

# Les Mondes du Travail



Semestriel • numéro 20 • nouvelle série • octobre 2017

## GRAND ENTRETIEN

« POSSIBILITÉS ET LIMITES DU SYNDICALISME INTERNATIONAL EN EUROPE »

Entretien avec Eduardo Chagas et Felipe Van Keirsbilck

## DOSSIER SYNDICALISME INTERNATIONAL

Introduction : décrypter les difficultés du syndicalisme international / Kevin Crochemore, Anne Dufresne, Corinne Gobin // Un syndicaliste à la tête d'OIT / Cédric Leterme // La Confédération Syndicale Internationale : difficultés et enjeux / Rebecca Grumbell-McCormick // Fédérations syndicales internationales au prisme des recompositions internes et des répertoires d'action / Kevin Crochemore // Les accords cadres internationaux : négociation, contenu et effectivité / Jocelyne Barreau et Angélique Ngaha // La CES face à une Europe austéritaire / Corine Gobin et Roland Erne // La fédération de branche européenne : partenaire dans le dialogue social et quête d'autonomie dans la coordination salariale / Anne Dufresne // L'action syndicale d'entreprise face aux restructurations transnationales / Bruno Bauraind

## D'ICI ET D'AILLEURS

Émanciper l'internationalisme ouvrier / Peter Waterman

## NOTES DE LECTURE

Olivier Frasset / « La santé des artisans. De l'acharnement au travail au souci de soi » // par Françoise Piotet /// Claude Didry / « L'institution du travail. Droit et salariat dans l'histoire » par Patrick Humblet /// Cristina Nizzoli / « C'est du propre. Syndicalisme et travailleurs du 'bas de l'échelle' » // par Stephen Bouquin /// Emmanuel Ravalet, S. Vincent-Geslin, Vincent Kaufmann, Gil Viry, Yann Dubois / « Grandes réalités liées au travail. Perspectives européennes » // par Lucie Goussard /// Christian Lequesne / « Ethnographie du Quai d'Orsay. Les pratiques des diplomates français » // par Marc Loriol.

## 1 grand entretien

### **Possibilités et limites actuelles du syndicalisme international à l'échelon transnational de l'Europe**

Entretien avec Eduardo Chagas et Felipe Van Keirsbilck  
Propos recueillis par Anne Dufresne et Kevin Crochemore

3

## 2 dossier

Introduction

### **Décrypter les difficultés d'action du syndicalisme international**

Kevin Crochemore, Anne Dufresne et Corinne Gobin

11

### **Un syndicaliste à la tête de l'Organisation internationale du Travail (OIT): quelle victoire pour le « pouvoir institutionnel » syndical ?**

Cédric Leterme

23

### **La Confédération Syndicale Internationale: difficultés et enjeux du syndicalisme international**

Rebecca Gumbrell-McCormick

33

### **Les questions identitaires au sein des Fédérations syndicales internationales au prisme des recompositions internes et de la transformation des répertoires d'action**

Kevin Crochemore

45

### **Les accords cadres internationaux: négociation, contenu et effectivité**

Jocelyne Barreau et Angélique Ngaha

59

### **La Confédération européenne des syndicats face à une Europe austéritaire**

Corinne Gobin et Roland Erne

71

### **La fédération de branche européenne: Partenaire dans le dialogue social et en quête d'autonomie dans la coordination salariale**

Anne Dufresne

83

### **L'action syndicale européenne d'entreprise face aux restructurations transnationales. Le cas ArcelorMittal**

Bruno Bauraind

101

### **English abstracts / résumés en anglais**

113

## 3 d'ici et d'ailleurs

### **Émanciper l'internationalisme ouvrier**

Peter Waterman

117

## 4 notes de lecture

- Olivier Crasset – *La santé des artisans. De l'acharnement au travail au souci de soi*  
(Françoise Piotet) **133**
- Claude Didry – *L'institution du travail. Droit et salariat dans l'histoire*  
(Patrick Humblet) **135**
- Cristina Nizzoli – *C'est du propre. Syndicalisme et travailleurs du «bas de l'échelle»*  
(Marseille et Bologne)  
(Stephen Bouquin) **137**
- Emmanuel Ravalet, Stéphanie Vincent-Geslin, Vincent Kaufmann, Gil Viry,  
Yann Dubois (eds.) – *Grandes mobilités liées au travail. Perspective européenne*  
(Lucie Goussard) **139**
- Christian Lequesne – *Ethnographie du Quai d'Orsay. Les pratiques  
des diplomates français*  
(Marc Loriol) **142**

Les illustrations publiées dans ce numéro font quasi toute partie de l'ouvrage collectif *Bread & Roses, Une autre histoire des affiches syndicales*, paru aux Éditions Meta-Morphosis, à Bruxelles, en 2017, 302 pages. Dans cet ouvrage, un large choix d'affiches syndicales et politiques belges appartenant à l'univers socialiste sont remis dans leur contexte historique tandis que des artistes contemporains ont offert gracieusement de nouvelles affiches sur le thème de la revendication collective future en 2036/2037.

Voir: <http://meta-morphosis.be/bread-and-roses/>

Affiche p. 22: Affiche de Walter Crane réalisée en 1872, publiée p. 17 in *Bread & Roses*, issue du fonds d'archive de l'AMSAB, Institut d'Histoire sociale, Gand.

Affiche p. 58: Affiche de Théophile Alexandre Steinlen réalisée pour le congrès syndical d'Amsterdam de 1919 qui fit naître La Fédération syndicale internationale, publiée p. 35 in *Bread & Roses*, issue du fonds d'archive de la Bibliothèque de documentation internationale contemporaine, BDIC, Université Paris Ouest Nanterre.

Affiche p. 82: Affiche de la CISL contre le système d'apartheid sud-africain, publiée p. 181 in *Bread & Roses* et réalisée par l'artiste belge Gérard Alsteens, signant GAL.

Affiche p. 100: Affiche de la CISL de commémoration du 50<sup>e</sup> anniversaire de la protection internationale des droits syndicaux, publiée p. 187 in *Bread & Roses*, auteur anonyme, issue du fonds d'archive du Cenforsoc, centre de formation sociale et culturelle pour travailleurs de Charleroi.

Affiche p. 116: Affiche de l'ETF (European Transport Federation) produite lors de la campagne syndicale contre le paquet législatif II de l'Union européenne en faveur de la libéralisation des services portuaires, issue du secrétariat général de l'ETF.

# grand entretien

## Possibilités et limites actuelles du syndicalisme international à l'échelon transnational de l'Europe

Entretien avec Eduardo Chagas\* et Felipe Van Keirsbilck\*\*  
Propos recueillis par Anne Dufresne et Kevin Crochemore

**Eduardo Chagas :** Je suis portugais, j'ai commencé à travailler à vingt ans dans la marine marchande, en 1980, et en 1986, je suis devenu membre des auditeurs aux comptes du syndicat des officiers. C'était mon premier contact avec les syndicats. C'est un syndicat un peu particulier parce que c'est un petit syndicat où il n'y a pas de président ou de secrétaire général et tous les membres de la direction gèrent les affaires selon leur disponibilité. Un an après je suis devenu membre du conseil régional de la CGTP à Lisbonne, et après, à chaque mandat j'ai grimpé dans la hiérarchie... En 1993 je suis devenu le permanent de mon syndicat. En 1994, je deviens membre du comité économique et social de l'Union européenne, en représentation de la CGTP, et en 2000 je rentre au secrétariat de l'ETF comme responsable pour le secteur maritime. En 2005, je suis élu secrétaire général de l'ETF. Entretemps je suis toujours au conseil national de la CGTP.

\*Eduardo Chagas est le secrétaire général de l'European Transport Workers' Federation.

\*\*Felipe Van Keirsbilck est le secrétaire général de la Centrale nationale des Employés (Belgique) et un des initiateurs de l'Altersummit.

1. La CNE est affiliée à la Confédération des syndicats chrétiens (CSC), confédération la plus importante en terme d'affiliation en Belgique.

**Felipe Van Keirsbilck :** Je suis bruxellois, j'ai d'abord travaillé quelques années comme permanent pour la JOC à Bruxelles (Jeunesse ouvrière chrétienne) dans une perspective d'engagement local (travail antiraciste et de solidarité dans les quartiers, alphabétisation...). Ensuite, en réponse à une offre d'emploi, j'ai été engagé au service d'étude et de formation de la CNE<sup>1</sup> (Centrale nationale des employés, syndicat des services, du commerce et du social en Wallonie et à Bruxelles) en 1996. Ce syndicat m'intéressait car ses messages étaient clairs, radicaux, ouverts sur la société. Après quelques années, j'ai été élu président du comité régional bruxellois de la CSC et à ce titre j'ai pu siéger au bureau national de la CSC. De façon parallèle, le secrétaire général de la CNE m'a demandé de l'épauler dans

son travail quotidien. À la fin de son mandat, j'ai moi-même été élu secrétaire général de la CNE en 2008 et j'ai pris mes fonctions en 2009. Durant toute ma carrière, j'ai toujours été fortement intéressé par la dimension internationale du syndicalisme et donc, j'ai représenté la CNE dans les forums sociaux mondiaux et européens.

**A. D. :** *Quelle est l'histoire, Felipe, de la création de l'AlterSummit ? Et quelles sont ses autres implications transnationales ?*

**F. V. K. :** À ces Forums sociaux, on retrouvait toujours la même poignée de syndicalistes belges, français, espagnols, allemands... Après quelques années de participation à ces Forums, on s'est dit que si on voulait qu'«un autre monde soit possible», il fallait qu'entre deux forums, ces syndicalistes critiques et les mouvements sociaux prêts à travailler avec nous, nous nous organisions pour se voir et adopter des positions communes, apprendre à se connaître... On s'est appelé la «joint social conférence»... Nom ennuyeux s'il en est mais qui n'allait faire peur à personne avec un nom trop ambitieux vu que cette initiative était très modeste. Puis la crise financière de 2008 a frappé, s'en est suivi une crise politique majeure avec l'adoption des politiques austéritaires quand Merkel et Sarkozy ont décidé en 2010 de faire reporter la crise financière sur les États et les budgets de la sécurité sociale. Nous étions très effrayés par ce tournant; faire des conférences, cela ne suffisait plus, il fallait contribuer à faire naître un mouvement social européen. C'est ainsi qu'est né l'AlterSummit... Si l'Union européenne a son sommet de chefs d'État, il fallait un sommet alternatif pour représenter les intérêts des peuples. Cela a pris forme lors d'une grande rencontre en 2013 à Athènes... L'AlterSummit fonctionne comme un réseau de militants et d'organisations regroupant une centaine de personnes qui viennent d'une dizaine de pays différents, on y partage un internationalisme clair dans une posture de changement social. Et dans le prolongement de l'AlterSummit s'est créé un réseau européen contre la commercialisation de la santé... Concernant les syndicats en France, on y travaille avec la CGT, avec Sud/Solidaire, la FSU, avec des branches ou des sections locales de FO... De façon globale, ces réseaux sont surtout implantés dans «l'Europe latine» mais nous avons aussi de très bons liens avec les syndicats norvégiens et certains syndicats allemands...

Concernant la CNE, nous sommes affiliés à des fédérations sectorielles européennes et internationales, surtout au sein de UNI (les services privés) et de l'organisation des Services publics, vu que le gros de nos affiliés se situe dans le «non-marchand»...

Nous restons aussi présents dans les Forums sociaux transnationaux...

**K. C. :** *Et toi Eduardo de ton côté, comment fonctionne le travail de mobilisation à un échelon européen à l'ETF ?*

**E. C. :** Ce n'est pas évident de faire bouger ensemble 200 syndicats de 41 pays différents avec des expériences et des cultures syndicales très distinctes. Mais l'enjeu, il est là, trouver des décisions qui peuvent être adoptées par le plus grand nombre possible car en petit comité, on peut décider tout ce que l'on veut mais quand il faudra appliquer, cela n'aura aucun

impact... Prenons l'exemple de l'initiative européenne citoyenne «Une Europe équitable dans le secteur des transports – Égalité de traitement pour tous les travailleurs du secteur des transports»<sup>2</sup>, certains syndicats étaient très engagés sur cette initiative, mais je leur disais que nous n'étions pas encore prêts pour un soutien massif de la proposition... Et finalement elle n'a pas réussi à réunir un nombre suffisant de signatures...

Le travail avec la masse des affiliés est certes beaucoup plus lent mais nous adoptons en Congrès un programme de travail qui couvre à mon sens toutes les priorités actuelles du syndicalisme international... L'objectif est d'aborder tout ce qui est supranational car du point de vue de notre intervention syndicale, l'Union européenne doit être considérée comme un «État» avec ses politiques particulières: politique commune de transports, de la pêche... Ceci nous permet de faire des campagnes communes sur des sujets concrets liés à la politique de l'UE... Malgré le fait que nous ayons des membres (Russie, Norvège, Ukraine, Turquie,...) qui ne font pas partie de l'UE, dès lors nous ne pouvons pas non plus nous focaliser uniquement sur ce qui a trait à l'UE dans nos réunions... Bien qu'il soit possible de trouver des questions transnationales qui nous affectent tous... Mais il faut aussi qu'elles soient trans-sectorielles, comme la question du dumping social par exemple!

