Anne **DUFRESNE**

LE SALAIRE, AU CŒUR DE L'EUROSYNDICALISME ?

Historiquement, au plan national, le salaire est au cœur de l'identité syndicale. Or, à l'échelle de l'Union européenne, les eurosyndicats ont longtemps abandonné le salaire, acceptant la convergence sur la modération salariale des années 1980. L'article se propose d'analyser la façon dont depuis, l'eurosyndicalisme tente de (re) construire l'européanisation salariale : par des initiatives de coordination des négociations collectives nationales dans les secteurs, et plus récemment encore, par la mise en place d'une nouvelle revendication : le salaire minimum européen. Ces stratégies parviendront-elles à redonner aux syndicats une légitimité suffisante leur permettant une intervention sur les salaires au niveau supranational ?

Euro-Unionism and the wage

At national level, the wage has historically been central to union identity. However, at European Union level, the Euro-unions relinquished the topic of pay for many years, accepting the convergence on wage restraint that emerged in the 1980s. The present article will analyse the ways in which they are now seeking to (re) construct the Europeanisation of the wage via initiatives to coordinate national collective bargaining in the sectors, and more recently, by formulating a new demand for a European minimum wage. Will these strategies enable the Euro-unions to acquire sufficient legitimacy to intervene in the field of wages at the supranational level?

Introduction[1]

Historiquement, la raison d'être des syndicats a toujours été la lutte pour de meilleures rémunérations, même si cela les conduit évidemment à intervenir sur bien d'autres questions (embauche, qualifications, conditions de travail…). Le rôle bien spécifique du syndicalisme est

[1] Je tiens à remercier chaleureusement mes collègues Roser Cusso, Bérengère Dupuis, Corinne Gobin et Gilles Raveaud pour leurs commentaires riches et constructifs sur les versions intermédiaires du présent article.

politique européenne, n° 27, hiver 2009, p. 47-74.

donc d'empêcher la baisse des salaires réels tout en limitant les horaires de travail. Dès le XIXe siècle, le syndicalisme naissant, dans une profession, une zone géographique ou une branche donnée, a publié des montants de salaires minima pour les différentes qualifications, ou les niveaux de durée du travail acceptable, pour faire en sorte que le salaire ne soit plus un prix de marché fixé unilatéralement par l'employeur. En Belgique par exemple, ceci s'organisait dans des « sociétés de maintien des prix », nom on ne peut plus évocateur, là où l'action syndicale était encore pourchassée. Puis, la lutte syndicale a évolué pour forcer à la délibération collective, en négociant des barèmes liés strictement à des grilles de qualifications. Cette fonction a donc pris la forme de la négociation collective – dans l'entreprise, la région ou la branche – et les résultats de cette négociation peuvent servir de référence au-delà des seuls signataires (Andolfatto et Labbé, 2008). Ainsi, au plan national, le syndicat par la construction de revendications puis la mise en place de négociations salariales a toujours été l'acteur-clé permettant la constitution du salaire comme un droit négocié et non plus comme un prix de marché.

À l'échelle de l'Union européenne (UE) en revanche, la revendication en matière de salaire est très longtemps restée un point aveugle. D'une part, à travers la mise en place d'une Union économique et monétaire (UEM), les institutions européennes ont fait du salaire l'élément perturbateur d'un système où l'harmonie est conçue autour d'une inflation la plus faible possible et de taux d'intérêts relativement élevés. D'autre part, la Confédération européenne des syndicats (CES) a, depuis le début des années 1990, accepté la modération salariale imposée en pensant que la création de l'UEM serait *in fine* stratégiquement profitable pour le monde du travail. Les eurosyndicats acceptèrent dès lors le jeu de la consultation et de la négociation au sein du dialogue social européen malgré ses limites, dont celle justement de ne pouvoir aborder les questions de rémunération.

Dans ce contexte particulier d'éloignement forcé de la question salariale, comment les eurosyndicats peuvent-ils construire et défendre leur légitimité à l'égard de leurs membres, détachés de leur matrice négociative de base ? Peuvent-ils sortir de ce carcan de contraintes de l'UE et inventer de nouvelles formes d'action collective articulées entre les niveaux national et communautaire leur permettant de renouer avec la tradition syndicale de la défense du salaire ? L'examen de ces questions se fera à partir des données recueillies par enquêtes réalisées

au niveau communautaire entre 1999 et 2006 au sein des diverses Fédérations syndicales sectorielles européennes (FSE)[2] et de la CES.

Cet article se divise en deux grandes sections. La première fait l'état des lieux de la convergence européenne sur la modération salariale. Nous verrons comment le salaire en est arrivé à être exclu des compétences communautaires et comment tant le cadre institutionnel de l'UEM que les eurosyndicats, longtemps gardiens de la modération salariale font que le salaire au sein de l'UE n'apparaît plus comme une question politique posant un débat sur la redistribution des richesses mais plutôt comme un indicateur technique de « coût du travail » à surveiller.

Nous examinerons, ensuite, comment, en dehors de ce maillage institutionnel contraignant de l'UE[3], diverses initiatives de coordination européenne des négociations collectives nationales en matière de salaire se développent, dans les secteurs en particulier[4]. Nous verrons alors que la méthode de la coordination syndicale est un processus en deux étapes articulant les niveaux nationaux et communautaires pour la mise en place de standards communs, et en particulier de normes salariales. Il s'agit d'une part, à court terme, de renforcer par l'information et la coordination européenne la position des syndicats lors des négociations nationales ; et d'autre part, à plus long terme, de compléter le niveau national par des négociations européennes, après avoir provoqué la constitution d'un acteur patronal représentatif. Si l'objectif de ces processus de coordination est bien de contrer le dumping salarial et de contribuer à renouveler la conception de la négociation collective dans l'espace européen – jusqu'alors appréhendée dans la littérature à travers le dialogue social[5] –, nous verrons que ces initiatives syndicales restent

---

2 Sera utilisée ici une partie du matériel d'entretiens non exploité dans mes travaux de thèse sur les stratégies de l'eurosyndicalisme sectoriel, *cf.* Dufresne (2006a).

3 Corinne Gobin évoque le « système de contraintes » de l'UE de la manière suivante : « Les États-membres de l'UE se sont mis d'accord pour produire ensemble un nouvel espace économique qui « absorbe » les anciens espaces socio-économiques nationaux en leur imposant le respect d'un arsenal de contraintes juridiques et politiques de plus en plus fourni. […] (Gobin, Coron et Dufresne, 2004, 161)

4 La prédominance du niveau sectoriel s'explique car il demeure encore aujourd'hui un niveau de négociation très important dans la majorité des États-membres (à l'exception du Royaume-Uni) « [Les branches] occupent une place centrale dans la structuration des relations de travail […] dans la plupart des pays européens qui, à des degrés divers, en partagent l'expérience. » (Jobert, 2000, 9).

5 Nombreux sont les auteurs qui traitent en particulier du dialogue social européen interprofessionnel. Citons, entre autres, Goetschy (1983, 1991), Jacobi (1995), Dolvik

difficiles à mettre en place. Nous identifierons en particulier les difficultés liées à l'hétérogénéité des cultures syndicales nationales ainsi qu'au leadership syndical allemand en matière de coordination. Nous retrouverons alors ces mêmes difficultés de création d'un tissu intersyndical européen dans les récents débats portant sur la revendication en cours d'élaboration au sein de la CES : le salaire minimum européen[6].

Pour conclure, nous interrogerons les défis et perspectives posés par l'espace européen du syndicalisme. Les stratégies syndicales explicitées ici permettront-elles aux (euro)syndicats d'acquérir une légitimité suffisante leur permettant une intervention sur les salaires au niveau supranational ?

Le salaire, point aveugle de l'eurosyndicalisme

> « Depuis les années 1980, l'intégration européenne a mené à ce que la coordination par le marché supplante la coordination politique au niveau national. Dans le cadre de cette coordination négative, le changement de paradigme qui s'est opéré a mené à une convergence européenne sur la modération salariale » (Schulten, 2001, 23).

En effet, depuis trente ans, on constate qu'il y a eu une redistribution massive des revenus du salaire vers le capital, sous la forme d'un déclin continu de la part des salaires dans le revenu national. Au sein de l'Europe, cette part a chuté de 8,6 % (en France, de 9,3 %) entre 1983 et 2006[7]. Pour comprendre cette évolution, nous revenons dans un premier temps sur la mise en place du cadre macro-économique en mettant en perspective la dépolitisation du salaire depuis les origines de la construction européenne jusqu'à la mise en place de l'UEM. Puis, nous analyserons la façon dont les syndicats ont accompagné cette évolution.

