

LE MOUVEMENT SYNDICAL EN EUROPE

*contribution à la réflexion sur
quelques problèmes actuels*

Ce document a été réalisé par l'Institut de la FSU dans le cadre du chantier sur les questions européennes. Il contient le texte d'une communication faite par Jean-Marie PERNOT, chercheur au CEVIPOF, des documents fournis par la Confédération européenne des syndicats (CES), le Comité syndical européen de l'Education (CSEE) et le Comité syndical consultatif (CSC-TUAC) auprès de l'OCDE, ainsi que quelques textes relatifs à l'histoire du syndicalisme international. Comme tout document de ce genre, il faut le considérer comme un document d'étape, essentiellement conçu pour alimenter la discussion, le débat et, pourquoi pas ?, la confrontation des points de vue.

SOMMAIRE

COMMUNICATION DE JEAN-MARIE PERNOT, CHERCHEUR AU CENTRE D'ETUDES DE LA VIE POLITIQUE FRANÇAISE (CEVIPOF)	3
Deux remarques préalables	3
Europe et CES	4
Les syndicats nationaux face à l'Europe	11
DÉBAT	19
LE SYNDICALISME INTERNATIONAL AUJOURD'HUI, BREVE DESCRIPTION DES STRUCTURES ACTUELLES	29
QUELQUES ÉTAPES DE LA CONSTRUCTION EUROPÉENNE	35
LE COMITE SYNDICAL CONSULTATIF AUPRES DE L'OCDE (TUAC)	37
ORGANISATIONS MEMBRES DU TUAC	39
ORGANISATIONS MEMBRES DE LA CES	41
Confédérations syndicales nationales	41
Fédérations syndicales européennes	46
Observateurs-Confédérations syndicales nationales	48
Groupes spécifiques	48
Instituts de la CES	49
Organisations internationales	49
ORGANISATIONS MEMBRES DU CSEE	50

COMMUNICATION DE JEAN-MARIE PERNOT, CHERCHEUR AU CENTRE D'ETUDES DE LA VIE POLITIQUE FRANÇAISE (CEVIPOF)

L'intégration de la dimension européenne dans les stratégies syndicales suppose de distinguer deux niveaux : le syndicalisme européen lui-même à travers la Confédération européenne des syndicats, et les différents syndicalismes nationaux.

Dans une première partie, je parlerai donc de la CES et ensuite, sans bien sûr faire le tour de l'Europe pays par pays, j'essaierai de tracer quelques grandes caractéristiques un peu transversales sur la façon dont les syndicats européens se situent historiquement, et aujourd'hui, face aux échéances européennes.

Deux remarques préalables

Mais avant d'aborder ces deux questions, il convient de formuler deux remarques préliminaires :

D'abord, lorsqu'on s'interroge sur le syndicalisme européen vu de France, il faut éviter de charger le terme « confédération » du sens que nous lui connaissons ici. En France, une confédération, cela a un sens, cela a un contenu important. Mais dans l'ensemble des organisations syndicales en Europe, voire dans le monde, la confédération n'est pas toujours l'étage le plus décisif dans la vie des organisations. Quand on évoque la Confédération européenne, les syndicalistes français s'attendent à voir une organisation fortement structurée avec un centre, un centre confédéral qui produit, qui met en forme les grandes représentations du mouvement, et une capacité à mettre en avant des mots d'ordre transversaux. Pour les Allemands, une confédération est une vague structure de coordination, la plus légère possible, sachant que ce n'est pas là que se passe le vrai syndicalisme. Pour les Anglais, c'est la même chose. Donc, le terme de Confédération européenne, atten-

tion... Ne nous attendons pas à trouver, à ce niveau-là, une confédération avec les pléines attributions dont sont dotées les confédérations françaises.

La deuxième remarque porte sur le sens à donner au terme même de « syndicalisme européen », et d'une certaine manière, de syndicalisme international. Qu'est-ce cela veut dire ? Au niveau international, lorsqu'on sort de l'Etat national, est-ce qu'on peut s'attendre à trouver une forme syndicale qui correspond à ce qu'on a l'habitude d'appeler un syndicat sur un espace national ? Si on s'en tient aux définitions les plus larges du syndicalisme, rappelons celle donnée au début du siècle par Béatrice et Sydney Webb par exemple, le syndicalisme est le mode d'organisation des salariés pour défendre leurs intérêts. Si l'on s'en tient à une définition aussi générale, il n'y a pas de saut qualitatif entre une organisation nationale et une organisation internationale. L'Europe devient prégnante dans la régulation sociale, les syndicats, les salariés, s'organisent aux niveaux pertinents pour défendre leurs intérêts, donc aussi au niveau européen. Si on adopte un regard plus global sur le syndicalisme, qui est plutôt la façon dont je me situe, pas tout seul fort heureusement, le mouvement syndical ne peut pas être considéré seulement comme un organe de défense économique. C'est une coagulation de représentations, de pratiques sociales inscrites dans une société déterminée. Dans ce cas, le syndicalisme est un acteur socio-politique et pas seulement un vecteur de défense économique. A ce titre, il est inscrit dans les enjeux d'une société avec ce que cela suppose comme luttes politiques, économiques, conflits culturels, considérés dans leur déroulement historique... Ce que certains anthropologues, dans la continuité de Marcel Mauss, ont appelé un « phénomène social total ». En ce sens, l'inscription logique et première du mouvement syndical, c'est la nation. C'est

l'espace qui jusque là a vu l'organisation des conflits politiques, des enjeux de pouvoir, des conflits de classe, selon l'approche que l'on préfère. C'est là que s'organisent les alliances, les rapports de force et de pouvoir. Le pouvoir économique a certes pris des formes plus complexes. Mais l'organisation du pouvoir politique s'est structurée au niveau national et en ce sens, le syndicalisme est une forme d'organisation pleinement nationale. En parlant de la nation, je le précise, je ne me livre pas à une exaltation du concept. La nation, cela peut être une nation avec ses différents compartiments régionaux. En France, c'est moins vrai... En Allemagne, en Espagne, la réalité régionale est forte, même en Italie. La nation n'est pas non plus une monade isolée du reste du monde, c'est un lieu où circulent des influences, des échanges économiques, mais aussi culturels, idéologiques, etc. Donc, je n'exalte pas un syndicalisme nationaliste, mais en tant que forme sociale, l'organisation syndicale, elle, est d'abord nationale.

Lorsqu'on change de niveau, au niveau du syndicalisme international, le terme de syndicalisme devient conceptuellement différent. *L'organisation syndicale internationale est d'abord une organisation internationale de syndicats*, ce qui n'est pas tout à fait la même chose. Elle ne cristallise pas les mêmes relations que pour le syndicalisme sur une base nationale. Là encore, ne nous attendons donc pas à trouver au niveau international les critères de visibilité d'un syndicalisme au sens où on l'appréhende sur un espace national, c'est-à-dire une certaine capacité de représentation, de négociation auprès des pouvoirs publics, du patronat, une certaine capacité à organiser des conflits, à les globaliser ou à les tenir sur différents niveaux, régionaux, départementaux, entreprises, etc. Le syndicalisme international, c'est autre chose. Qualitativement, on franchit un seuil en parlant de syndicalisme international. Du coup, il ne faut pas trop s'étonner non plus si le syndicalisme international, qui a une longue histoire - il existe pratiquement depuis aussi longtemps que le syndicalisme lui-même -, n'a pas le même contenu. On a toujours tendance à moquer les organismes internationaux, en disant à quoi cela sert ?, cela ne sert à rien, cela n'a pas de pouvoir... On sait bien qu'au niveau international, les luttes, les négociations, les capacités de mobilisation sont un phénomène évidemment plus complexe à gérer. Le premier problème, c'est qu'il n'y a pas - encore ? - une

véritable société internationale dans laquelle un acteur syndical, au même sens où on l'entend sur un espace national, pourrait se développer. J'ai précisé cela, au risque d'enfoncer des portes ouvertes. Je préfère être prudent car, parfois, on se lance dans des considérations un peu décalées par rapport à l'objet en l'investissant d'un sens présumé qui ne peut pas être le sien.

Europe et CES

La question qui est posée dans le texte de présentation est : comment le syndicalisme européen a-t-il intégré la dimension européenne, la dimension de la construction européenne, dans sa démarche ? S'agissant de la CES, c'est une question qui n'est pas bien posée. C'est même une question qui n'a pas de sens parce que la CES elle-même n'existerait pas sans la construction européenne. Elle est elle-même le produit, d'une certaine façon, de la construction européenne.

Second point, il faut se débarrasser d'une idée convenue qui séduit l'entendement mais qui n'est pas juste : face à la construction de l'Europe qui a commencé au début des années 50, le syndicalisme aurait pris du retard dans l'intégration d'une dimension européenne, il serait en retard par rapport aux forces économiques, mais progressivement, ce retard ne peut évidemment que se combler. Cette vision linéaire des choses ne correspond pas à la réalité. Il y a eu dans l'histoire du syndicalisme européen des moments où les relations entre les syndicats ont été beaucoup plus denses qu'elles ne le sont aujourd'hui. Et même, le moment de plus grande densité est peut être le tout début, pas même la Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier (la CECA) mais la période du plan Marshall entre 1948 et 1951. L'administration du plan Marshall a mis en place une Commission syndicale consultative au niveau européen pour gérer, non pas l'Europe des six - on n'en était pas là -, mais l'Europe des seize puisqu'il concernait seize pays européens. C'était un souhait des Américains de mettre en place une commission syndicale, c'était aussi un moyen pour eux de pouvoir contrôler la politique des gouvernements, en jouant sur les syndicats. A cette époque-là, il y a eu donc cette grande Commission syndicale consultative dans laquelle il y avait tous les syndicats et qui

travaillait avec les instances de l'OECE, l'Organisation Européenne de Coopération Economique. L'OECE était chargée de mettre en mouvement le plan Marshall, elle deviendra plus tard l'OCDE.

La Commission syndicale consultative fonctionnait avec des commissions de travail où il y avait des représentants du syndicalisme européen. C'est à dire ceux du syndicalisme laïc appartenant à l'époque à la Fédération syndicale mondiale (la FSM) - et plus tard à la Confédération internationale des syndicats libres (la CISL) quand la scission aura eu lieu - et les syndicats chrétiens. C'était le premier lieu où il y a eu une collaboration, évidemment conflictuelle, mais collaboration quand même entre les syndicats chrétiens et les syndicats de la FSM, du moins ceux qui acceptaient le Plan Marshall ! Il y a eu des échanges, des débats, des confrontations, des grandes conférences nationales deux fois par an, où on invitait les ministres. Ensuite, c'est une autre forme qui s'est développée avec la naissance de la CECA. La CECA disposait d'un certain nombre d'institutions officielles : l'Assemblée consultative, une sorte de parlement, ou plutôt un Conseil économique et social regroupait une parité syndicale, une parité des producteurs et une parité des utilisateurs ; une « Haute autorité » était l'organe gestionnaire de la CECA. La CECA avait un pouvoir fédéraliste beaucoup plus fort que ne l'auront par la suite les instances du Marché commun. Ce qu'il faut noter, c'est que les syndicats étaient représentés assez fortement à l'intérieur de l'Assemblée consultative mais aussi à la Haute Autorité. Un des Commissaires de la CECA était en effet un membre du mouvement syndical. Il avait été coopté par les six Etats membres de la CECA à ce titre là et ce n'était pas n'importe qui, puisqu'il s'agissait du président de la CISL, Paul Finet.

Le syndicalisme était donc assez intégré dans les organes de la CECA. Le travail en commun des syndicats européens s'organisait à travers ce qu'on a appelé le « Comité des 21 » qui regroupait 3 représentants par confédération nationale, la confédération, la fédération des mineurs, celle de la métallurgie. Ces confédérations étaient sept, une par pays mais 2 pour l'Italie qui avait 2 organisations membres la CISL, l'UIL et la CISL italienne. On avait là une coopération professionnelle aussi, entre les fédérations des mineurs et celles des métaux. Les confédérations étaient là pour ne pas perdre entièrement de vue ce qui se passait. Elles gardaient ainsi un

contrôle national sur les actions professionnelles. Il y a donc eu une période de collaboration syndicale assez étroite. Cette collaboration est d'ailleurs restée, même quand la CECA a été absorbée dans les organes du Marché commun. Il faut dire que les mines et la métallurgie ont des traditions de collaboration anciennes. L'Internationale des mineurs est par exemple une des premières Internationales créée au XIX^e siècle. Mais, en même temps, cette coopération n'a paradoxalement pas eu d'effet au moment des conflits dans les mines. Il y en a eu beaucoup après la montée en charge de la CECA. Celle-ci était d'ailleurs pour rationaliser la production de charbon et beaucoup de puits ont fermé dès les années cinquante. Les mines qui n'avaient pas la rentabilité des mines allemandes ont été fermées massivement, il y a eu par exemple de grands conflits dans le Borinage en Belgique.

Le syndicalisme européen, curieusement, n'a jamais pu, ou n'a jamais tellement recherché à coordonner en termes de conflictualité les batailles des mineurs. Son action s'est bien plus cristallisée autour de la fonction de relais au sein des institutions. Les fédérations des mines souhaitaient qu'on arrive à un statut européen du mineur qui n'a jamais vu le jour mais qui aurait permis, même si la liquidation de nombreuses mines étaient programmée, de le faire de façon digne et étalée dans le temps. Les mines, étaient un secteur de haute conflictualité dans les années 50 : les conditions de travail y étaient terribles et il y a eu aussi des conflits suite à des accidents comme celui de la mine de Marcinelle en 1957 qui avait provoqué des centaines de morts suite à une explosion. Les mineurs étaient à cette époque des producteurs de représentations importants pour le mouvement syndical partout en Europe et ailleurs. Il reste que les nombreuses luttes qu'il y a eu pratiquement dans tous les pays ont été très faiblement coordonnées par les structures du syndicalisme européen. Bien sûr les exigences étaient relayées dans les institutions, par exemple la séance tenue à l'Assemblée consultative après l'accident de Marcinelle a été très houleuse ; en même temps les dirigeants CISL du syndicalisme européen étaient limités sur deux fronts : d'une part, la présence de l'un des leurs au plus haut niveau empêchait de mettre en cause la responsabilité de la CECA (non pas dans l'accident mais dans l'absence de production de normes

de sécurité suffisantes) et aussi parce qu'ils ne voulaient pas remettre en cause la CECA elle-même et faire ainsi le jeu des communistes qui en avaient condamné le principe !

La constitution du Marché commun ouvre une autre période. Les formes de collaboration syndicale après 1958 changent à partir du moment où est signé le Traité, où la Commission est mise en place, à vrai dire les Commissions à l'époque. Le syndicalisme européen s'organise à partir de là. Comme avait été créé le groupe des 21, un « Secrétariat syndical européen » (le SSE) se met en place en 1958. Le SSE regroupe les syndicats qui appartiennent à l'Europe des six qui vient de se doter d'un Marché commun. Les Britanniques n'y entrent pas et la Grande Bretagne crée l'Association européenne de libre échange (l'AELE) pour contrebalancer l'influence du Marché commun. Les syndicats européens appartenant à la CISL et même plus précisément à l'Organisation régionale européenne de la CISL se regroupent alors en son sein sous deux formes. D'un côté, le Secrétariat syndical européen avec les syndicats des pays qui font partie du Marché commun, de l'autre ce qu'on appelle l'EFTA-TUC avec les syndicats des pays de l'AELE (EFTA = European free trade association, AELE en anglais). Ce dernier ensemble est piloté par les Anglais, alors très hostiles au Marché commun et on y trouve les Scandinaves, les Autrichiens, etc.

On constate donc qu'à chaque étape, *le syndicalisme a calqué ses structures et ses regroupements sur la façon dont la construction européenne elle-même s'organisait*. Il y a, à cette époque, un recul dans la mesure où les syndicats européens s'attendaient à être représentés à la Commission du Marché commun comme ils l'avaient été dans la CECA. Ils vont être terriblement déçus car ils n'auront pas droit à « leur » Commissaire européen. La Commission elle-même a moins de pouvoir que n'en avait la Haute Autorité de la CECA et la voix syndicale est beaucoup moins présente aux premières étapes de la construction du Marché commun qu'elle ne l'avait été dans les années 50. L'influence syndicale déjà relativement mineure dans la vie de la CECA, a plutôt reculé avec l'instauration du Marché commun. Le Secrétariat syndical européen est très critique sur cette façon de construire l'Europe et les dirigeants syndicaux décident d'attendre et de concentrer leurs forces au moment de la réforme des Traités prévue

en 1965 pour harmoniser les 3 Commissions - celle de la CECA, celle du Marché commun et celle de l'EURATOM, l'idée étant de fusionner les trois pour créer un Exécutif européen unique, la Commission économique européenne. Elle sera effectivement créée par la révision du Traité en 1965. Pendant ces six ou sept années là, les syndicats ont porté tous leurs efforts vers la Conférence intergouvernementale de 1965 qui devait modifier les Traités de Rome en espérant, à cette occasion, investir le débat. Ils ont fait un travail de pression extrêmement fort auprès des gouvernements, auprès de la Commission elle-même pour tenter d'obtenir, à travers la révision du Traité, ce qu'ils n'avaient pas obtenu en 58, et même ce dont ils avaient été dépossédés en 58, c'est à dire une certaine prégnance ou simplement une présence dans le travail quotidien de la Commission. Cela sera un échec, la révision va se faire au plus juste. A l'occasion de la fusion des trois Commissions, se mettent en place la politique agricole commune et la libération des échanges industriels, c'est à dire un échange franco-allemand pour assurer la poursuite de la construction européenne. A ce propos, on a coutume de dire, qu'il ne s'est rien passé sur le plan européen pendant l'époque des gouvernements du Général De Gaulle. Ce n'est pas vrai, des choses se sont mises en place en 1965-1966, la politique agricole et le tarif unique commun pour la libre circulation des marchandises. Il y a bien sûr eu des crises : la politique de la chaise vide, le Sommet de Luxembourg. A partir de 1966, on peut parler d'une crise européenne. Même les pauvres instruments de politique sociale qui ont été conférés à la Commission pour la mise en place de l'espace social ne tournent pratiquement pas entre 1966 et 1969. Il ne se passe pratiquement rien dans ce domaine et, paradoxalement, le syndicalisme ne bouge pas beaucoup. Le président de la Commission à l'époque, Jean Rey, en fait le reproche d'ailleurs à un congrès du Secrétariat syndical européen. Les congrès des organes syndicaux européens invitaient régulièrement le président de la Commission, vous voyez, ce n'est pas Jacques Delors qui a inventé la tradition. Déjà à cette époque, le président de la Commission venait au congrès du Secrétariat syndical européen. Il leur dit: s'il ne se passe rien sur le plan social, il faut d'abord vous en prendre à vous mêmes car vous n'êtes pas capables d'exercer les pressions suffisantes sur vos gouvernements. La Commission était alors sous le

contrôle étroit des Etats : il n'était pas question que le Général de Gaulle abandonne la souveraineté à une commission, à un « schmilblic » européen. D'ailleurs, le chancelier Adenauer l'entendait exactement de la même façon. La Commission étant sous contrôle, il y a eu pendant toute une période un jeu à trois, dans lequel les syndicats ont essayé de jouer la Commission contre les gouvernements, la Commission jouant parfois les syndicats pour se libérer des espaces face aux Etats etc. Les syndicats ont fait un travail de pression, je n'utilise pas le terme de lobby car ce n'est quand même pas véritablement un travail de lobby : le lobby est une entreprise d'influence au profit d'intérêts particuliers. Les syndicats, eux, agissent au nom d'un intérêt général, en tout cas de l'intérêt général des salariés.