Ainsi, il y a 8 ans déjà, nous avons lancé le projet TRUST (Trade Union Vision for Sustainable Transport) où nous avons fait travailler tous les sous-secteurs (rail, route, aviation civile, transport maritime,...) sur les liens à tisser entre politiques de transport, questions sociales et questions environnementales. L'objectif, c'est de construire une solidarité transversale. On ne peut pas admettre que dans une même organisation, s'il y a un secteur qui est en grève, que les autres soient disponibles à casser la grève, en remplaçant par exemple, par des autobus les trains qui sont en grève.

Mais je dois admettre que depuis deux/trois ans, il y a une régression de nos capacités à produire un contre-pouvoir, une stratégie alternative de solidarité.

Dans nos syndicats affiliés, nous avons des dirigeants qui postent sur Facebook des propos xénophobes face à la question des réfugiés ou qui véhiculent, même dans nos réunions en comité exécutif, des amalgames inadmissibles (du genre, c'est la faute aux juifs, communistes, homosexuels ou prostituées,...). Et d'autres qui ne s'expriment pas car ils savent que c'est politiquement incorrect mais qui le pensent... Et cela ne s'améliore pas avec l'élection de Trump et la médiatisation de ses propos d'extrême-droite... Alors, il faut revenir en arrière et recommencer tout le travail premier de rassemblement... Et il faut être diplomate...

Ce qui fait que nous sommes assez discrets dans notre relation à l'Alter-Summit mais nous avons participé à trois forums sociaux européens (Malmö, Athènes, Istanbul).

L'Altersummit a comme sens de créer la continuité des contacts mais comme à l'ETF, nous sommes sans cesse sur la brèche à cause de l'impact pour notre secteur des législations de l'Union européenne, on est amené à devoir choisir ses priorités. J'essaye néanmoins en comité exécutif de laisser de la place pour aborder des questions nationales qui dépassent le transport. Car ceci permet à tous de voir que nos problèmes sont similaires au-delà des frontières et des secteurs.

2. <http://ec.europa.eu/citizens-initiative/public/initiatives/obsolete/details/2015/000002>

Nous introduisons de plus en plus de projets pour faire financer par l'Union européenne la présence des syndicats d'Europe de l'Est qui sans cela n'assisteraient jamais à nos réunions, faute de ressources. Bien sûr, pour obtenir ce financement il faut se mettre au diapason des stéréotypes de la Commission européenne mais une fois obtenu, nous restons maître du contenu du projet. Et nous essayons d'y créer des outils réutilisables.

Nous avons aussi récemment conclu un projet qui s'appelle TRENDS sur les tendances actuelles du transport, l'organisation du transport international, les concentrations, les débats écologiques, de changement climatique, les questions sociales et comment rassembler d'autres acteurs qui œuvrent dans la même direction. Nous avons eu une session de travail avec des organisations qui n'appartenaient pas à nos réseaux, il y a eu tout de suite des contacts ultérieurs, des échanges d'informations... Ainsi dans les secteurs de la pêche, au niveau de l'ITF, on a travaillé avec des organisations non syndicales pour dénoncer à la fois les conditions de travail de pêcheurs dans des pays en Asie, dont les Philippines, et la pêche illégale d'espèces protégées...

Une autre de nos lignes, au sein de l'ETF, c'est de donner la priorité au contenu lors des interventions orales réunions et aux décisions à prendre et non de hiérarchiser les interventions en fonction de qui contribue le plus par ses cotisations de membres...

**A. D.:** *Mais comme dans l'ensemble des autres fédérations européennes, ceux qui pèsent le plus dans l'appareil c'est quand même les nordiques et les allemands ?*

**E. C.:** En termes de nombre de délégués, oui, vu leur poids dans l'affiliation globale (25% chez les nordiques, 20% chez les anglais et 10% chez les allemands) mais nous faisons tout pour que les bonnes contributions venant de petits syndicats aient leur place dans la décision finale.

**A. D.:** *Mais comment faire encore du syndicalisme dans le système institutionnel de l'UE depuis le tournant austéritaire de 2010 qui a tant aggravé la dynamique de régression sociale (mise en route déjà dès 1985 avec le marché unique) ?*

**E. C.:** Nous ne sommes pas en situation de dépendance financière vis-à-vis de l'UE. Nous pouvons dire non quand il faut dire non, dire on veut autrement quand il faut le dire ou alors accepter de s'asseoir à la table de négociations quand il y a des opportunités en ce sens. Mais il faut bien être conscient que le domaine des transports n'est qu'une petite partie des politiques européennes actuelles. Ce n'est pas à travers le seul transport que l'on aura la capacité de transformer un système politique, quel qu'il soit. Ainsi, on peut voir dans notre campagne syndicale contre le dumping social qu'une partie de nos problèmes proviennent des politiques européennes dans le domaine de l'emploi, et à la DG Emploi de la Commission européenne, nous ne sommes pas un interlocuteur direct ! Si nous essayons d'entrer en contact avec eux, ils nous renvoient à la DG Transport !

Dès lors, et c'est important, nous avons depuis quelques années un dialogue beaucoup plus structuré entre les fédérations syndicales européennes représentant les différents secteurs, nous avons établi une coordination entre nous, on se réunit, on échange des informations, on diffuse nos positions communes, on voit si l'on peut s'associer dans des actions,...

On est à ce niveau de la fédération sectorielle beaucoup plus proche des intérêts des travailleurs qu'à la CES (Confédération européenne des syndicats, niveau interprofessionnel) dont les textes sont principalement destinés aux institutions de l'UE et non aux travailleurs. Même que je préférerais que ce soit le cas, tant pour la CES que pour l'ETF d'ailleurs, que nous puissions faire passer des messages clairs du niveau européen au niveau national et ensuite individuel, pour que le travailleur soit conscient de l'existence d'une chaîne institutionnelle syndicale où il se sent représenté à travers un même message. Mais au niveau des fédérations européennes, il y en a qui sont plus avancées que d'autres dans leur possibilité d'action comme celle du bâtiment ou des services publics, et avec lesquelles nous pouvons faire des choses communes. IndustriALL par exemple n'est pas la plus énergique.

**K. C.:** *Mais là tu parles d'un travail intersyndical... Si l'on revient à l'UE, certains des membres de l'ETF continuent à vouloir s'investir dans les comités de dialogues sociaux alors que l'UE a libéralisé l'ensemble des secteurs du transport! C'est quand même contradictoire!*

**A. D.:** *Ne serait-ce pas plus sain de suspendre ce processus de dialogue social avec la Commission européenne?*

**E. C.:** On devrait le suspendre à un moment où cela fait vraiment sens. Et à l'échelon de l'ensemble de l'ETF ou même de toutes les fédérations sectorielles. Je trouve qu'au moment où la Commission européenne a rejeté l'accord sectoriel qui avait été négocié entre patrons et syndicats [par la Fédération Uni Europa] dans le secteur de la coiffure était un très bon moment... Cet accord existait<sup>3</sup> et la Commission européenne, à cause de l'opposition du Royaume-Uni et de la Hollande, refuse de transposer l'accord en décision européenne... Si Uni-Europa l'avait voulu, j'étais prêt à proposer le blocage du dialogue social à mes membres dans mon secteur. Mais Uni-Europe n'a pas réussi à convaincre tous ses membres. Et quand je pense que Junker est venu justifier ce blocage devant le comité exécutif de la CES en disant que la Commission européenne n'a pas le temps de s'occuper de petites choses, de problèmes de « talons-aiguilles », alors qu'il s'agissait de réglementer entre autres l'usage des produits chimiques dans ce secteur dont certains déclenchent des cancers de la peau; la santé des travailleurs, des petites choses!

Il y a eu un précédent à l'ETF sur ce type de dynamique de suspension de notre présence institutionnelle. En Espagne, le gouvernement a imposé aux travailleurs du secteur portuaire une nouvelle loi sans aucune consultation. On a arrêté notre participation aux dialogues sectoriels. Mais dès l'annonce de la deuxième réunion, il y a une autre fédération syndicale qui est aussi représentée, qui a voulu revenir. Heureusement, ce sont les employeurs qui ont dit, « si l'ETF ne vient pas, on ne sera pas là non plus », ça, c'est intéressant comme situation!

**A. D.:** *Mais si le quotidien de l'ETF est de réagir aux « paquets » législatifs de libéralisation de l'UE, où peut-elle construire un espace d'autonomie et de pensées alternatives?*

3. Voir <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=480&langId=fr&intPagelD=1845>.

**E. C.:** L'AlterSummit pourrait être le lieu pour ce type de débats mais comme nous avons des ressources limitées et que pour l'instant l'AlterSummit ne rassemble pas encore beaucoup de monde, nous ne pouvons pas faire de notre présence dans ce type d'assemblée une priorité. On a eu ce débat à notre Congrès de 2009 aux Açores. L'ETF est sous la tension de deux courants, un plus militant qui veut être plus proche de la rue, des travailleurs et un autre qui pense que les possibilités du dialogue social sectoriel européen et avec la Commission européenne ne sont pas épuisées. C'est vrai que son potentiel est grand mais on n'arrive pas à imposer aux patrons d'adopter sur des points très concrets des règles obligatoires. Cela débouche sur des déclarations où l'on demande à la Commission européenne de faire des choses plutôt que ce soyons nous-mêmes, interlocuteurs sociaux, qui en fassent... En outre, il ne faut pas cacher le fait que, dans ce cadre, des dirigeants syndicaux sont heureux de venir faire un tour à Bruxelles tous frais payés par la Commission européenne... Et puis, il y en a d'autres qui pratiquent l'auto-censure : ne venir à des négociations qu'avec des propositions qui seront acceptées sans conflit par les employeurs...

**A. D.:** *Et pour toi Felipe, comment appréhendez-vous le cadre de l'UE ?*

**F.V. K.:** Pour l'AlterSummit, c'est assez simple, nous ne sommes pas représentatifs dans ce cadre et donc l'UE n'est pas notre interlocuteur ; nous nous sommes construits en dehors de cette dynamique. Ce qui nous intéresse, c'est de produire des idées, des messages qui pourraient être repris par des Confédérations syndicales nationales, ce qui n'est pas encore suffisamment le cas !

Quant au travail au sein de la CNE, nous sommes membres dans un certain nombre de fédérations syndicales sectorielles européennes. Et s'il est vrai que le dialogue social en soi ne sert pas à grand chose, nous pouvons du moins utiliser ce temps de rencontre entre syndicalistes européens pour en faire quelque chose d'autre.

De toute façon, la concertation (mot que je préfère à celui de dialogue) ne fonctionne vraiment que quand il y a un rapport de force réel qui fait que les employeurs se disent « je préfère encore parler avec ces voyous que de ne pas parler avec eux et avoir des problèmes ». Mais, s'il n'y a pas de rapport de force, les employeurs n'ont aucun intérêt à une vraie concertation : faire du dialogue, oui, parce que cela occupe le temps, parce que cela aide à la paix sociale, comme ça ils voient un peu ce que c'est le quart monde, etc, mais pour aboutir à des accords contraignants, en général il n'y a pas de rapports de force suffisants.

D'un autre côté, que fait-on avec le temps gagné en n'allant plus aux réunions de dialogue social ? Si c'est pour se repositionner entièrement à son échelon national, alors l'internationalisme recule car si on vient aux réunions européennes et que cela ne sert qu'à créer un contact, c'est au moins déjà cela...

Car il faut bien constater comme le disait Eduardo qu'il y a un recul réel des solidarités transnationales : c'est la crise, certaines organisations perdent des affiliés et perçoivent dès lors moins de cotisations, alors on se replie sur les urgences nationales... Alors abandonner le dialogue social, oui mais alors pour une alternative européenne plus forte... Mais elle n'existe pas encore...

La CES a été construite sur la base des confédérations nationales, les fédérations sectorielles en sont membres mais elles ne sont pas les piliers principaux, ce ne sont pas elles qui fabriquent la dynamique principale du syndicalisme européen. On aurait pu historiquement choisir une autre voie : construire l'Europe syndicale en se centrant sur la voie sectorielle. Dans le modèle qui prévaut, ce sont surtout les confédérations nationales qui vont se rencontrer. La dimension sectorielle européenne a été syndicalement peu investie.

Concernant le rapport politique à l'UE me concernant, je suis étonné des discussions qui opposent encore les tenants d'une réforme de l'UE pour aller vers une Europe sociale à ceux qui la disent irréformable sur le plan de son contenu social. C'est une discussion que l'on pouvait avoir dans les années 1980, où l'on nous a fait le coup de « patience, on règle les problèmes du marché mais vous allez voir, l'Europe sociale arrive juste après ».