(1997), Bercusson (1998), Didry et Mias (2005). Pour ces auteurs, l'identification d'acteurs particuliers, de procédures et de règles, ainsi que la production de documents conjoints permettent d'interpréter les évolutions récentes du dialogue comme l'amorce d'un système européen de relations professionnelles.

6 Cette nouvelle revendication est apparue lors du dernier Congrès de la CES à Séville, en mai 2007.

7 Données rassemblées par Michel Husson, dans son article, « La baisse tendancielle de la part salariale », disponible sur http://hussonet.free.fr/parvabis.pdf. *Cf.* aussi Husson (2000) qui montre, chiffres à l'appui, comment la modération salariale s'est installée comme nouvelle norme en Europe.

Le cadre macro-économique et la dépolitisation du salaire dans l'UE

La négociation salariale dans la zone euro est désormais organisée autour de l'idée de « *modération salariale* » qui désigne une mesure économique visant au ralentissement de la croissance des salaires réels. Selon la théorie de l'économie monétariste orthodoxe, ce type de mesure est un des piliers de la politique désinflationniste et une technique privilégiée pour favoriser la croissance et l'emploi. La modération salariale commence à apparaître dans le discours politique dès la deuxième moitié des années 1970. Au niveau de la Communauté économique européenne (CEE), les chefs d'État et de gouvernement avaient, dès le premier sommet européen de mars 1975 à Dublin, décrété la lutte contre l'inflation comme l'objectif prioritaire des politiques économiques, l'expliquant en partie par le contexte de la flambée des prix du pétrole. C'est ainsi qu'apparaît en 1976 pour la première fois dans les textes européens l'idée d'une discipline sur les revenus. La politique de modération des salaires prônée alors se fait discrètement à partir de la notion plurisémantique de « revenus ». Le terme « salaire » et ses adjectifs ne sont jamais utilisés dans les textes des sommets européens de l'époque[8]. Puis, dans les années 1980, la « modération salariale » devient un élément central de toute politique économique, tous les gouvernements européens cherchant alors à rompre ladite « spirale inflationniste ». Cette ligne de politique gouvernementale sera encore renforcée, dix ans plus tard, par son européanisation à travers les critères d'ajustement structurel du traité de Maastricht[9], signé en 1991. Le discours politique européen sur le salaire s'affirmera alors avec l'entrée en vigueur du nouveau Traité (1993) qui oblige à l'établissement annuel des « grandes orientations de politiques économiques » (GOPE) entérinées par le Conseil européen. « Le message politique sur les salaires y est très concentré : majoritairement, l'UE réclame de la part des États-membres un contrôle sur les salaires afin de

---

[8] Ces résultats sont issus d'un travail lexicométrique de Corinne Gobin sur le corpus de textes des conclusions de la présidence à l'issue des sommets européens (Gobin, 2008). L'auteur justifie l'intérêt de ce corpus par le fait que ces textes peuvent être vus comme la version équilibrée, négociée, de la pensée collective des gouvernants dans l'espace communautaire.

[9] Le traité de Maastricht met en place un processus de surveillance multilatérale de la politique budgétaire et monétaire des États, conduisant à de possibles sanctions économiques en cas d'écarts trop marqués par rapport aux normes fixées.

modérer leurs hausses pour renforcer la compétitivité des entreprises européennes et la stabilité monétaire, et limiter l'inflation mais aussi pour permettre la création d'emplois » (Gobin, 2006)[10]. Suite à la signature du traité de Maastricht, un grand nombre de gouvernements ont utilisé la technique de « pactes sociaux nationaux » avec les organisations professionnelles représentatives pour s'aligner sur les critères de convergence réclamés par l'UEM (Rhodes, 1998). À la centralisation formelle de la négociation salariale, les pactes sociaux substituent des normes consensuelles informelles, une persuasion morale et l'établissement d'un climat de confiance entre les organisations. À travers leur impact sur les normes et les attentes, ces pactes ont exercé une influence sur l'évolution générale des salaires (modération, stabilité à long terme) (Pochet, 2002).

Au moment de Maastricht, le salaire est donc non seulement devenu la principale variable d'ajustement du système économique de l'UEM mais aussi une matière non légiférable à l'échelon de l'UE. Revenons ici brièvement sur la façon dont le salaire a été très vite marginalisé dès l'origine de la construction européenne avant d'être explicitement exclu des compétences communautaires.

En 1951, la construction européenne est initiée, dans sa dimension économique, par la création de la Communauté européenne du charbon et de l'acier (CECA), instituée par le Traité de Paris. À ce moment-là, l'article 68.2 du Traité interdit encore la concurrence par les bas salaires et permet à la Haute Autorité d'intervenir auprès des gouvernements de façon contraignante en cas de salaires anormalement bas. Le Traité de Rome, en 1957, poursuivant l'instauration du Marché commun de la Communauté économique européenne (CEE) supprimera cet article[11].

Depuis lors, les salaires et rémunérations n'apparaîtront plus dans les Traités que pour être exclus du champ de compétence communautaire. Le protocole de Maastricht stipule explicitement en son article 2.6 que la Communauté n'apportera ni appui ni soutien aux activités des

---

[10] À côté de ce thème général, une attention particulière est portée aux emplois peu qualifiés à bas salaire pour lesquels la pratique de baisse des cotisations sociales doit être généralisée. Pour plus de détails, *cf.* Gobin (2006).

[11] Corinne Gobin a traité plus en détail la rupture politique qui s'opéra entre la CECA et la CEE. Voir le chapitre « CECA et CEE : une rupture politique », p. 41- 62 *in* Gobin (1997).

États-membres en matière de rémunération. En 1997, cette clause est intégrée au Traité d'Amsterdam et toute question de rémunération est bannie des matières européennes légiférables (article 137.6). Par cet article, le système de relations professionnelles européen exclut donc explicitement de la capacité législative communautaire non seulement les salaires mais aussi les droits d'association et de grève transnationaux[12]. Ces droits correspondent pourtant aux conditions élémentaires pour la constitution d'un système de négociation collective. La représentation syndicale européenne se trouve ainsi sans moyens de pression légaux[13]. Enfin, en 2000, la Charte des droits fondamentaux de l'UE fait certes bien mention du principe de l'égalité salariale entre les sexes mais aucun autre article de la charte ne protège globalement le droit au salaire[14]. Le champ politique des négociations collectives sur le salaire reste donc national, le salaire étant tout à fait marginalisé dans la sphère communautaire.

En outre, la dépolitisation du salaire par l'UE s'est encore accrue depuis la période récente de la création de la zone euro[15], en 1999, en

---

12 Les arrêts « Viking », « Laval » (respectivement des 11 et 18 décembre 2007) et « Rüffert » (3 avril 2008), rendus tout dernièrement par la Cour de justice des communautés européennes (CJCE) montrent qu'il n'existe pas de principe absolu, et unique, de droit social européen ni pour protéger la grève et l'action collective ni pour empêcher le dumping salarial. La CJCE a tranché : les syndicats n'ont pas le droit d'agir contre des entreprises qui utilisent les libertés économiques garanties par le traité (liberté d'établissement et libre prestation de services) pour abaisser les salaires ou les conditions de travail. Ainsi, ces trois arrêts ont condamné l'action collective des travailleurs pour empêcher une délocalisation dans le premier cas, un dumping salarial dans les deux autres cas. Dans les trois cas, l'argument de la CJCE est le même : l'égalité de traitement entre les salariés constitue une restriction de la « libre prestation de service » garantie par l'article 49 du traité CEE, article repris intégralement dans le traité de Lisbonne.

13 Cette absence de droit de grève transnational, s'ajoutant aux limitations législatives nationales aux grèves de solidarité et aux grèves dans les services publics qui se généralisent au plan national par le service minimum, entre autres, s'inscrit dans une nouvelle culture politique où la grève devient de plus en plus une pratique inacceptable.

14 La Charte des droits fondamentaux de l'UE qui mentionne le droit de grève (article 28) n'est pas une garantie suffisante pour empêcher la Cour de faire primer le droit de la concurrence sur le droit social.