Les syndicats ont donc essayé de faire pression mais cette pression ne s'est exercée qu'à l'intérieur des institutions voire dans des couloirs. Dans la mesure où ils n'ont jamais été capables de faire valoir des pressions à un autre niveau, un véritable rapport de forces, cela n'a pas permis de débloquer les choses. Il y a eu des luttes sociales importantes dans tous les pays européens, à commencer par 1968 et 1969 qui ont été dans beaucoup de pays des années très importantes mais aucun « état d'esprit » européen, aucun objectif commun n'ont été promus à partir de ces mouvements bien qu'ils aient été porteurs d'aspirations assez proches. Cette absence renvoie naturellement au contenu et à la stratégie des syndicats qui composent alors le SSE : contentons nous de rappeler qu'en France seul FO est alors membre de l'instance européenne et la stratégie de FO pendant les événements de 1968 suffit à rendre compte de la volonté d'inscription du « syndicalisme européen » dans les conflits sociaux !

Le départ du Général de Gaulle en 1969, a semblé ouvrir la porte à une relance de la construction européenne. Georges Pompidou est plus « européen » que son illustre prédécesseur, le sommet de La Haye en 1969 en donnera une traduction. Des choses se mettent en place, et notamment la décision d'élargissement de la CEE qui sera effective en 1973. Devant cette situation, que fait le syndicalisme européen ? Il prend acte de cette relance, il prend acte de cet élargissement, et dans ses structures mêmes, il se réorganise. Le SSE et l'EFTA-TUC fu-

sionnent, les Anglais, les Scandinaves rejoignent les organisations du Marché commun et progressivement se met en place la Confédération européenne, officiellement en 1974.

Il apparaît donc que le syndicalisme a adapté ses structures à chaque étape de la construction européenne elle-même. Sa stratégie est restée en gros un peu toujours la même, c'est-à-dire essentiellement un moyen de pression interne et qui se situe à l'intérieur du mouvement de construction de l'Europe.

Je ne vais pas détailler l'histoire des années suivantes, après 1974. Elle est faite d'épisodes et de tensions qui correspondent aux crises de la construction européenne elle-même. Le redémarrage de 1973 et 1974 va s'effondrer sur la crise de l'énergie peu de temps après. Le plan dit « Werner » d'Union économique et monétaire s'évanouit dans les sables, les essais de politiques industrielles communes tournent au naufrage etc. Ces tensions se retrouvent à l'intérieur même du syndicalisme européen qui s'avère plus actif dans les périodes où la construction européenne semble monter en charge et qui s'étiolle lorsque la construction européenne régresse ou n'avance pas. On a un « syndicalisme », avec les guillemets que je mets à ce terme-là à partir de ma définition initiale, on a un rythme de constitution de ce syndicat qui est tout à fait parallèle à celui de la construction européenne. On ne peut pas dire : comment le syndicalisme européen a-t-il intégré la dimension européenne ? La vraie question est plutôt : comment la construction européenne s'est-elle débrouillée pour intégrer à ce point le mouvement syndical et comment elle l'a fait sans trop d'échecs malgré l'absence avérée de prise en considération des vœux syndicaux ?

Maintenant que j'ai établi ce quasi théorème, il faut essayer de comprendre pourquoi on en est arrivé à cela finalement, pourquoi le syndicalisme européen est « quelque part » dirigé ailleurs, pourquoi son rythme, son contenu, sont en grande partie hétéronomes, dictés par des circonstances extérieures. Je crois qu'il faut revenir à la distinction que je tenais à introduire tout à l'heure dans les définitions du syndicalisme international et du syndicalisme national. Une confédération européenne, et de façon générale une organisation syndicale internationale, n'est pas une construction revendicative. Ce n'est pas un mouvement ascendant du type de celui qu'on constate dans chaque pays. Le déroulement, la naissance,

le processus de création des organisations syndicales nationales est un mouvement lent et progressif de coordination des intérêts ouvriers comme on dit à l'époque, de mise en forme de revendications remontantes, à partir d'un tissu de luttes sociales et politiques. Les premières formes de syndicats sont l'union de métiers, l'union à base géographique locale, et plus tard la fédération et enfin l'institution du « chapeau » confédéral .

Le syndicalisme international est une construction par le haut, qui commence par l'étage du dessus puis se pose la question des étages inférieurs et notamment celle des structures professionnelles. Ce n'est pas toujours simple. Pourquoi cela ? Parce que si on construit d'abord par le haut, la construction est d'abord à base idéologique et politique sans articulation obligée avec un contenu revendicatif. Si on regarde l'histoire du mouvement syndical européen depuis 1945, c'est une évidence, c'est un accord politique, c'est d'abord une construction politique dont le fondement premier est la défense du monde libre contre le communisme. Cette défense est de même une des dimensions du plan Marshall et pas la moindre, même si elle est restée dissimulée derrière la reconstruction économique, le rétablissement d'un marché dans lequel les Américains pouvaient déverser leurs marchandises, ou par le souci tout à fait moral de voir ces pauvres Européens retrouver un niveau de vie standard. Au delà de tout cela, il y a une dimension politique forte, il fallait reconstruire l'Europe pour endiguer le communisme. L'endiguement du communisme, c'est la doctrine Truman et le plan Marshall en fait partie. La CECA procède de la même idée : les mines, les métaux, la sidérurgie, constituent les bases matérielles de la puissance et de la défense du monde libre. Immédiatement après l'installation de la CECA, il y a d'ailleurs eu le projet de la C.E.D., la Communauté européenne de défense. Il a certes avorté mais il était présenté comme la continuation de la CECA dans le système de défense du monde libre contre le danger soviétique. Il y a donc un accord politique. Cet accord politique a été reconduit à certains moments de l'histoire, avec des bases parfois en évolution. La période de mise en place de la CECA est celle de la guerre de Corée, celle du stalinisme triomphant. Il y a des tensions tout à fait importantes, qui se traduisent chez nous par des conflits politiques que l'on connaît. Après

1958 et l'amorce de la « détente », l'accord se modifie un petit peu. On commence à discerner des compléments au soubassement idéologique de la construction de l'Europe. Le mouvement syndical européen devient le lieu où se construit l'alliance entre la démocratie chrétienne et la social-démocratie en Europe.

Les partis socialistes européens en 1947, certains d'entre eux, sont assez réticents sur la construction de l'Europe. Le Parti socialiste français est partagé : sur la C.E.D., il se fracture même. En Italie, le Parti socialiste italien est très hostile, en Angleterre aussi. Le SPD en Allemagne aussi, jusqu'en 1955 au moins, est radicalement hostile à la construction de l'Europe. A l'époque, il est pour la réunification allemande, il considère que toute volonté de construire une Europe unie à l'Ouest abandonne de fait l'objectif du recouvrement de la partie orientale de l'Allemagne. En Scandinavie, ils sont assez modérés. Les seuls socialistes qui sont véritablement européens sont ceux du Benelux, les Belges mais aussi les Néerlandais. Par contre, dans le mouvement syndical, même si tous les syndicats concernés sont sous influence, ou simplement dans l'univers de la social-démocratie, ils sont acquis à l'objectif européen. Par exemple, s'il y a des nuances, au sein de la fraction socialisante qui est le coeur de FO en 1948, mais globalement FO est quand même sur une ligne pro-européenne. En Allemagne, alors que le parti social-démocrate est hostile, le DGB est très pro-européen. En fait, l'alliance construite à travers la CECA et, plus tard, à travers les organes du Marché commun va se réinvestir dans la forme qu'acquiert la Confédération européenne des syndicats en 1974. Car en 1974, non seulement comme je le disais tout à l'heure, le syndicalisme européen s'adapte à la nouvelle dimension de l'Europe, mais aussi *il fusionne avec les syndicats européens de l'Internationale chrétienne*. Il y a, à travers cela, non seulement un changement morphologique, mais aussi un changement idéologique dans la composition du syndicalisme européen. Il devient une alliance entre les syndicats de l'univers social-démocrate et les syndicats de l'univers chrétien-démocrate. Et au fond, si on regarde bien jusqu'en 1984, jusque sans doute au Traité de Maastricht, c'est à chaque fois au sein du mouvement syndical que se réagence l'accord entre socialistes, sociaux-démocrates et démocrates chrétiens non seulement sur la poursuite de la construction de

l'Europe mais aussi sur certaines conceptions de la régulation socio-économique.

Cette alliance doit en permanence actualiser son contenu, ce qui est une façon de lire l'évolution du syndicalisme européen. Prenons par exemple la conception de la politique sociale européenne : il n'y a pas de politique sociale dans le Marché commun, c'est bien connu et les articles qui en traitent sont extrêmement limités dans le Traité de Rome, 3 ou 4 avec leurs alinéas respectifs qui évoquent les dimensions sociales de l'Europe. Mais souvenons-nous du contexte, celui du fordisme triomphant. La croissance, de toute façon, permettait une redistribution des gains de productivité. La question sociale en Europe n'était pas vraiment un problème puisque les régulations nationales suffisaient à y répondre, du point de vue des initiateurs de l'Europe du moins ! On se disputait sur le plan national la répartition de la croissance, il n'y avait pas de problème en tant que tel au niveau européen. Il commence à y en avoir avec la crise et du coup, on se rend compte que le Traité de Rome ne prévoit rien. L'idée d'une politique sociale européenne spécifique qui, au fond, servirait à adoucir ou à contrarier les effets de la politique économique est une idée qui arrive tardivement. Pendant toute l'ère des trente glorieuses, qui va jusqu'au milieu des années 70, le social et l'économique se régulent ensemble. Tout progrès économique génère, par retombée, des acquis sociaux. Après, ce n'est plus tout à fait le cas, il faut recomposer un accord politique adapté à ce nouveau contexte entre les différentes forces politiques existant en Europe favorables à la construction européenne. En 1984, la relance, l'Acte unique, la politique Delors est un moment important de recomposition de cet accord politique, il est initié par Jacques Delors, personnage proche du mouvement syndical et incarnant lui-même ce compromis entre socialistes et démocrate chrétiens. Il propose un nouveau pacte au mouvement syndical : la crise oblige à libérer davantage les forces du marché, les pactes sociaux sur l'emploi passés alors dans un certain nombre de pays échouent, le chômage déferle. Donc en 1984, on change les règles du jeu, c'est du moins ce qui est proposé aux syndicats, rechercher les solutions directement à l'échelle du grand marché.

A ce moment-là se refonde une nouvelle alliance européenne entre social démocratie et démocratie

chrétienne, dont le syndicalisme sera le lieu d'application : la Confédération européenne des syndicats accepte le plan Delors, soutenu par F. Mitterrand, ce compromis qui consiste en un échange entre grand marché et volet social. Les syndicats acceptent une logique de dérégulation, de constitution d'un grand marché, c'est-à-dire, de dérégulation nationale, en échange d'un nouvel espace économique sur lequel ils pourraient faire valoir leur logique traditionnelle, c'est à dire une sorte de keynésianisme à échelle élargie auquel sera adjoint le « dialogue social ». Ce pacte s'inspire de la logique de « l'échange politique », le compromis, le pacte social, tout ce qui caractérise le syndicalisme social-démocrate européen. Il convient de ne pas mépriser cette stratégie qui, dans les différents compartiments nationaux, a connu de réels succès. Les syndicats sont parvenus à maintenir des situations, des rapports de force sociaux dans une logique qui est mal comprise en France parce que nous ne sommes pas très familiarisés avec elle, mais qui a fonctionné avec des résultats pendant de nombreuses années en Allemagne, aux Pays-Bas ou en Belgique par exemple.

Donc la CES a accepté de s'engager dans cette logique-là. Non sans débat d'ailleurs, non sans tension parce qu'une bonne partie des syndicats membres, la FGTB socialiste belge par exemple qui se méfie beaucoup des démocrates chrétiens, était assez réticent à la logique d'un grand marché. Mais, globalement, la CES s'engage. FO aussi commence à résister un petit peu. C'est le moment où, même avant l'arrivée de Marc Blondel au secrétariat général, André Bergeron commence déjà à dire : cette Europe-là n'est plus celle dont nous avions rêvé. La méfiance à l'égard de la démocratie chrétienne n'est probablement pas pour rien non plus dans ce démarquage qui commence à FO en 1985.

En tous cas, la logique de l'échange marché unique contre volet social ne fonctionne pas. On sait que le volet social n'avancera guère : la Charte sociale des droits fondamentaux, le programme d'action de la Commission, l'instauration du dialogue social, tout cela se réduit à une mise en représentation d'un dialogue sans contenu. Le dialogue social est surtout un débat sur le débat, un dialogue pour le dialogue. Il ne débouche pas sur des engagements,

encore moins sur une nouvelle régulation sociale. On a le sentiment que dans ces années-là, le syndicalisme européen a au fond cherché à reproduire au niveau communautaire les mécanismes qui fonctionnaient relativement bien sur les espaces nationaux, du moins pour les Néerlandais, les Belges et les Allemands, c'est-à-dire les plus forts du syndicalisme européen. C'est eux qui produisent la ligne au sein de la Confédération européenne des syndicats, ils pensaient parvenir à reproduire ce mécanisme-là au niveau européen. Or, cela ne marche pas comme cela. Je crois que cette différence qualitative que j'évoquais pour le syndicalisme existe aussi au niveau politique. Les syndicats ont utilisé à peu près toutes les tactiques. Par exemple, avant les Sommets, les syndicats étaient vivement invités par la Confédération européenne des syndicats à faire le tour des gouvernements pour obtenir des engagements. Fréquemment, ils sont arrivés à obtenir des engagements du gouvernement allemand et du gouvernement français. Mais les « oui » au niveau national se traduisaient par un « non » communautaire. Et cela, ils n'arrivaient pas à le saisir. Pourquoi, à partir de situations où le syndicalisme était fort dans les compartiments nationaux, il devenait d'un coup faible au niveau communautaire ? Comment se fait-il qu'en changeant de niveau, l'addition de forces ne produit qu'une grande faiblesse. Je pense qu'il y a une clé qui n'a pas été trouvée. Pour prendre une image mathématique, on pourrait dire que les opérateurs syndicaux ont cru qu'une addition pouvait suffire sans voir qu'ils changeaient d'espace et que la seule opération qui permet de changer d'espace, c'est l'intégration ! Additionner des forces ne fait pas sens quand l'enjeu est d'intégrer des pratiques. Sur ce plan, le fait que le syndicalisme européen soit une construction d'en haut a été un des problèmes. La preuve de cette grande faiblesse de la construction syndicale européenne s'observe dans le caractère croupion de ses instruments professionnels. On tombe sur des domaines que vous connaissez mieux puisque vos syndicats le pratiquent à travers le champ de l'enseignement avec ses caractéristiques et ses particularités. Mais pour prendre un exemple, il est quand même assez curieux de voir la faiblesse de la Fédération européenne de la métallurgie. Il faut essayer de voir à l'intérieur, c'est là qu'on va trouver la difficulté de l'intégration des pratiques, les tensions entre les différents syndicats, entre les approches

nationales des syndicats qui ont du mal à se coordonner au niveau professionnel. Il y a, à ce niveau, un véritable problème d'agencement, d'organisation du rapport de forces au niveau communautaire. Visiblement, mettre ensemble des syndicats nationaux forts, cela ne crée pas une force multinationale. C'est cela un des gros problèmes de la stratégie de la CES. Il en résulte qu'aujourd'hui, elle est finalement relativement « scotchée » sur l'accompagnement de l'Union économique et monétaire, et que, faute de force propre, elle reste une force dépendante.

Il y a un autre problème qui la rend dépendante : par exemple, la CES a pris position en faveur du Traité de Maastricht parce qu'elle considérait qu'il fallait poursuivre dans la construction européenne ; par réalisme, elle sait que la seule construction acceptée, c'est celle qui passe par le raccourci économique ce qui ne l'a pas empêché de rester assez critique sur l'Union économique et monétaire et les critères qui y président. La CES a condamné les critères de convergence inclus dans le Traité de Maastricht et elle a cherché à peser de tout son poids dans la préparation de la Conférence intergouvernementale de 1996 pour obtenir ce que Maastricht lui avait refusé. Elle a reproduit, mot pour mot, l'attitude de 1958 à 1965, avec le même espoir un peu vain : dans cette Conférence, on fera passer un certain nombre de choses comme la Charte sociale ou le Protocole additionnel de Maastricht dans le Traité. Or comme on le sait, ce qui a plutôt changé les choses, c'est la victoire travailliste en Grande Bretagne qui a, d'une certaine façon, débloqué la question du social, du moins formellement parce que ça n'a quand même pas bouleversé le paysage social !

Ne peut-on pas imaginer que les dirigeants du syndicalisme européen pourraient manier avec plus de fermeté quelque menace sur le déroulement de la construction de l'Europe ? Les Etats et les forces sociales dominantes en Europe ont besoin d'un accompagnement de ce processus par le syndicalisme : c'est un précieux secours pour expliquer aux travailleurs que la construction européenne est une bonne chose pour eux, pour leur faire accepter le coût social pour l'instant élevé de la dérégulation. Ceci devrait laisser une marge de jeu au syndicalisme qui crée une interrogation : pourquoi la CES ne parvient-elle pas à acquérir la force de persuasion suffisante puisqu'elle dispose d'un argument de

poids en mettant en balance son adhésion au processus. Mais les morceaux d'histoire que j'ai brièvement rapportés montrent qu'en réalité elle ne peut jamais mettre dans la balance le poids de son adhésion à la construction européenne. Elle ne peut pas s'en dégager et là est une autre de ses grandes faiblesses. Si le syndicalisme européen pouvait dire : vous avez besoin du mouvement syndical, il faut nous écouter sinon on en sort, alors il disposerait d'un argument fort. Mais il n'en dispose pas, le syndicalisme est affaibli dans la mesure où il ne peut pas disposer librement de son accord. Parce que, en réalité, *la CES ne peut pas se désengager de la construction européenne. Si elle le fait, elle meurt elle-même faute d'avoir construit une représentation autonome des salariés.* La construction européenne est constitutive de la CES, on peut presque dire que c'est une donnée ontologique de la CES. La CES ne pourrait pas exister sans la construction européenne. Par contre, lorsqu'un syndicat mène une négociation dans un pays, lorsque les Allemands vont discuter avec le patronat, le choix du compromis est un acte libre, volontaire, le syndicat peut dire à tout moment : non, on ne marche pas dans le jeu, on s'en va. C'est cela qui fait la force du compromis, c'est cela qui fait le contenu d'une négociation, lorsque les partenaires sont libres de leur engagement à tout moment. C'est quand chacun est libre de ne pas contracter que le contractuel est productif. De ce point de vue, la CES ne dispose pas des véritables moyens de la négociation.