Aujourd'hui, nous avons à ce point régressé sur le plan social que l'horizon d'une Europe sociale a totalement disparu dans le cadre institutionnel actuel (Traité de Lisbonne, TSCG, Statut de la BCE, ...)... Mais cela semble encore difficile pour la CES et même les fédérations sectorielles européennes d'avouer cet échec.

C'est pourquoi tant à l'échelon de la CNE que de l'Altersummit nous devons taper sur le clou que dans l'UE du libre échange, de l'austérité, et avec une telle politique monétaire, on ne peut plus faire de progrès réels. Il nous faut développer une critique radicale. « Radical » non dans une acception de violence mais dans le sens de remonter à la racine des choses.

**A. D.:** *Aujourd'hui l'UE n'est-elle pas devenue anti-syndicale ?*

**F. V. K.:** L'UE est une organisation qui a un projet néo-libéral (du moins depuis Maastricht et radicalement depuis 2010), sa fonction est de gérer et d'approfondir le capitalisme en Europe. Cela peut se faire avec des syndicats... À condition qu'ils ne fassent plus du syndicalisme ! Quand je parle de l'UE, entendons-nous bien, il s'agit d'un système politique imbriqué entre les gouvernements nationaux et les dirigeants de l'UE – il ne s'agit pas d'accabler « Bruxelles » en exemptant les gouvernements nationaux.

Alors oui, dans ce système-là, on cherche à rendre impuissant un mouvement syndical qui serait un contrepouvoir. Par contre, un syndicalisme institutionnel qui servirait d'accompagnement social à la privatisation, à la compétitivité qui est la guerre de tous contre tous, ça c'est utile pour ce système.

C'est pourquoi aujourd'hui, il faut poser systématiquement la question : « Si vous vous considérez comme un syndicat, que pensez-vous de la dimension fondamentalement néolibérale du système politique de l'Union européenne et de cette mise en cause du syndicalisme comme mouvement social ? ». Si on ne pose pas cette question-là, on peut alors se retrouver à travailler avec des syndicats nationalistes, qui pensent que l'on peut baisser les salaires pour être plus compétitifs que les voisins, et on en viendra un jour à entendre des syndicalistes qui pensent que les réfugiés, il faut les jeter à la mer... Il nous faut une position politique (au sens profond du terme, pas en tant que politique des partis) sur notre rapport au capitalisme actuel...

Recréer un rapport de force réel, c'est recréer une, au sein du syndicalisme, une dimension de mouvement social à l'échelon des nations et des sous-régions européennes... On peut faire une mobilisation entre voisins mais on ne peut pas demander à des syndicalistes de régions périphériques par rapport à un conflit donné de venir se déplacer en masse au même endroit, question de coût... Il faut organiser ces mobilisations « locales » sur des objectifs communs. Ainsi, le 7 avril, chaque année, dans le cadre de la journée mondiale pour le droit à la santé, nous organisons dans une quinzaine de villes différentes des événements sur un même thème, une même analyse...

**E. C.:** Je voudrais revenir sur la question du dialogue social européen. Il faut quand même rappeler que l'ETF est la fédération qui a pu négocier le plus d'accords européens contraignants (nous avons pour le secteur 7 comités de dialogues sectoriels). Mais comme le dit Felipe, le rapport de force a changé, pas en notre faveur...

Dans ce contexte, la CES s'améliore, elle commence à oser dire non à la Commission et se pose des questions sur la position à prendre... Auparavant, c'était toujours « il faut suivre ce que la Commission nous demande de faire »...

Ainsi, je me souviens en 2007 lors d'un comité exécutif de la CES à Lisbonne, lors de la présidence portugaise du Conseil des ministres, l'on a du voter sur une position commune Business-Europe<sup>4</sup>/CES qui appuyait le fameux livre vert de la Commission de 2006 sur la « modernisation du droit du travail ». Beaucoup de voix contre se sont exprimées mais au moment du vote, seule l'ETF a voté contre, et 15 autres se sont abstenus... Il faut savoir que nombre de dirigeants syndicats sont heureux de s'asseoir à la table du pouvoir, ils croient ainsi qu'ils y participent réellement... Et on le leur fait croire ! Alors, le rôle de l'ETF au sein de la CES pour l'instant, c'est d'aider des voix d'opposition constructive à se faire entendre...

Pour l'instant, cette solution est plus efficace que de créer des réseaux mineurs entre syndicats et ONG car cela n'aura pas d'effet multiplicateur vers nos espaces syndicaux d'intervention... Nous n'en sommes pas encore à ce stade... Même s'il faut tenter de créer les conditions pour que cela devienne un jour la solution... Car à terme, effectivement créer une alternative au système actuel passe nécessairement par une alliance avec de nombreux autres mouvements qui ne sont pas liés au monde du travail.

4. Business-Europe est la plus importante des organisations patronales (secteur privé des grandes entreprises) représentative à l'échelon de l'UE.

# 2 dossier

Introduction

## Décrypter les difficultés d'action du syndicalisme international

Kevin Crochemore, Anne Dufresne et Corinne Gobin

Les structures internationales du syndicalisme, abordées comme un ensemble, ont suscité peu d'études scientifiques, étant le plus souvent considérées comme des lieux bureaucratiques et marginaux, déconnectés des dynamiques de mobilisation et de luttes syndicales, immobiles et immuables.

Cependant, de toute son histoire, le monde syndical international en ce début du *xxi*<sup>e</sup> siècle n'a jamais paru aussi transformé : unifié, concentré et coordonné. **Unification** avec la création en 2006 de la Confédération syndicale internationale (CSI) mettant ainsi fin à la division sociale-démocrate/chrétienne<sup>1</sup>. **Concentration** au sein de grandes structures interprofessionnelle et sectorielles dont certaines ont récemment fusionné et **coordination** avec l'institution toute récente de la coupole Global Unions, qui organise la relation entre la CSI et les Fédérations syndicales internationales (FSI, les structures internationales sectorielles) ou avec l'adhésion en 1991 des Fédérations syndicales européennes (FSE, les structures européennes sectorielles) à la Confédération européenne des syndicats (CES). Ces dynamiques se font en réponse à l'extension de la mondialisation économique néo-libérale (capitaliste) et à la concentration économique qu'elle a engendré (De Montlibert, 2012 ; Lecler, 2013). Elles ont aussi été favorisées par la recomposition politique mondiale liée à l'écroulement du système soviétique signifiant la fin d'un monde bipolaire et ceci influençant cela, par l'érosion des idéologies politiques de gauche tirant les systèmes politiques vers le centre, la droite ou l'extrême-droite. Le monde syndical n'y a pas échappé, dans sa majorité il s'est largement recomposé vers la

1. Toutefois cette unification reste relative vu l'existence parallèle de la FSM communiste (Fédération syndicale mondiale) dont la base d'adhésion la plus large provient des pays dit « du Tiers-monde » et/ou « émergents » : Inde, Chine,...

pensée centriste d'une humanisation du libre-échange et de la mondialisation capitalistes. Ce triple mouvement du syndicalisme international répond à la nécessité de trouver des forces nouvelles à travers un travail de restructuration sur lui-même, étant donné que la force syndicale obtenue par des sources de légitimation extérieures s'affaiblit (l'appui et l'accord de vues entre dirigeants syndicaux et dirigeants politiques ainsi que l'acceptation patronale du tripartisme ou de la négociation collective).

Relever les grands traits contemporains de ces structures syndicales internationales et mieux comprendre leurs difficultés à agir complètent notre connaissance du syndicalisme aujourd'hui et peut ouvrir la voie à une meilleure appropriation collective de lieux qui pourraient être réinvestis à l'heure où chaque travailleur est contraint par des processus qui dépassent très largement le cadre politique national.

## I – La dynamique historique de l'émergence et du développement du syndicalisme international<sup>2</sup>

Le syndicalisme international s'est d'abord exprimé, sous sa première forme institutionnelle, à l'échelon des secteurs professionnels<sup>3</sup>. Le premier Secrétariat professionnel international (SPI) est fondé en 1889 par les travailleurs de l'industrie du tabac, suivi par les chapeliers (1889), les typographes (1892), les métallurgistes (1893) et le transport (1896) (Demaldent, 1990 : 19-36 ; Mouriaux, 1995), pour ce qui est des secteurs les plus précoces. La première organisation syndicale interprofessionnelle, naît en 1901 sous le nom de Secrétariat syndical international (SSI) (Demaldent, 1990). En 1913, elle adopte le nom de Fédération syndicale internationale (FSI), intégrant en son sein les quelques SPI existants. Elle regroupe alors des syndicats socialistes réformistes qui misent sur l'extension du suffrage universel et le vote parlementaire pour réformer la société dans un sens plus positif pour le monde du travail. Les syndicats révolutionnaires font alors bande à part, dans une opposition farouche au positionnement social-démocrate.

Deux dynamiques de tensions, constitutives du mouvement syndical, vont alors se déployer en un ballet incessant durant tout le xx<sup>e</sup> siècle jusqu'à nos jours et vont être à l'origine de transformations institutionnelles majeures dans ce champ international : la tension entre le niveau sectoriel et le niveau interprofessionnel par laquelle les structures concernées se rapprochent ou s'éloignent suivant les périodes historiques du syndicalisme international ; la tension entre les différentes idéologies tant au sein de larges « camps » (réformistes contre révolutionnaires ; partisan de l'indépendance syndicale<sup>4</sup> contre le modèle de la dépendance du syndicat au parti) qu'entre chaque doctrine politique ayant été investie par le syndicalisme (anarchisme, communisme, socialisme, social-démocratie, démocratie chrétienne) qui pousse tantôt à la division tantôt à l'unité institutionnelle.

Au regard de l'histoire, la tendance majoritaire a été jusqu'à très récemment le fonctionnement séparé, voire indifférent ou même hostile dans certains cas, entre le niveau interprofessionnel et le niveau sectoriel ainsi que l'organisation du niveau interprofessionnel de façon éclatée entre les trois courants politiques les plus significatifs numériquement et historiquement<sup>5</sup> : le communisme (Fédération syndicale mondiale, FSM), le socialisme et la sociale/démocratie (Confédération Internationale des

2. Pour un développement, nous renvoyons aux grands ouvrages de référence : (Sagne, 1994) ; Launay, 1990 ; Devin, 1990 ; Mouriaux, 1993 ; De Laubier, 1985).

3. À l'exception de l'Association internationale des travailleurs (AIT) (1864-1872). Décrite comme étant « la Première Internationale », fondée à Londres, elle regroupait tant des syndicats que d'autres formes de représentation de la lutte ouvrière, partis politiques et associations diverses (coopératives, mutuelles, sociétés de pensée, associations culturelles ou éducatives...). La Seconde Internationale (l'Internationale ouvrière ou Internationale socialiste, 1889-1914) fut fondée par des partis politiques tout en restant ouverte aux syndicats.

4. Le courant syndical « indépendantiste » par rapport aux partis politiques et révolutionnaires vote leur programme politique en 1906 sous le nom de Charte d'Amiens.

5. Des courants idéologiques beaucoup plus minoritaires sur le plan syndical, tel que l'anarchisme ou le trotskysme s'expriment, à travers de petites structures confédérales, réunissant quelques sections nationales, à l'échelle européenne ou d'Amérique du Nord principalement, telle la WOW (World Organization of Workers). Nous n'abordons dans ce dossier que l'expression majoritaire du syndicalisme international.

Syndicats Libres, CISL) et les sociaux-chrétiens (Confédération Mondiale du Travail, CMT<sup>6</sup>).

Sur le plan sectoriel, la même tripartition idéologique se répétait: le courant socialiste organisait les SPI et le courant communiste les Départements professionnels internationaux (DPI)<sup>7</sup> face à quelques structures sectorielles chrétiennes, minoritaires, les Fédérations internationales professionnelles (FIP).

L'organisation de l'activité syndicale internationale se complique encore dès la fin des années 1960/début des années 1970 où se développe de façon de plus en plus marquée un nouveau modèle d'organisation de l'activité économique capitaliste, le modèle de la multinationale, également appelée entreprise transnationale, qui comme son nom l'indique, ne cherche plus à faire correspondre son propre développement au développement économique d'un État ou d'une région dans cet État. Cette nouvelle réalité va pousser certains secteurs à constituer des conseils syndicaux mondiaux à l'échelon du groupe multinational. Cette stratégie tant désirée par certains leaders syndicaux internationaux comme Charles Levinson<sup>8</sup> restera marginale tant il est difficile d'organiser la solidarité (et notamment de la financer) au sein d'un espace économique constitué par la mise en concurrence des différents sites de production d'un groupe pour la fabrication d'un produit donné.

