduction	07
Chapitre 1 Les origines. Structurer et unifier le syndicalisme européen	11
1.1. Vers un syndicalisme européen?	13
1.2. De l'implication aux premières critiques syndicales.	15
1.3. Face à la désillusion: nécessité de s'unir.	17
1.4. Des négociations difficiles.	18
1.5. Un congrès fondateur et un premier programme d'action	21
Chapitre 2 1973-2013: Quarante ans de combats syndicaux	25
2.1. 1973-1984: Crise économique, chômage structurel et révolution néolibérale	26
2.1.1. 1971: Fin du volet monétaire de Bretton Woods.	26
2.1.2. 1972: L'impulsion du Sommet de Paris pour une « Europe sociale »	27
2.1.3. 1973: Élargissement et choc pétrolier.	27
2.1.4. 1974: Dernière année avant l'euro-sclérose?	28
2.1.5. Révolution néolibérale anglo-saxonne.	32
2.2. 1985-1991: Relance du projet européen et chute du Mur de Berlin	35
2.2.1. 1985: L'ambiguïté Delors.	36
2.2.2. Acte unique et grand marché	39
2.2.3. La Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs.	41
2.2.4. 1989-1991: Chute du Mur de Berlin, vers le traité de Maastricht.	43
2.3. 1992-2004: Élargissements... et approfondissement?	45
2.3.1. 1992: Un marché unique dans un climat tendu...	46
2.3.2. De turbulentes ratifications.	47
2.3.3. À la recherche de la croissance, de la compétitivité et de l'emploi	48
2.3.4. Préparer les institutions à l'élargissement.	49
2.3.5. Compétitivité, élargissement, approfondissement	52
2.4. 2005-2013: L'Europe dans la tourmente	55
2.4.1. Du traité constitutionnel au traité de Lisbonne	56
2.4.2. La crise du capitalisme casino.	57
2.4.3. De la relance à l'austérité généralisée: le mouvement syndical en rupture avec les politiques européennes.	61
Chapitre 3 Dans les coulisses de la CES	65
3.1. Débuts laborieux	66
3.2. Évolution des structures.	67
3.3. Élargissements idéologiques et géographiques	70
3.4. La réforme de la CES	75
3.5. Élargissement de la représentativité interne	77

3.6.	Le rôle des instances	80
3.6.1.	Les modalités de vote	80
3.6.2.	Le Congrès.	80
3.6.3.	Le Comité exécutif	83
3.6.4.	Le Comité de direction.	84
3.6.5.	Le Secrétariat	84
3.7.	Des Comités syndicaux aux Fédérations industrielles	86
Chapitre 4 La CES comme acteur du dialogue social européen		91
4.1.	La « préhistoire »	92
4.1.1.	Aux origines du dialogue social sectoriel européen	92
4.1.2.	Consultation, concertation et dialogue sur les politiques de l'emploi	93
4.2.	Val Duchesse et au-delà : vers un système européen de relations industrielles?	96
4.2.1.	1985 : La relance de Val Duchesse.	96
4.2.2.	1991 : L'Accord social et la perspective de législation négociée	98
4.2.3.	1995-1999 : Premiers accords-cadres, puis virage patronal	101
4.2.4.	2000-2010 : Irruption de la Méthode ouverte de coordination (MOC) dans le dialogue social	103
4.2.5.	2010 et au-delà : Un processus en panne?	106
Chapitre 5 Développement d'un programme syndical pour la gouvernance économique.		109
5.1.	Chocs pétroliers et chocs des idées	110
5.2.	Marché unique : promesses et menaces.	113
5.3.	L'UEM inachevée et ses menaces pour le modèle social européen	116
5.3.1.	1992-2008 : Du lancement de l'euro à la crise : « Tout va très bien... »	117
5.3.2.	2008 : Crise financière, austérité et affaiblissement du modèle social européen.	124
Chapitre 6 Libertés économiques vs droits sociaux fondamentaux		129
6.1.	Du <i>Cassis de Dijon</i> à l'arrêt <i>Rush Portuguesa Limitada</i>	130
6.2.	La directive « Détachement »	131
6.3.	La saga « Bolkestein »	132
6.4.	2007-2008 : Des arrêts problématiques de la Cour de justice	135
6.4.1.	Le cas Viking	135
6.4.2.	Le cas Laval	136
6.4.3.	Le cas Rüffert	137
6.4.4.	Protocole de progrès social	137
6.4.5.	La « clause Monti »	138
Chapitre 7 Démocratie économique : un bilan inachevé		143
7.1.	Premier embryon de démocratie économique.	144
7.2.	« Directive Vredeling » : un long parcours conflictuel	146
7.2.1.	Bataille perdue	147
7.2.2.	La relance	149
7.2.3.	Premier bilan.	150