Ces faiblesses sont liées à des choix idéologiques mais aussi, il ne s'agit pas de la minorer, à la difficulté en soi de l'action syndicale internationale. On sait très bien, je n'insiste pas mais ceux qui le pratiquent le savent, les langues, les cultures, les histoires, tout cela est différent et mettre cela ensemble, c'est compliqué. Ça l'est encore plus lorsque les relations syndicales internationales passent toujours par les confédérations car il y a peu de relations directes entre les fédérations professionnelles, moins encore entre les syndicats. L'échange ne se fait pas beaucoup non plus au niveau des entreprises. Il se fait au niveau des grands établissements, ceux qui émergent directement dans l'international. Il y a des lieux obligés, Hervé Alexandre en parlera mieux que moi : par exemple, les cheminots ont très rapidement connu leurs correspondants, il a fallu harmoniser la largeur des rails, les PTT aussi. Il y a des do-

maines d'activité qui sont de toutes façons pleinement projetés dans la dimension européenne, voire plus, et dans lesquels les syndicats ont très rapidement pris l'habitude de se concerter. On le voit parce qu'il y a des secteurs qui ont l'habitude de l'action européenne : les cheminots, les marins, c'est plus récent dans le transport routier. Il y a des secteurs professionnels où la connexion internationale est liée à l'activité professionnelle. Dans d'autres, cela ne s'impose pas, et notamment dans l'industrie, même avec le développement des multinationales. Il y a eu des tentatives dans les années 60 de constituer des groupes syndicaux à l'intérieur des organisations multinationales mais cela a toujours été extrêmement difficile. Aujourd'hui, cela semble redémarrer avec les comités d'entreprise européens qui sont sans doute une voie à travers laquelle des liens doivent et peuvent se tisser et où le syndicalisme international peut s'appuyer sur d'autres bases.

Les syndicats nationaux face à l'Europe

Je vais dire quelques mots rapidement, car ce monologue va finir par vous lasser, sur la façon dont les syndicats d'Europe prennent en compte la question européenne.

Il faut d'abord dire que pour un grand nombre de syndicats, l'Europe n'est pas historiquement vécue comme une contrainte. Les syndicats du Sud, par exemple, les syndicats italiens, les syndicats espagnols, les syndicats portugais, grecs, sont toujours un peu divisés sur la question mais globalement, ils ont plutôt accompagné, pour un ensemble de raisons, la construction européenne. Je n'ai parlé jusqu'ici que du syndicalisme de l'aire social démocrate ou démocrate chrétienne sans rien dire des syndicats de la mouvance communiste comme la C.G.T. en France, la CGIL italienne ou les Commissions ouvrières espagnoles. Ils ont été collectivement impuissants en face de la construction européenne à cause de leurs divisions. La C.G.T. et la CGIL se sont opposées sur la question européenne dès après la CECA, malgré le travail commun réalisé par la suite. Dès 1956, la CGIL prend ses distances avec la condamnation de l'Europe qu'elle avait formulée à l'occasion de la mise en place de la CECA. Au congrès de Rome de 1956, la CGIL fait une autocritique assez générale de son travail syndical y compris sur

cette question. Elle accueille le marché commun d'une façon critique mais en accompagnant le mouvement : le Marché commun a été l'occasion d'une croissance époustouflante pour l'Italie qui en a tiré profit. Le miracle économique italien, c'est en grande partie l'Europe, c'est le Marché commun. Les syndicats italiens, la CGIL en tête, l'ont compris de façon relativement précoce et la CGIL s'est séparée de la C.G.T. à propos de l'appréciation du Marché commun. Il y avait d'autres aspects de conflit entre elles, la bataille à l'intérieur de la Fédération syndicale mondiale, le traitement de la question de l'unité, les rapports avec les syndicats soviétiques. Mais la question de l'Europe a toujours été au coeur d'une opposition assez ferme entre la C.G.T. et la CGIL.

Le problème s'est posé de nouveau pour la C.G.T. avec les Commissions ouvrières espagnoles. La C.G.T. était très proche des Commissions ouvrières clandestines qu'elle a considérablement aidées. Lorsque les Commissions ouvrières ont été légalisées après 1976, le syndicat qui était d'influence communiste, avec certes toutes les variantes du communisme espagnol, devenait assez logiquement le correspondant, l'organisation soeur de la C.G.T. française. Il y a eu alors une bataille sourde entre la C.G.T. et la CGIL pour savoir qui aurait de l'influence sur les Commissions ouvrières. Sur la question européenne, la C.G.T. pensait gagner mais il y a eu, au contraire, une rupture et la C.G.T. a perdu sinon le contact du moins le partenariat privilégié avec les Commissions ouvrières. La prise de distance s'est opérée en 10 ans sur les questions de l'Europe parce que les Commissions ouvrières ne pouvaient pas suivre la C.G.T. française dans son regard sur l'Europe. Lorsque la C.G.T. a condamné l'élargissement à l'Espagne et au Portugal, les Espagnols ont été furieux, pour des tas de raisons d'ailleurs, y compris le fait que pour eux, l'intégration dans l'Europe était l'occasion de consolider la démocratie en Espagne. Et cela, la C.G.T. française ne le comprenait pas, elle a toujours privilégié l'analyse faisant de l'Europe l'espace sur lequel se faisait le redéploiement du capital et des monopoles. Ce que d'ailleurs ne contestait pas les autres. C'est vrai que l'Europe correspond au stade monopoliste du capitalisme, le Marché commun donnant de l'espace aux grandes entreprises : les multinationales se sont structurées à cette

échelle-là. Là où la tension apparaissait entre la C.G.T. et la CGIL, c'était sur la suite : une fois qu'on a dit cela, qu'est-ce qu'on fait ? La CGIL disait : l'hégémonie, pour reprendre les termes italiens, l'hégémonie, dans le Marché commun n'est pas gagnée, c'est aussi une lutte. Il n'y a pas de déterminisme qui fait que nécessairement, l'espace européen sera dominé par les monopoles qui d'ailleurs ne s'y arrêtent pas. Il faut s'inscrire dans cet espace-là, il faut y construire un rapport de force. La direction politique de l'Europe n'est pas au départ acquise pour le capital. Alors que la C.G.T. avait un point de vue qui était beaucoup plus réticent. Il était marqué par la représentation de l'Europe dans le communisme français. Les communistes français ont toujours redouté le poids de la social-démocratie en Europe. Et la C.G.T. a toujours craint la dimension européenne parce qu'elle n'avait pas le rapport de forces par rapport à la social-démocratie sur cet espace-là. Par ailleurs, les conceptions de l'unité sont très différentes entre les Italiens et les Français. Les Italiens ont toujours été partisans du compromis avec les sociaux-démocrates. En Italie, le compromis historique allait bien au delà même des sociaux-démocrates. La C.G.T. française, elle, avait une tactique unitaire, elle n'avait pas une vraie stratégie unitaire. Les Italiens avaient une vraie stratégie unitaire. J'ai travaillé sur cette question pour mes recherches personnelles et j'ai retrouvé des courriers entre Benoît Frachon et Giuseppe Di Vittorio, le premier secrétaire général de la CGIL en 1945. Di Vittorio y explique la différence entre les conceptions unitaires des uns et des autres en 1945-46. Ce sont des textes tout à fait intéressants parce qu'on y voit bien tous les désaccords futurs qui vont s'organiser entre les deux syndicats parce qu'ils ont des approches fondamentalement différentes du travail syndical. La C.G.T. française n'a jamais eu véritablement de politique européenne : elle a fait beaucoup de choses sur l'Europe contrairement à ce l'on imagine parfois ; elle a été présente à Bruxelles, elle a eu une représentation permanente à Bruxelles. Elle a été présente dans de nombreuses commissions techniques, elle a fait le travail syndical, la fameuse politique de la présence ; elle a été dans le coup, elle n'a pas dit que l'Europe n'était rien. Mais elle n'a jamais pu élargir son influence en Europe. Elle a buté d'entrée de jeu sur des traits très forts de l'identité C.G.T. qui l'ont em-

pêché relativement de communiquer avec les autres. Je referme cette parenthèse, même si ce n'est pas tout à fait hors sujet. Il existe donc une approche de ces questions, notamment dans les syndicats du Sud, les syndicats méditerranéens, où la dimension de l'Europe n'est pas d'entrée de jeu une contrainte. Ces syndicats se situent plutôt dans l'accompagnement, un accompagnement critique de la construction de l'Europe. Ils cherchent à aménager leur stratégie en prenant en compte ce nouvel espace, mais il n'est pas vécu d'entrée de jeu comme une contrainte. Il y en a une illustration par exemple dans les conceptions sur le service public. En France, l'Europe est perçue comme une contrainte exercée sur les services publics. Les Italiens, eux, ne vivent pas l'Europe comme une contrainte sur le service public. Pour eux, c'est l'Italie qui est la contrainte sur le service public, ce n'est pas l'Europe. Ils n'ont donc pas du tout ce regard défensif que traditionnellement les syndicats français peuvent avoir, même ceux qui accompagnent de très près le mouvement. Il y a aussi des dimensions politiques à prendre en compte. Pour l'Allemagne, pour les syndicats allemands, la question de l'Europe avait une grande charge politique. Dans l'après-guerre, ils ont pris acte de la division du pays et, comme pour l'opinion publique allemande à cette époque, la construction de l'Europe a représenté la possibilité de remettre l'Allemagne à part entière dans le concert des nations, pour reprendre ce vieux concept. Dans l'après-guerre, l'Allemagne était un pays discrédité et désavoué. La construction européenne, la CECA ont été présentées, « vendues » comme cela en Allemagne : on va être à égalité avec les autres à la CECA. Cela, c'est très fort, ce sont des données lourdes qui façonnent des représentations durables. Les Allemands ont accompagné cette construction européenne dans un premier temps parce que, en termes d'identité, de fierté allemandes, elle était l'occasion de retrouver de plain pied des relations internationales égalitaires.

Le deuxième aspect, c'est la conception économique des syndicats allemands. Ils ont toujours joué là-dessus. On dit souvent que c'est une construction d'après-guerre, c'est inexact, c'est une construction d'après la première guerre mondiale. Dans les années 20, les syndicats allemands ont élaboré cette conception aujourd'hui encore fondamentale qui mar-

que leur regard sur l'économie et sur l'Europe : les travailleurs ne peuvent obtenir de hauts salaires et de bonnes conditions de travail que si le syndicalisme fait pression pour avoir un appareil industriel haut de gamme. Le fameux site industriel allemand, le *Standort Deutschland*, a vraiment la puissance d'un mythe dans la mesure où tout le monde sait ce que cela veut dire en Allemagne et cela veut dire : pour avoir des marges de manoeuvre de négociation et de progrès social, il faut que l'industrie soit concentrée dans les secteurs qui dégagent le plus de valeur ajoutée. C'est d'ailleurs assez limpide comme raisonnement, c'est une pensée très ancienne, héritage culturel probable de la tradition prussienne et qui reste très forte dans les représentations du syndicalisme allemand. Du coup, avec cette logique-là, pourquoi craindre la Marché commun ? Au contraire, le grand Marché devient un espace de valorisation de la puissance économique, seule forme de puissance, rappelons-le, admise pour l'Allemagne à cette époque. Le Marché commun européen, l'espace économique européen, dans le cadre de l'économie sociale de marché, devient espace positif avec cette logique-là car il crée les conditions de l'extension du marché domestique et renforce le potentiel de négociation du syndicat. Pour le site industriel allemand, l'espace de rayonnement a besoin de l'Europe entière, celle des six, puis des dix, ... Les syndicats ont toujours accompagné la construction de l'Europe parce que, d'une certaine manière, cela va avec leur conception économique. Mais ils ont toujours veillé aussi à un certain contrôle de la politique syndicale européenne. Evidemment, c'est le syndicalisme le plus puissant, c'est celui qui contribue financièrement le plus, après la Commission de Bruxelles, au fonctionnement de la CES. Les syndicats allemands ont toujours le souci que les positions syndicales européennes visent à établir clairement des règles sociales compatibles avec les leurs. Mais cela, on va le retrouver à peu près dans tous les pays. Je m'y arrête deux minutes car c'est très important. Les syndicats dans les autres pays européens ont un souci qu'on n'a pas ou qu'on ignore en France, c'est le souci des règles sociales. Qu'est ce que cela veut dire ? Les syndicats, dans tous les pays européens, ont d'abord des revendications, comme chez nous. Mais ils ont aussi une revendication sur la façon dont on va gérer les revendications. Je veux dire par là

qu'il y a une codification sociale assez précise dans un certain nombre de pays sur la façon dont s'organise la relation contractuelle. Il y a en gros trois niveaux contractuels possibles dans tout ensemble de relations industrielles : il y a le niveau confédéral interprofessionnel, le niveau des branches, le niveau de l'entreprise. Il y a en général un niveau qui est dominant, qui est central dans la production des normes, peut-être deux parfois. Le système italien, c'est longtemps une articulation entre la branche et l'interprofessionnel. Le syndicalisme allemand est axé sur la négociation de branche, ce qu'on appelle la « *Tarif Autonomie* ». Le gouvernement n'intervient pas là-dedans, il ne s'occupe pas des salaires. Et l'entreprise non plus d'ailleurs. Il y a une activité syndicale dans l'entreprise, elle n'est pas contractuelle, ce sont les mécanismes de la co-détermination. Mais le salaire, les grands déterminants des situations de travail se gèrent dans la négociation de branche. Dans l'entreprise, c'est le conseil d'entreprise, une sorte d'équivalent du comité d'entreprise. Ce n'est d'ailleurs pas vraiment un équivalent du comité d'entreprise. Ce qu'on appelle le conseil d'entreprise comprend une majorité de représentants des salariés élus dans l'entreprise. Ils ne sont pas élus sur liste syndicale. Ce sont des représentants des salariés, ce ne sont pas des représentants syndicaux. Ils ont un ensemble d'attributions importantes, qui peut aller jusqu'à la capacité de donner un avis sur la désignation du chef du personnel, par exemple. Les représentants des salariés ont un droit de veto sur la désignation du Directeur des relations humaines. C'est important dans une entreprise. Mais ce n'est pas du droit syndical, c'est le droit des travailleurs. Le syndicat, lui, exerce sa puissance dans la négociation de branche en Allemagne. En Angleterre, c'est plutôt dans l'entreprise, tout passe par l'entreprise, comme dans le syndicalisme américain. Le niveau interprofessionnel n'a valu qu'à certaines périodes, quand il y avait des gouvernements travaillistes. La direction des TUC avait alors des discussions, siégeait dans des commissions tripartites au niveau national entre la confédération patronale, le gouvernement travailliste et les syndicats. Tout cela a été balayé pendant l'ère Thatcher et n'existe plus, il n'est pas sûr que cela renaisse un jour, ou alors dans des termes très différents. Par contre, des choses peuvent remonter au niveau des branches. Il y avait jadis des commissions de branche pour négocier des standards sala-

riaux minimums qui ont, elles aussi, été balayées par les gouvernements conservateurs au cours des sept ou huit dernières années. Les TUC demandent aujourd'hui un SMIC ce qui était impensable il y a dix ans, ils y étaient très hostiles. Les TUC sont très hostiles d'une manière générale à l'intervention législative sur les termes du contrat de travail, c'est aussi la tradition juridique anglaise, on contracte plus qu'on ne légifère. A ce titre, les syndicats anglais qui ont toujours été contre l'intervention législative, ont été très méfiants à l'égard de l'aspect volet social européen : ils ont été hostiles très longtemps à l'idée de « politique sociale européenne ». Ils voulaient bien qu'il y ait une charte dans laquelle on rappelle les grands principes, les chartes, ils connaissent, mais pas que cela se traduise par les mesures législatives européennes ou par des accord de branche européens. Ils sont moins hostiles aujourd'hui car ils ont tellement perdu avec les gouvernements Thatcher et Major qu'une bouée de sauvetage qui viendrait de l'Europe leur paraît désormais bonne à prendre d'autant que le contrôle du Parti travailliste leur a échappé. Ils sont donc dans une situation de telle faiblesse qu'après tout, s'il arrivait quelque chose de bien de l'Europe, ils le prendraient. Il y a donc un grand changement en Grande Bretagne sur l'appréhension des règles sociales de la part des syndicats. Dans tous les pays européens, il y a d'ailleurs des changements relatifs aux règles sociales.

La France a un système conventionnel qui a ni queue ni tête, qui n'a pas de sens. Selon les périodes, les accords interprofessionnels ont joué un rôle. On a une régulation sociale par grandes poussées style 1945, 1968, etc. L'interprofessionnel travaille sur les grands accords pendant dix ans. Et puis après, c'est fini. Après, c'est la branche qui a tenu un rôle très important. Et puis, depuis sept ou huit ans, la négociation d'entreprise semble avoir pris son envol. Dans les branches, on ne discute plus de grand chose. Enfin, on discute, des conventions, des avenants sont signés, assez nombreux tous les ans. Mais pour les salaires, c'est fini, cela ne se discute plus dans les branches. Il y a eu un petit nettoyage sur les classifications sur deux ou trois ans. Mais à présent, on discute formation permanente, comment on va se répartir le gâteau de la formation permanente, on discute un peu des salaires, des grands principes, on discute de choses diverses mais le gros de

la négociation en France est maintenant passé dans l'entreprise et même, mais on ne sait pas très bien d'ailleurs, dans l'établissement. La tendance au sein des accords d'entreprise, c'est de glisser de plus en plus vers les accords d'établissement. On a donc un système de règles sociales qui est très évanescent. On ne sait pas très bien à chaque moment qui fait quoi, qui est le maître d'oeuvre. On a vu en 1995 un grand accord interprofessionnel, un accord cadre, sur les principes de l'aménagement et de la réduction du temps de travail qui devait être décliné dans les branches, mais il ne s'est rien passé. L'articulation branche - interprofessionnel ne se fait pas, ça semble n'avoir troublé personne, aucun bilan sérieux n'a été fait et encore moins par les signataires !