L'exacerbation de l'idée que l'enrichissement personnel ne s'obtient plus par le travail mais par la spéculation financière «booste» les institutions boursières dès le début des années 1980 et permet le déploiement de la financiarisation de l'économie. La transformation de l'entreprise s'accéléra encore du fait du phénomène de la mondialisation économique<sup>9</sup>, fortement activée par l'écroulement du système soviétique de 1989.

Les multinationales les plus puissantes (Bauraind, 2012) ont dès lors le monde comme terrain de jeu. Délocalisations dans des pays où les droits syndicaux sont faibles ou inexistant, démultiplication de la sous-traitance (ce qui réduit les collectifs salariaux – donc les affiliés potentiels – et augmente l'hétérogénéité des conditions et des statuts de travail, rendant l'unité d'action syndicale de plus en plus improbable), morcellement géographique de plus en plus marqué dans la chaîne de fabrication d'un produit (ce qui rend difficile des alliances entre sites de production), abandon de l'identité professionnelle des grands groupes multinationaux qui investissent de façon trans-sectorielle alors que l'organisation de la solidarité salariale est fortement dépendante de l'identification commune à un métier, désinvestissement économique massif au sein du continent européen par les grands groupes économiques faisant exploser les taux de chômage et de pauvreté...

Historiquement, deux grandes phases «d'internationalisme syndical» peuvent alors être observées. La première date des origines du syndicalisme au XIX<sup>e</sup> siècle et s'achève au début de la première guerre mondiale en 1914. Le vote pour les crédits de guerre de la majorité des députés socialistes/sociaux-démocrates en Europe fait alors voler en éclat l'utopie d'une union progressiste internationale résistante à toute tentation nationaliste dont la force mondiale était censée déboucher à terme sur l'émancipation sociale, la fin des sociétés divisées en classes.

Au sortir de la guerre, en Europe, au fur et à mesure que le syndicalisme s'intègre dans les systèmes politiques nationaux, les organisations syndicales

6. En 1968, la Confédération internationale des Syndicats chrétiens (CISC) adopte un nouveau nom pour souligner la volonté de ses membres à une déconfectionnalisation de l'organisation, la CMT (Pasture, 1999).

7. Aujourd'hui au sein de la FSM, c'est la dénomination de «Unions internationales syndicales» qui est utilisée (UIS).

8. Secrétaire général du secrétariat professionnel international de la Chimie, il écrivit *Capital, Inflation and Multinationals* publié en 1971 et réédité en 2014 chez Routledge Revivals.

9. Si l'internationalisation de l'activité productive, impulsée par les USA, se développe peu à peu à partir des années 1960 sur la base du modèle de la firme multinationale, c'est à la fois le développement de l'outil informatique, l'extension du néo-libéralisme comme programme de gouvernement et l'écroulement du système soviétique qui dès 1989/1990 rendent possible le projet de la mondialisation économique du libre-échange capitaliste (Lecler, 2013).

deviennent avant tout des organisations nationales (voire nationalistes), l'essentiel des ressources des organisations étant investies à l'échelon national.

Le véritable travail international se fait à l'OIT, fondée en 1919, grâce à l'institution du tripartisme par l'élaboration de normes sociales communes internationales. L'OIT représente l'idéal qu'il fallait atteindre pour le mouvement syndical réformiste : l'acteur syndical y est intégré sur un pied d'égalité avec l'acteur patronal et y est construit comme un interlocuteur central du pouvoir gouvernemental. Si les représentants syndicaux qui siègent à la Conférence internationale du travail annuelle, parlement mondial sous l'égide de l'OIT, proviennent des syndicats nationaux, les organisations syndicales internationales, tant interprofessionnelles que sectorielles, y développent des partenariats, y suivent et influencent les travaux et les agendas. Car l'enjeu final est de taille : adopter des normes internationales à faire appliquer par les États qui les ratifient, pour contrer les concurrences économiques jugées « déloyales », celles qui ne s'encombrent pas de considérations sociales. Le premier article de ce dossier, de Cédric Leterme, examine les effets déstabilisateurs actuels de la mondialisation sur l'OIT ainsi que la nomination à la tête du Bureau international du travail (BIT) d'un syndicaliste (Guy Ryder en 2012) pour la première fois de l'histoire de l'organisation.

Après la 2<sup>e</sup> guerre mondiale, les décolonisations et la mise en place de la guerre froide vont dynamiser le travail syndical international tout en le fractionnant davantage : il s'agit d'aider l'implantation de syndicats partout dans le monde (tant financièrement que sur le plan de l'organisation) mais sur la base de la concurrence idéologique entre le communisme, la social-démocratie et la démocratie chrétienne... Cette deuxième phase d'internationalisme, de 1960 environ à 1975, s'inscrit aussi plus largement dans la montée des mouvements de contestation sociale et de leur radicalisation (via le *che guevarisme*, le *socialisme autogestionnaire* ou encore *la théologie de la libération* par exemple). Une de ses expressions est, comme nous l'avons déjà mentionné, la tentative d'organiser des conseils mondiaux réunissant les délégués des firmes multinationales... La conversion des élites politiques des régimes occidentaux au néo-libéralisme dans la deuxième partie des années 1970 et la radicalisation de l'idolâtrie du libre échange dans les organisations économiques internationales à la chute du régime soviétique, vont amener les organisations syndicales à se concentrer sur l'échelon national où les trains de réformes antisociales se sont succédés à un tel rythme, précipitant la chute de l'adhésion syndicale, que la solidarité internationale est devenue un enjeu secondaire.

## 2 – Le syndicalisme international aujourd'hui : Quelles institutions ? Quels objectifs ?

Le syndicalisme international est constitué d'organisations : il réunit et coordonne des dirigeants, loin des militants et des affiliés, sauf quand il s'agit d'encadrer la négociation se déroulant dans les firmes transnationales ou de fournir de l'aide juridique ou logistique lors de conflits transnationaux importants. Il paraît d'emblée évident que coordonner des centaines de confédérations syndicales, porteuses d'histoires et de présents si distincts, limite très fortement les ambitions et les possibilités d'actions. Les objectifs

et les tâches sont cependant variables d'un niveau de structuration à l'autre, et l'échelon européen se distingue nettement de l'échelon mondial. En effet, avec la naissance de la CEE (Communauté économique européenne) en 1957, contre une logique de représentation mondiale des travailleurs (où les organisations syndicales européennes restent malgré tout les leaders car ce sont elles qui financent) apparaît une nouvelle logique, concurrente et antinomique : celle de la constitution d'un euro-syndicalisme, autonome, fort de ses propres organes directeurs, centré sur lui-même et œuvrant principalement pour lui-même, dans le cadre politique forgé par le processus de l'intégration européenne.

Le niveau interprofessionnel du syndicalisme international est le plus « abstrait ».

Comme nous l'explique Rebecca Gumbrell McCormick dans le 2<sup>e</sup> article du dossier, la CSI est avant tout une structure bureaucratique, produisant de l'expertise internationale dans le domaine social. Elle collecte nombre d'informations pour en faire des dossiers et pour mettre sur pied des campagnes internationales de dénonciations de violations graves des droits sociaux fondamentaux. Le positionnement général est très réformiste – humaniser la mondialisation néo-libérale – le plus petit commun dénominateur entre plus de 300 confédérations syndicales.

La CES, examinée dans l'article de Roland Erne et Corinne Gobin, a pu s'intégrer dans un système politique supranational, devenant l'interlocutrice des institutions politiques de l'UE et plus subsidiairement, du Conseil de l'Europe. Son positionnement politique général est que l'UE devrait être le modèle de « la bonne mondialisation », une mondialisation encadrée politiquement, dégagée des stratégies des multinationales et extraite d'un « capitalisme de casino ». Ses modes d'action sont ceux qui ressemblent le plus à une confédération nationale (consultation sociale, négociation collective mais aussi mise en place de mobilisations collectives (euro-manifestations)). Elle est à l'origine de la création d'accords-cadres interprofessionnels européens pouvant se transformer en normes juridiques contraignantes. Cependant cette voie normative a signifié l'abandon de positionnements syndicaux de transformation sociale et a généré une vision du social basée sur une normalisation minimale afin de ne pas contraindre la compétitivité des entreprises ; ce qui a abouti *in fine* au blocage de cette dynamique normative, les auteurs démontrant que la dialectique des relations socio-professionnelles nécessite le conflit et l'altérité des positions entre interlocuteurs socio-politiques pour obtenir des avancées sociales.

Le niveau sectoriel du syndicalisme international est celui qui est le plus concentré sur les dynamiques internes du mouvement syndical. Pour les FSI et les FSE, il s'agit avant tout d'asseoir leur légitimité auprès de leurs membres afin d'obtenir une capacité de coordination de leurs actions et de dégager une cohérence stratégique afin de limiter les effets de la concurrence déployée par la politique économique et les stratégies d'entreprises. Tant au niveau sectoriel que de celui de l'entreprise, le travail de circulation de l'information entre les membres afin d'anticiper les transformations économiques est central. L'article de Kevin Crochemore, consacré aux FSI, souligne l'importance de ce travail de coordination comme le cœur de la raison d'être des FSI. Elles apportent ainsi une valeur ajoutée au syndicalisme national et en retire l'essentiel de leur légitimité. Car sans légitimité, pas de financement !

L'espace européen est à nouveau singulier par la faculté à pouvoir négocier des accords au niveau des entreprises, et à permettre un processus de consultation et de dialogue social à l'échelon des FSE. Mais Anne Dufresne explique dans son article que cet espace européen de dialogue social sectoriel est tellement contraint par l'agenda de la Commission européenne et tellement peu efficace car l'interlocuteur patronal sectoriel y refuse l'engagement contractuel que les FSE ont cherché à s'engager, avec peu de succès, dans une pratique autonome, en dehors du système institutionnel de l'UE, cherchant à coordonner la négociation collective salariale entre plusieurs États européens. Toutefois, comme à l'interprofessionnel, grande est la tentation, face aux diverses cultures syndicales en confrontation – voire en contradiction –, de se transformer en « organe technique » de communication plutôt qu'en organisation politique pour guider et orienter.

Le message programmatique délivré par les organisations syndicales internationales apparaît difficile à dégager tant les multiples cultures syndicales en présence divergent sur le plan de l'orientation et de la stratégie à adopter, bien que, au sein de la plupart des rangs des dirigeants syndicaux, les classes politiques majoritaires ont réussi à faire d'un libre-échange sans cesse en extension la perception normale de ce qu'est l'économie. Dès lors dans ce contexte, il est de plus en plus difficile d'élaborer des revendications dans le domaine du droit du travail qui pourraient être recevables par les pouvoirs politiques, c'est pourquoi le syndicalisme international s'aventure dans des domaines nouveaux – écologie, lutte contre le sida – ou s'engage dans des registres plus moraux que politiques, comme celui du travail décent. Ces repositionnements mettent les organisations syndicales internationales en concurrence directes avec les ONG internationales, plus aguerries au maniement de ses nouveaux thèmes. Ceci aboutit à rendre plus difficile encore la prise de décision interne d'autant plus que s'y s'ajoute des désaccords dans les actions à mettre en place tant à l'échelle mondiale qu'euro-péenne, incitant certains responsables syndicaux à privilégier les actions à l'échelle nationale voire locale. Par conséquent, la tentation est grande de renforcer encore la bureaucratisation et la technocratisation de l'appareil syndical international afin d'offrir une alternative d'expertise de la mondialisation économique aux affiliés, en remplacement du travail politique et militant d'organisation des luttes. C'est l'une des voies que semble emprunter le mouvement syndical international sans pour autant totalement abandonner ce qui demande beaucoup plus d'énergies et de cohésions, la voie de la mobilisation collective à travers des « euro-actions » ou des campagnes internationales unifiantes (sur la défense du droit de grève par exemple<sup>10</sup>) basées sur un programme de transformation socio-politique cohérent.

### **3 – Concentrations syndicales et développement concurrent de la relation professionnelle à l'échelon des grands groupes d'entreprises multisectoriels**

La mondialisation capitaliste contemporaine ne se traduit pas seulement par l'ouverture de presque tous les pays au libre échange – ce qui occasionne nombre de mouvements de délocalisation/relocalisation des pays anciennement industrialisés à ceux qualifiés « d'économies émergentes », pauvres

10. <http://www.ituc-csi.org/18feb?lang=fr>

en politiques publiques fiscales et sociales. Elle se traduit aussi par un processus économique de concentration du pouvoir économique aux mains de quelques grands groupes mondiaux qui diversifient de plus en plus leurs activités économiques en se déspecialisant. Le groupe Bouygues, par exemple, spécialisé à l'origine dans le secteur du bâtiment est aujourd'hui propriétaire d'entreprises dans les secteurs des médias, de l'énergie et du transport, en plus de celles correspondant à son secteur initial.