15 La zone euro est la zone monétaire qui regroupe les pays de l'UE qui ont adopté l'euro comme monnaie unique. La zone a été créée en 1999 par onze pays (les quinze de l'UE moins le Royaume-Uni, le Danemark, la Suède et la Grèce). La Grèce a rejoint la zone euro en 2001, suivant en principe les critères de convergence fixés par le traité de Maastricht. Dans le cas des nouveaux pays entrants, la Slovénie adopta l'euro en 2007, suivie de la Lituanie, la Lettonie, Chypre et Malte en 2008. La Slovaquie rejoindra ce groupe euro en 2009.

particulier dans le discours monétariste orthodoxe de la Banque centrale européenne (BCE). Cet acteur est particulièrement intéressant car, depuis sa naissance en janvier 1999, il a rapidement acquis un poids politique et une influence importante sur la conduite des affaires économiques et sociales. La convergence européenne sur la modération salariale se trouve ainsi justifiée dans le discours de la BCE, révélateur de l'idéologie de l'UEM[16]. Dans chacun de ses bulletins mensuels, elle utilise l'argument macro-économique de stabilité monétaire pour décréter une « *nécessaire modération salariale* » et fait l'impasse du rôle de la sphère politique dans le choix des options économiques. Le salaire n'est plus considéré comme faisant l'objet d'une délibération politique. Il se retrouve réduit à un indicateur de « *coût du travail* »[17]. Au sein du discours bancaire, la « *nécessaire* » modération salariale découle du présupposé selon lequel le chômage est lié à un problème de coût du travail trop élevé, la persistance du chômage lui permettant d'alimenter son argumentation contre le salaire. Les arguments développés par la BCE ont pour objet de modérer les revendications en appelant à la « *responsabilisation* » des syndicats. Ainsi, pour la CES, devenir un « partenaire » apprécié et reconnu par la BCE en étant admis à un « dialogue macro-économique »[18] a nécessité en retour d'être un partenaire responsable, c'est-à-dire acceptant la modération salariale.

Des syndicats, gardiens de la modération salariale

La modération salariale européenne n'aurait en effet pu être obtenue sans un large accord des dirigeants syndicaux. Ainsi, les négociations

---

16 Nous avons effectué une analyse lexicométrique (analyse statistique du vocabulaire) détaillée de ses bulletins entre 1999 et 2003. Pour plus de détails, *cf.* Dufresne (2004).
17 Pour une analyse des choix politiques implicites dans la construction des indicateurs européens relatifs à l'emploi et au salaire ainsi que l'omission de l'expression du conflit social dans cette construction, *cf.* Cusso, Conter et Dufresne (2008).
18 Le dialogue macro-économique a été instauré en juin 1999. Il consiste à réunir tous les six mois les représentants des deux formations du Conseil [Ecofin, et Travail et affaire sociales (TAS)], de la Commission, de la Banque centrale européenne (BCE) et des « partenaires sociaux », la CES, BusinessEurope, et le CEEP. Ce projet était un embryon pour une nouvelle donne du *policy mix* entendu comme dosage équilibré des trois politiques macro-économiques : monétaire, budgétaire et salarial. Aujourd'hui, on constate que malgré l'objectif initialement affiché d'améliorer la croissance et l'emploi, le dialogue ne parvient pas à dépasser le simple échange de point de vue, dominé par le « diktat monétaire » de la BCE.

collectives nationales commencent à être marquées par la régression salariale dès la fin des années 1970. Au cours des années 1980, la négociation collective en Europe effectue un tournant fondamental : « d'une négociation basée sur la productivité » elle passe à « une négociation basée sur la compétitivité » (Schulten, 2001, 13). À ce moment-là, sous la pression du chômage de masse, la plupart des syndicats européens révisent leurs revendications à la baisse, négociant sous la menace de nuire à la compétitivité nationale, et font dorénavant primer la conservation des emplois sur la hausse salariale. Le cas Siemens (détaillé dans l'encadré ci-dessous) illustre bien ce phénomène.

Le cas Siemens

À cause des menaces de délocalisation de la production, la direction du groupe Siemens a signé un accord dans deux usines allemandes avec la fédération syndicale Industrie Gewerkschaft Metall (IG Metall) le 25 juin 2004, imposant un passage de 35 à 40 heures (sur une base annuelle de 1760 heures) sans augmentation de salaires[19]. En contrepartie, Siemens garantissait le maintien de l'emploi pour deux ans. L'objectif recherché par les employeurs était moins la délocalisation de la production que la création d'un précédent pour l'allongement du temps de travail[20], autrement dit pour la réduction du « coût du travail ». L'IG Metall n'a pas résisté à cette offensive patronale, son vice-président Bertold Huber allant même jusqu'à déclarer : « *L'accord-cadre en question est un grand succès des salariés et montre qu'il existe des alternatives à la suppression de postes* » (cité *in* Odent, 2004). Si cet événement a été relativement plus médiatisé, notamment en France, ce n'était pas un fait isolé depuis longtemps déjà, tant dans les entreprises privées que dans le secteur public[21]. Aujourd'hui, face à ces difficultés, le syndicat IG Metall, qui

19 Pourtant, Siemens n'est pas une entreprise en difficulté. Il s'agit d'un des premiers groupes allemands, spécialisé dans la téléphonie, l'informatique, l'électroménager, etc. et qui regroupe 417 000 salariés (dont 170 000 outre-Rhin). Ses profits (avant impôt) avaient progressé de 1,66 à 2,44 milliards entre 2002 et 2003.

20 Rappelons que, dans la métallurgie allemande, les 35 heures avaient été obtenues à la suite d'une grève lancée par IG Metall en 1985. Elle s'était achevée par un compromis avec l'introduction progressive – sur une décennie – des 35 heures, en échange d'une modération salariale au cours des années suivantes. Mais, depuis, 1995, les 35 heures étaient devenues l'horaire de référence.

21 En Bavière, le passage aux 42 heures a été imposé depuis le 1er janvier 2004. En février, lors de la renégociation de la convention collective de la métallurgie et de l'industrie électrique, les employeurs avaient déjà obtenu des clauses d'ouverture. La

revendique encore le statut de fédération syndicale la plus puissante d'Allemagne, voire d'Europe, s'est révélé incapable d'organiser une défense efficace. Si cet accord a certainement contribué à affaiblir le syndicat allemand, il avait aussi pour but de généraliser le « modèle » de clauses d'exemption aux accords paritaires de branche. Il s'est alors multiplié, en Allemagne, et chez ses voisins[22], diminuant d'autant le pouvoir des centrales sectorielles, qui tient beaucoup à leur capacité à négocier des accords.

Cet événement nous paraît très important à relater, comme révélateur du contexte actuel. Non seulement il marque la tendance à la suppression des acquis sociaux et à la dévalorisation de la négociation de branche, mais il révèle en outre le phénomène de spirale vers le bas qu'entraîne un échec syndical national sur les pays voisins (d'autant plus lorsqu'il s'agit des syndicats allemands). Ces tendances, si elles ne sont pas nouvelles, semblent prendre depuis les années 1990 une ampleur inédite.

Par là, « les syndicats ont donc accepté, à la place de la négociation salariale, une "négociation" sur les modalités de l'emploi. Ils ont troqué la redistribution de l'emploi CONTRE la redistribution de la richesse. Contre car l'emploi, lorsqu'il fut déconnecté de la revendication salariale, devint une arme utilisée contre les droits salariaux » (Gobin, 2008).

En outre, au niveau communautaire au cours des années 1980, la reconnaissance de la légitimité des syndicats par les Autorités politiques s'est instaurée à travers la mise en place d'une nouvelle dynamique : le dialogue social[23]. La pression politique exercée par les gouvernements

---

Deutsche Bahn, la compagnie des chemins de fer, avait proposé fin mai aux syndicats de négocier une hausse du temps de travail, pour les employés n'ayant pas de statuts de fonctionnaires, de 38 à 40 heures hebdomadaires, sans compensation de salaire, en échange du maintien des emplois.

22 Par exemple, Bosch, le deuxième équipementier automobile mondial (dans son établissement français de Vénissieux) ; Thyssenkrupp, MAN, le fabricant de poids lourd et de machines-outils ; l'équipementier automobile Continental ; et à des degrés divers les fabricants automobiles BMW, Volkswagen, Daimler-Chrisler et Opel ont pris des mesures analogues d'allongement du temps de travail et de renforcement de la flexibilité sans compensation salariale. En outre, dans l'Est de l'Allemagne, les « contrats-maison » se sont généralisés.