Dans les autres pays, les choses étaient relativement claires jusqu'à présent. Les syndicats mettaient toujours en avant, dans les compromis qu'ils voulaient passer, non seulement les questions revendicatives mais aussi le maintien ou l'inflexion des règles sociales. Par exemple, les syndicats italiens se sont beaucoup battus pour reconquérir la négociation de branche contre la tendance du patronat italien. Il y a eu une grande grève dans la métallurgie l'an dernier, en 1996. Elle a été extrêmement vigoureuse. Elle portait non seulement sur les revendications salariales, mais aussi sur le maintien du principe de la double négociation dans les branches. Un mot pour expliciter cela. L'Italie connaissait de forts taux d'inflation jusqu'à une période assez récente. Il y avait donc accord au niveau des branches pour qu'il y ait une première négociation en début d'année pour donner un cadre. Et puis, une deuxième pour une clause de rattrapage en fin d'année. C'est-à-dire, une fois connus les chiffres de l'inflation, on mettait en oeuvre la fameuse clause de sauvegarde qu'on a connue en France dans les accords Fonction publique pendant une période. Donc, les syndicats italiens ont réussi à faire accepter la double négociation au patronat, avec l'aide du gouvernement d'ailleurs, pas l'actuel mais le gouvernement précédent, notamment au patronat de la métallurgie. Or, l'an dernier, il y a eu un conflit. Pourquoi ? Parce que le patronat ne voulait plus de la séance consacrée à la clause de sauvegarde. Il y a donc eu une bataille qui portait non seulement sur la revendication mais aussi sur le principe même de maintenir une négociation à deux étapes. En Allemagne, les conflits as-

sez importants qu'il y a eu dans les périodes récentes ne portaient pas seulement sur le contenu, la durée du travail, les salaires, les fameuses clauses maladie. On sait que le gouvernement a voulu instaurer un délai de carence des congés de maladie contre lequel le DGB a mobilisé, avec des grandes manifestations, des centaines de milliers de gens dans les rues. Le gouvernement n'a pas bougé. Mais, simplement, dans les entreprises, cela n'est pas appliqué. Dans les accords d'entreprise qui ont été passés à partir d'un accord-cadre de branche, la loi n'est pas respectée. Ce n'est pas dit comme cela mais pratiquement, c'est cela. Le syndicat, par la mobilisation de branche, a réussi à contraindre les entreprises à ne pas mettre en musique la recommandation qui figurait dans la loi. Il faut voir qu'à travers cette bataille, il y avait cela mais aussi l'idée que c'est la branche qui reste l'échelon principal, c'est là qu'on continue à discuter. Donc dans les conflits, dans les tensions, vous avez toujours la revendication de la négociation par branche. C'est souvent ce que les observateurs français comprennent mal. Par exemple, Danièle Kaysergruber est une experte des relations professionnelles, elle appartient au cabinet Bernard Brunhes Consultant et a été médiatrice dans l'affaire de Vilvorde. Elle a fait un rapport sur la flexibilité en Europe et dans la conclusion de son rapport, elle dit que tous les syndicats accompagnent la décentralisation de la négociation. Visiblement, il y a quelque chose qu'elle n'a pas bien vu. Ce qu'elle dit n'est pas tout à fait vrai, les syndicats n'accompagnent pas dans l'enthousiasme la décentralisation. De fait, elle est en cours, mais elle est en cours de manière très conflictuelle. Et dans tous les grands conflits qu'on a vu en Allemagne, en Belgique, et même aux Pays-Bas où il n'y a pas eu de grands mouvements au cours de cette période, les syndicats ont essayé de défendre le principe de la régulation de branche. Il est vrai que ce sont des batailles qui sont fréquemment perdues en ce moment : en Allemagne, de plus en plus, les questions salariales sont débattues dans les entreprises et la branche est en train de perdre de sa substance. Il y a là des conflits qui ne sont pas directement liés à l'Europe sinon que la décentralisation de la négociation sociale figure dans le credo libéral et que, sur ce point, il y a bien une convergence des politiques « sociales » ! Les politiques mises en oeuvre dans le secteur public évidemment sont les mêmes. La conver-

gence économique, on l'a. La France se bat pour avoir une coordination des politiques économiques, pourquoi pas ? Mais elle existe, on le sait bien. Les critères de Maastricht y sont pour quelque chose mais le débat sur la flexibilité est bien antérieur. La position patronale a été mise en œuvre avec plus ou moins de rapidité suivant les pays, totalement en France finalement. Le propre de la France est que là, les syndicats ont laissé passer, le déplacement des équilibres de la négociation s'est déroulé dans le silence syndical le plus complet après l'échec de la négociation sur la flexibilité en 1984. Ailleurs, cela s'est opéré plus récemment : aux Pays Bas, la négociation de branche qui était centrale est vide, laissant la place à la négociation d'entreprise. En Allemagne, un des enjeux fondamentaux à l'heure actuelle porte autant que sur les contenus revendicatifs, sur les formes de la négociation sociale. Pour les syndicats allemands, c'est cela le mauvais côté de l'Europe. Ils craignent par ailleurs que cette tendance, qui est européenne, ne diffuse sur la stratégie patronale domestique. Ils ont raison de le craindre parce que, aujourd'hui, le fameux modèle allemand semble prendre eau de toutes parts. On voit se développer dans le syndicalisme patronal allemand l'idée que le site industriel allemand, c'est fini. Il y a certes des points de résistance, comme Volkswagen par exemple mais qui est une entreprise très particulière. La réunification y a contribué pour beaucoup, peut-être beaucoup plus encore que la construction européenne parce que, brusquement, le site industriel allemand s'est trouvé projeté dans un espace plus large, hors du carcan que lui impose IG Metall et dans des zones qui ne lui étaient pas étrangères : la partie de la Silésie et celle de la Pologne jadis prussiennes, où il y a des traditions industrielles, la République Tchèque, la Slovénie, l'Autriche évidemment et puis ... la Lorraine. Le discours patronal en Allemagne aujourd'hui est simple, il consiste à faire pression sur les syndicats en leur disant: ailleurs, autour, on a des ouvriers qui ont une culture industrielle, ils sont qualifiés, ils sont payés beaucoup moins qu'en Allemagne et ils peuvent prendre l'exemple de Mercedes qui s'est implanté en Lorraine. Et ils peuvent même rajouter que là-bas, il n'y a pas de syndicat pour les emmerder. Les syndicats allemands, sur ce plan-là, subissent une vraie contrainte européenne mais celle de la Grande Europe, le grand bassin « naturel » d'influence de l'écono-

mie allemande dans lequel le capital allemand entend bien redéployer son efficacité et à travers lequel il peut faire pression sur les syndicats de la mère patrie. Depuis plusieurs années déjà, les syndicalistes d'IG Metall disent eux-mêmes être entravés dans leur marche vers la réduction du temps de travail, par le fait que dans les pays du pourtour et notamment en France, la situation n'avance pas. Ils ne peuvent pas développer chez eux des standards supérieurs dans leur industrie en matière de salaires et de durée du travail si ailleurs, on en reste encore à travailler 40 ou 41 heures, avec des heures supplémentaires en nombre important et des salaires trop bas. Le rapprochement de l'échéance de l'euro ainsi que la perception de la contrainte que représente un tel environnement expliquent sans doute la montée du débat sur l'Europe en Allemagne.

Dans ce pays, la question de l'Europe est restée un peu une question tabou. Elle n'a jamais été discutée très largement. Il y avait jusqu'à présent un accord entre les dirigeants politiques pour considérer qu'il n'y avait pas objet d'un débat et que l'Allemagne n'avait pas le choix. Son destin commande qu'elle intègre l'Europe, sinon on va immédiatement lui ressortir les vieux thèmes de la grande puissance, de la Mittel Europa. Cette espèce de consensus idéologique est en train de se fracturer parce que les enjeux sur le Deutschmark sont fondamentaux pour les Allemands. Il faut comprendre que les dirigeants du DGB sont tous favorables à l'Europe mais que leur problème, c'est que les ouvriers allemands ont leurs économies en Deutschmarks. La question de l'euro pose donc problème dans les rangs même du DGB. Et on a vu pendant l'été pour la première fois des dirigeants du DGB mettre en question l'Union Européenne en disant que si cela doit se traduire par le déclin du social, le syndicat ne pourra plus accompagner la construction de l'Union Européenne. Cela a été dit d'abord par le secrétaire de la Fédération des mineurs, qui est pourtant classé à la droite du DGB. Cela a été redit par la vice présidente du DGB fin juillet, c'est à dire quelqu'un qui n'a pas dit cela après son petit déjeuner parce qu'elle avait des problèmes de digestion. C'est une position visiblement très mûrie du syndicat de mettre en question l'Europe. Cela fait partie du jeu, le DGB gère en effet une véritable contrainte. Les syndicats italiens, eux, continuent à miser sur l'Europe. Pour eux, l'intégra-

tion dans l'euro est un objectif tout à fait fondamental. Au point d'ailleurs qu'on a le sentiment qu'ils mettent un peu l'éteignoir sur un grand nombre de luttes sociales en ce moment.

L'échéance de l'euro pèse aujourd'hui sur tous les syndicalismes, ce qui éclaire aussi quelques phénomènes assez étonnants. Il y a eu par exemple, dans un grand nombre de pays européens, des conflits extrêmement semblables dans la Fonction publique: sur la réduction des dépenses publiques, sur la mise en cause parfois des garanties statutaires. L'an dernier, le 9 octobre en Espagne, il y avait une grève générale des fonctionnaires. Et il y avait eu un grand mouvement en Belgique et en Italie quelques semaines avant, il y a eu quelque chose de très semblable aux Pays Bas tandis que les fonctionnaires français défilaient aussi courant octobre. Il est quand même étonnant qu'il n'y ait pas eu accord pour agir en même temps. C'est en effet la même politique qui est suivie partout. Même s'il est effectivement très difficile d'organiser des actions communes, le choix d'une date commune aurait pu avoir un effet symbolique et le choix d'une date ne semble pas extraordinairement compliqué. On l'a déjà fait dans le syndicalisme européen, il y a eu des mobilisations coordonnées le même jour. Je crois que cette option n'est pas un hasard, les dirigeants du syndicalisme en Europe ne sont pas idiots, ils ne souhaitent tout simplement pas une coordination, quelque chose qui pourrait produire une explosion sociale ou paraître remettant en cause la construction de l'euro. Ce n'est pas la seule raison, peut-être pas la plus importante : il y a aussi

que dans la plupart des syndicalismes, c'est très vrai pour les Espagnols, c'est très vrai pour les Italiens, encore plus pour eux d'ailleurs, on ne veut pas isoler le secteur public du reste des salariés. C'est un problème en France qu'on ne gère pas très bien mais c'est un autre sujet de discussion. Les syndicats italiens ne veulent pas d'une entité syndicalisme fonction publique forte. Ils veulent que le mouvement syndical, les revendications et les mouvements sociaux du secteur public, soient rythmés dans le cadre confédéral interprofessionnel. Le résultat des courses, c'est qu'il y a 81 syndicats autonomes dans le secteur public italien ! En France, on doit avoir à peu près cela aussi mais enfin... Les Espagnols, de même, ne souhaitent pas qu'il y ait une entité syndicalisme du public qui masque la visibilité du syndicalisme du privé. C'est une raison importante d'un refus de « globaliser » une lutte fonction publique au niveau européen. Je continue à croire cependant que l'échéance de l'euro est importante dans les décisions et les engagements du syndicalisme européen. L'échéance de l'euro est fondamentale et le syndicalisme européen ne fera rien qui la mette en péril. En France, on ne peut pas comprendre l'attitude de la CFDT à l'égard de la C.G.T. sur l'intégration dans la CES et plus encore à l'égard du mouvement de décembre 1995 sans référence à l'enjeu de l'euro. Je pense que la CFDT barrera la route à la C.G.T. tant que la question de l'euro n'est pas réglée. Je peux me tromper mais je crois probable qu'il y aura moins de barrages après. Mais peut-être serait-il temps de laisser la place à la discussion ?

DÉBAT

Michel VEYLIT : On a eu un exposé relativement construit mais qui est un peu pessimiste quand même. Est-ce que Vilvorde est quelque chose qui annonce des changements dans les stratégies syndicales ?

Jean-Marie PERNOT : La prospective est un exercice difficile, surtout concernant l'avenir, comme chacun le sait. La CES s'est montrée dans l'affaire de Vilvorde, mais toujours dans la logique que j'ai décrite. Le propre d'un syndicalisme de ce type-là, c'est qu'il faut toujours qu'il réassure le monopole de la représentation. Donc, au moment de Vilvorde, la CES était là avec ses fanions. Cela dit, ce qu'il faut regarder, c'est la Fédération européenne de la métallurgie, a-t-elle produit des analyses et des propositions sur l'automobile en Europe ? La réponse est non ! Cela fait des mois que cette affaire est posée en son sein : or sur les sujets sensibles, la Fédération européenne de la métallurgie est un désert qui illustre les contradictions du syndicalisme international. Je me souviens d'un entretien il y a quelques années avec un syndicaliste de chez Philips. C'est une des premières entreprises multinationales où il y a eu un conseil mondial de groupe. Cela avait été accepté du bout des lèvres par la direction de Philips dans les années 1970. Les syndicalistes de tous les pays se réunissaient jusqu'au jour où, dans une réunion du conseil mondial, le patron a annoncé qu'il y aurait quelques milliers de licenciements sur l'ensemble du groupe Philips. Les représentants des salariés se regardaient alors tous de travers pour savoir où cela allait tomber. Et quand cela ne tombait pas sur leur pays, ils poussaient un « ouf » de soulagement. Au fond, le syndicalisme bute sur les problèmes de concurrence entre les travailleurs, comme il en a rencontré au début de son existence « nationale ». Dans l'automobile aujourd'hui, il y a un peu ce problème là. Pour Renault Vilvorde, il y a eu un grand soulèvement qui renvoie aussi à la situation actuelle de la Belgique. La crise de légitimité qui atteint les « élites » belges est très forte dans tous les domaines et n'épargne pas le mouvement syndical. Par exemple, les syndicats n'ont pas signé le pacte social que le gouvernement avait proposé il y a un an et demi. Sur le fond ils étaient d'accord, mais ils craignaient que la base ne comprenne pas un tel geste. La fixation créée par Vilvorde a été préparée par la marche « multicolore » qui a eu un énorme succès et le conflit des

forgeries de Clabecq dans la période immédiatement précédente. La base s'est brusquement radicalisée, les directions syndicales ont accompagné la protestation. Est-ce que tout cela va reprendre le cours majestueux de la régulation à la belge ou est-ce qu'il va y avoir d'autres effets ? Il se passe tant d'autres choses en Belgique en ce moment que je ne sais pas trop si un cours normal peut reprendre. Mais d'un point de vue européen, je pense quand même que Vilvorde a pu jouer un rôle de cristallisation sur la question des coordinations au sein des entreprises européennes. Je parlais de Volkswagen tout à l'heure, il y a eu il y a quelques années un accord signé chez Volkswagen portant sur la semaine de 4 jours qui avait suscité de grands articles dans la presse française sur le thème : voilà un vrai pacte social comme il en faudrait chez nous et il est vrai qu'il était acceptable par les salariés et permettait de sauvegarder plusieurs milliers d'emplois... en Allemagne. On a oublié de signaler que Volkswagen avait fermé son site de Barcelone en Espagne. Un autre était certes reconstruit dans une autre région mais dans des conditions beaucoup plus défavorables. L'accord social en Allemagne a été, d'une certaine façon, payé par les Espagnols, pas par les ouvriers allemands. Il y a là un problème de syndicalisme solidaire au niveau européen au sein du syndicalisme d'entreprise et qui n'est pas résolu. Vilvorde peut avoir secoué un peu les consciences, est-ce que cela va permettre des évolutions au niveau de la CES elle-même ? Je crois qu'il y aura de vrais problèmes dans la CES le jour où justement la coordination des politiques syndicales se fera dans les groupes, dans les entreprises, dans les branches. Parce que, dans ce domaine, la Fédération de la métallurgie est d'une carence invraisemblable. Ils ont peu de moyens, il faut le reconnaître mais c'est aussi un choix et puis ce n'est vraiment pas un lieu où on met en forme les revendications collectives du secteur de la métallurgie. Il y a des branches plus avancées que celle-là. Est-ce le cas pour le transport aérien, est-ce que les conflits dans ce secteur, qui sont encore plus visibles, donnent lieu à des coordinations syndicales ?

Hervé ALEXANDRE, FGTE-CFDT : Non, il n'y a pas eu de coordination dans le transport aérien, il ne s'est rien passé. Il y a eu le constat que tu as fait tout à l'heure, pays par pays, des restructurations dans

les compagnies. Il y eu des grèves très dures en Espagne, en Italie, même il y a plus longtemps au Royaume Uni, en Allemagne aussi. Et, pourtant, jamais le syndicalisme européen n'a voulu organiser quoi que ce soit en la matière. D'ailleurs globalement, y compris au niveau des syndicats, le fait que ce soit des compagnies nationales et qu'il y ait une certaine culture de la concurrence, une culture d'entreprise basée sur la concurrence entre chacune des compagnies, a laissé le champ libre à toute la déréglementation du transport aérien. Je suis d'accord avec l'analyse que fait Jean-Marie : il y a eu un deal de passé au niveau européen entre la Fédération syndicale des transports, qui acceptait la libéralisation du marché en échange de quelques avancées au niveau du social. Cela a été la mise en place dans les années 1990-91 du Comité paritaire du transport aérien. Parce que, dans le transport, il y a des comités paritaires qui regroupent le patronat et les organisations syndicales au niveau européen. Ce comité paritaire a un rythme de travail étrange, il ne se réunit pas régulièrement. Quand il le fait, ce n'est pas lié avec les débats qui sont en cours. Quand arrivent des textes qui sont très importants - comme par exemple, aujourd'hui, celui qui dérègle l'assistance sur les aéroports -, la Commission estime que cette directive n'a pas de conséquence sociale. Et donc que le Comité paritaire ne sera pas saisi. Les syndicats hurlent, le patronat applaudit, et puis cela s'arrête là, il n'y a pas d'action.

Donc, il y a une ambiguïté que l'on retrouve d'ailleurs pour le conflit routier. Le problème est qu'il n'y a pas de volonté dynamique de faire quelque chose sur l'ensemble du secteur, que ce soit le transport routier ou aérien. Quant au transport maritime, rien n'est fait.