Le mouvement syndical professionnel international a tenté de répondre aux processus de concentration et de diversification économique opérés par les grands groupes mondiaux par une dynamique de fusion et de concentration afin de créer des regroupements sectoriels massifs. Les deux regroupements les plus spectaculaires furent ceux aboutissant à la création d'un vaste secteur des services privés (Uni-Monde et Uni-Europa) et d'un vaste secteur industriel (IndustriALL et IndustriALL-Europa). Ces deux mégastuctures se sont constituées simultanément à l'échelon mondial et à l'échelon européen, ce qui montre à quel point l'Europe reste une région influente et à part pour le syndicalisme mondial.

Mais cette dynamique est problématique : ces deux mégastuctures ne seront-elles pas tentées à terme par absorber les autres petites fédérations ? Au risque de diluer le repère des identités professionnelles (si précieuses dans la constitution de collectifs en lutte) ; ces nouvelles logiques transversales ne peuvent-elles pas à terme entrer en concurrence avec les niveaux confédéraux interprofessionnels internationaux ? Si ces questions restent ouvertes, ce mouvement a cependant déjà comme effet de rendre le niveau international du syndicalisme beaucoup moins compréhensible pour les affiliés nationaux car les diverses dynamiques de fusion syndicale dans les pays n'ont pas nécessairement suivi les mêmes lignes de partage que celles opérées au niveau international. Kevin Crochemore et Anne Dufresne, dans leurs articles respectifs, questionnent cette situation.

Par ailleurs, les structures sectorielles internationales se sont engouffrées dans les nouveaux espaces qui s'ouvrent à la négociation collective à l'échelon international, celui des entreprises transnationales, afin d'encadrer et de diriger ces processus menant à des accords d'entreprise transnationaux. Les délégués syndicaux d'entreprise ont besoin à la fois des ressources matérielles et d'expertise pour finaliser ces accords que détiennent les FSE et FSI. Cependant, les revendications locales et précises des salariés d'un groupe risquent de ne pas être comprises tant à cause de la dilution des repères sectoriels que de la technocratisation qui s'approfondit de par la taille de ces mégastuctures. Par facilité, ces structures semblent en effet s'aligner sur un « standard » d'accords à négocier, le standard minimal défini par l'OIT en matière de droits sociaux fondamentaux comme le note Jocelyne Barreau et Angélique Ngaha dans l'article consacré à la négociation d'accords dans des entreprises transnationales.

À l'échelon européen, on observe également que depuis le début des années 2000, la multiplication des accords d'entreprises transnationales dans les firmes multinationales (en particulier à direction allemande et française) affaiblit *de facto* le niveau sectoriel de négociation. La négociation d'entreprise ne serait plus alors le dernier échelon, subordonné, de la pyramide de la hiérarchie des normes contractuelles mais pourrait bien devenir son unique échelon. Cette situation est accentuée par l'élargissement de l'UE

qui a renforcé le niveau de l'entreprise comme niveau de négociation. En effet, à l'Est, dans la plupart des nouveaux États membres, les activités syndicales se déroulent surtout dans les CENE (Comités d'entreprise européens) car l'entreprise y est le niveau principal (ou parfois le seul) de négociation. Selon Guillermo Meardi (Meardi, 2002 : 77-95), les pays candidats ou nouveaux entrants peuvent être considérés comme étant ou ayant été le cheval de Troie de l'américanisation des relations professionnelles à travers l'UE. Or ce sont les niveaux de négociation supérieurs qui seuls peuvent étendre des logiques de solidarité et/ou de transformation sociale. Cette recomposition en faveur de l'accord d'entreprise est en outre aujourd'hui largement produite par les pouvoirs politiques et économiques : d'une part, les réformes des codes du travail en Europe (Schrömann, 2015) tendent à faire de l'accord d'entreprise un accord qui peut primer sur les accords de niveaux supérieurs (cf. la loi El Khomri en France répondant notamment à certaines des recommandations émises par l'UE dans le projet « Europe 2020 ») ; d'autre part, comme il n'y a pas d'organisations patronales mondiales prêtes à endosser une responsabilité politique de négociation générale, l'essentiel des expériences de négociation collective transnationale se font dans les grands groupes multinationaux d'origine européenne, sans qu'il y ait de base légale pour cadrer ce type de négociation<sup>11</sup>. Non seulement, ces dynamiques pourraient conduire le syndicalisme à n'être plus que du « corporatisme d'entreprise » mais aussi à banaliser l'idée que les normes doivent être les plus locales et les plus particulières possibles, affaiblissant l'imaginaire d'un intérêt général de protection sociale – un ordre public social – condition sine qua non à l'existence de systèmes politiques démocratiques. En outre, même à ce niveau de plus grande cohérence, l'action syndicale n'est pas simple à organiser. Ainsi, l'article de Bruno Bauraind aborde les difficultés qu'il y a à construire une dynamique de solidarité à l'intérieur ou en marge d'un comité d'entreprise européen alors que les logiques patronales jouent de la rivalité entre sites en restructuration.

#### 4 – Le syndicalisme international : à la recherche d'interlocuteurs...

Un ensemble d'éléments historiques<sup>12</sup> fait que l'attente et l'idéal de la majeure partie des responsables du syndicalisme international sont d'être reconnus comme des interlocuteurs de haut niveau par les organisations politiques internationales en vue de la participation à la prise des décisions.

Or, à part le cas très particulier de l'OIT, l'association du syndicalisme international au système onusien et à ses diverses instances satellites, ainsi qu'aux OIG de type économique et financière, reste bien en deçà de toutes ses espérances (Louis, 2011). À l'inverse, l'euro-syndicalisme (CES et FSE) s'est créé en réaction à la formation de la CEE en 1957 parce que cette création institutionnelle s'était faite en marginalisant la place et le rôle de l'acteur syndical, en comparaison avec l'institution précédente de la Communauté économique du charbon et de l'acier (CECA) (Gobin, 1996 : 119-151). Si l'UE a fini par inclure les organisations syndicales, depuis le traité de Maastricht en 1991, par l'organisation de relations socio-professionnelles « classiques », cette intégration, comme le démontre Roland Erne et Corinne Gobin dans leur article, est néanmoins plus formelle que réelle, ne débouchant dans un premier temps (1985-2007) que sur très peu d'avancées.

11. Le droit européen actuel n'organise pas un droit à la négociation collective générale dans les grands groupes transnationaux organisés dans l'espace économique européen.

12. L'expérience historique de l'intégration du syndicalisme dans le fonctionnement des systèmes politiques, les liens étroits forgés avec certains partis politiques et les liens créés avec le monde politique pendant la guerre 1940-1945 dans les situations d'exil ou de clandestinité...

cées sociales réelles. Depuis la crise de 2008, elle a été fortement déstabilisée par les politiques d'austérité qui se traduisent partout par de très fortes régressions des droits sociaux et syndicaux (Dufresne et Pernot, 2013). Cette différence quant aux possibilités d'intégration auprès des grands systèmes politiques internationaux fait qu'en comparaison avec leurs consœurs internationales, l'euro-syndicalisme consacre l'essentiel de son temps à réagir, au milieu de centaines d'autres lobbys, aux multiples initiatives prises par l'UE.

De façon générale, l'action syndicale auprès des instances politiques internationales débouche sur des décisions, les rares cas où il y en a, peu ou non contraignantes (*soft law*) dans le domaine social qui en outre se trouvent soumises à la primauté des règles commerciales, ce qui tourne *in fine* à l'avantage de l'acteur patronal. Ceci pourtant ne semble pas remettre profondément en cause la conviction portée par la majorité des acteurs syndicaux qu'il faut tenter d'établir ou maintenir à tout prix des liens puissants avec les institutions politiques, comme moyen majeur pour faire aboutir leurs objectifs. Mais cette stratégie s'avère fragile, contre-productive et engendre de l'incertitude voire de la désillusion lorsque les priorités politiques actuelles se construisent sur la forte régression des droits sociaux et syndicaux.

Les relations avec l'acteur patronal pourraient apparaître dès lors comme une alternative, aussi bien à l'échelle européenne qu'à l'échelle mondiale, se situant à l'échelon de l'entreprise transnationale, dans le cadre de la négociation d'accords, avec les dérives déjà mentionnées que cela implique sur la conception du syndicalisme (corporatisme) et la conception de la norme et/ou de l'accord (local, fragmenté et concurrentiel).

## 5 – Syndicalisme international : les enjeux actuels

Deux éléments sont essentiels à souligner.

1. L'enjeu le plus fondamental et le plus utopique à la fois est le même que celui qui fut à l'origine de l'émergence d'un syndicalisme international à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle : unifier le monde salarial au-delà des frontières à travers la promotion de la syndicalisation. Cependant, aujourd'hui comme par le passé, la très grande majorité du monde du travail à l'échelon de la planète ne jouit pas d'un statut salarial, la plupart des travailleurs sont cantonnés dans des activités économiques informelles n'ouvrant aucun droit. Or, des « réflexes d'aristocratie salariale » peuvent rendre difficile des engagements à l'égard des plus démunis, des plus précaires, des plus déqualifiés. Les formations d'identités professionnelles, indispensables à l'action collective, sont en outre intensément déstabilisées sous l'effet des multiples stratégies patronales actuelles : fragmentation des statuts, développement des petites unités de sous-traitance, mise en place de micro-entreprises hors présence syndicale, contraintes de la mobilité géographique et professionnelle pesant sur le salariat...

2. La lacune la plus flagrante du syndicalisme « intégré »<sup>13</sup> actuel, qu'il soit international ou national, semble être la faible ambition programmatique en terme de projet sociétal global, notamment dans le domaine qui le concerne le plus directement, celui de la production économique, alors que les défis relatifs à la survie de l'humanité sont massifs (les enjeux ali-

13. Considéré comme représentatif par les autorités politiques.

mentaires, climatiques, de santé publique dont la santé au travail, de pacification des conflits guerriers...). La recomposition du syndicalisme international s'est faite surtout à travers des jeux de réorganisations institutionnelles qui ne compensent en rien l'absence d'un projet sociétal ambitieux pour réinventer un monde de solidarité sociale et de protection environnementale, résolument anticapitaliste. Les graves atteintes aux équilibres des écosystèmes et le fait que la grande majorité des humains au travail (dont des millions d'enfants) relève de l'économie informelle, sans accès à aucun droit social, sont des réalités qu'il lui est impossible d'ignorer et qui ne font que s'aggraver avec l'extension et la radicalisation mondiales du capitalisme. L'indignité au travail est redevenue une réalité européenne loin d'être marginale, à travers l'expansion du nombre des travailleurs pauvres, de la précarité et « du travail clandestin », phénomènes aujourd'hui bien cernés par de multiples travaux scientifiques<sup>14</sup> alors que la part de la population européenne vivant en dessous du seuil de pauvreté s'accroît. Sans renouvellement idéologique et programmatique, et sans réarticulation entre syndicats et mouvement sociaux, devenus eux aussi planétaires (Flesher Fominaya et Cox, 2013), il semble difficile de penser que les récentes recompositions institutionnelles du syndicalisme international puissent déboucher sur une nouvelle phase d'intensification de la solidarité dans le monde du travail, sur un renforcement des droits sociaux et syndicaux et sur une distribution nettement plus égalitaire des richesses et des ressources, sans oublier la nécessaire et urgente réorganisation complète de la production économique afin de protéger les macros-systèmes environnementaux.

Cependant, pointer le peu d'ambition du syndicalisme actuel, qu'il soit international, national ou européen (Gumbrell-McCormick et Hyman, 2013), ne suffit pas. Si les lourdeurs bureaucratiques propres aux grandes administrations auxquels s'assimile l'univers syndical majoritaire aujourd'hui ne contribuent certes pas à réinventer un nouveau lien entre l'organisation syndicale et les travailleurs – pour réinventer le syndicalisme –, le constat de la dépolitisation doit être plus large. Un nombre croissant d'individus, imprégnés de l'idéologie hégémonique actuelle centrée sur la réussite financière personnelle et la recherche du profit immédiat, ne parvient plus à percevoir la nécessité des institutions et des droits de solidarité. Ce n'est donc pas seulement le syndicalisme, qu'il soit national ou international, qui peine à se renouveler. Nous sommes collectivement entravés par des dynamiques qui rétrécissent dangereusement l'ambition de construire une humanité qui viserait à « une pleine démocratie » basée sur la consécration d'une pleine égalité.

Toutefois, les organisations syndicales internationales analysées dans le numéro ne regroupent que les organisations nationales reconnues par les gouvernements comme représentatives, laissant de côté un vivier syndical actif, moins bureaucratisé, qui est dès lors écarté alors qu'il pourrait aider à renouveler l'ensemble du mouvement syndical. Aujourd'hui l'interaction entre mouvements sociaux et mouvement syndical se fait principalement à travers cette frange d'un syndicalisme plus combatif, cependant marginalisé parce que non consacré comme « représentatif »<sup>15</sup>. Bien que ce syndicalisme minoritaire dispose de peu de ressources, il parvient à déployer une activité internationale foisonnante par la mise en réseau d'acteurs de terrain. Ce vaste champ d'études sur la transnationalisation des luttes sociales et des activités syndicales qui s'y relie reste encore largement à déchiffrer.

