

LES ACTEURS SYNDICAUX

Le rôle des interlocuteurs sociaux européens a crû en importance depuis les années 1990. Cela est dû au fait que depuis le traité de Maastricht (1992), la négociation sociale entre patronat et travailleurs européens peut aboutir à la signature d'accords-cadres qui sont ensuite coulés en directives (« lois ») européennes. Cette évolution nécessite de disposer d'acteurs sociaux représentatifs, légitimes et forts. Du côté patronal, les deux organisations reconnues comme interlocuteurs officiels sont EuroBusiness (ex-UNICE, Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe) pour le patronat privé, et le CEEP (Centre européen des entreprises à participation publique) pour le patronat public. Du côté syndical, l'organisation représentative est la Confédération européenne des syndicats (CES).

La Confédération européenne des syndicats a été créée le 8 février 1973 par dix-sept organisations syndicales nationales affiliées à la Confédération internationale des syndicats libres (CISL). Si la CES en tant que telle ne fait son apparition qu'en 1973, ses racines plongent dans l'histoire de la CISL dès 1949, et plus particulièrement, dans la création de l'« Organisation régionale européenne de la CISL » en 1950, ainsi que dans la mise sur pied d'un secrétariat européen syndical en 1958. Dans les années 1960, de nombreux comités syndicaux firent leur apparition à Bruxelles pour défendre les intérêts de certains secteurs industriels sensibles (alimentation, agriculture, chimie, etc.). L'organisation syndicale sur le plan européen était dès lors essentiellement marquée par la fragmentation des représentations, et ce d'autant plus qu'à l'origine, syndicats socialistes, communistes et chrétiens avaient créé leurs propres structures européennes, reflétant les diversités de stratégies, d'objectifs et d'attitudes par rapport à la construction de la Communauté. Il faudra attendre le début des années 1970 pour que le constat de l'inefficacité et de la faiblesse de cette représentation fragmentée donne naissance à une réflexion de fond sur

la nécessaire création d'une structure commune. La Confédération européenne des syndicats verra finalement le jour lors d'un Congrès de fondation les 8 et 9 février 1973 à Bruxelles. Son « élargissement idéologique » (adhésion des premiers syndicats chrétiens affiliés à la Confédération mondiale du travail, CMT) aura lieu l'année suivante.

Présentation

Aujourd'hui, la CES se présente comme « l'organisation unitaire et pluraliste, représentative de l'ensemble du monde du travail, sur le plan européen ». En 2008, elle regroupait 82 confédérations nationales dans quelque 36 pays (outre les 27 États membres, Andorre, la Croatie, l'Islande, le Liechtenstein, Monaco, la Norvège, Saint-Marin, la Suisse et la Turquie). Elle comprend également 12 fédérations syndicales européennes (métallurgie, textile-habillement, éducation, employés-techniciens - cadres, etc.). Elle accueille également deux observateurs : la fédération des syndicats de Macédoine et la Confédération syndicale « Indépendance » de Serbie. Le nombre de travailleurs représentés

par la confédération s'élevait, selon ses estimations, à 60 millions.

Les **objectifs généraux** de la CES sont la consolidation et l'extension des libertés politiques et de la démocratie, le respect des droits syndicaux, l'élimination de toutes les formes de discriminations, la promotion de l'emploi et de l'égalité des chances, le développement économique et social, la démocratisation de l'économie, la lutte contre l'exclusion et le développement de l'éducation et de la formation.

Les **organes** de la CES sont :

- le congrès : instance suprême qui détermine les politiques et stratégies ;
- le comité exécutif : instance suprême entre les congrès, qui décide des positions de négociation, de la mise en œuvre des stratégies, etc.
- le comité de direction : qui décide des actions intermédiaires et urgentes à entreprendre et suit les négociations avec les organisations d'employeurs ;
- le secrétariat : qui joue le rôle de porte-parole de la confédération et exécute les tâches qui lui sont confiées par les autres organes de la CES.

Les délibérations de ces organes sont préparées par des comités permanents (relations industrielles, emploi, politique sociale) et par des groupes de travail.

L'**évolution institutionnelle** de la Confédération européenne des syndicats révèle un renforcement de la légitimité de cet acteur. On notera en effet l'adhésion à la CES de la Confédération générale du travail française (CGT) en mars 1999, CGT qui fut pourtant longtemps très critique à l'égard de la construction européenne. Sur le plan de la représentativité, on notera également le protocole de coopération signé le 8 juillet 1999 entre la CEC (Confédération européenne des cadres) et Eurocadres (le Conseil des cadres européens, affilié à la CES). Cet accord prévoit principalement l'établissement d'un comité de liaison entre les deux organisations et leur participation aux organes et processus du dialogue social.