On laisse l'Internationale des Transports, l'ITF qui est une Fédération mondiale de la CISL, s'occuper de cette affaire. Alors qu'une grande part du trafic maritime mondial passe dans la Manche et qu'il suffirait de faire pression au niveau de l'Europe pour éviter les trois quarts de ces bateaux poubelles qui passent. Ou pour que les 65 000 bateaux qui sont aujourd'hui abandonnés dans les ports en France avec leurs salariés puissent travailler. Là, il y a un manque de volonté politique de la Fédération européenne. Peut-être qu'après l'euro, cela se fera, mais pas pour le moment.

Louis WEBER : Il y a une question qui est toujours la même : tu dis la Fédération européenne ne fait pas. Mais les Fédérations nationales ont bien l'occasion d'intervenir dans les instances de délibération au niveau européen. Si la Fédération européenne ne fait pas, n'est-ce pas aussi parce que, j'ai cru le comprendre, les Fédérations nationales ne veulent pas ?

Hervé ALEXANDRE : C'est la plate forme syndicale qui pose problème. Sur la route, on va y arriver parce qu'il y a une plate forme qui est basée sur des revendications communes : comment mesurer le temps de travail ? Quel appareil met-on en place ? Il y a des choses très concrètes sur lesquelles on peut se battre. Quand on tombe sur des choses très compliquées de gestion de qualification, de salaire, de petites organisations du travail, avec les cultures qui existent dans chacun des pays, la plate forme est très difficile à construire. Elle devient très abstraite et au niveau de la base syndicale, elle n'est plus lisible. Au niveau européen, il n'y a pas de rapport de forces pour peser sur la coordination dans les transports européens. C'est cela le fond du problème.

J.M. PERNOT : Cette absence est liée, d'une certaine manière, à l'absence de contractualisation européenne. S'il y avait une convention de branche du transport aérien, les syndicats auraient sans doute une plate forme. Cela s'est passé un peu comme cela au niveau national. C'est à partir du moment où le syndicalisme a eu un interlocuteur avec qui négocier qu'il a mis en forme les revendications, qu'il a construit les rapports de force qui l'accompagnent. Il y a un blocage patronal total sur l'idée de convention de branches au niveau européen qui est également le cas dans des domaines concurrentiels comme le transport aérien. Si le syndicalisme est incapable de l'imposer, il reste à attendre le jour où le patronat du transport aérien estimera qu'il y va de son intérêt d'avoir une harmonisation des clauses sociales. Alors, il y aura peut-être discussion d'une convention collective européenne.

Ce problème a existé dans la lenteur de l'émergence des conventions collectives en France, mais cela renvoie à la nature de l'espace européen : est-ce réellement un espace normé ou un simple échelon de l'économie mondialisée ?

Louis WEBER : Je voudrais poser une question qui rejoint un peu ce qui vient d'être dit là. Tu as signalé que dans beaucoup de pays, plus qu'en France, les négociations portent toujours sur deux volets, sur deux grands domaines : le contenu de la revendication elle-même et deuxièmement, les règles de la négociation et, par conséquent, la reconnaissance du syndicat comme interlocuteur. Est-ce qu'on peut dire qu'au niveau européen, l'histoire de la CES est presque constamment marquée par une sur-importance accordée au deuxième volet ? C'est-à-dire à la bataille pour la reconnaissance, en tant qu'interlocuteur pour la fixation des règles, et beaucoup moins à la coordination des luttes par exemple, au volet proprement action syndicale. Quand je dis cela, bien évidemment, je parle de la mise en avant des revendications. Dans notre secteur, celui de l'enseignement, nous avons pendant longtemps bataillé au sein de la Fédération de la CES à laquelle les syndicats de la FSU appartiennent pour que celle-ci cesse de trop focaliser sur la reconnaissance comme interlocuteur. Et fasse plus dans le domaine de l'action syndicale elle-même, ce qui sera d'ailleurs un levier pour la reconnaissance.

J.M. PERNOT : Il y a eu des tentatives d'action coordonnées. A son congrès de 1976, la CES a retenu la revendication des 35 heures sans perte de salaire. Elle a toujours plaidé, sur le plan économique, pour une régulation keynésienne sur l'espace européen. Elle est restée très empreinte de cette logique-là. Il y avait déjà eu des commissions tripartites au niveau européen au cours desquelles la CES avait défendu ses revendications. Evidemment, elle n'a jamais été entendue. Après le congrès de 1976, elle a décidé de mener des actions sur la réduction du temps de travail et pendant quelques années, jusqu'en 1983-84, il y a eu plusieurs manifestations dont une grande à Stuttgart, une manifestation rassemblant des dizaines de milliers de personnes. Cela dit, dans l'esprit des syndicalistes, il s'agissait d'abord de faire valoir leur force représentative et d'en obtenir la reconnaissance symbolique. Au delà de cela, il existe des difficultés objectives d'organisation de l'action. Par exemple, vous ne pouvez pas en Allemagne faire une grève pour les 35 heures comme cela, parce que c'est interdit : les conditions d'exercice du droit de grève sont très codifiées. La grève n'est légale que pour des motifs professionnels et dans les

périodes bien déterminées qui précèdent le renouvellement de la convention de branche ; encore l'appel à la grève est-il soumis à un vote organisé parmi les salariés, etc. En Angleterre, c'est encore plus contraignant. Il y a donc de grandes différences dans l'usage possible des moyens d'action, on l'a vu d'ailleurs le 10 juin 1997, le 28 mai plus exactement, où des manifestations étaient prévues dans tous les pays européens. (En France, le 28 mai étant la veille du deuxième tour des élections législatives, les syndicats ont reporté l'action au 10 juin). Il y a eu à Paris une grande manifestation, assez réussie, à l'initiative de la C.G.T. et de la CFDT ; étrange configuration car la C.G.T. n'est pas membre de la CES, et FO, qui en est membre, n'a pas voulu appeler. Cela c'est la France ! Mais ailleurs, il n'y a pas eu grand-chose. Dans les autres pays, cela a été purement symbolique, à part en Belgique.

A la fin des années 70, de telles manifestations de la CES étaient appelées à l'occasion des sommets « sociaux » de la Communauté : elles se répétaient sans plus d'effet, jusqu'au jour où les Belges ont dit : nous on en a assez des manifestations à Bruxelles où la FGTB amène 20000 personnes, le DGB vient avec deux cars et les Français, on ne sait jamais à l'avance combien ils seront. Le caractère rituel était devenu patent et sans grand enjeu puisqu'il fut acquis assez vite au niveau de la Commission et des Etats membres que les questions qui engageaient le rapport au syndicalisme devaient être traitées avec la CES. La bataille de la reconnaissance était donc gagnée depuis longtemps. Mais c'est vrai que l'autre stade, on ne sait pas faire, ou on ne veut pas faire. Ce n'est pas un problème simple et même dans les secteurs qui ont essayé, cela n'a pas donné grand-chose. Prenons le cas de Bull où il y a depuis longtemps un comité de groupe européen. Le responsable de la coordination du comité de groupe prétend que, maintenant, en cas de grand problème dans l'entreprise, le contact peut s'organiser en 48 heures. Cela, c'est le fruit de longues années de collaboration. Il y a des contre-exemples. J'ai découvert une situation qui va, pour une fois, donner de l'optimisme. C'est une entreprise néerlandaise qui fait de l'emballage, du papier carton, etc. Elle a deux implantations en France, deux implantations en Allemagne, et une en Hollande. La Fédération européenne du secteur m'a invité à un débat, elle voulait

quelqu'un pour leur parler des nouvelles procédures de décision au sein de l'Union européenne après Maastricht. C'était la première fois qu'ils invitaient quelqu'un de l'extérieur. C'est la Fédération allemande qui avait organisé la réunion à La Rochelle qui est un des sites de l'entreprise. J'ai constaté une chose que je ne soupçonnais pas, des gens qui travaillaient ensemble depuis 20 ans. Des syndicalistes allemands et français principalement, les Hollandais étaient là pour la première fois. Mais les Allemands et les Français se voyaient depuis longtemps, la C.G.T. du côté français. Entre eux, ils ont parlé de la stratégie de l'entreprise. Il y a un permanent de la FILPAC-CGT à Mulhouse, germanophone, qui fait l'interface. Quand le patron convoque une réunion ou que les salariés eux-mêmes interpellent l'employeur sur l'utilisation de telle ou telle machine, un fax part à Mulhouse, qui part en Allemagne, qui revient. Dans les 24 heures, ils ont le point de vue des Allemands sur le problème qu'ils rencontrent. Les délégués de la C.G.T. racontaient qu'une fois, leur patron avait essayé de leur dire qu'ils travaillaient à trois sur deux machines, alors qu'en Allemagne les ouvriers n'étaient que deux sur les mêmes machines. Le fax n'a pas permis de bien comprendre ce qui se passait. Ils y sont allés. Ils sont revenus en disant au patron : on refait l'atelier et puis on l'organise comme là-bas. D'accord, là, on ne sera plus que deux pour travailler sur les deux machines, mais avec l'atelier actuel, on continuera à travailler à trois. C'est très rare ce genre de chose, on le découvre par hasard et je suis persuadé que la CES ne connaît pas bien le cas de cette entreprise. Est-ce qu'il existe beaucoup de coordinations d'entreprise comme celle-là ? Je n'en sais rien. Mais l'exemple montre, un, que c'est possible, et deux, que quand cela marche, c'est un plus extraordinaire pour l'action syndicale. Je me demande même au passage si ce n'est pas plus important encore dans les boîtes de taille modeste comme celle que je viens de citer que dans les très grosses dont on parle pourtant exclusivement ! Dans combien d'entreprises cela pourrait marcher comme cela ? On voit la ressource que pourrait représenter un syndicalisme international pour le travail syndical au sein d'une entreprise. Cette question n'est pas directement liée à la structuration syndicale européenne, elle vaut d'une manière générale. D'ailleurs la FILPAC est la seule structure professionnelle de la C.G.T. qui est dans une

structure européenne. Dans les autres secteurs, on considère que dans la mesure où confédéralement la C.G.T. n'est pas affiliée à la CES, il n'est pas question que ses fédérations participent aux structures professionnelles. Dans le transport, on le sait bien parce que la Fédération des transports de la C.G.T. a été une des premières à vouloir s'intégrer au syndicalisme européen. Les cheminots le sont d'ailleurs depuis longtemps par des biais divers car même en pleine guerre froide, la C.G.T. participait aux rencontres européennes dans ce secteur-là. Mais aujourd'hui, il y a encore un veto idéologique qui fait que cela ne marche pas ailleurs ! Cela montre aussi qu'entre la représentation, la superstructure officielle que sont la CES et ses organisations professionnelles et puis le terrain réel, il peut y avoir des biais importants.

Il y a des facteurs de diversité et, par conséquent, des difficultés objectives à l'émergence d'un mouvement syndical européen, plus solide, plus syndical. Au départ, il y a des cultures syndicales nationales, des règles de régulation sociale particulières, des positions générales des pays membres par rapport à l'intégration. Mais si on observe un peu ce que pourrait être l'avenir, il faut d'abord parler des convergences qui pourraient se dessiner. La période n'est manifestement plus aux critères idéologiques, aux clivages idéologiques, avec ceux qui étaient pour l'Europe et donc qui étaient intégrés et ceux qui étaient contre. Là, il y a une certaine convergence qui est en train de se dessiner. Ceux qui étaient pour sans trop de critiques sont obligés de prendre leurs distances par rapport aux critères économiques de convergence, par rapport au contenu de la construction européenne. La CES a pris des distances au moins rhétoriques par rapport à une construction européenne qui ne donne pas satisfaction. Les autres, les Anglais il y a quelques années, la C.G.T. en dernier lieu, peuvent de moins en moins se positionner en contre sans dire ce qu'ils proposent de faire concrètement.

Yves BAUNAY : Je voudrais que tu explores un peu les possibilités de construction d'alternatives sur des positions syndicales, pas tant sur des positions institutionnelles relatives à ce que devrait être la construction européenne mais sur les contenus des revendications. J'ai encore deux autres questions mais je ne veux pas tout mélanger.

J.M. PERNOT : Les dirigeants de la CES et ceux de tous les syndicats européens sont favorables à l'entrée de la C.G.T. dans la CES parce qu'ils pensent qu'aujourd'hui, il n'y a pas un fossé dans les conceptions relatives à l'Europe. Il y a des différences, mais après tout, les syndicats norvégiens ont fait campagne contre l'entrée de leur pays dans l'Europe. Ils sont dans la CES et cela ne pose de problème à personne. Et les TUC britanniques ont été hostiles très longtemps aussi. Le blocage, il est franco français. La C.G.T. elle-même a une approche aujourd'hui en termes de «il faut proposer des choses». Alors comment ? Je maintiens quand même que l'échéance de l'euro va peser. Peut-être que celle-ci passée, cette hypothèque levée, - quoi qu'il en sorte, c'est à dire soit l'euro, soit la crise -, le mouvement syndical s'interrogera-t-il sur un contenu autre ? Je pense que, fondamentalement, la séparation et une volonté d'échange entre l'économie et le social est en grande partie un leurre. L'économie définit en creux une conception du social. Plaquer un volet social sur le libéralisme, cela fait un peu sourire et on peut s'étonner que des conceptions aussi naïves aient pu avoir couru aussi longtemps. Pour l'avenir, je ne peux guère en dire plus. Par contre là où la question a quand même un sens, c'est qu'il y a des convergences de fait en ce moment entre les systèmes syndicaux, pris globalement. Par exemple, le système allemand est le plus fort et il rayonne en tant que référence à l'intérieur de la Confédération européenne, c'était du moins le cas ces dernières années. Les Anglais commencent à voir leur vision de la régulation sociale se déplacer. Si c'est le cas, c'est aussi parce qu'ils se sont réinvestis depuis 5 ou 6 ans à l'intérieur de la CES et qu'ils font mieux ainsi connaissance avec les relations professionnelles existant sur le continent. Les Italiens ont de leur propre système de relations sociales une conception qui a beaucoup changé. Depuis dix ans maintenant, ils regardent vers l'Allemagne. Ils cherchent un système à l'allemande, qu'ils ont négocié d'ailleurs en 1993. Ils ont négocié avec le gouvernement de l'époque et le patronat l'installation à l'intérieur des entreprises d'un système qui ressemble un peu à la co-détermination. Il suppose des représentations syndicales unitaires. Ils se sont très inspirés de ce modèle-là. Ils aimeraient bien avoir un système qui soit pleinement légitimé parce que là encore c'est le même souci : on se bat pour les reven-

dications mais aussi pour les procédures qui donnent force aux syndicats. Les Espagnols sont aussi sur cette ligne. Ils ont pris un tournant il y a deux ans, au début de 1996. En Espagne, depuis 1988, il y avait une rupture entre l'UGT et le gouvernement socialiste qui s'était traduite par une certaine unité d'action entre les Commissions Ouvrières et l'UGT. Pendant 5 ou 6 ans, ils ont mené ensemble une guérilla contre le gouvernement Gonzales avec grèves générales et grèves d'entreprise. Il y a vraiment eu un haut niveau de conflictualité et l'Espagne a été le pays de l'Union européenne dans lequel le nombre des jours de grèves par salarié était le plus élevé pendant 4 ou 5 ans. Le bilan qui a été tiré par les deux syndicats, c'est qu'au fond, cette guérilla avait été sans succès. Le gouvernement Gonzales a fait passer une série de lois de dérégulation du marché du travail dans un pays dans lequel le taux de chômage est stable mais à 22 %, ce qui n'est pas rien, surtout si tient compte des différences entre la Catalogne, où le taux est relativement faible, et par exemple l'Andalousie ou les Asturies. C'est d'autant plus dramatique que, sur 9 millions et demi de postes de travail, il y a trois millions et demi d'intermittents, d'intérimaires. Il y a eu une dérégulation du marché du travail terrible. Les syndicats ont décidé d'arrêter, ils ont repris eux-mêmes contact avec le gouvernement. Curieusement, le changement de gouvernement a permis que l'ancien personnel politique avec lequel il y avait eu tant de conflits s'en aille. Les syndicats ont repris une logique de pacte social avec le gouvernement de droite qui était tellement peu populaire auprès des salariés qu'il a trouvé un certain intérêt à discuter avec les syndicats. Une série d'accords a été signée l'année dernière avec les syndicats et le patronat, sauf le dernier il y a trois mois que le patronat n'a pas signé. L'idée qu'il fallait faire des grèves à répétition, qui marchent bien, a donné peu de résultats. Après novembre et décembre 1995, ce sont des questions qu'on ferait bien de se poser. On n'arrive pas à traduire ces rapports de force en acquis réels, à faire plier les patrons et le gouvernement sur un certain nombre de choses. Les syndicats espagnols ont signé un accord au niveau central dont le résultat est évidemment incertain. Ils ont échangé un assouplissement des procédures de licenciement contre des créations d'emplois stables. Les Commissions ouvrières l'ont signé après un débat terrible chez eux, ils ont accepté qu'on assou-

plisse les procédures de licenciement mais en échange ils ont obtenu l'engagement de limiter le travail intérimaire, de transformer des postes intérimaires en postes fixes. C'est un compromis, une sorte de donnant-donnant à l'allemande. Les résultats sont difficiles à anticiper car là où le travail intérimaire est le plus important en Espagne, c'est dans les P.M.E. et dans les P.M.E., les syndicats n'y sont pas. Est-ce que cet échange est un échange de dupes ? On verra bien. Ce qui est sûr, c'est cet effort de convergence vers le « modèle allemand ». Qu'est-ce que cela peut donner à terme au moment précis où celui-ci connaît de redoutables problèmes ? Je n'en sais rien. En France, la CFDT est sur cette ligne depuis des années, elle cherche à importer le modèle allemand de façon un peu naïve car il manque à l'efficacité de cette recherche une condition essentielle, l'unité d'action. Cela n'a été possible en Espagne que parce que les deux syndicats travaillaient ensemble. Cela n'est possible en Italie que parce que les trois syndicats travaillent ensemble. Ils envisagent même aujourd'hui de fusionner. Les procédures comme celles-là supposent le monopole syndical, un syndicat unique ou une alliance, et une capacité réelle d'un échange avec le patronat. Il faut que le patronat aussi y trouve un certain avantage. L'avantage d'un pacte, c'est qu'il est respecté des deux côtés. En France, je n'imagine pas un accord intersyndical avec le patronat sur la base : vous nous accordez cela, en échange, il n'y aura pas de grève.