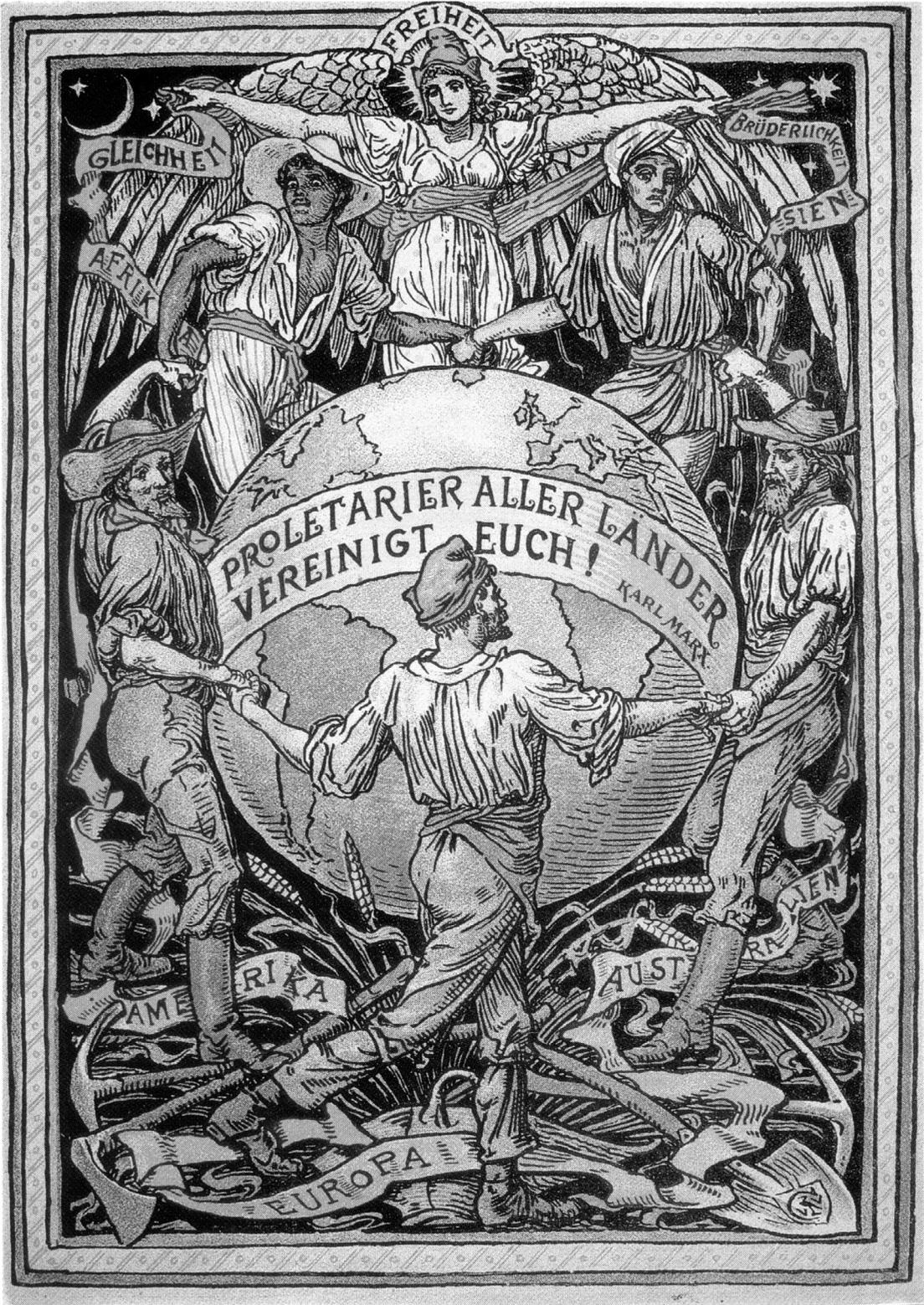
14 Voir notamment (Clerc, 2008; EUROFOUND, 2010; Antonucci et al., 2014).

15. Pour une analyse du renouveau syndical dans les pays touchés par la crise, voir (Dufresne et Vandewattyne, 2015).

Les résultats de l'action du syndicalisme international peuvent *in fine* paraître dérisoires face à l'idéalisme affiché d'un monde de la solidarité, luttant contre tout type d'inégalités, lors de l'adoption des résolutions syndicales de congrès. Ses combats et ses résultats sont en effet essentiellement « basiques » : préserver autant que faire se peut la reconnaissance syndicale dans les activités productives. Il représente cependant un des rares garde-fous internationaux contre le basculement actuel des sociétés vers la barbarie.

#### BIBLIOGRAPHIE

- Antonucci L. et al. (2014), *Young people and Social Policy in Europe. Dealing with Risk, Inequality and Precarity in Times of Crisis*, London, Palgrave Macmillan.
- Bauraind B. (2012), *Le BIG Business en 25 fiches, Petit manuel de l'entreprise transnationale*, Charleroi, Ed. Couleurs Livre.
- Cingolani P. (2006), *La précarité*, PUF, Que sais-je?
- Clerc D. (2008), *La France des travailleurs pauvres*, Grasset et Fasquelle, Paris.
- De Laubier P. (1985), *Histoire et sociologie du syndicalisme, XIX<sup>e</sup> et XX<sup>e</sup> siècles*, Masson, Paris.
- De Monlibert C. (2013), « Faire et défaire la mondialisation », in *Regards sociologiques*, n°42-43, Strasbourg, 2012.
- Lecler R., *Sociologie de la mondialisation*, Repères, La Découverte, Paris.
- Demaldet J.-M. (1990), « L'internationalisme syndical avant les Internationales syndicales », in Devin G. (1990), in *Syndicalisme – Dimensions internationales*, Erasme, La Garenne-Colombes, pp. 19-36.
- Devin G. (1990), *Syndicalisme – Dimensions internationales*, Erasme, La Garenne-Colombes.
- Dufresne A., Pernot J.-M. (eds) (2013), *Les syndicats face à la nouvelle gouvernance européenne*, in numéro spécial de la *Chronique Internationale de l'IRES*, n° 143-144, Noisy-Le-Grand.
- Dufresne A., Vanderwattynne J., (eds) (2015), « Le syndicalisme en quête d'autonomie et de renouvellement en Europe. Evolution des discours, représentations et pratiques », in *Relations industrielles-industrial Relations*, Québec.
- EUROFOUND (2010), *Working poor in Europe*, Dublin.
- Flesher Fominaya C., Cox L. (2013), *Understanding European Movements. New social movements, global justice struggles, anti-austerity protest*, Routledge.
- Gobin C. (1996), « Construction européenne et syndicalisme: un aperçu de trente-quatre ans d'histoire », in la *Revue de l'IRES*, Printemps-été 1996, Noisy-le Grand, pp. 119-151.
- Gubrell-McCormick R., Hyman R. (2013), *Trade Unions in Western Europe, Hard Times, Hard Choices*, Oxford, Oxford University Press.
- Launay M. (1990), *Le syndicalisme en Europe*, Imprimerie nationale, Paris.
- Lecler R. (2013), *Sociologie de la mondialisation*, Ed. La Découverte, coll. Repères, Paris.
- Louis M. (2011), *L'Organisation internationale du Travail et le travail décent: Un agenda social pour le multilatéralisme*, L'Harmattan, Paris.
- Meardi G. (2002), « The Trojan horse for the Americanisation of Europe? Polish industrial relations towards the EU », in *European Journal of Industrial relations*, 8(1), pp. 77-99.
- Mouriaux R. (1993), *Le syndicalisme dans le monde*, PUF, « Que sais-je? », Paris.
- Mouriaux R. (1995) « Syndicalisme international. Droit social international », in Bernard F. (dir.), *Dictionnaire des questions internationales*, Paris, Ed. de l'Atelier; pp. 98-108.
- Pasture P. (1999), *Histoire du syndicalisme chrétien international: la difficile recherche d'une troisième voie*, L'Harmattan, Paris.
- Sagnes J. (dir.) (1994), *Histoire du syndicalisme dans le monde. Des origines à nos jours*, Ed. Privat, Toulouse.
- Schrömann I. (2015), « Réformes nationales du droit du travail en temps de crise: bilan alarmant pour les droits fondamentaux et la démocratie en Europe », in *Interventions économiques*, n° 52, Montréal, <https://interventionseconomiques.revues.org/2413>.



# Un syndicaliste à la tête de l'Organisation internationale du Travail (OIT): quelle victoire pour le « pouvoir institutionnel » syndical?

Cédric Leterme\*

**Résumé :** *Historiquement, l'Organisation internationale du Travail (OIT) constitue une instance de légitimation privilégiée pour le mouvement syndical. Un événement récent pourrait venir renforcer ce lien : l'élection d'un ancien syndicaliste au poste de Directeur général, une première dans l'histoire quasi-centenaire de l'institution. Toutefois, plusieurs éléments invitent à nuancer la portée concrète de cette nomination. D'abord, les limites structurelles qui pèsent sur l'action syndicale à l'OIT. Ensuite, les défis auxquels l'Organisation elle-même est confrontée depuis une trentaine d'années, notamment sous le coup de la mondialisation. Enfin, le parcours du nouveau Directeur général qui peut être vu au moins autant comme un candidat de la continuité que comme un candidat syndical.*

**Mots clés :** *OIT ; syndicat ; international.*

## Introduction

En 2012, un ancien dirigeant syndical était élu pour la première fois de son histoire à la tête de l'Organisation internationale du Travail (OIT). Pour ses artisans syndicaux, cette élection était d'autant plus significative qu'elle intervenait alors que leurs positions au sein et en-dehors de l'OIT avaient été fragilisées par plus de trente ans de mondialisation néolibérale. Dans ce contexte, l'arrivée d'un ancien syndicaliste à la tête de l'influent Bureau international du Travail (BIT) a donc eu une portée symbolique évidente. Mais au-delà du symbole, en quoi pourrait-elle constituer une victoire syndicale? Plus précisément, si les syndicats en attendaient une réorientation de l'OIT dans une direction plus favorable à leurs intérêts, en quoi pourrait bien consister une telle réorientation et quelles étaient les marges de manœuvre du nouveau DG pour éventuellement la mener à bien?

Répondre à la première question implique de clarifier l'intérêt que les syndicats tirent (ou pourraient tirer) de l'existence de l'OIT. Pour ce faire, nous proposons de partir de la distinction opérée par Brookes entre les trois types de pouvoir mobilisés par les syndicats à l'échelle internationale – « pouvoir structurel », « pouvoir institutionnel » et « pouvoir de coalition » (Brookes, 2013 : 181-200) – pour considérer l'OIT d'abord et avant tout comme une source de « pouvoir institutionnel », défini comme la capacité des syndicats « to influence the behavior of an employer *by invoking the formal or informal rules that structure their relationship and interactions* » (Brooks, 2013). En effet, 1) l'OIT produit elle-même des règles (formelles ou informelles) invocables par les syndicats ; 2) elle en contrôle l'application et 3) elle influence également d'autres acteurs (nationaux ou supranationaux) à adopter et/ou à faire respecter des règles similaires en matière de relations de travail et de droits sociaux en général. Ces trois dimensions du

\*Cédric Leterme est chercheur au sein du « Groupe de recherche sur les acteurs internationaux et leur discours » (GRAID) à l'ULB.

letermecedric@hotmail.com

pouvoir institutionnel syndical lié à l'existence de l'OIT sont toutefois limitées à la fois par des spécificités propres à l'Organisation et par des évolutions internes et externes liées à l'essor de la mondialisation néolibérale depuis les années 1980. C'est donc à la lumière de ces limites (et de sa capacité éventuelle à les dépasser) que nous nous proposerons, dans un second temps, d'évaluer la portée de l'élection d'un syndicaliste à la tête du BIT, en 2012.

Pour ce faire, nous mobiliserons cette fois les termes d'un vieux débat de la théorie en relations internationales (RI) qui concerne le degré d'autonomie dont jouissent les Organisations internationales (OI) et leur secrétariat dans l'exercice de leur mandat (De Senarclens, 2001 : 559-572 ; Devin et Smouts, 2011 ; Karns et Mingst, 2004). De notre point de vue, si cette autonomie est nécessairement relative, nous rejoignons toutefois Devin et Smouts lorsqu'ils affirment que son étendue exacte est chaque fois une question empirique à trancher au cas par cas. Nous proposerons dès lors de mobiliser trois facteurs généralement cités dans la littérature au moment d'évaluer le degré d'autonomie d'une OI, à savoir 1) le rôle et les pouvoirs dont disposent son secrétariat et dirigeant ; 2) les positions et intérêts des grandes puissances à son égard et/ou en son sein et 3) la personnalité de son dirigeant. Nous verrons ainsi que si le premier facteur permet effectivement d'analyser l'arrivée de Ryder à la tête du BIT comme une (potentielle) victoire syndicale, les deux autres invitent toutefois à en nuancer considérablement la portée.