Le dernier Congrès de la Confédération qui s'est tenu à Séville (Espagne) en mai 2007 a approuvé une série de documents qui constituent les lignes de force de l'action de la CES pour les années à venir : un Manifeste, une stratégie et un plan d'action, ainsi qu'un document de campagne visant à lancer « l'offensive » pour une amélioration des salaires en Europe (voir : <http://www.etuc.org/a/4040>).

Mondialisation

La globalisation de l'économie à l'œuvre depuis de nombreuses années pose de nouveaux défis aux structures syndicales, qu'elles soient nationales, régionales – notamment la CES – ou mondiales. Après des années de négociations entre organisations internationales (CISL, CMT...), on a assisté, en novembre 2006, à la naissance d'une nouvelle structure mondiale unique, démocratique, pluraliste et indépendante : la Confédération syndicale internationale (CSI). Celle-ci reflète la volonté d'unifier les objectifs, les stratégies et les moyens d'action des organisations de travailleurs de par le monde afin de répondre à l'accélération d'une mondialisation dictée, en particulier depuis une trentaine d'années, par les intérêts financiers des groupes transnationaux.

Un « Conseil régional paneuropéen » (CRPE), structure régionale européenne de la CSI, a vu le jour le 19 mars 2007 à l'issue de son Assemblée constitutive tenue à Rome, en Italie.

Lors de la constitution de la nouvelle Confédération syndicale internationale (CSI) à Vienne, le congrès de fondation s'est engagé à « changer fondamentalement la mondialisation afin qu'elle fonctionne en faveur des travailleuses et travailleurs, des sans-emploi et des pauvres ». Il est essentiel, poursuit le congrès, que « les politiques du néolibéralisme du marché libre et les défaillances manifestes et l'incohérence de la communauté internationale face au processus actuel de mondialisation, cèdent le pas à une gouvernance de l'économie mondiale ». Cet engagement reflète-t-il un consensus mondial au sein du mouvement syndical sur l'analyse des causes à combattre et des stratégies à mettre

en œuvre afin d'atteindre l'objectif ? Globalement, les composantes du mouvement syndical mondial en Europe, en Asie, en Amérique, en Afrique s'accordent sur la responsabilité des politiques néolibérales et sur les défaillances de la gouvernance mondiale actuelle. Elles se retrouvent également sur des revendications de base dans les domaines sociaux, environnementaux et réglementaires : respect des droits sociaux fondamentaux, des droits syndicaux, amélioration des conditions de travail, application de normes de santé-sécurité sur les lieux de travail, protection de l'environnement, mais également lutte contre les paradis fiscaux, les zones franches, le capitalisme sauvage, le travail forcé, le travail des enfants, l'esclavage... La « gouvernance mondiale » telle qu'envisagée par la CSI fait notamment référence à la soumission des règles du commerce international de l'Organisation mondiale du commerce (OMC) au respect des règles de l'Organisation internationale du travail (OIT), ainsi qu'à l'établissement de règles pour les investissements multilatéraux visant à tenir compte des droits fondamentaux des travailleurs.

Mais au-delà de ces grands points de consensus, l'expérience du syndicalisme européen montre qu'il existe des différences d'approches, de méthodes, mais aussi de représentativité, de tradition, de culture, voire d'intérêt entre organisations nationales. Au sein de la CES existent des clivages nationaux, mais aussi, selon les dossiers, entre secteurs, ou entre secteurs et niveau inter-professionnel. À ces clivages, viennent s'ajouter des stratégies de *management* visant à la mise en concurrence entre sites au sein des entreprises multinationales (menaces de délocalisations, etc.) qui placent les travailleurs de différents territoires, pays ou continents en situation de rivalité. Comme a pu le souligner Guy Ryder, premier Secrétaire général de la CSI, dans le processus de globalisation que nous connaissons, « la mise en concurrence des travailleurs est le piège majeur » (1).

Pour en savoir plus :

<http://www.etuc.org>

Note

- (1) « La division du travail doit être socialement acceptable », Entretien avec le Secrétaire général de la CSI, Guy Ryder, in *Le Monde*, 4 novembre 2006.

Fiches d'information réalisées pour la Formation-Education-Culture (FEC : info@fecasbl.be) par l'Observatoire social européen avec le soutien financier de la Commission européenne et de la Communauté française. Ces fiches sont destinées à servir de support aux formations de la FEC et peuvent être reproduites dans ce but exclusif. Leur adaptation ou traduction n'est autorisée qu'avec l'accord écrit de l'auteur (info@ose.be) et moyennant citation complète de la source.