Nicolas BENIES : Il me semble qu'il y a une question qui se pose sur la longue période. On parle de modèle allemand comme s'il était donné. Or que vaut-il en rester face à la déferlante néolibérale à l'échelle planétaire que va institutionnaliser le passage à l'euro, beaucoup plus que ne le faisait Maastricht. Les porteparole de la démocratie chrétienne allemande soutiennent le passage à l'euro. Dans un rapport que *Le Monde* a publié, il faut absolument le lire, on dit que le passage à l'euro n'est pas la fin d'une procédure de rigueur mais le début d'une aggravation. Est-ce que, face à tout cela, le modèle allemand est appelé à perdurer ou non ? Autrement dit, est-ce que les forces syndicales nationales qui cherchent à reproduire le modèle allemand ne se fourvoient pas ? J'ai le sentiment que le modèle allemand est en train d'être bousculé et que l'intégration européenne va renforcer, systématiser davantage encore la domi-

nation néolibérale avec ses mécaniques et avec ses logiques.

Louis WEBER : A partir de l'expérience qu'on peut avoir dans le syndicalisme enseignant dans la Fonction publique, je n'aurais pas posé les problèmes en terme de modèle allemand ou pas. Je rejoins cependant ce qui est dit mais sans la référence au modèle allemand. C'est vrai que dans tous les pays, nous n'y couperons pas non plus, il y a eu un moment chez tous les salariés qui ont un statut, qui sont fonctionnaires, débat pour savoir s'il valait mieux négocier ou s'il valait mieux qu'il y ait des réglementations ou des lois. Historiquement, le statut a été instauré par la droite. Ce n'est pas la pensée revendicative de la gauche qui a imposé cela, elle est plutôt pour la négociation. Je donne deux ou trois éléments pour éclairer ce débat. J'ai été frappé par le fait que les syndicats italiens de l'enseignement sont passés en quelques années - c'est eux qui l'ont revendiqué - du stade que nous connaissons - et où un employeur, l'Etat, décide après consultation -, à une situation où les rapports de travail sont négociés à travers un contrat de droit privé, les salariés concernés restant fonctionnaires. Un contrat de droit privé au sens où il y a une négociation avec les employeurs, qui porte sur une durée de un ou deux ans, exactement comme en Allemagne. Mais pas seulement, le modèle est le même en Scandinavie, et aussi dans d'autres pays, aux Etats-Unis, au Canada. On est donc passé d'une situation qui était tout à fait comparable à la nôtre, je veux dire discussions avec le gouvernement, grève si ses propositions ne conviennent pas puis nouvelles propositions et décision unilatérale. Ce sont les syndicats qui ont demandé le nouveau système, ils y pensent depuis longtemps. Modèle allemand ? Je ne sais pas. Ce qui est sûr, c'est qu'ils sont aujourd'hui au stade où les fonctionnaires négocient avec les employeurs, donc les autorités publiques, dans un cadre où la négociation n'est pas menée directement par les employeurs mais par un groupe désigné d'un commun accord. Ils sont passés par une phase intermédiaire où le résultat de cette négociation, l'accord, était soumis au Parlement. On revenait, au moins formellement, à quelque chose qui était sanctionné par la représentation nationale. Mais, depuis deux ou trois ans, c'est fini. Ce sont les partenaires qui signent l'accord, sans retour devant le Parlement. Cela a eu plusieurs con-

séquences. Cela a été possible grâce à l'unité d'action entre les syndicats. Mais, en retour, cela les contraint à se mettre autour d'une table et à aller plus loin : ils en sont à l'unité de représentation. Les trois confédérations peuvent être représentées indifféremment par l'une ou l'autre, on le voit d'ailleurs dans les instances européennes. Elles fonctionnent comme une organisation unique. En Espagne, l'évolution est la même. Il y a autour de ces questions, unité syndicale, négociation ou réglementation, un certain nombre d'évolutions en Europe qu'il nous faut connaître. Nous-mêmes d'ailleurs, nous nous interrogeons, on s'interroge à la C.G.T., on s'interroge à la FSU. C'est une des questions qui a été explicitement posée pour le prochain congrès de la FSU : quelles places respectives à la négociation et à la loi ?

Je voudrais aborder une question relative à la CES, en fait une des singularités de la CES. La CES regroupe deux Internationales, par ailleurs concurrentes. Nous ne connaissons pas cela dans notre pays puisqu'il n'y a pas de syndicalisme démocrate-chrétien spécifique. Mais il y a des pays où la question est coeur des luttes syndicales et politiques. En Belgique, il y a un système dit socialiste : parti socialiste, la FGTB et les mutuelles ou associations qui gravitent autour, et un système chrétien organisé de la même façon. Dans le syndicalisme de l'enseignement, c'est actuellement une source de tensions, au moins au Luxembourg, en Belgique, aux Pays Bas et en Autriche. Il y a, chez les syndicats « socialistes » de ces pays la tentation d'exclure la démocratie chrétienne du système de représentation syndicale. C'est-à-dire de revenir à un système qui a d'ailleurs existé temporairement, où la représentation syndicale au niveau européen n'était pas assurée par une organisation unique comme la CES mais par les branches européennes des Internationales. La CES masque en effet des situations très conflictuelles entre les syndicats dans certains pays. Elle a pu exister à cause de l'incapacité de la CISL et de la CMT à assurer une vraie représentation au niveau européen. Ce qui a facilité la réalisation du souhait de la Commission de les obliger à se mettre ensemble et de fonder ainsi un compromis de nature plus politique que syndicale.

Nicolas BENIES : Un mot d'abord sur les problèmes à l'échelle de l'Europe. Je crois qu'il y a effecti-

vement une très grande identification nationale. Je crois qu'on ne peut pas faire l'impasse sur cette idée que les modèles finalement sont des modèles relativement lointains. Même quand le syndicalisme en France, notamment celui qu'on connaît le mieux, veut changer, il a beaucoup de mal à le faire parce qu'il est structuré finalement à travers une histoire qui est une histoire différente de celle des autres pays. Cela me semble important comme idée lorsqu'on pose par exemple le problème de la liaison entre la négociation et la loi. Il y a en France une grande tradition qui remonte à avant les trente glorieuses, tradition de la loi et de la législation du travail codifiées par un gouvernement. Donc quelque chose d'un peu différent. Mais c'est vrai qu'on peut aujourd'hui se poser la question après le mouvement social de novembre et décembre 95. Parce que sur ce terrain, c'est-à-dire sur le terrain du changement de la loi, il y a eu échec du mouvement social. Il y a eu une très grande réussite du mouvement lui-même. Mais le résultat des mouvements en terme de transformation, notamment de tout ce qui était le plan Juppé, est un relatif échec. C'est un relatif échec parce que le plan Juppé subsiste et parce que la législation globalement ne s'est pas transformée. Du coup on peut s'interroger sur ce qu'il faudrait à l'heure actuelle pour pouvoir déterminer un changement d'ensemble. Je crois que c'est cela la grande question, au delà des modèles de référence. C'est-à-dire : comment arriver aujourd'hui à faire en sorte que les revendications portées par l'ensemble du mouvement syndical soient satisfaites. Et une des revendications, c'est le problème de la CES, ce sont les 35 heures sans diminution de salaire. Le problème est posé aujourd'hui de savoir comment on peut arriver aux 35 heures et quel est le cheminement nécessaire pour aboutir dans la lutte contre le chômage. Il y a beaucoup de théorisations libérales sur ce thème. C'est tout simplement parce qu'en Europe le coût du travail est trop important par rapport aux Etats-Unis ou aux pays anglo-saxons. Ce qui explique la montée du chômage en France. On peut imaginer un échange avec les garanties statutaires qui existent, c'est-à-dire entre le salaire minimum et le chômage. Le salaire minimum, en bloquant la baisse des salaires serait à l'origine de l'augmentation du chômage. Ces théorisations sont fausses mais, derrière elle, il y a la question : comment aboutir réellement dans la lutte contre le chômage en France. Pour une lutte

nationale qui aboutisse, il faut de nouvelles formes d'actions. En même temps, on s'aperçoit que, l'exemple de l'Allemagne le montre, si on veut pérenniser la réduction du temps de travail, on est obligé de se poser des questions à l'échelle de l'Europe. C'est-à-dire de voir de quelle façon il pourrait y avoir des suites de l'action à l'échelle de l'Europe. Ce sont ces deux points qui sont aujourd'hui difficiles. Il y a nécessité, si on veut aboutir sur cette revendication, de poser la question à l'échelle nationale par rapport à un gouvernement donné et, en même temps, de se saisir de tout ce qui est réussite sur le terrain national pour aboutir à une action à l'échelle des autres pays de l'Europe. C'est nécessaire si on veut que l'ensemble des revendications qui peuvent être satisfaites dans un espace national continuent à l'être. C'est-à-dire si on veut qu'il n'y ait pas de recul. Le recul, on le constate en Allemagne aujourd'hui. Dans ce pays, le modèle social est en train d'éclater. Il éclate notamment pour tout ce qui était revendication relative à la réduction du temps de travail. Les patrons et le gouvernement sont en train de monter une grande offensive contre la réduction du temps de travail. Ils disent que, par rapport à la compétitivité mondiale et à la mondialisation, il est nécessaire de revenir sur la réduction du temps de travail et de diminuer le coût du travail, qui est un des plus élevés du monde. L'Allemagne représente une sorte de synthèse de tout ce qui se fait contre ce qui étaient les acquis. Cette crise-là, cette crise du modèle, oblige à se poser des questions qui sont à la fois des questions en termes de revendications et en termes de liaison dans l'ensemble du mouvement ouvrier. Nous sommes obligés aussi de nous poser une question supplémentaire. L'échec sur le terrain revendicatif du mouvement social de novembre et décembre 95 montre que pour mobiliser aujourd'hui, on ne peut se contenter de formuler des revendications. Il est difficile de dire, pour justifier les augmentations de salaire ou même la réduction du temps de travail, de dire simplement nous voulons la réduction du temps de travail. Il faut démontrer - c'est une des grandes faiblesses du mouvement social que de ne pas le faire - qu'il y a possibilité de construire une société sur d'autres bases que les bases du libéralisme économique. Qu'il est possible, non seulement de transformer les choses en faisant aboutir les revendications, mais aussi d'offrir une autre perspective de développement de l'ensemble de nos sociétés. C'est

une difficulté pour le mouvement syndical. Pour essayer d'illustrer ce que je veux dire : le mouvement syndical ne peut pas être absent - alors qu'il l'est aujourd'hui - du débat sur *l'euro*. Le mouvement syndical ne dit rien sur la monnaie, ni d'ailleurs sur ce qui se passe en termes de construction supranationale à l'échelle de l'Europe. Il y a une absence totale de réflexion sur ce terrain. Une partie du mouvement syndical accepte *l'euro* et donc ne dit rien. Une autre partie n'accepte pas *l'euro* mais n'ose pas trop mobiliser sur ce terrain. Du coup, ce qui apparaît, c'est qu'on laisse faire un certain type de construction européenne qui repose sur les critères de Maastricht. C'est dangereux parce que derrière, ce qui est en train de se passer à propos de l'échéance de la monnaie unique le 1er janvier 1999, c'est le pari pascalien du gouvernement français. L'idée est qu'il y a plein d'incertitudes aujourd'hui à une année de la naissance de la monnaie unique. Ce qui fait qu'en Allemagne, notamment, il y a un grand débat sur le report de l'échéance. Il n'y a guère que récemment que le chancelier Kohl et les démocrates-chrétiens se sont engagés pour respecter les échéances de *l'euro*. Mais le débat est vraiment très profond en Allemagne sur le respect ou non de ce qui a été conçu dans le traité de Maastricht. Le mouvement syndical devrait aussi répondre sur ce terrain, c'est-à-dire de voir de quelle manière on peut offrir des perspectives à la construction européenne, qui ne soient pas la perspective de la monnaie unique telle qu'elle est conçue aujourd'hui. Cela fait partie des questions que nous sommes obligés de nous poser.

Louis WEBER : Le sujet de *l'euro* est un sujet de débat qui je crois va continuer. Si on revient au thème de ce matin, est-ce que l'on peut dire plus sur la façon dont le syndicalisme en Europe traite la question de *l'euro* ?

Nous avons eu une expérience récente à notre congrès du SNES à Nice. Nous avons réuni des syndicalistes de presque tous les pays de l'Union européenne. Nous avons été assez surpris de constater que les syndicalistes suédois disent : si on parle de *l'euro*, on fait exploser le syndicat. Et même, plus généralement, si on parle de l'Europe. Je simplifie un peu mais à peine. Pour les Italiens et les Espagnols, parler de *l'euro* avec eux, c'est aller au-delà d'incompréhensions.

J.M. PERNOT : Cela dépend dans quel sens...

Louis WEBER : Certes, mais l'histoire fait qu'exprimer le souhait de parler de cette question reste parfois interprété dans le sens exclusif de la critique. Une illustration ? Nous essayons d'établir des relations entre les sections locales du SNES près de la frontière pyrénéenne et leurs homologues espagnols pour traiter de sujets d'intérêt commun. Une de nos sections a proposé Maastricht comme thème. Les Espagnols ont dit non, il n'y aura pas de relations entre nos sections. Je leur ai demandé pourquoi. Il m'a été répondu, il s'agissait de la Fédération de l'enseignement des Commissions ouvrières, qu'il n'était pas question de retenir ce thème et, même, que cela remettait en cause les relations interrégionales. Elle avait pensé immédiatement que si la section des Hautes Pyrénées voulait parler de Maastricht, c'était pour les entraîner dans une contestation de Maastricht. C'était il y a deux ou trois ans. Une autre est plus récente. Il est clair qu'il y a un accord implicite au sein de la Fédération de l'enseignement de la CES, le CSEE, et aussi au sein de la CES pour ne pas mettre en débat au niveau européen des questions où le désaccord est trop profond entre les syndicats. Ces structures ne pourraient pas fonctionner sans cet accord d'ailleurs. A la dernière Assemblée générale du CSEE, un texte qui nous convenait a été adopté. Il avançait un certain nombre de revendications à propos de la Conférence intergouvernementale, dénonçait les effets négatifs des critères de Maastricht et des politiques économiques devant conduire à l'euro. Un amendement visant à introduire une formule de la CFDT a été proposé par le secrétaire général du SGEN. Il revenait à ajouter aux critiques trois mots précisant que la monnaie unique était par ailleurs nécessaire.

Le clivage a été immédiat. L'amendement, soutenu par la FEN et les syndicats italiens et espagnols, a cependant été largement battu. Les autres ne voulaient pas en entendre parler, soit parce qu'ils n'étaient pas d'accord sur le fond, soit parce qu'ils ne veulent pas, pour les raisons indiquées plus haut, diviser le CSEE sur une question de ce type. Cela a produit des clivages assez différents de ce qu'ils sont habituellement.

Je ne crois pas qu'il y ait alignement sur tel ou un tel modèle. Il y a un certain nombre d'idées-forces,

inspirées sans doute par telle ou telle expérience nationale, autour desquelles le mouvement cherche à se rassembler aujourd'hui. Le droit à la négociation est une de ces idées-forces. Pour les syndicats de fonctionnaires, il y a un vrai mouvement. Prenons le cas de l'Allemagne. Avec les syndicats allemands, notamment le GEW, le syndicat de l'enseignement du DGB, on se trouve dans une situation à peu près incompréhensible pour nous si on reste le nez sur nos principes. Les enseignants allemands sont fonctionnaires. En Allemagne, les fonctionnaires n'ont pas le droit de négocier, ils n'ont pas le droit de grève. Le GEW dit, ce qui est complètement étonnant pour nous, nous ne voulons plus de notre statut de fonctionnaire. Nous voulons être des salariés comme les autres. Evidemment, ils ont leurs propres traditions, venues de la Fonction publique prussienne. Il y a des organisations autonomes fortes. Elles sont attachées au statut de fonctionnaires et ne veulent pas du droit de grève. Mais il y a un mouvement quand même pour arriver à négocier.

Hervé ALEXANDRE : Pour les cheminots allemands, c'est ce qui s'est passé en définitive. Il n'y a pas privatisation de la *Deutsche BundesBahn* comme on l'entend en France. Il y a eu la sortie du statut de fonctionnaire pour les cheminots et introduction de la négociation.

J.M. PERNOT : Les syndicats accompagnent ce mouvement, en Italie ils ont poussé à cela.

L. WEBER : C'est cela qui est intéressant pour nous, dans notre réflexion. Cela remet en cause des choses que nous pensons intangibles et universelles.

J.M. PERNOT : En même temps, cela rompt avec le souci du syndicat de se donner une légitimité institutionnelle, avec le risque, que pour l'appareil syndical, cela devient une raison d'exister. A partir du moment où le cadre de loi est plus souple, où tout est négocié de façon contractuelle, on donne une façon d'exister au syndicat.

Michel VEYLIT : Ma question tout à l'heure n'était pas celle-là. C'était la difficulté à construire à la fois des revendications et des méthodes d'actions au niveau international.

Pour qu'il y ait des actions communes, il faut qu'il y ait des intérêts communs. La difficulté, c'est de mettre en évidence ces intérêts communs et ces solidarités. Je pense que la CES ne peut pas être autre chose qu'une construction de sommet. Comme elle ne peut évoluer autrement, sa nourriture doit venir de revendications qui touchent à de grands principes. La construction de sommet n'aura pas d'existence réelle si, en même temps, elle ne se nourrit pas de ce qui se passe dans les entreprises multinationales. C'est à cette difficulté-là qu'on se heurte dans les différents secteurs. Le syndicalisme, quelle que soit sa forme, devrait s'y attaquer. C'est la mise en commun qui permettra de déboucher sur des objectifs communs. C'est cela la grande difficulté dans la construction européenne. Je ne suis pas pessimiste mais ce que je vois, c'est la difficulté à faire cela. Evidemment, ce qu'on fait au niveau de l'enseignement, ce qui se fait dans tel ou tel secteur, cela a

son importance. Si les salariés d'un secteur ne trouvent pas d'intérêt commun à se battre ensemble, la CES pourra toujours dire ce qu'elle voudra, il n'y aura pas d'avancée

Louis WEBER : On avait envisagé dès le mois de juin, dans le cadre de notre travail dans les années à venir, de faire un travail de recherche sur le syndicalisme.

Ce travail nous permettrait de mieux explorer des questions comme : comment les syndicats négocient-ils, comment sont-ils organisés ? C'est un travail qui n'existe pas. Nous le ferons au moins pour l'enseignement, qui est notre implantation principale. Nous pensons d'abord rassembler une documentation, les statuts des syndicats. En même temps, nous comptons conduire une série d'entretiens. C'est le projet que nous vous proposons pour les mois qui viennent.