## I – L'OIT comme source de « pouvoir institutionnel » syndical

### I.1. Les trois sources de pouvoir institutionnel lié à l'OIT

Si l'on est d'accord avec Brookes pour considérer que les syndicats mobilisent essentiellement trois types de pouvoir au niveau international – un « pouvoir structurel », un « pouvoir institutionnel » et un « pouvoir de coalition » – alors on peut considérer l'OIT d'abord et avant tout comme une source de « pouvoir institutionnel » défini comme la capacité des syndicats « to influence the behavior of an employer by invoking the formal or informal rules that structure their relationship and interactions » (Brooks, 2013 : 188). En effet, tout d'abord, l'OIT a été créée précisément pour adopter des normes invocables dans la régulation des relations de travail<sup>1</sup>. Les plus contraignantes sont les « conventions internationales du travail<sup>2</sup> ». Il en existe aujourd'hui près de 200 couvrant un large éventail d'enjeux liés au travail et dont les obligations s'imposent aux États membres de l'OIT moyennant leur ratification préalable. Mais l'OIT dispose également d'autres instruments normatifs, certes moins contraignants (recommandations, déclarations, résolutions), qui peuvent toutefois également fournir des ressources ne serait-ce que symboliques décisives dans la défense des intérêts syndicaux. D'ailleurs, l'existence même de l'OIT peut être vue comme une source de normes (informelles) invocables par les syndicats dans la mesure où elle légitime le principe d'un encadrement normatif des relations de travail, ainsi que la participation directe des syndicats à cet encadrement. Rappelons en effet que l'OIT demeure la seule OI dont les États membres sont représentés à la fois par des délégués gouvernementaux et par des délégués « professionnels » issus respectivement des organisations

1. Sur l'origine et le mandat de l'OIT, lire Bonvin J-M. (1998), *L'Organisation internationale du travail : Étude sur une agence productrice de normes*, Paris, Presses Universitaires de France, ou encore Van Daele J., Rodgers G., Lee E. et Swepston L. (2009), *L'Organisation internationale du Travail et la quête de la justice sociale, 1919-2009*, Genève, Bureau international du Travail.

2. Certaines des plus connues portent ainsi sur la liberté syndicale (n° 87), la négociation collective (n° 98) ou encore l'interdiction du travail forcé (n° 105). Pour la liste complète, se reporter au site de l'OIT : <http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/?p=NORMLEXPUB:1:0>, (consulté le 16 mars 2016).

de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives de leur pays d'origine. Ces derniers siègent et votent ainsi de manière indépendante dans la plupart des organes décisionnels de l'Organisation, à commencer par ceux qui s'occupent de l'élaboration, de l'adoption et du contrôle des normes internationales du travail<sup>3</sup>.

Rappelons ensuite que l'OIT ne fait pas qu'adopter des normes, elle en organise également l'invocabilité même grâce à un mécanisme de contrôle lui aussi largement inédit. Celui-ci s'appuie d'abord sur l'obligation constitutionnelle qui est faite aux États membre de soumettre des rapports réguliers concernant le respect des conventions qu'ils ont ratifiées. Ces rapports sont ensuite évalués par une commission d'experts composée de juristes indépendants, avant d'être transmis à une commission tripartite de la CIT qui aboutira éventuellement à la formulation de recommandations destinées à mettre fin à d'éventuels manquements. Notons que les syndicats interviennent deux fois dans cette procédure dite de « contrôle régulier ». D'abord, en ayant la possibilité de formuler des commentaires au sujet des rapports soumis par leur État d'origine, ce qui constitue, comme le souligne Bonvin, le seul cas où « des organisations non gouvernementales ont un rôle statutaire dans le contrôle des obligations internationales » (Bonvin, 1998). Ensuite, en participant à l'évaluation « politique » de ces rapports au sein de la commission tripartite d'application des normes de la CIT aux côtés des représentants des Gouvernements et des employeurs.

Parallèlement, il existe également trois « procédures particulières » qui permettent cette fois aux syndicats (ou à un de leur représentant) de saisir directement l'OIT au sujet d'une violation éventuelle d'une de ses normes. Il s'agit des « procédures en réclamation » (ouvertes aux organisations de travailleurs et d'employeurs), des « procédures de plainte » (ouverte aux États membres ayant ratifié la convention incriminée ou à un délégué de la conférence internationale du travail) et enfin de la « procédure de plainte spéciale en matière de liberté syndicale » (ouverte ici aussi aux organisations de travailleurs et d'employeurs pour les cas qui portent spécifiquement sur la violation du principe de la liberté syndicale). Si elles sont jugées recevables par le CA, ces différentes procédures font alors l'objet d'une enquête tripartite qui peut aller jusqu'à demander l'adoption par la CIT de sanctions vis-à-vis d'un État membre qui refuserait d'en respecter les conclusions<sup>4</sup>.

Enfin, on peut également souligner le rôle plus indirect que joue l'OIT dans le renforcement du pouvoir institutionnel syndical en influençant cette fois d'autres acteurs (nationaux, régionaux, internationaux, etc.) à adopter et/ou à faire respecter eux-mêmes les règles de l'OIT ou des pratiques juridiques ou administratives qui s'en inspirent. Sur ce point, on peut notamment citer l'adoption d'un certain nombre des « normes fondamentales » de l'OIT par d'autres instances et/ou instruments internationaux, à l'image du « Pacte mondial » des Nations Unies, des « Principes directeurs » de l'OCDE, du cadre d'action « Protéger, respecter et réparer » du Conseil des droits de l'homme des Nations Unies ou encore de l'initiative ISO 26 000. On peut également évoquer ses (nombreuses) activités de coopération technique, par le biais desquelles elle est en mesure d'influencer les pratiques juridiques et administratives de ses États membres. Enfin, on peut également souligner le rôle qu'elle joue dans les débats entourant le monde

3. Pour plus de détails sur la structure et le fonctionnement de l'OIT (Leterme, 2016).

4. Cette disposition n'a toutefois été utilisée qu'une seule fois dans l'histoire de l'OIT. C'était en 2000, à l'encontre du Myanmar dont le recours au travail forcé était régulièrement dénoncé depuis le début des années 1990 sans que des suites soient données aux recommandations de l'OIT.

## 1.2. Limites structurelles du pouvoir institutionnel syndical lié à l'OIT

Le pouvoir institutionnel que les syndicats tirent de l'existence de l'OIT doit toutefois être relativisé à plusieurs niveaux. Il faut d'abord souligner que si le tripartisme de l'OIT donne aux syndicats la possibilité d'influencer l'élaboration, l'adoption et le contrôle des normes internationales du travail, il accorde par définition la même possibilité aux organisations d'employeurs et aux représentants gouvernementaux. C'est donc de la confrontation de leurs intérêts réciproques que résultent in fine le contenu et la portée réels des normes de l'OIT, ce qui peut se révéler d'autant plus dommageable pour les syndicats que la clé de répartition des votes les place en situation de minorité virtuelle par rapport aux blocs patronal et gouvernemental réunis<sup>5</sup>. Historiquement, cela n'a pas empêché les syndicats d'unir ponctuellement leur voix à celle des employeurs et/ou des gouvernements pour faire valoir leurs intérêts, mais nous verrons plus loin que ces cas de figure sont de plus en plus rares et limités.

Ensuite, il faut également rappeler que parmi les normes que produit l'OIT, seules les conventions sont juridiquement contraignantes, et encore uniquement pour les États qui les ont ratifiées. Cela signifie que les autres États ne peuvent pas être poursuivis pour d'éventuelles violations des normes qu'elles contiennent, ce qui pose de lourds problèmes d'effectivité, en particulier lorsque le taux de ratification d'une convention est faible et/ou que des grandes puissances économiques ne comptent pas parmi les États ratifiant<sup>6</sup>. Il existe toutefois deux exceptions notables au principe du consentement préalable des États. Le premier concerne le respect de la liberté syndicale, qui s'impose depuis 1951 à l'ensemble des États membres de l'OIT du seul fait de leur adhésion à l'Organisation. La seconde découle de la « Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail » adoptée en 1998 et qui reconnaît quant à elle huit conventions « fondamentales » dont les obligations s'imposent également aux États membres du seul fait de leur adhésion à l'OIT<sup>7</sup>. Cette seconde initiative est toutefois plus ambiguë puisqu'elle introduit une dichotomie potentiellement dangereuse entre des normes fondamentales et les autres, tout en reposant elle-même sur un instrument (la déclaration) dont la valeur juridique n'est pas formellement établie en droit international (Lous, 2011 : 49-56 ; Standing, 2010).

Enfin, il faut également souligner que même lorsqu'elles sont juridiquement contraignantes, les normes de l'OIT ne sont garanties que par un système de contrôle fondé avant tout sur la persuasion et la sanction morale (Bonvin, 1998), ce qui peut se révéler d'autant plus inefficace que leurs violations peuvent être à l'origine d'importants avantages comparatifs pour les États qui les pratiquent, quand elles ne sont pas carrément favorisées par d'autres institutions internationales au pouvoir de contrainte supérieur à celui de l'OIT. Cette situation rend dès lors l'efficacité normative de l'OIT particulièrement dépendante du contexte (économique, idéologique, géopolitique, etc.) plus large dans lequel elle opère.

5. Officiellement, cette répartition devait tenir compte du fait que « si l'on voulait une organisation efficace, il fallait tabler en premier lieu sur les gouvernements, auxquels il incombait en fin de compte de traduire en lois et en mesures sociales les décisions de la Conférence » (BIT, 1969). Elle s'opposait toutefois à la proposition syndicale d'octroyer aux travailleurs le même nombre de voix que les employeurs et les gouvernements réunis.

6. L'OIT distingue ainsi le « taux de ratification » d'une convention donnée (soit la proportion d'États ratifiant) de son « taux de couverture » (soit la proportion de travailleurs effectivement couverts par cette convention). En cas de non-ratification d'un pays comme la Chine par exemple, le second peut ainsi considérablement baisser par rapport au premier.

7. Il s'agit des Conventions n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, n° 29 sur le travail forcé, n° 105 sur l'abolition du travail forcé, n° 138 sur l'âge minimum, n° 182 sur les pires formes de travail des enfants, n° 100 sur l'égalité de rémunération et n° 111 concernant la discrimination (emploi et profession).

### 1.3. Limites liées à l'essor de la «mondialisation néolibérale»

Or, depuis les années 1970, celui-ci s'est profondément modifié au point de renforcer les limites structurelles qui pesaient déjà sur l'action de l'OIT, tout en venant en ajouter de nouvelles. C'est ainsi, par exemple, que la transnationalisation de l'économie et de ses acteurs ont rendu ses instruments normatifs traditionnels de moins en moins efficaces. Le cas des entreprises multinationales est ici emblématique, puisqu'elles comptent (directement ou indirectement) pour environ deux tiers du commerce mondial tout en échappant par définition aux instruments de régulation *internationaux* de l'OIT, ainsi qu'à ses critères de représentation institutionnelle interne (Louis, 2011 : 35-36 ; Maurel, 2011 : 355-384). C'est d'autant plus problématique que ces évolutions sont intervenues alors que d'un point de vue idéologique, l'essor du néolibéralisme a progressivement mis en cause la pertinence même d'une régulation normative des relations de travail au nom de l'efficacité et de la flexibilité du «marché» (Standing, 2008 : 355-384). Enfin, on peut également souligner le défi qu'a constitué pour l'OIT l'effondrement de l'URSS en la privant du jour au lendemain d'une de ses principales raisons d'être historiques, ainsi que d'un puissant moteur interne à la collaboration de classes (Hansenne, 1999 ; Maupain, 2013). Tout ceci s'est notamment traduit par une crise profonde du système normatif de l'OIT dont les normes existantes sont présentées comme dépassées sans qu'il lui soit donné les moyens de les mettre à jour. De la même manière, l'adoption de nouvelles normes est également entravée par les réticences patronales et gouvernementales, ainsi que par les restrictions budgétaires qui affectent la capacité du BIT de mener les travaux de réflexions préparatoires indispensables (Standing, 2008 : 374-378). Enfin, le contrôle de l'application des normes subit également des attaques de plus en plus virulentes dont l'incident survenu en 2012 au sein de la commission d'application des normes constituent l'une des plus inquiétantes du point de vue de la capacité future de l'OIT à continuer d'assumer sa mission normative<sup>8</sup>.