23 La CES, occupée par l'institutionnalisation du dialogue social entre 1993 et 1998 a abandonné son premier essai de coordination salariale qui avait été lancé en 1990 par une résolution mort-née. Pour plus de détails, sur le niveau interprofessionnel, *cf.* Dufresne (2006a : 83-126).

européens sur les syndicats pour se transformer en « partenaires sociaux » permit alors la mise en place des nouvelles orientations sur le salaire. En effet, à partir de 1986, et dans le cadre des premiers avis communs de Val Duchesse, les directions syndicales au sein de la CES ont été amenées à accepter la modération salariale comme élément de négociation pour faire passer un pacte européen macro-économique sur la croissance et l'emploi proposé par Jacques Delors au sein du dialogue social[24]. Puis, au début des années 1990, la CES a soutenu la décision de mettre en place l'UEM comme un objectif stratégique à moyen et à long terme, acceptant par là même le cadre monétariste et ses conséquences en matière salariale[25]. Selon Jean Lapeyre, secrétaire général adjoint de la CES de l'époque[26] :

> « La CES pensait que la modération salariale était un moment nécessaire dans une période de chômage très important (12 à 13 % de chômage dans l'UE) […] On pensait qu'on devait faire cet effort dans l'intérêt de l'emploi. […] Puis, on s'est senti trahi et trompé par les employeurs car la part salariale n'a cessé de régresser sans que l'embauche ne s'améliore. » (Lapeyre, 2003)

L'accord social conclu à Maastricht (1992) et inclus dans le traité depuis Amsterdam (1997) permit la mise en place de nouvelles procédures de « dialogue social » en ancrant les « partenaires sociaux » européens dans le processus de décision[27]. En revanche, les institutions créées dans ce cadre (les Comités de dialogue social, les documents conjoints…) promouvant une activité essentiellement consultative et

---

[24] La Commission les remerciera dix ans plus tard pour les résultats obtenus : « Les partenaires sociaux sont invités à persévérer dans la contribution impressionnante qu'ils ont apportée au cours des cinq dernières années à la modération salariale, qui a tant fait pour l'amélioration des perspectives économiques et de création d'emplois. » (CCE, 1997, 2)

[25] La situation d'hétéronomie de la CES vis-à-vis du dogme monétariste l'empêchait de poser la question politique du contrôle démocratique de la richesse. En défendant *a priori* l'idée de la stabilité monétaire, la CES ne s'autorisait pas à agir sur ce qui pourrait être de son champ de compétence.

[26] Jean Lapeyre, représentant CFDT en France a été secrétaire confédéral de la CES à partir de 1991, puis secrétaire général adjoint à partir de 2002. Il a quitté la CES en mai 2003 à la fin du mandat du secrétaire général sortant Emilio Gabaglio.

[27] Les articles 3 et 4 de L'Accord sur la politique sociale annexés au Traité de Maastricht – qui deviendront respectivement 118A et 118B dans le Traité d'Amsterdam – définissent ces procédures, fixant les règles du jeu concernant à la fois la consultation des « partenaires sociaux » sur les initiatives de la Commission et les modalités selon lesquelles un éventuel accord entre ces « partenaires » pourrait être mis en œuvre au niveau communautaire.

une culture du partenariat (Maggi-Germain, 2007) ne permettent pas de contrer la modération salariale, et ceci d'autant moins que le salaire n'est, on l'a vu, ni de compétence communautaire, ni un thème abordable avec le patronat européen[28]. En effet, la procédure du dialogue social ne fonctionne que pour certaines des matières *sociales*, alors même que la mise en œuvre du résultat de ce dialogue est tout à fait dépendante du contenu des politiques *économiques* européennes sur lesquelles les syndicats ont très peu d'influence.

Ainsi, on a pu constater les nombreuses contraintes politiques exercées sur le salaire au sein de l'UE, ce qui rend actuellement illusoire toute idée d'autonomie de la négociation collective européenne dans le domaine salarial. En particulier, jusqu'à récemment, la CES n'offrait pas un cadre interprofessionnel doté d'une vision politique générale permettant de progresser en matière salariale, son projet commun étant celui de la réussite de l'UEM. Les fédérations sectorielles européennes (FSE) qui en sont membres se retrouvaient alors orphelines d'un projet politique interprofessionnel les réunissant.

C'est dans ce contexte que nous envisageons maintenant la difficulté des eurosyndicats et en particulier des fédérations sectorielles européennes à évoluer vers une européanisation de la revendication salariale par la coordination des négociations collectives.

La difficile construction transnationale de la revendication salariale

En dehors du maillage institutionnel serré de l'UE sur les salaires, depuis le début des années 1990, certains syndicats se sont engagés dans des stratégies de coordination des négociations collectives nationales et ont formulé des objectifs communs en matière salariale à appliquer dans chacune des structures nationales de négociations collectives. Si l'objectif de ses initiatives est de parvenir à lutter contre le dumping salarial, puis d'instaurer une coordination substantielle entre les syndicats pour aboutir à la négociation de conventions collectives européennes, nous verrons que la tâche est complexe et l'exercice difficile.

---

[28] Pour une analyse détaillée des stratégies patronales européennes, *cf.* Dufresne (2006b).

La coordination des négociations collectives nationales

Les coordinations se situent au-delà du niveau « national », cet au-delà comportant deux strates : le niveau transfrontalier, d'une part – qu'il soit transnational (niveau de relations entre acteurs issus de quelques pays voisins) ou transrégional (niveau défini par des régions voisines) – et le niveau « communautaire »[29], d'autre part. Nous identifions quatre « formes d'européanisation syndicale » en matière de coordination salariale, mentionnées dans le tableau ci-dessous[30].

Quel que soit le niveau de négociation (transfrontalier ou communautaire), l'« européanisation » syndicale par la coordination peut se définir comme le développement d'un complexe d'acteurs, de structures et de processus syndicaux qui s'établit de façon transnationale dans l'espace européen et qui interagit avec les acteurs nationaux. Interne au mouvement syndical, l'approche est *bottom up* (du bas vers le haut) puisqu'elle s'ancre dans les capacités de négociation des syndicats existant d'ores et déjà au niveau national et que la coordination se fait sur le salaire essentiellement (et le temps de travail), traditionnels enjeux syndicaux nationaux, au cœur de la négociation collective. Les précurseurs en ont été la Fédération européenne des métallurgistes (FEM) (suivie par d'autres FSE) ainsi que le Groupe de Doorn qui mettent en jeu avant tout des acteurs sectoriels et nationaux. Après avoir détaillé chacun de ces deux processus, nous éclairerons leurs difficultés à avancer dans leurs objectifs respectifs.

Au niveau interprofessionnel, la coopération transfrontalière en matière de politique contractuelle, appelée « initiative régionale de Doorn (Pays-Bas) » a été initiée en 1998 et s'est constituée autour de syndicalistes issus de quatre pays (Allemagne et Benelux)[31]. L'impulsion

---

29 Nous distinguons le « niveau communautaire » de l'« espace européen ». Nous définissons le niveau communautaire comme traitant exclusivement des acteurs, structures et processus concernant spécifiquement l'Union européenne, tandis que l'« espace européen » comprend, lui, l'ensemble des configurations et jeux possibles entre les trois niveaux géographiques (national, transfrontalier, communautaire) et permet d'y définir leurs articulations réciproques.

30 Dans la littérature, très peu d'auteurs s'intéressent à l'étude de l'ensemble des processus, à l'exception notable de Paul Marginson et Thorsten Schulten (1999), Emmanuel Mermet et Rainer Hoffmann (2001) et Anne Dufresne (2002).

31 Le niveau interrégional de Doorn a été traité analytiquement par des acteurs-experts y participant, essentiellement allemands : Kreimer-de Fries (1999), Schulten (1998), et belges : Delcroix (1999), Voets (2000), Janssen (2000), mise à part la chercheure associée

L'architecture syndicale européenne et la coordination des négociations collectives

Niveau de négociation	Intersectoriel	Sectoriel
Communautaire	CCNC Confédération européenne des syndicats (CES)	CCNC 8 Fédérations syndicales européennes (FSE[32]) (Métallurgie, Textile, bois…)
Transfrontalier	Groupe de Doorn	Réseaux interrégionaux
National	Confédérations	Fédérations nationales

CCNC : Comité de coordination des négociations collectives.
NB : Les cases grisées correspondent aux niveaux de négociation des précurseurs de la coordination.

du Groupe de Doorn est partie de la Belgique. En effet, depuis la « loi sur la compétitivité » adoptée par le gouvernement belge en 1996, la CSC et la FGTB[33] ont dû confronter leurs performances salariales avec leurs trois principaux partenaires commerciaux (Allemagne, France, Pays-Bas). En 1997, ces deux syndicats belges ont donc pris l'initiative de réunir les confédérations allemandes, belges, et néerlandaises (auxquelles s'ajouteront ensuite les luxembourgeois)[34] et leurs principaux syndicats de branche pour créer un groupe d'experts qui

au Centre d'information et de recherche sur l'Allemagne contemporaine Florence Autret (2000), qui a le regard intéressant d'une économiste française sur la politique salariale allemande.

32 Membres à part entière de la Confédération européenne des syndicats (CES) depuis 1991, les Fédérations syndicales européennes (FSE) sont très hétérogènes. Elles regroupent des organisations représentatives d'un ou plusieurs secteurs, affiliées aux confédérations nationales et ont chacune des règles de fonctionnement propres.