LE SYNDICALISME INTERNATIONAL AUJOURD'HUI

BREVE DESCRIPTION DES STRUCTURES ACTUELLES

Deux niveaux sont à considérer : le niveau mondial et le niveau européen. A chacun de ces niveaux il est par ailleurs nécessaire de distinguer le mouvement syndical en général du syndicalisme dans l'enseignement.

La construction syndicale a connu, historiquement, une chronologie différente dans le monde et en Europe. Pour une part, elle a aussi obéi à deux types de logiques : une logique de confrontation et parfois d'affrontement au niveau mondial (et à celui des structures européennes induites), une logique plus unitaire en Europe, en liaison avec la construction européenne (au moins dans les principes affirmés).

I. Le niveau confédéral mondial

Pour simplifier, on donnera une photographie de la situation à quelques moments-clés, qui ont été soit des moments de rupture, soit des moments de regroupement.

Il existe cependant aussi des constantes dans le syndicalisme international. La plus évidente est la présence de deux grands courants distincts :

a) le courant lié au mouvement ouvrier socialiste depuis le dix-neuvième siècle. Ce courant connaît différentes variantes et excroissances - travaillisme, léninisme, réformisme, anarcho-syndicalisme, etc. Il subira en général de plein fouet les conséquences des débats et des conflits au sein du mouvement ouvrier et, notamment, celles du grand schisme entre socialistes (ou sociaux-démocrates, selon les pays) et communistes au lendemain de la première guerre mondiale

b) le syndicalisme chrétien, qui s'est développé depuis le début du siècle sous l'influence de la doctrine sociale de l'Église (catholique), soucieuse de regagner le terrain perdu dans la classe ouvrière au dix-neuvième siècle.

1) Au sortir de la deuxième guerre mondiale

La plupart des pays industrialisés ont participé à la deuxième guerre mondiale. L'opposition au fascisme, la volonté d'empêcher de nouvelles guerres (volonté toujours très forte dans le mouvement ouvrier), le large consensus politique existant temporairement dans ces pays ont nourri la tendance à

la construction de structures syndicales unifiées (le cas échéant réunifiées). Le syndicalisme chrétien est resté à l'égard de ce mouvement. De même que, temporairement, les syndicats des pays vaincus.

Le cas français illustre cette évolution : réunification de la CGT (dès avant la Libération), maintien de la CFTC. C'est pour cette dernière, comme pour l'ensemble du syndicalisme chrétien, un point de doctrine, qui n'empêche pas, au cours des périodes favorables, les pratiques unitaires.

Au plan mondial, le phénomène est analogue au sein de la FSM (dont le siège est alors à Paris et le Secrétaire général un militant de la CGT) et avec le maintien de l'Internationale démocrate-chrétienne.

2) La guerre froide

Elle a provoqué des scissions dans quelques grandes organisations des pays occidentaux. La CGT française en est un exemple, avec le départ des militants de Force ouvrière (jusqu'à tendance de la CGT) pour créer la CGT-FO (1947-1948).

Au plan mondial, trois Internationales vont désormais coexister, les deux premières entretenant des rapports (violemment) conflictuels, à l'image des rapports Est-Ouest:

a) La FSM maintenue qui regroupera les syndicats des pays de l'Est et quelques organisations des pays d'Europe occidentale (notamment la CGT française et la CGIL italienne). La FSM accueillera, dans les décennies qui suivent, beaucoup d'organisations de pays nouvellement indépendants du Tiers-monde (pays dont elle avait fortement soutenu les mouvements de libération nationale). Le siège de la FSM sera d'abord transféré à Moscou, puis à Prague, où il restera jusqu'à une date récente. (NB : la FSM fera partie des organisations interdites d'activité en France à cette époque)

b) La CISL, créée à l'initiative des syndicats d'Amérique du Nord et à laquelle les syndicats d'Europe occidentale se rallieront peu à peu (à l'exception de ceux, rares, qui étaient restés à la FSM et de ceux des pays soucieux d'une certaine neutralité. Les syndicats irlandais, par exemple, n'adhéreront ni à la FSM, ni à la CISL). Le siège de la CISL sera longtemps à Washington, avant d'être transféré en Europe.

c) La CMT démocrate-chrétienne, qui est surtout représentée dans les pays européens où les partis démocrates-chrétiens influencent des syndicats forts (Benelux, notamment, mais il faut noter que dès cette époque la CISL démocrate-chrétienne d'Italie sera à la CISL mondiale en même temps que l'UIL « socialiste ») et en Amérique latine.

Pour éclairer cette situation et la résumer, s'agissant des organisations françaises :

La CGT était à la FSM
La CGT-FO à la CISL
La CFTC à la CMT

La CFDT est restée quelques années à la CMT après la scission de la CFTC pour adhérer récemment à la CISL.

3) La situation actuelle

Compte tenu de cette histoire, il n'est pas étonnant que l'effondrement des systèmes communistes à partir de 1989 ait eu des conséquences très importantes sur le syndicalisme international.

a) La FSM a perdu ses membres des pays socialistes européens, qui étaient aussi ceux qui, directement ou indirectement, lui procuraient ses ressources. Il ne reste pratiquement que des organisations du Tiers-monde et, pour des raisons spécifiques, quelques confédérations de pays arabes refusant d'être à la CISL avec l'Histadroutth israélienne. La CGT vient de prendre la décision de quitter la FSM, où elle restait la dernière Confédération importante venant d'un pays développé (la CGIL italienne avait franchi le pas depuis longtemps). Ces départs ont eu des conséquences financières pour la FSM. Elles ont aussi des effets sur son orientation et ses centres d'intérêt : depuis plusieurs années, la CGT reprochait à la FSM de trop privilégier les rapports Nord-Sud au détriment des conflits de classe au sein des sociétés développées.

b) La CISL a recueilli et continue à recueillir les adhésions des syndicats des pays de l'Est et d'une partie importante des pays du Tiers-monde. Elle est donc en position d'être la seule Internationale repré-

sentative au plan mondial, avec la CMT (beaucoup moins importante).

La CISL souhaiterait bien sûr absorber la CMT. Ce n'est pas exclu, l'idée d'une représentation unique des travailleurs devant des interlocuteurs (les organismes intergouvernementaux) eux aussi uniques, étant largement partagée, de façon d'ailleurs légitime. Le fait que cette idée puisse être détournée à d'autres fins ne change rien à cette réalité.

II. Le syndicalisme enseignant

Ce qui précède est vrai pour le mouvement ouvrier. Le syndicalisme enseignant a une histoire en partie spécifique. Certes, les enseignants se sont organisés très tôt. Dans les pays nordiques ou en Grande Bretagne, les organisations actuelles ont souvent été créées dès 1850 ou 1860. Des relations internationales se sont développées dès la fin du dix-neuvième siècle. Mais ces organisations étaient d'abord des Associations professionnelles, sans lien avec le mouvement ouvrier confédéré. Cela pouvait être dû à des prescriptions légales. En France, par exemple, les enseignants n'ont eu le droit de s'organiser en Associations de défense qu'au cours du vingtième siècle. Dans les pays où les enseignants sont fonctionnaires, le droit de se syndiquer a été encore plus tardif et il reste à conquérir dans beaucoup de pays. Même lorsqu'il est acquis, il peut être soumis à des restrictions. En Allemagne, par exemple, les enseignants fonctionnaires de l'État n'ont pas le droit de grève.

Mais cette tendance à s'organiser sur une base « professionnelle » est venue aussi des enseignants eux-mêmes. Dans beaucoup de pays, ils se réfèrent plus volontiers aux professions libérales qu'aux métiers de l'industrie ou du commerce. Cela est particulièrement vrai dans l'enseignement supérieur. On décrit habituellement cette situation en disant que le monde enseignant s'est organisé autour de deux courants: le courant professionnel, s'appuyant d'abord sur les particularités du métier d'enseignant, et le courant syndical, privilégiant les intérêts communs avec les autres salariés. Les syndicats britanniques (pas tous d'ailleurs) ont adhéré au TUC bien après la deuxième guerre mondiale, au moment où ils existaient quasiment depuis un siècle. Ce schéma a évidemment évolué : il existe de nombreuses or-

ganisations professionnelles, qui tiennent à ce statut, mais qui ont cependant une pratique revendicative qui n'a rien à envier à celle des syndicats. A l'inverse, les syndicats confédérés ont peu à peu intégré les questions professionnelles dans leurs préoccupations et dans leurs revendications.

La tradition professionnelle a eu des conséquences sur les organisations internationales d'enseignants. A côté des Fédérations de l'enseignement des trois Confédérations citées plus haut (la FISE pour la FSM, le SPIE pour la CISL et la CSME pour la CMT), il existait donc une quatrième Internationale, autonome par rapport aux Confédérations, la CMOPE, fondée en 1952.

La CMOPE avait une double particularité :

a) héritière du courant professionnel, dominant jusqu'à l'entre-deux-guerres, elle était elle-même le résultat du regroupement de deux Fédérations, la FIPESO (Fédération internationale des professeurs de l'enseignement secondaire officiel) et la FIAI (Fédération internationale des associations d'instituteurs), devenues ses Fédérations constituantes et qui gardaient une autonomie assez forte au sein de la CMOPE. Cette structure particulière¹ en faisait la seule organisation internationale soucieuse des préoccupations professionnelles au même titre que de la défense des intérêts de salariés des enseignants,

b) non concernée par définition par la lutte d'influence entre la FSM et la CISL, elle constituait un pôle d'attraction pour les organisations professionnelles mais aussi pour les organisations syndicales, de plus en plus nombreuses, qui souhaitaient échapper au système des blocs.

La CMOPE est ainsi devenue au fil des années l'organisation la plus active sur le terrain de l'enseignement. L'adhésion de nombreux syndicats, surtout en Europe, compensait largement le caractère initialement à dominante professionnelle de la CMOPE. Cette progressive hégémonie de la CMOPE en faisait un objet de convoitise pour les Confédérations internationales, peu soucieuses de se priver de l'apport du syndicalisme enseignant, en général très représentatif au plan national. Les paradoxes étaient nombreux. La plupart des grands syndicats de l'en-

seignement des pays de l'Europe du Nord, par exemple, sont confédérés. Eux-mêmes étaient à la CMOPE et non pas au SPIE alors que leurs Confédérations nationales appartenaient à la CISL, où elles jouaient d'ailleurs un rôle important !

Pour éclairer cette situation et la résumer, s'agissant des organisations françaises :

Les syndicats de l'enseignement de la CGT étaient à la FISE-FSM.

Le SGEN était à la CSME-CMT, avant de la quitter quand la CFDT a quitté la CMT. Mais le SGEN n'a jamais rejoint le SPIE jusqu'à la disparition de cette organisation dans l'Internationale de l'Education en 1992 (la CFDT est longtemps restée sans affiliation mondiale avant de rejoindre la CISL).

Les principaux syndicats de la FEN ayant une activité internationale (notamment le SNI-PEGC, le SNES, le SNETAA, le SNEP, le SNETAP, ...) étaient à la CMOPE et à l'une ou l'autre de ses Fédérations constituantes.

La FEN elle-même, qui a commencé à avoir une activité internationale propre à partir des années 70 a adhéré au SPIE-CISL, faute de pouvoir adhérer à la CMOPE où ses syndicats n'étaient pas disposés à lui céder la place, mais aussi parce que c'était l'époque de son engagement aux côtés du Parti socialiste. Les syndicats de l'enseignement de FO étaient aussi au SPIE.

Enfin, le SNESup était à la FISE. Le caractère particulier de cette situation était atténué par le fait que d'autres syndicats, le SNES par exemple, avaient des relations suivies avec la FISE dont ils étaient membres associés

Les événements de 1989 ont fragilisé cet édifice complexe. L'autonomie de la CMOPE n'avait plus de sens pour les grands syndicats des pays industrialisés qui y avaient vu essentiellement un moyen de ne pas s'inscrire dans la logique des blocs (ce qui était particulièrement utile pour les nombreux syndicats fortement engagés dans la solidarité avec le Tiers-monde). Des discussions ont donc commencé

rapidement en vue d'un regroupement. Le SPIE y voyait le moyen d'absorber enfin la CMOPE, dont les membres avaient toujours été considérés par la CISL comme des brebis non seulement égarées, mais qui s'étaient aussi fourvoyées. Pour les organisations qui dominaient la CMOPE, il fallait sauver les apparences : la CMOPE avait de tout temps mis l'unité du mouvement enseignant au premier rang de ses préoccupations (on voit ici l'ombre portée de l'origine professionnelle de l'organisation : une profession est unie par définition, on n'imagine pas deux Conseils de l'ordre pour les médecins ou les avocats). La CMOPE a donc, au moins formellement, demandé la fusion des quatre Internationales en une seule. Mais la CSME, question de doctrine, n'était pas partante, ce qui fragilisait d'emblée l'objectif affiché. Le SPIE considérait que l'histoire avait tranché et que la FISE devait s'effacer. Il refusait catégoriquement toute idée de fusion avec elle. Restait donc en présence une organisation très nombreuse mais dont la structure était faible, la CMOPE, et une organisation beaucoup plus petite mais rompue à toutes les batailles d'appareil. La fusion SPIE-CMOPE s'est donc réduite plus exactement à une absorption de la CMOPE par le SPIE, qui a imposé, faute de concurrence sérieuse, ses cadres, son appareil et sa culture d'organisation. Mais il serait évidemment faux d'en déduire que l'actuelle Internationale de l'Éducation est la continuation du SPIE. La composition de l'organisation mais aussi les temps ont en effet profondément changé.

L'Internationale de l'Éducation (IE) a tenu son Congrès fondateur en 1992. Elle regroupe les organisations du SPIE et de la CMOPE, dont les Fédérations constituantes ont disparu dans la fusion. La FEN (qui s'est substituée à ses syndicats nationaux), la FNEC-FO, le SGEN, le SNES, le SNEP, le SNETAA et le SNETAP en font partie. Le SNUIPP est en cours d'adhésion.

La CSME reste une organisation représentative dans certaines régions du monde. Le SNEC-CFTC en fait partie en France. La FISE est, mutatis mutandis, dans la même situation que la FSM. Le SNESup continue à en faire partie.

La disparition de la CMOPE et de ses Fédérations constituantes a mis en grande partie fin à

« l'exception enseignante » : tous les syndicats ayant une affiliation internationale sont maintenant affiliés, directement ou indirectement, à l'une ou l'autre des trois Internationales qui existent sur le papier. Cette exception subsiste partiellement cependant : une organisation non confédérée au plan national - c'est le cas des syndicats de la FSU ou de la FEN - peut, via l'Internationale de l'Enseignement par exemple, faire partie au moins indirectement d'une Internationale regroupant en principe les seules Confédérations nationales. C'est une situation qui n'existe pas dans les autres secteurs professionnels.

III. Le mouvement syndical en Europe

Il ne s'agit pas, dans cette partie, des branches ou sections européennes que peuvent avoir les organisations mondiales précédentes. L'Internationale de l'Éducation est ainsi fortement structurée au plan européen. L'IEE (IE-Europe) tient une Conférence tous les deux ans, a un Comité européen élu et un programme d'action, etc.).

On décrira brièvement ici les organisations créées en liaison avec la construction européenne.

1) Au niveau confédéral : la Confédération européenne des syndicats (la CES)

Elle a été créée à l'origine par les Confédérations appartenant soit à la CISL, soit à la CMT (on pourra se référer à ce sujet à la communication de Jean-Marie PERNOT dans les pages qui précèdent). L'aire géopolitique de référence a rapidement débordé la seule Communauté européenne, le mouvement syndical étant dans sa grande majorité favorable à une « grande » Communauté ayant vocation à regrouper tous les pays de l'ancienne Europe de l'Ouest (au sens politique de ces mots). La CES regroupe donc aussi les Confédérations des pays de l'ancienne Association Européenne de Libre Echange (AELE), créée à l'initiative principalement du Royaume Uni pour faire pièce à la Communauté européenne avant que son principal fondateur ne rejoigne cette dernière. Mais les Confédérations turques, par exemple, en sont membres aussi.

Les organisations de la FSM en étaient exclues dès l'origine, au prétexte qu'elles étaient opposées

à la construction européenne. Pour être complet, il faut ajouter qu'elles n'étaient pas candidates, rejetant tout ce qui se référait à la construction européenne, celle-ci étant analysée, dans le contexte de la guerre froide et après le plan Marshall, comme une machine de guerre dominée par les Américains.

La CES est aux yeux des autorités européennes, plus particulièrement depuis la Présidence Delors, une pièce maîtresse du Dialogue social, qui n'est pas simplement un concept mais recouvre tout un mécanisme de concertation, concertation qui associe les deux organisations patronales européennes (les employeurs publics et privés). La CES a longtemps fait de sa reconnaissance institutionnelle son objectif principal, et non pas de sa capacité à relayer les revendications de ses membres. Ce mal n'est pas propre à la CES. Il est favorisé par le fait que les organisations internationales n'ont pas, comme au plan national, des lieux d'intervention (patronat, gouvernement) clairement identifiés. Il n'ont pas non plus de moyens d'action concrets pour se faire entendre. D'où la recherche de modes d'intervention analogues au « lobbying » plutôt que l'action syndicale au sens où on la pratique au plan national. Ces modes ne sont opératoires que si l'organisation est reconnue comme interlocuteur. Ce phénomène est amplifié en Europe par la tendance des autorités communautaires à se présenter comme arbitres plutôt que comme décideurs. La CES en arrive donc à faire appel à la Commission européenne, considérée comme une alliée, pour intercéder en faveur des travailleurs auprès des gouvernements nationaux !

A ce niveau aussi, le nouvel ordre mondial a eu des conséquences : la CES s'est progressivement ouverte aux organisations nationales exclues jusqu'ici. Seule la CGT reste à l'écart, ce qui n'est pas sans rapport avec son maintien à la FSM jusqu'à une date toute récente. Mais la vraie raison aujourd'hui est l'opposition de la CFDT et de FO à son adhésion. Elle s'est ouverte aussi aux Confédérations qui, comme c'est le cas dans les pays scandinaves, regroupent les salariés des professions avec formation universitaire (médecins, avocats, ingénieurs, enseignants des lycées et des universités...). Les Confédérations ouvrières (ou d'employés) des pays concernés ont longtemps bloqué leur adhésion. La création de la CESI (Confédération européenne

des syndicats indépendants) a levé ces blocages : la CESI représentait la seule affiliation européenne possible pour les syndicats n'appartenant ni à la CISL, ni à la CMT (les Confédérations « conservatrices » comme la CGC ou celle à laquelle appartient le SNALC en France) mais aussi pour ceux qui étaient maintenus à l'écart de la CES (comme les Confédérations scandinaves citées plus haut). Le souci de ne pas favoriser le développement de la CESI a contribué à « ouvrir » la CES.