7.3.	L'affaire Renault-Vilvorde	151
7.3.1.	« Directive Renault-Vilvorde » sur l'information-consultation au niveau national	152
7.3.2.	Révision partielle de la directive sur les comités d'entreprise européens.	153
7.3.3.	La Société anonyme européenne sur les rails	155
Chapitre 8	L'unification syndicale du continent européen	159
8.1.	Bouleversements à l'Est.	160
8.1.1.	Les prémices	160
8.1.2.	Et le Mur de Berlin s'effondra....	161
8.1.3.	Éviter un « Rideau de fer social »	163
8.1.4.	Période de transition: disparition du social et craintes de dumping....	165
8.1.5.	Enjeux sociaux des négociations d'adhésion.	166
8.1.6.	Élargissement de la CES	167
8.1.7.	Adhésion: oui. Libre circulation: non. La controverse au sujet des régimes transitoires ...	171
8.1.8.	Près de 20 ans après la chute du Mur (1989): la chute de Wall Street (2008)	172
8.2.	La CES et le Sud-Est de l'Europe	173
8.2.1.	Les pays de l'ex-Yougoslavie	174
8.2.2.	La Turquie	180
Chapitre 9	Élargir la solidarité	185
9.1.	Coopération au développement	186
9.2.	Développement d'une diplomatie syndicale	189
9.2.1.	Espace Euro-Méditerranée	190
9.2.2.	Amérique du Sud	192
9.2.3.	Asie	195
9.2.4.	Partenariat oriental	196
9.3.	Globalisation et stratégies commerciales	196
9.3.1.	Stratégies commerciales multilatérales	197
9.3.2.	Stratégies commerciales bilatérales et birégionales	199
Conclusion	203
Annexes	209
	Notes et références bibliographiques	209
	Liste des sigles	231
	Liste des encadrés, graphiques et tableaux	237
	Liste des Euro-manifestations et Journées d'action européennes (1973-2013)	239
	L'Institut syndical européen (ETUI)	242
	Bibliographie	243

Chargée de production: Géraldine Hofmann, ETUI
Conception graphique: Coast
Photo de couverture: Daniele Melli, CES
Imprimé en Belgique par les Imprimeries Hayez
D/2013/10.574/23

Toutes les affiches reproduites dans cet ouvrage ont été fournies par la CES sauf autrement indiqué dans les sources.

Si malgré nos recherches, certains auteurs ou ayants droit d'illustrations publiées dans le présent ouvrage n'ont pas été correctement identifiés, nous les invitons à prendre contact avec l'ETUI.



L'ETUI bénéficie du soutien financier de l'Union européenne. L'Union européenne ne peut être tenue pour responsable de l'utilisation qui pourrait être faite de l'information contenue dans cette publication.

**European
Trade Union Institute**

Bd du Roi Albert II, 5
1210 Brussels
Belgium

+32 (0)2 224 04 70
etui@etui.org
www.etui.org

1973-2013 **40 ans d'histoire** **de la Confédération** **européenne des syndicats**

Christophe Degryse
avec Pierre Tilly

La commémoration d'un anniversaire peut fournir l'occasion d'une pause dans le temps afin de se retourner et d'observer le chemin parcouru. C'est cette opportunité qu'a voulu saisir la Confédération européenne des syndicats à l'occasion de ses quarante années d'existence (1973-2013).

Le présent ouvrage, édité par l'Institut syndical européen, retrace l'histoire de la CES, tout en évaluant son action au regard des objectifs qu'elle s'est fixés. En complément à l'approche historique *stricto sensu* qui plonge ses racines dans les archives, il tente de construire un récit plus politique, avec des témoignages d'acteurs, de dirigeants, anciens et actuels, de conseillers, d'experts, mais aussi avec des regards critiques issus des mondes académiques, politiques et sociaux. Quarante années d'action syndicale, de prises de position, de mobilisations, de concertation, de dialogue social, de revendications et d'interpellations...

Ce livre propose une démarche hybride mêlant l'approche historique et le récit politique. Y sont abordés différents aspects du mouvement syndical européen : sa structuration, ses débats internes, l'émergence de sa doctrine sociale, ses stratégies d'action, ses relations avec les employeurs, avec les institutions européennes, son combat actuel pour la préservation et la consolidation du modèle social européen, ainsi que son inscription dans le cadre plus large de la mondialisation... C'est un récit parfois complexe, comme l'est sans doute toute aventure collective. La mémoire de cette histoire mérite largement d'être entretenue. C'est ce à quoi espère contribuer cet ouvrage.

Prix: 25 e
D/2013/10.574/23
ISBN 978-2-87452-303-8



9 782874 523038

etui.