33 Confédération des syndicats chrétiens (CSC) et Fédération générale du travail de Belgique (FGTB).

34 La non-participation des Français au début du processus s'explique d'une part par l'absence d'accord en la matière entre les trois confédérations CFDT, CGT et FO, et d'autre part par le manque d'intérêt de certains de leurs représentants. Ils ont toutefois été invités à la réunion de 2001, en tant qu'observateurs, sous l'insistance de la CES. Les syndicalistes français ont alors fait part à leurs collègues de leur expérience de la réduction du temps de travail, sans toutefois participer aux décisions. Ils furent ensuite intégrés comme membres à part entière à partir de 2002.

échange des informations et prend des décisions régulièrement. C'est là que, pour la première fois, des confédérations de différents pays de l'UE ont déterminé des orientations communes en matière salariale. Par leur déclaration de 1998, les syndicats de ces quatre pays s'engageaient à respecter dans leurs négociations collectives nationales une *« formule d'orientation commune »*, autrement dit une norme salariale (inflation et productivité) (voir *infra*).

Cristallisatrice, cette initiative transfrontalière, plus pragmatique et offensive que les coopérations sectorielles précédentes, a joué un rôle d'aiguillon dans la concrétisation des objectifs en alimentant les discussions au sein des divers syndicats nationaux concernés. C'est sur cette impulsion, que la CES proposa la mise en place d'un Comité pour la coordination des négociations collectives (CCNC) en novembre 1999 (voir tableau ci-dessus)[35].

Au niveau sectoriel[36], on identifie deux lieux d'européanisation de la négociation collective : les initiatives syndicales peuvent être soit transfrontalières (les réseaux interrégionaux entre syndicats de trois ou quatre pays, les *Distrikts* IG metall, voir *infra*), soit communautaires au sein des Fédérations syndicales européennes. Nous nous intéressons ici essentiellement aux pratiques liées à cette dernière coordination[37]. En effet, depuis le début des années 1990, suite à l'initiative de la Fédération européenne des métallurgistes (FEM), pionnière politique en la matière, des efforts croissants ont été entrepris pour construire des structures de coordination des négociations collectives dans sept autres fédérations.

---

35 Nous ne détaillerons pas ici la coordination de niveau interprofessionnel (au sein de la CES). Nous avons déjà longuement abordé ce niveau en première partie pour mieux comprendre le contexte macro-économique dans lequel les FSE évoluent plutôt qu'en tant que niveau de l'eurosyndicalisme permettant d'évoluer quant à la négociation collective européenne. Sur ce niveau, *cf.* Lapeyre (2000) et Mermet (2000) qui mettent en avant l'évolution de l'attitude de la CES quant à la question de la négociation collective.

36 Les travaux sur ce niveau sectoriel sont d'ailleurs extrêmement rares. La thèse la plus récente sur le niveau sectoriel à l'échelle de l'UE est celle de Nadia Hilal (2005) qui examine la naissance d'un euro-syndicalisme de mobilisation dans les transports routiers et ferroviaires. Voir son article dans ce numéro de la revue.

37 Deux auteurs allemands ont largement contribué à faire connaître ce sujet dans le secteur pionnier de la métallurgie. Jochen Gollbach s'est concentré sur le niveau interrégional (Gollbach, 2000, 2001, 2005) tandis que Thorsten Schulten a écrit sur le niveau de la fédération syndicale, la FEM (Schulten, 2000, 2001 ; Schulten et Bispinck, 1999, 2001).

Les huit Fédérations syndicales européennes coordinatrices

EFFAT	Fédération européenne des syndicats de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme
EMCEF	Fédération européenne des syndicats des mines, de la chimie et de l'énergie
FEJ	Fédération européenne des journalistes
FEM	Fédération européenne des métallurgistes
FETBB	Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois
FSESP	Fédération syndicale européenne des services publics
FSE-THC	Fédération syndicale européenne du textile, de l'habillement et du cuir
UNI-Europa	Fédération des services et des communications

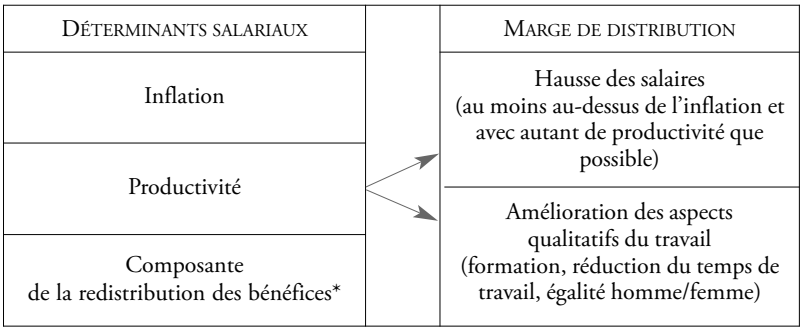
Examinons maintenant la méthode de coordination en cours dans chacune d'entre elles. La coordination est un processus politique en deux étapes articulant les niveaux nationaux et communautaire pour la mise en place des standards communs. La méthode de la Fédération européenne des métallurgistes (FEM) illustre la première étape politique. Elle peut se décomposer selon les trois phases suivantes :

– Après avoir constitué une structure formelle (le comité de coordination), la première phase consiste en un échange d'informations intersyndical permettant la comparaison des systèmes de négociation collective nationaux (sur le salaire et le temps de travail, en particulier) et l'établissement de contacts personnels entre les syndicalistes des différents États-membres.

– Puis, lorsque la stratégie se met en place, c'est la deuxième phase délicate d'élaboration de critères communs formalisés dans des documents politiques (normes salariales et/ou standards sociaux minimaux)[38]. La FEM a, la première, établi la norme salariale suivante :

[38] Nous ne traiterons ici que des normes salariales.

Proposition de norme de la FEM



Source : Composition personnelle sur la base des résolutions de la FEM (FEM, 1993) et (FEM, 1998).

**Ce déterminant ne vaut que pour la proposition de norme de 1993.*

Les critères déterminant la marge de manœuvre de l'augmentation salariale et des aspects dits « qualitatifs » sont l'inflation et la productivité (la composante de la redistribution des bénéfices ayant disparu entre la première et la deuxième proposition de norme, soit entre 1993 et 1998). On constate alors que la politique salariale prônée ainsi, axée sur la productivité, est neutre en termes de concurrence et de coûts, et donc en termes de redistribution. Elle renonce explicitement à agir sur les écarts entre les niveaux de salaire dans l'espace européen. Elle cherche avant tout à éviter « une politique salariale visant une redistribution des revenus au profit du capital » (FEM, 1998, 3).

– Pour finir, reliant les deux premières phases (comparaisons des négociations nationales et création de normes communes), la troisième phase consiste à évaluer *ex post* (*a posteriori*) les résultats des négociations nationales, sur la base de la norme salariale.

Les trois phases évoquées ci-dessus correspondent à la première étape politique de la coordination. Cette « norme » salariale est donc censée être utilisée comme instrument de contrôle *ex post* des résultats réellement obtenus lors des négociations collectives nationales. Finalement, on constate que ces processus n'ont jusqu'à présent jamais été suivis de retombée explicite dans les négociations des États-membres[39]. Les

[39] En effet, sur l'ensemble de nos entretiens, seul le secrétaire général de la Fédération du textile (Itschert, 2003) explicite un « impact réel » qu'a eu la coordination dans son secteur, en Bulgarie.

documents produits par les FSE restent donc pour la majorité d'entre eux, de l'ordre des déclarations d'intention.

Les secrétariats européens des FSE espèrent qu'à l'avenir, l'évaluation pluriannuelle *a posteriori* prévue dans la stratégie de coordination influence progressivement l'orientation prise par les négociations nationales. Ils souhaitent aussi que la diffusion de pratiques communes entraîne une unification progressive des agendas revendicatifs aboutissant à terme à une négociation simultanée dans les différents pays ainsi qu'à une harmonisation de la durée de validité des conventions collectives. Ces projections correspondent à la deuxième étape politique de la stratégie de coordination menant à une coordination dite *ex ante*, autrement dit à la création d'un espace contractuel européen dans chacun des secteurs[40]. Mais, son avenir semble pour le moment très incertain étant donné les difficultés auxquelles font face les initiatives syndicales. Nous en identifions deux en particulier : l'hétérogénéité des cultures syndicales nationales et la difficile mise en commun qu'elle suppose, en particulier du fait du leadership allemand sur les processus de coordination.