2) Dans l'enseignement : le Comité Syndical Européen de l'Éducation (CSEE)

La création du CSEE est antérieure à celle de la CES. Ce qui illustre une fois encore le dynamisme du syndicalisme enseignant.

Le CSEE était à l'origine une structure très ouverte, comparée aux pratiques des autres organisations internationales. Tous les syndicats le souhaitant ont ainsi pu y adhérer (y compris les membres de la FISE). Il a été progressivement repris en main par les Internationales (CMOPE, SPIE et CSME naguère, IE et CSME aujourd'hui), qui ont introduit des mécanismes d'adhésion beaucoup plus restrictifs avant de les ouvrir à nouveau après les événements en Europe Centrale et Orientale et l'adhésion prochaine des syndicats de ces pays.

La CES n'a pas créé de structure pour les enseignants et a reconnu le CSEE comme un de ses Comités syndicaux. Ce qui entraîne là aussi quelques paradoxes déjà signalés : un syndicat non confédéré peut être indirectement membre de la CES, qui ne reconnaît pourtant que les Confédérations. Il faut noter qu'ils ont pu le rester car l'introduction de règles d'adhésion plus restrictives a toujours été atténuée par la prise en compte de droit des adhésions antérieures.

3) Quelques problèmes actuels

On peut lire l'histoire récente du syndicalisme européen à travers la grille suivante : la CES s'est créée parce que la CISL et la CMT ont été incapables de prendre en charge les questions nouvelles posées par la construction européenne. Ainsi que, bien sûr, les besoins qui en résultaient dans le domaine de la

coordination syndicale en Europe. Cette lecture est effectivement celle qui est faite dans certains milieux de la CISL où on trouve que le principal bénéficiaire de la situation actuelle, c'est la CMT. Cette question, qui apparaît mineure en France, ne l'est ni en Belgique, ni aux Pays-Bas où la concurrence politico-syndicale entre les familles socialiste et démocrate-chrétienne est beaucoup plus vive qu'elle ne l'est en France. Elle a un arrière-fond financier aussi : les syndicats européens sont parmi ceux qui financent le plus les organisations syndicales internationales. Ce qui va à la CES ne va pas à la CISL.

Le mouvement de désyndicalisation qui affecte la plupart des pays européens renforce cet aspect des choses. Le DGB allemand diminue ainsi régulièrement sa cotisation à la CISL pour privilégier la CES, censée être plus utile compte tenu de l'importance des questions européennes. A cela s'ajoute le fait que les subventions de la Commission vont à la CES et non aux Internationales.

L'analyse qui précède s'appuie sur le fait, réel, qu'une des causes de l'incapacité de la CISL à faire vivre une structure européenne efficace venait de la

séparation de l'Europe en deux blocs et de la présence de la FSM. Cette situation n'existant plus, il devrait donc être possible de revenir à zéro. Une lutte d'influence est donc en cours entre ceux qui, quelle que soit leur appartenance internationale, considèrent que la CES existe aujourd'hui et que tout retour en arrière est une vue de l'esprit et ceux qui espèrent encore pouvoir inverser le processus et substituer les structures européennes des Internationales (en fait, de la CISL) à la CES. Cette lutte existe aussi au sein du CSEE (pour les autres Fédérations de la CES, la configuration est très variable : il peut y avoir coexistence CISL-CMT comme dans le CSEE mais aussi présence des syndicats de la seule CISL). Elle a conduit à un nouveau et récent compromis sur les statuts du CSEE. Le point essentiel en est que les organes dirigeants du CSEE sont l'émanation de ceux des Comités européens des deux Internationales et que l'affiliation à l'une ou l'autre des Internationales est le passage obligé pour l'affiliation au CSEE. Ce dispositif a conduit à la mise à l'écart « mécanique » du SNESup, toujours adhérent de la FISE (et seule organisation européenne dans ce cas).

Louis WEBER

*¹ l'adhésion à l'une ou l'autre des Fédérations constituantes n'était cependant pas une condition de l'adhésion à la CMOPE. Le compromis intervenu en 1952 a rapidement évolué et, en 1990, une minorité seulement des membres de la CMOPE participait aux activités des Fédérations. Celles-ci restaient cependant représentées *ès-qualité* au Comité mondial de la CMOPE.*

QUELQUES ÉTAPES DE LA CONSTRUCTION EUROPÉENNE

POUR ÉCLAIRER LE DÉBAT PRÉCÉDENT.

On cite souvent la fameuse phrase de Winston Churchill proposant le 19 septembre 1946 à Zurich « la création des Etats-Unis d'Europe ». Les ravages de deux guerres mondiales en moins de trois décennies, avec des dizaines de millions de victimes en Europe, étaient passés par là. Mais pas encore la guerre froide, qui allait changer profondément les rapports construits au cours des années précédentes.

Le Conseil de l'Europe a été créé en 1949. Il existe encore aujourd'hui. Au cours des années, il s'est progressivement spécialisé dans la défense des Droits de l'Homme et les questions générales de société (éthique, etc.). Il a à son actif des textes importants: Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme, Charte sociale européenne, Convention sur les droits des minorités, etc. Pendant longtemps, seuls les pays de l'Europe de l'Ouest (au sens politique de ce mot) adhéraient au Conseil de l'Europe. Depuis 1990, les anciens pays de l'Est ont adhéré aussi. Pour certains d'entre eux, c'est en fait une antichambre pour l'Union européenne.

L'Union européenne telle qu'elle existe aujourd'hui a franchi les principales étapes suivantes :

1950

Robert Schuman (considéré depuis comme un des pères de l'Europe), alors ministre des Affaires étrangères, propose de mettre en commun les problèmes relatifs au charbon et à l'acier.

1951

Le traité de Paris crée la première Communauté européenne : la CECA (Allemagne, France, Pays-Bas, Belgique, Luxembourg, Italie). Cette Europe des 6 se met en place l'année suivante.

25 mars 1957

Les 6 signent le Traité de Rome créant la CEE (1.1.58).

1958

Les institutions propres aux 3 Communautés (CECA, EURATOM, CEE) se mettent en place. Il faudra attendre 1965 pour que les Conseils et les Commissions des 3 Communautés fusionnent. La Commission actuelle est officiellement mise en place le 1er juillet 1967.

11 mai 1960

Création du Fonds social européen

30 janvier 1962

La Politique agricole commune (PAC) se met en place.

1965

La Communauté élargit son champ d'action en signant à Yaoundé (Convention de Yaoundé) un accord de coopération avec les pays africains. L'accord initial, valable pour 5 ans, est renouvelé en 1970. En 1975, la Convention de Lomé prendra le relais. Elle élargit le champ aux Caraïbes et au Pacifique (les pays ACP) et regroupera 69 pays.

1er juillet 1968

L'Union douanière et le tarif extérieur commun entrent en vigueur.

2 décembre 1969

Première décision relative à une Union Economique et Monétaire au Sommet de La Haye. Un accord est signé en mars 1971 pour sa mise en oeuvre par étapes. Le 24 avril 1972, le « Serpent Monétaire Européen » est créé. Il sera suivi du « Système Monétaire Européen » le 13 mars 1979, date à laquelle apparaît l'écu.

1er janvier 1973

La Grande-Bretagne, l'Irlande et le Danemark adhèrent à l'Europe des neuf. La Norvège, qui a signé un Traité d'adhésion en même temps que ces 3 pays,

ne franchit pas le pas, suite à un référendum défavorable.

1974

La décision d'élire le Parlement européen au suffrage universel est prise à Paris. La première élection a lieu en 1979.

1975

Institution du Conseil européen des Chefs d'Etat et de gouvernement à Dublin les 10 et 11 mars.

1981

La Grèce adhère à la CEE.

1985

Le Conseil européen de Luxembourg décide d'achever le « Grand marché » en 1992 et adopte l'Acte unique européen qui entrera en vigueur le 1er juillet 1987.

1er janvier 1986

L'Espagne et le Portugal adhèrent à la CEE (Europe des 12).

1990

La Convention de Schengen sur la libre circulation des personnes est signée le 19 juin par la France, l'Allemagne et les pays du Bénélux.

1er juillet 1990

La première étape de l'Union Economique et Monétaire entre en vigueur (libération des mouvements de capitaux). Le début de la seconde étape est fixé au 1er janvier 1994 (convergence des économies).

Celui de la troisième étape sera fixé au 1er janvier 1999 (monnaie unique).

Décembre 1990

Ouverture des Conférences intergouvernementales préparatoires au traité de Maastricht. Le Sommet de Maastricht a lieu en décembre 1991.

1er janvier 1995

Adhésion de la Suède, de la Finlande et de l'Autriche (Europe des 15)

Mars 1996

Ouverture de la Conférence intergouvernementale qui doit réviser le Traité de Maastricht pour préparer l'élargissement de l'union européenne.

Juin 1997

Sommet d'Amsterdam, qui clôt la Conférence intergouvernementale. Adoption du traité d'Amsterdam. En même temps, adoption du Pacte de stabilité et de croissance (Pacte de Dublin) et d'une résolution sur l'emploi.

Octobre 1997

Signature du Traité d'Amsterdam

Novembre 1997

Sommet extraordinaire sur l'emploi à Luxembourg. Importante manifestation de la CES à Luxembourg.

Décembre 1997

Sommet de Luxembourg qui retient la candidature de 5 pays pour l'adhésion à l'Union européenne (Estonie, Pologne, Hongrie, Tchéquie, Slovaquie, Chypre) mais « recale » les autres candidats.

LE COMITE SYNDICAL CONSULTATIF AUPRES DE L'OCDE (TUAC)

La Commission Syndicale Consultative auprès de l'OCDE (TUAC) organisation non gouvernementale, a été créée en 1948 pour assurer la représentation des syndicats dans le cadre du Plan Marshall. Elle est dotée du statut consultatif auprès de l'OCDE. Depuis 1971, elle se compose des centrales syndicales des pays de l'OCDE, adhérant soit à la CISL soit à la CMT, ou indépendantes.

Effectif

Le TUAC regroupe 68 millions de travailleurs, adhérant à 51 centrales nationales, dans les 29 pays membres de l'OCDE.

Outre les centrales nationales, participent également aux travaux du TUAC les organisations internationales (CISL, CMT, CES, Conseil des Syndicats Nordiques) et les secrétariats professionnels internationaux rattachés soit à la CISL, soit à la CMT

Organes

La Session plénière se réunit deux fois par an Elle est composée des représentants des organisations affiliées. Y participent également les représentants des organisations internationales. La Session plénière prend les principales décisions politiques dans tous les domaines d'activité du TUAC ; elle adopte le budget et fixe le taux de la cotisation.

Le Comité d'administration prépare un certain nombre de questions à l'intention de la Session plénière, et contrôle l'administration du TUAC. Il se compose des organisations suivantes : DGB Allemagne, ÖGB Autriche, CSC Belgique (représentant la CMT) AFL-CIO Etats-Unis, STTK Finlande, CFDT France, CGT-FO France, TUC Royaume-Uni, CISL Italie, RENGO Japon, ainsi que du Président, des Vice-Présidents et du Secrétaire général.

Groupes de travail : sur les politiques économiques, sur le commerce mondial et l'investissement, sur l'éducation, la formation et les politiques de la main-d'œuvre. Ces trois groupes de travail préparent la position du TUAC tant à l'intention de la Session plénière - lorsqu'il s'agit d'un document de politique important - qu'en vue de consultations avec l'OCDE. Ils sont ouverts aux organisations affiliées aux organisations internationales et aux organisations «partenaires» d'Europe Centrale et Orientale.

Des groupes de travail se réunissent également sur une base ad hoc lorsque le TUAC est appelé à

présenter sa position à l'OCDE sur un thème spécifique.

La prise de décision, dans les différents organes du TUAC, se fait généralement par consensus.

Priorités

Déterminés par la Session plénière, les domaines d'action prioritaires ont été fixés comme suit : politiques économiques et sociales ; emploi ; éducation et formation ; entreprises multinationales, échanges et normes de travail. Un intérêt croissant est porté aux travaux sur les questions d'environnement. Les activités d'ouverture de l'OCDE avec des pays non-membres, en particulier d'Europe Centrale et Orientale, et d'Asie, sont également prioritaires pour le TUAC.

La position des syndicats est présentée à l'OCDE au cours de consultations avec ses divers organes. L'OCDE invite généralement les syndicats (souvent à l'initiative du TUAC) à composer une délégation pour procéder à un échange de vues avec l'un de ses comités. La plupart du temps, le TUAC prépare d'abord un exposé écrit qui est ensuite commenté oralement au cours d'une consultation.

Des consultations ont fréquemment lieu avec les comités suivants :

- Commission de Liaison avec les Organisations Internationales non Gouvernementales
- Conseil au niveau des ministres (ministres des finances et des affaires étrangères)
- Comité de Politique Economique (réunions informelles avec le Président)
- Comité pour l'Investissement International et les Entreprises Multinationales
- Comité de l'Emploi, du Travail et des Affaires Sociales
- Comité de l'Éducation
- Comité de l'Environnement
- Comité des Echanges
- Comité de l'Industrie
- Comité de la Politique Scientifique et Technologique
- Comité de l'Acier
- Comité des Transports Maritimes

- Groupe des Produits Chimiques, Comité de Gestion
- Comité de la Gestion Publique

Des consultations ont également eu lieu avec les Groupes de travail de ces comités sur un certain nombre de questions plus spécifiques.

Les travaux du TUAC dans le cadre de l'OCDE portent principalement sur :

- les politiques économiques en général (notamment la préparation des déclarations syndicales à l'intention des Sommets économiques et des Conférences sur l'emploi du G7) ;
- les politiques d'ajustement structurel et du marché du travail ;
- l'impact de la mondialisation de l'économie sur l'emploi ;
- l'éducation et la formation ;
- les entreprises multinationales, en particulier sur le processus de mise en oeuvre des Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales et les négociations relatives à l'Accord Multilatéral sur l'Investissement ;
- les relations de l'OCDE avec des pays non-membres, notamment d'Europe Centrale et Orientale et d'Asie ;
- ainsi que la politique scientifique et technologique.

Le Programme Travailleurs/Employeurs, partiellement financé par l'OCDE, constitue également une plate-forme de discussion qui permet aux experts syndicaux et patronaux de procéder à des pré-consultations sur des questions qui sont ensuite incluses dans le programme de travail de l'OCDE.

En 1996, les thèmes examinés sont les suivants :

- Le temps de travail
- Le rôle des syndicats dans le développement local
- Politiques suivies à l'égard des marchés financiers internationaux
- L'infrastructure mondiale de l'information - La société mondiale de l'information

D'autre part, le TUAC est invité en qualité d'observateur à un certain nombre de réunions et conférences organisées par l'OCDE.

Dans de nombreux domaines le TUAC rédige un exposé de ses vues à l'intention de réunions de l'OCDE à haut niveau (ex. la réunion des Ministres de l'environnement, réunion des Ministres de l'Emploi, du Travail et des Affaires sociales, réunion des Ministres de l'Éducation, réunion des Ministres de la Science et de la Technologie, réunion des Ministres de la fonction publique). Les déclarations du TUAC sont disponibles sur demande.

Le siège et Secrétariat du TUAC est situé à Paris, 17e, 26 avenue de la Grande Armée. Téléphone 01 47 63 42 63. Télécopie 01 47 54 98 28. Internet tuac@oecd.org. Le personnel se compose ainsi : un Secrétaire général, deux Conseillers politiques, une Assistante administrative et deux Secrétaires.

La présidence est assumée par Bob White, Président du Congrès du Travail du Canada (CTC) ; les Vice-Présidences par Willy Peirens, Président de la Confédération des Syndicats Chrétiens de Belgique (CSC), par Yasuo Iwayama, Vice-président de la Confédération des Syndicats Japonais (RENGO) et Evy Buverud-Perdersen, Secrétaire de la Confédération des Syndicats Norvégiens (LO-N). John Evans assume la fonction de Secrétaire général.

Note : pour davantage de précisions sur la création du TUAC, on se référera à la communication de Jean-Marie PERNOT dans ce Dossier de l'Institut de la FSU. La structure actuelle est l'héritière de celle qui a été mise en place à l'époque du Plan Marshall. Le TUAC - appellation plus fréquente que sa version française, la CSC - a survécu à la transformation de l'OECE, devenue aujourd'hui l'OCDE.

ORGANISATIONS MEMBRES DU TUAC

Etats-Unis d'Amérique

American Federation of Labour & Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO)

Finlande

Confederation of Unions for Academic Professionals in Finland (AKAWA)
Central Organisation of Finnish Trade Unions (SAK)
Finnish Confederation of Salaried Employees (STTIO)

France

Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT)
Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC)
Confédération Française de l'Encadrement CGC/CFE
Force ouvrière (CGT-FO)
Fédération de l'Education Nationale (FEN)

Grèce

Greek General Confederation of Labor (GGCL)

Hongrie

Democratic Confederation of Independent Trade Unions (LIGA)
National Confederation of Hungarian Trade Unions (MSZOSZ)

Irlande

Irish Trades Union Congress (ICTU)

Islande

Icelandic Federation of Labour (ASI)
Federation of State and Municipal Employees of Iceland (BSRB)

Italie

Confédération Générale Italienne du Travail (CGIL)
Confédération Italienne des Syndicats des Travailleurs (CISL)
Union Italienne du Travail (UIL)

Japon

Japanese Private Sector Trade Union Confederation (RENGO)

Luxembourg

Confédération Générale du Travail du Luxembourg (CGT-LG)
Confédération Luxembourgeoise des Syndicats Chrétiens (LCGB)

Mexique

Fédération Syndicale des Entreprises de Biens et Services (FESEBES)
Confédération des Travailleurs du Mexique (CTM)

Norvège

The Confederation of Academic and Professional Unions in Norway (AF)
Norwegian Confederation of Trade Unions (LO i Norge)

Nouvelle-Zélande

New Zealand Council of Trade Unions (NZCTU)

Pays-Bas

Christian National Trade Union Federation (CNV)
Federation of Dutch Trade Unions (FNV)

Portugal

Union Générale des Travailleurs (UGT-P)

République Tchèque

Chambre Tchéco-Morave des Syndicats (CMKOS)

Royaume-Uni

Trades Union Congress (TUC)

Suède

Swedish Confederation of Trade unions (LO i Sverige)
The Swedish Confederation of Professional Associations (SACO)
The Swedish Confederation of Professional Employees (TCO)

Suisse

Confédération des Syndicats Chrétiens de la Suisse (CNG)
Union Syndicale Suisse (USS)

Turquie

Confederation of Progressive Trade Unions of Turkey (DISK)
Confederation of Turkish Trade Unions (TURK-IS)