La difficile européanisation syndicale, à l'allemande

La première difficulté de la coordination est bien que l'européanisation des syndicats ne parvient pas à dépasser une certaine « régulation de la diversité » (Gollbach, 2000). L'hétérogénéité des cultures syndicales nationales débouche sur la difficile création d'une action commune. En effet, étant donné les fortes différences entre systèmes juridico-politiques et de relations de travail, et entre les cultures syndicales, aucune régulation nationale ne peut s'appliquer en soi à d'autres pays. On prend ici la mesure de la difficulté principale à l'européanisation des négociations nationales, à savoir leur implication dans des modèles économiques et sociaux nationaux très différents. En outre, les responsabilités et le pouvoir politique des organisations syndicales en matière de négociations collectives restent nationalement déterminés, et les syndicats expriment souvent la crainte d'abandonner

---

[40] L'objectif de long terme de la coordination annoncé par les fédérations coordinatrices les plus avancées dans le processus : la métallurgie, le textile et le graphisme est bien de négocier une convention sectorielle européenne sur les salaires.

un système national de négociation qui leur offre au moins la garantie d'un ensemble de règles et d'acteurs connus. Même entre les pays du Groupe de Doorn, à cultures relativement proches, on peut identifier de nombreuses différences.

L'hétérogénéité des cultures syndicales nationales du Groupe de Doorn

Les syndicats allemands, belges et hollandais se distinguent tant par leur taux d'affiliation[41], que par leurs systèmes de négociations collectives. En termes de niveau de négociation également, et contrairement à l'Allemagne, dans les systèmes belges et hollandais ce sont des accords interprofessionnels qui encadrent les négociations dans les secteurs. En termes de priorités politiques dans les négociations, la tradition des syndicats en Belgique (depuis la fin de la deuxième guerre mondiale) et aux Pays-Bas (en particulier depuis les accords de Wassenaar de 1982) veut qu'ils dépassent les thématiques classiques situées au cœur de la négociation collective, les salaires et le temps de travail, pour s'étendre à d'autres domaines sociaux (les syndicats participent à la gestion du chômage en Belgique). Ceci n'est pas le cas en Allemagne, où la négociation collective se focalise encore sur les salaires au sens strict, même si le pacte pour l'emploi a obligé les syndicats allemands à s'aventurer sur de nouveaux terrains.

Ce sont donc les caractéristiques spécifiques de chacun des syndicats appartenant à un groupe transnational ou à un comité de coordination de FSE qui déterminent l'organisation de ce dernier. Si le Groupe de Doorn a déjà du mal à se coordonner entre pays à cultures proches, on peut imaginer la difficulté que représente la coordination au sein des FSE entre les vingt-sept nationalités de syndicalistes maintenant représentées.

Une deuxième difficulté de la coordination syndicale a pour cause paradoxale le leadership syndical de l'Allemagne en Europe. Au carrefour des initiatives de la FEM, de Doorn, et des réseaux interrégionaux, les syndicats allemands et, parmi eux, IG Metall, jouent

---

[41] Le taux de syndicalisation belge est de 80 % (en particulier du fait de l'implication des syndicats dans le système de sécurité sociale et de gestion des caisses d'allocation de chômage comme organismes payeurs) tandis que les taux hollandais et allemands sont proches des 30 % (Gollbach, 2000, 7).

un rôle moteur dans l'émergence d'une coordination européenne. Concernant la FEM, elle se caractérise par une concentration de ses effectifs syndiqués au sein de l'Allemagne et par la puissance de l'IG Metall, leader dans ses rangs. IG Metall y dispose d'un pouvoir de propositions decisif et a été à l'initiative du lancement du Comité de coordination en son sein. Concernant le Groupe de Doorn, même si la pression du dumping salarial suite à la mise en place du marché unique et de l'euro a évidemment une dimension européenne sur l'ensemble des États-membres, le *Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)* (et l'ensemble des fédérations sectorielles allemandes) ont bien estimé prometteur, suite à la proposition belge, de partir de résultats concrets sur un plus petit nombre de pays en formant le « groupe des quatre » de l'intitative de Doorn. Ceci correspond aussi à la vision énoncée par Franz Traxler selon laquelle le regroupement autour de l'Allemagne d'un certain nombre de petits pays permettrait d'atteindre une masse critique susceptible de garantir un leadership salarial européen (Traxler, 2002). Selon F. Traxler, le leadership salarial ne nécessite pas de représenter l'ensemble des salariés. Le regroupement d'environ 15 % des travailleurs suffirait pour peser sur les normes salariales. Enfin, concernant la coordination salariale transfrontalière (réseaux inter-régionaux), elle a également été lancée par l'IG Metall, en juin 1997, dans le cadre de l'approche de coordination de la FEM. Le syndicat allemand proposa alors d'associer aux négociations collectives des représentants des syndicats de quatorze pays voisins. Or, les négociations se déroulant en Allemagne aux niveaux régional et sectoriel, la stratégie de coordination suivie se caractérisa par la mise en réseau régional d'acteurs sectoriels.

IG Metall reste donc bien le noyau dur de ces initiatives. Plus généralement, le syndicalisme allemand qui détient une place particulière au sein de l'eurosyndicalisme à cause à la fois de sa force numérique (le nombre d'affiliés le plus élevé au sein de l'UE avec la Grande-Bretagne) et du poids politique et économique de l'Allemagne apparaît comme le « centre de gravité » pour déterminer le modèle de négociation transnational. La difficulté que cela engendre pour la coordination est que cette prédominance allemande peut faire craindre à certains syndicats – en particulier méditerranéens (de France, d'Espagne et d'Italie) mais aussi *a fortiori* à la grande confédération du Royaume-Uni – une prépondérance du système allemand, ceux-ci

n'acceptant alors que formellement le processus de coordination, tout en le jugeant, de fait, inapproprié[42].

Il est important de mettre en évidence que nous retrouvons ces deux mêmes difficultés concernant la création d'un tissu intersyndical européen (hétérogénéité et domination allemande) dans le tout récent débat porté par la CES sur la revendication en cours d'élaboration : le salaire minimum européen. Ce sont en effet les Allemands qui, actuellement en campagne sur un salaire minimum interprofessionnel dans leur propre pays[43], ont été le moteur principal du débat autour du salaire minimum européen, apparu comme un thème d'avenir à la tribune du dernier Congrès de la CES à Séville, en mai 2007. Ils étaient soutenus en particulier par les syndicalistes de deux autres grands pays, la France et la Grande-Bretagne, ainsi que par la Fédération des services publics (EPSU). 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 FEM estime la revendication « *inopportune et prématurée* ». Plus généralement, le front du refus craint une spirale qui tire les salaires vers le bas, là où la situation est meilleure, car « si un seuil de non-régression peut être fixé au niveau législatif, il ne peut l'être au niveau de la négociation », explique Walter Cerfeda, secrétaire confédéral de la CES.

Étant donné ces nombreuses divergences, les syndicalistes européens ne sont pas parvenus à définir un principe commun de salaire minimun européen à Séville. Ils souhaitent toutefois, à l'avenir, mener une bataille contre la précarité des salaires partout en Europe sur la base d'un compromis entre des pays à systèmes salariaux différents. D'une part, la CES organisera « des campagnes syndicales en faveur de salaires minima réels dans les pays où les syndicats les jugent nécessaires » (en Allemagne et en Suisse, dans un premier temps). D'autre part, pour les syndicats qui ne souhaitent pas d'une norme contraignante

---

42 On notera que le leadership syndical allemand est mieux accepté par les pays voisins, la politique salariale allemande étant susceptible de servir de *benchmark* à l'ancienne zone mark. En Belgique et aux Pays-Bas, les comparaisons avec les évolutions des salaires allemands ont, de toute façon, toujours joué un rôle important. C'est pourquoi le Groupe de Doorn a pris forme et que la coopération sectorielle interrégionale Allemagne/Belgique/Pays-Bas a progressé plus rapidement que les autres régions d'Europe.

43 Les prémisses du débat allemand autour du salaire minimum datent de 2004. Il révèle la difficulté que le syndicalisme allemand rencontre désormais dans la négociation des salaires. *Cf.* Hege (2005). Pour une analyse des débats actuels, *ibid.* (2006).

déterminant un montant de salaire minimum interprofessionnel garanti (en Italie et dans les pays scandinaves), la CES leur demandera de « fixer des objectifs dans le cadre d'une campagne ciblée en faveur de rémunérations décentes ».

L'impossibilité actuelle au sein de l'eurosyndicalisme de se mettre d'accord sur le principe de l'obtention, par une règle de droit social européen commun d'un montant de référence de salaire interprofessionnel garanti témoigne du travail qui reste à fournir pour aboutir à une dynamique revendicative commune, qui soit mobilisatrice, et non plus simplement rhétorique, à un échelon transnational[44]. Cette actualité confirme la difficile mise en place d'une solidarité intersyndicale entre tous les membres de la CES.

Défis et perspectives pour l'espace européen du syndicalisme : vers une négociation collective européenne ?

Ayant discuté au fil de l'article les difficultés des structures eurosyndicales actuelles, la question de la promotion d'un projet de redistribution de la richesse pour empêcher que la modération salariale imposée depuis le début des années 1980 ne continue d'affaiblir les relations salariales dans chacun des États-membres reste ouverte. En effet, l'analyse des stratégies en cours nous a permis de répertorier certaines des difficultés qu'ont les syndicalistes à élaborer une politique commune. Ce sont, on l'a vu, leurs déficits cognitifs mutuels en matière de « culture » (de négociation, d'organisation…) des pays voisins, qui expliquent en grande partie le défi que représente une action syndicale commune à l'échelle de l'UE. En effet, à ce niveau, les organisations syndicales se perdent souvent dans un débat technique de règles et de formules, et ne parviennent pas à développer une conception politique nouvelle d'eux-mêmes. Ainsi, pour le moment, ni les réunions de coordination autour de la norme salariale partagée, ni les discussions

---

44 La définition d'un salaire minimum européen n'a pas encore été officiellement débattue au sein de la CES, même si des « thèses pour une politique européenne des salaires minimums » ont été élaborées par un réseau de chercheurs proches des syndicats allemands (WSI), suisses (réseau de réflexion), et français (IRES). Ceux-ci fixent la définition d'une règle européenne de salaire minimum à 50 % à court terme, puis à 60 % du salaire moyen national. Un livre récent synthétise ce travail de recherche, *cf.* Schulten *et al.* (2006). À consulter également le numéro spécial de la *Chronique internationale de l'IRES*, n° 103, novembre 2006, intitulé « Les salaires minima, enjeu international ».

autour du salaire minimum européen n'ont permis de développer une politique syndicale offensive en matière salariale.

Nous avons constaté que, la coordination ne parvient pas même à établir sa première étape politique, c'est-à-dire à servir d'instrument d'alignement des politiques syndicales nationales autonomes. Elle ne peut donc être considérée pour le moment comme une nouvelle approche faite d'idées et d'institutions pouvant concurrencer la position dominante de la Commission européenne, cette dernière valorisant le dialogue social comme un élément essentiel du modèle social européen. Plus faible quant à leurs ressources autonomes que les employeurs et sans pouvoir de veto, les organisations syndicales européennes estiment, pour le moment, plus important d'influencer la Commission que de s'y opposer. Le développement de la coordination salariale ne permet donc pas de développer une approche alternative. En outre, les stratégies de coordination portées par les normes macro-économiques « techniques » freinent l'émergence d'une approche plus mobilisatrice de la revendication salariale.

Dans ce cadre, comment parvenir à la deuxième étape du processus de coordination des négociations collectives ayant pour objectif des revendications syndicales sur le salaire véritablement européennes, c'est-à-dire articulées entre les niveaux nationaux et communautaire pour provoquer la mise en place d'un interlocuteur patronal ? Un premier élément nécessaire pour stabiliser et développer l'articulation entre ces niveaux (nationaux et communautaire) relève de la confiance qu'a chacune des organisations nationales dans son pouvoir supra-national (FSE ou CES). C'est bien par la création d'un tissu inter-syndical fort que les centrales nationales pourront accepter peu à peu de lâcher de leur souveraineté pour un mandat européen aux instances supranationales. Un deuxième élément essentiel est que la coordination des négociations collectives soit soutenue par une coordination des mobilisations nationales, contrepoids nécessaire à l'extrême institution-nalisation issue du dialogue social pour aller vers une négociation collective européenne autonome. L'intérêt de la coordination est en effet de réinterroger les conditions de création d'un système européen de relations professionnelles mettant en œuvre une négociation collective fondée sur la reconnaissance politique de l'autonomie des parties, conditions de toute délibération.

Lowell Turner montrait déjà en 1996 que la coopération transnationale se développe par le biais de réseaux (les CCNC, ici) et de nouvelles institutions (CES, FSE, ici) mis en place par des organisations appartenant à des organisations déjà existantes mais qu'à long terme, ces structures ne peuvent poursuivre une action efficace en l'absence de toute revendication ou protestation populaire massive. Et c'est bien cette absence de mobilisation collective transnationale soutenant des revendications européennes sur des enjeux communs tant au sein des FSE[45] que de la CES qui manque cruellement, aujourd'hui encore.

Or, dernièrement, le 5 avril 2008, la CES a rassemblé 30 000 syndicalistes de toute l'Europe pour une euromanifestation organisée à Ljubljana (Slovénie) afin d'appuyer deux revendications : une augmentation des salaires et du pouvoir d'achat et une répartition plus équitable des bénéfices. Le Secrétaire général de la CES, John Monks s'est alors montré combatif : « C'est la colère et une vraie détermination qui guident cette manifestation[46]. La priorité absolue de la CES est d'obtenir un salaire plus équitable pour les travailleurs de toute l'Europe ». Tout récemment donc, après avoir très longtemps accepté la modération salariale, la CES hausse le ton et devient plus offensive sur les salaires. L'eurosyndicalisme chercherait-il désormais à s'ancrer dans ce qui était à l'origine, le cœur de l'identité syndicale : la défense du salaire ?

Cette toute première euromanifestation portant sur le salaire peut faire penser que la fixation d'un verrou européen qui rehausserait la plupart des salaires minimaux[47], c'est-à-dire la mise en place d'un salaire minimum européen pourrait être un facteur important de mobilisations collectives à l'échelle européenne. Les Comités de coordination des négociations collectives des FSE et/ou celui de la CES concernant la promotion du salaire minimum européen pourraient alors devenir les « structures politiques propices » facilitant « l'émergence d'un

---

45 Nous devons mentionner ici l'exception relative des transports, étudiés par Nadia Hilal sur la naissance des mobilisations européennes dans les secteurs des transports routiers et des chemins de fer (*cf.* note 36).

46 Cette manifestation s'inscrit dans le cadre de la campagne actuelle de la CES en faveur d'une plus grande égalité des salaires, décidée lors du Congrès de Séville de mai 2007. Pour une analyse détaillée de ce congrès, *cf.* Dufresne et Gobin (2007).

47 Le rapport salarial officiel actuel entre salaires minimaux au sein des 25 pays de l'UE étant de 1 à 12 environ, la concurrence entre travailleurs ne peut qu'être vive et l'arrivée des nouveaux États-membres l'accentue encore.

mouvement de protestation syndical transnational » que Lowell Turner appelaient de ces vœux (Turner, 1996).

Ce scénario redonnerait alors aux syndicats une légitimité en matière de fixation des salaires au niveau supranational[48]. Au niveau national (dans les États continentaux en particulier), le salaire se caractérise par le fait qu'il est délibéré politiquement et défini nationalement. On peut aussi imaginer la définition d'une délibération politique du salaire à une autre échelle et la forme d'une communauté politique à construire au niveau européen à partir du droit au salaire, et non de la « priorité à l'emploi » ou de la flexicurité, priorités actuelles de la politique communautaire.

Références bibliographiques

Andolfatto D. et Labbé D. (2008), *Sociologie des syndicats*, Paris, La Découverte, coll. « Repères ».

Autret F. (2000), « Coordination syndicale européenne – Premières expériences entre syndicats allemands, belges et néerlandais », *Regards sur l'économie allemande*, *CIRAC*, n° 45, Cergy-Pontoise, mars, p. 35-41.

CCE (1997), « Forum spécial, Sommet sur l'emploi », *Emploi et affaires sociales-Forum*, Bruxelles, DGV.

Cusso R., Conter B. et Dufresne A. (2008), « Ombres et lumières sur l'emploi et les salaires : le rôle des indicateurs statistiques européens », *in* R. Cusso, A. Dufresne, C. Gobin, G. Matagne et J.-L. Siroux (dir.), *Le Conflit social éludé*, Bruxelles, Academia-Bruylant, coll. « ABSP », p. 119-140.

Delcroix J.-P. (1999), « Vers une coopération syndicale européenne », *Année sociale 1998*, Bruxelles, Institut de Sociologie de l'Université Libre de Bruxelles, p. 397-404.

Dølvik J.-E. (1999), *L'Émergence d'une île ? La CES, le dialogue social et l'européanisation des syndicats dans les années 1990*, Bruxelles, Institut syndical européen.

Didry C. et Mias A. (2005), *Le Moment Delors, les syndicats au cœur de l'Europe sociale*, Bruxelles, PIE-Peter Lang.

Dufresne A. (2002), La coordination des salaires en Europe : prémices et stratégies, *in* Ph. Pochet (dir.), *Politique salariale dans la zone euro*, Bruxelles, PIE-Peter Lang, p. 87-118.

---

48 Une légitimation politique pour la fixation des salaires à ce niveau passerait entre autres par un ancrage juridique dans le traité et par la modification de l'article 137.6.

Dufresne A. (2004), « Le discours de la BCE concernant les aspects sociaux », *in* G. Purnelle, C. Fairon et A. Dister (dir.), *Le Poids des mots*, Actes du colloque, 7e Journées internationales d'analyse statistiques des données textuelles, 10-12 mars, Louvain la Neuve, Belgique, Presses universitaires, p. 373-381.

Dufresne A. (2006a), *Les Stratégies de l'eurosyndicalisme sectoriel. Étude de la coordination salariale et du dialogue social*, Université Nanterre-Paris X et Université libre de Bruxelles, thèse de doctorat, décembre.

Dufresne A. (2006b), « Sectoral Employer Strategies in the EU. Lobbying by partners? », *in* A. Dufresne, C. Degryse et Ph. Pochet (dir.), *The European Sectoral Social Dialogue – Actors, developments and challenges*, Bruxelles, PIE-Peter Lang, p. 249-280.

Dufresne A., et Gobin C. (2007), « Vers une offensive syndicale européenne ? Le 11e Congrès de la Confédération européenne des syndicats », *Chronique Internationale de l'IRES*, n° 108, septembre, p. 70-80.

FEM (1993), *La Politique conventionnelle dans une Europe en mutation,* Déclaration de principes en matière de politique conventionnelle approuvée à la première conférence sur les négociations collectives, 11-12 mars, Luxembourg et adoptée par le Comité exécutif de la FEM, Luxembourg, 25 mars.

FEM (1998), *Négociation collective avec l'Euro*, Résolution adoptée à la 3e Conférence sur les négociations collectives, Francfort-sur-le-Main, 9-10 décembre.

Gobin C. (1997), *L'Europe syndicale*, Bruxelles, Labor.

Gobin C., Coron G. et Dufresne A. (2004), « The European Union. Reorganising Resources: Employment, Pensions and the Wage », *in* B. Clasquin, N. Moncel et M. Harvey (dir.), *Wage and Welfare – New perspectives on Employment and Social Rights in Europe*, Bruxelles, PIE-Peter Lang.

Gobin C. (2006), *Étude lexicométrique du corpus « Grandes orientations de politique économique »*, http://www.univ-nancy2.fr/ILSTEF/RESORE/France/france.html

Gobin C. (2008), « Verrouillage de la revendication salariale, transformation de la politique sociale en politique d'emploi, eurosyndicalisme et construction européenne. Bref retour sur 30 ans d'histoire contemporaine (1975-2005) », Communication au colloque *Travail, emploi, salaire et qualification en Europe : forces d'inertie, tendances communes et degrés de convergence ?* organisé les 8 et 9 juin 2006 par le GREE à l'Université de Nancy 2.

Goetschy J. (1991), « Le Dialogue social européen de Val Duchesse », *Travail et Emploi,* n° 47, p. 42-52.

Gollbach J. (2000), *Grenzüberschreitende Tarifpartnerschaften in der Metallindustrie. Ein Ansatz zur europäischen Koordinierung gewerkschaftlicher Tarifpoliti*k, Essen, Klartext Verlag.

Gollbach J. (2001), « Trade Union Collective Bargaining Partnerships », *in* E. Gabaglio et R. Hoffmann (dir.), *European Trade Union Yearbook 2000*, Bruxelles, Institut syndical européen, p. 95-114.

Gollbach J. (2005), *Europäisierung der Gewerkschaften. Praktische Ansätze im spannungsverhältnis nationaler und europäischer strukturen und Traditionen,* Hambourg, VSA.

Hege A. (2005), « Le retour improbable à la normalité de la négociation collective, ou les dilemmes du mouvement syndical », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 92, janvier.

Hege A. (2006), « Un salaire minimum dans le pays des hauts salaires ? », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 103, novembre.

Hilal N. (2005), *La Naissance d'une coordination syndicale européenne : les mobilisations sociales dans le secteur des transports ferroviaires et routiers*, thèse de doctorat, mai.

Husson (2000), « Le modèle européen des années 1990 », *in* B. Lamotte et A. Mounier, *Transformations du travail et croissance économique*, Paris, L'Harmattan.

Itschert P. (2003), Entretien avec le Secrétaire général, FSE-THC, Bruxelles, 9 avril.

Jacobi O. (1995), « Der Soziale Dialog in der Europäischen Union », *in* M. Mesch (dir.) *Sozialpartnerschaft und Arbeitsbeziehungen in Europa*, Vienne, Manz-Verlag.

Janssen R. (2000), *Praktische Ervaringen met de Toepassing van de Formule van Doorn : Een Inventaris van Mogelijke Vragen*, Bruxelles, miméo, juillet.

Jobert A. (2000) [2e éd. 2002], *Les Espaces de la négociation collective, branches et territoires*, Toulouse, Octarès.

Kreimer-de Fries J. (1999), « Tarifkooperation der Gewerkschaftsbünde BeNeLux-Deutschland : Die "Erklärung von Doorn" », *in* T. Schulten et R. Bispinck (dir.), *Tarifpolitik unter dem EURO*, Hambourg, VSA-Verlag, p. 185-196.

Lapeyre J. (2000), « A new collective bargaining dimension », *in* OIT (ed.), « Trade Unions and Social Dialogue: Current Situation and Outlook », *Labour Education,* 3/2000, n° 120, Genève, Organisation internationale du travail, p. 25-31.

Lapeyre J. (2003), Entretien avec le Secrétaire général adjoint de la CES, 14 avril, Bruxelles, CES.

Maggi-Germain N. (2007), « Sur le dialogue social », *Droit social,* n° 7-8, juillet, p. 796-807.

Marginson P. et Schulten T. (1999), *The « Europeanisation » of Collective Bargaining*, 28 juillet 1999,
(http://www.eiro.eurofound.eu.int/1999/07/study/tn9907201s.html)

Mermet E. (2000), *Wage Formation in the European Union – A Comparative Study*, Bruxelles, Institut syndical européen.

Mermet E. et Hoffmann R. (2001), « European Trade Union Strategies on Europeanisation of Collective Bargaining – An Overview », *in* T. Schulten et R. Bispinck (dir.), *Collective Bargaining under the Euro. Experiences from the European Metal Industry*, Bruxelles, Institut syndical européen, p. 37-60.

Odent B. (2004), « Le modèle Siemens : travailler plus pour le même salaire », *L'Humanité*, 2 juillet.

Pochet P. (dir.) (2002), *Politique salariale dans la zone euro*, Bruxelles, PIE-Peter Lang.

Rhodes M. (1998), « Globalisation, Labour Markets and Welfare States: A Future of "Competitive Corporatism"? », *in* M. Rhodes et Y. Mény (dir.), *The Future of European Welfare*, Houndmills, MacMillan, p. 178-203.

Schulten T. (2000), « The European Metalworkers'Federation on the Way to a Europeanisation of Trade Unions and Industrial Relations », *Transfer*, vol. 6, n° 1, p. 93-102.

Schulten T. (2001), « The European Metalworkers'Federation's approach to a European Coordination of Collective Bargaining Experiences, Problems and Prospects », *in* T. Schulten et R. Bispinck (dir.), *Collective Bargaining under the Euro. Experiences from the European Metal Industry, Institut syndical européen*, Bruxelles, Institut syndical européen.

Schulten T. et Bispinck R. (1999), *Tarifpolitik unter dem EURO. Perspektiven einer europaïschen Koordinierung : das Beispiel Metallindustri*e, Hambourg, VSA-Verlag.

Schulten T. et Bispinck R. (2001) (dir.), *Collective Bargaining under the EURO. Experiences from the European Metal Industry*, Bruxelles, Institut syndical européen.

Schulten T., Bispinck R. et Schäfer C. (2006), *Minimum Wages in Europe*, Bruxelles, ETUI-REHS.

Traxler F. (2002), « Considérations relatives au programme politique de négociation collective », communication au *Séminaire de la CES,* Florence, novembre.

Turner L. (1996), « The Europeanisation of Labour: Structure Before Action », *European Journal of Industrial Relations*, vol. 2, n° 3, p. 325-344.

Voets L. (2000), « De Doorn à Haltern : suivi de l'initiative de coopération syndicale transfrontière », *Année sociale 1999*, Bruxelles, Institut de sociologie de l'Université libre de Bruxelles, p. 393-397.