À tout cela il faut également ajouter les réformes successives introduites depuis les années 1990 et qui ont également eu pour effet de renforcer sous bien des aspects la fragilisation de la mission normative de l'OIT. Nous avons ainsi déjà souligné les ambiguïtés de la Déclaration de 1998 qui devait moderniser et simplifier le cadre normatif de l'OIT pour l'adapter au nouveau contexte de la «mondialisation». Mais c'est surtout le lancement de l'«Agenda du travail décent» en 1999 qui constituera la tentative la plus ambitieuse en la matière. Celui-ci devait en effet donner un nouvel élan à l'OIT en en redéfinissant les priorités et le fonctionnement autour de quatre «objectifs stratégiques» dont la réalisation simultanée devait permettre de garantir un «travail décent pour tous» (Louis, 2011 ; Somavia, 1999). Ces objectifs regroupent 1) la promotion des normes internationales du travail, 2) la création d'emploi, 3) l'extension de la protection sociale et 4) le développement du «dialogue social». Ce faisant, la mission normative historique de l'OIT était ainsi ramenée au rang d'un objectif parmi d'autres, dont l'ambition était de plus en plus bornée à la défense d'un nombre restreint de conventions «fondamentales». À l'inverse, les questions de création d'emplois et plus largement de développement prenaient quant à elles une

8. Cette année-là, les employeurs ont en effet décidé de bloquer les travaux de la commission d'application des normes pour la première fois depuis sa création en 1926 en contestant notamment le fait que le droit de grève serait couvert par la convention n° 87 sur la liberté syndicale. Or, s'il est vrai que la convention n° 87 ne mentionne pas explicitement le droit de grève, toute la «jurisprudence» de l'OIT en a néanmoins fait un corollaire indispensable de l'exercice de la liberté syndicale sans soulever la moindre objection de la part des employeurs jusqu'au début des années 1990. Leur revirement sur cette question vise non seulement un droit syndical fondamental, mais également le cœur même du mécanisme de contrôle de l'OIT. Une solution a finalement été trouvée en 2015 devant la menace brandie par le DG de porter l'affaire devant la Cour internationale de Justice, mais elle est loin d'avoir levé tous les doutes que cette «crise» aura soulevés quant à l'avenir du tripartisme au sein de l'OIT (Bellace, 2014 : 29-70 ; Demertzis, Leterme et Vandewattyne, 2016 : 33-44).

importance croissante que de nombreux observateurs ont (en partie) rattaché à la présence à la tête de l'OIT durant cette période du premier DG issu d'un pays en développement, le Chilien Juan Somavia. Principal architecte de l'Agenda du travail décent, ce dernier a ainsi progressivement rapproché l'OIT d'un rôle plus classique d'agence de développement, au détriment de sa fonction historique de « Parlement mondial du travail » (Louis, 2011 ; Standing, 2008).

## 2 – Un syndicaliste à la tête du BIT : quelle plus-value pour le pouvoir institutionnel syndical ?

C'est donc dans ce contexte particulier que s'organise la succession de Somavia à la tête du BIT, en 2012, laquelle débouche sur l'élection inédite d'un ancien dirigeant syndical<sup>9</sup>, britannique de surcroît<sup>10</sup> et chaud partisan de l'action normative. Le « Groupe des travailleurs » de l'OIT s'en réjouit d'autant plus qu'il a lui-même présenté et soutenu sa candidature, une autre nouveauté dans l'histoire quasi-centenaire de l'institution. On peut toutefois se demander jusqu'où pourra aller le nouveau DG dans une éventuelle entreprise de réorientation stratégique de l'OIT à la lumière de trois facteurs généralement cités dans la littérature au moment d'évaluer le degré d'autonomie des OI, à savoir 1) le rôle et les pouvoirs du secrétariat au sein de l'Organisation ; 2) les positions et intérêts des grandes puissances en son sein et/ou à son égard et 3) la personnalité même du dirigeant.

### 2.1. Rôle et pouvoirs du DG : Le BIT comme « monarchie limitée »

Sur le premier point, vers la fin des années 1970, un ancien fonctionnaire du BIT l'avait décrit comme une « monarchie limitée » pour insister sur l'importance du DG dans le fonctionnement interne de l'Organisation (Cox, 1977). Et en effet, si officiellement ce dernier doit exercer son mandat sur instruction et sous la responsabilité du CA, comme le note Bonvin, « l'activité des dirigeants successifs du BIT ne s'est jamais cantonnée dans le cadre étroit des instructions données par le Conseil » (Bonvin, 1998 : 171-172), notamment en raison de la tradition d'autonomie et d'initiative impulsée par son premier Directeur général, Albert Thomas. À tel point que ce dernier aurait fini par « modifier l'équilibre des forces entre les trois rouages structurels prévus par la Constitution » (Bonvin, 1998 : 171) :

*« Désormais, la Conférence et le Conseil passent au second plan et le directeur du Bureau apparaît comme le représentant authentique de l'Organisation. (...) La tradition de dynamisme, inaugurée par Thomas, s'est prolongée et le directeur du BIT est encore aujourd'hui la figure de proue de l'Organisation, l'interlocuteur privilégié de ses mandants. » (Bonvin, 1998).*

Plus précisément, le DG joue un rôle clé d'impulsion, d'orientation et de représentation au sein de l'Organisation. C'est notamment lui qui établit les programmes d'action et les budgets de l'OIT, moyennant l'approbation du CA, ce qui lui permet de favoriser des arbitrages d'autant plus décisifs entre les trois grands pôles d'activités de l'OIT (normes, coopération technique, expertise) que les ressources budgétaires sont de plus en plus réduites. En

9. Guy Ryder a notamment dirigé la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) entre 1998 et 2006 avant sa fusion avec la Confédération Mondiale du Travail (CMT) pour former la Confédération Syndicale Internationale (CSI), dont il a également pris la tête jusque 2010.

10. Cette donnée est importante quand on connaît le rôle historique du syndicalisme britannique au sein du mouvement syndical international, mais aussi de la Grande-Bretagne dans la création et les débuts de l'OIT (Halévy, 1974; Bonvin, 1998).

tant que dirigeant du BIT, il influence également les travaux du CA et de la CIT dont la plupart des rapports préparatoires et autres documents de travail sont rédigés sous sa supervision. Il peut également lancer lui-même des thèmes de réflexion, soit à travers des consignes données aux structures du BIT destinées à la recherche, soit plus directement à travers le rapport annuel qu'il présente chaque année à la CIT et qui lui donne l'occasion de mettre en avant un thème d'intérêt particulier, souvent dans la perspective d'une future avancée normative. Enfin, il est également en charge de la coopération technique (avec sa quarantaine de bureaux régionaux répartis à travers le monde et ses dizaines de programmes de coopération), ainsi que des relations de l'OIT avec les autres acteurs de la « gouvernance mondiale », à commencer par les institutions onusiennes, mais aussi, plus récemment, l'OCDE ou le G20.

Si l'on reprend les trois sources de pouvoir institutionnel que les syndicats tirent historiquement de l'existence de l'OIT, le DG peut donc toutes les influencer de manière plus ou moins directe. Concernant la production normative, par exemple, il peut en effet contribuer à lui allouer plus de moyens (financiers et/ou humains), notamment en matière de réflexion préalable nécessaire à l'adoption de nouvelles normes, mais également à la mise à jour des normes existantes. Plus largement, il peut également faire un travail politique de persuasion et d'impulsion en faveur de nouvelles avancées normatives, que ce soit à travers des interventions formelles (ex: rapports, discours, etc.) ou plus informelles.

Concernant le contrôle de l'application des normes, le rôle du DG (et plus largement du BIT) est plus limité, mais ici aussi il peut en favoriser l'efficacité à travers le travail de mise à jour des normes existantes ou encore en formulant des propositions et/ou en intervenant dans les débats visant à dépasser certaines des limites récurrentes auxquelles se heurte ce contrôle.

Enfin, le DG dispose également d'une marge de manœuvre considérable au niveau de l'influence indirecte de l'OIT sur le pouvoir institutionnel syndical, que ce soit à travers les activités de coopération technique ou de production d'expertise qu'il supervise, ou encore par sa participation aux diverses instances de la « gouvernance mondiale » dans lesquelles il peut plaider et/ou agir directement en faveur du pouvoir institutionnel syndical.

## **2.2. Positions et intérêts des grandes puissances : une autonomie toute relative**

Cela étant, si le DG du BIT jouit incontestablement d'une large autonomie et d'un grand pouvoir d'influence au sein de l'OIT, notamment en comparaison d'autres OI, ceux-ci ne sont évidemment pas absolus. En effet, tout d'abord, il reste formellement sous la supervision du CA (ne serait-ce que pour l'approbation de son programme budgétaire) dont 10 des 28 sièges gouvernementaux reviennent automatiquement aux pays dont « l'influence industrielle est la plus considérable »<sup>11</sup>. Et plus largement, comme tout dirigeant d'organisme international, il reste de toute façon in fine tributaire du bon vouloir de ses constituants étatiques ou du moins des plus influents d'entre eux. En effet, non seulement ceux-ci ont en main les clés de la survie financière de son institution<sup>12</sup>, mais ils en garantissent également la pertinence même puisque l'efficacité (et donc la légi-

11. C'est-à-dire l'Allemagne, le Brésil, la Chine, la France, l'Inde, l'Italie, le Japon, la Fédération de Russie, le Royaume-Uni et les États-Unis.

timité) d'une institution comme l'OIT est directement proportionnelle au nombre et à l'importance des États qui acceptent de se soumettre aux règles qu'elle adopte. Certes, dans le cas de l'OIT, sa structure tripartite augmente « mathématiquement » le nombre et les configurations possibles d'alliances que le DG peut éventuellement mobiliser en faveur d'une réorientation stratégique. Mais nous l'avons évoqué, d'une part le Groupe des employeurs se montre ouvertement hostile à toute évolution qui irait dans le sens d'un renforcement de sa mission normative, d'autre part la tendance est également au désintéret, voire à la défiance d'un nombre croissant de gouvernements à son égard. D'ailleurs de ce point de vue, même la traditionnelle locomotive européenne montre des signes inquiétants, avec des États qui vont jusqu'à violer des conventions « fondamentales » de l'OIT notamment sous la pression de la Troïka et des réformes structurelles qu'elle impose aux pays surendettés de la zone euro. Dans un tel contexte, un activisme trop « frontal » du DG en faveur du rôle normatif de l'OIT pourrait donc bien aboutir à l'inverse du résultat recherché. Et dans le cas de Guy Ryder, la difficulté est même double puisque son étiquette de syndicaliste le contraint paradoxalement à devoir donner des gages « excessifs » d'impartialité vis-à-vis des Groupe employeurs et gouvernementaux. À tel point que des observateurs internes en viennent à se demander si sa nomination ne serait pas finalement contre-productive du point de vue de la défense des intérêts syndicaux...<sup>13</sup>

### 2.3. Personnalité du DG : un candidat syndical ou « orthodoxe » ?

Enfin, concernant le profil et la personnalité mêmes de Ryder, on peut commencer par rappeler que s'il était incontestablement un candidat syndical à la direction du BIT, il n'était pas que cela. En effet, comme le souligne un observateur, « the latter won the elections because he got more votes of governments »<sup>14</sup>. Outre les 14 voix du groupe des travailleurs qui lui étaient acquises d'emblée Ryder a ainsi pu compter sur le soutien de grandes puissances comme les USA, la Chine, l'Allemagne ou encore le Japon. En outre, comme l'explique Cortebeek, c'est surtout le report de voix décisif des pays du « Sud » qui a définitivement achevé de faire pencher la balance en sa faveur<sup>15</sup>. Ce constat pose dès lors la question de l'intérêt qu'une alliance de gouvernements aussi disparates pouvait trouver à soutenir une candidature comme celle de Ryder<sup>16</sup>. S'il est difficile de connaître les motivations exactes de tout un chacun, on peut néanmoins supposer que sa réussite témoigne avant tout de son caractère relativement consensuel. Et en effet, peut-être plus encore que le candidat des syndicats, Ryder était-il le candidat de la continuité<sup>17</sup>. Habitué de l'OIT pour l'avoir fréquentée (directement ou indirectement) durant de nombreuses années<sup>18</sup>, il en connaissait les moindres rouages et on cherchera en vain, dans sa déclaration d'intention (Ryder, 2012) ou dans son premier rapport soumis à la CIT (Ryder, 2013), la moindre rupture significative avec la ligne officielle en vigueur au sein de l'institution.

Or, justement, si l'on se souvient des défis qui pèsent sur l'efficacité et la légitimité de l'action de l'OIT dans le cadre de la mondialisation (par exemple à la fois concernant la nature et les modalités d'adoption et de contrôle de ses instruments normatifs), on peut se demander si une telle

12. On a d'ailleurs pu voir à quel point cette question était cruciale lors de la crise qui a opposé l'OIT aux États-Unis dans les années 1970 et qui a abouti à leur retrait de l'Organisation entre 1977 et 1980 en la privant dès lors du jour au lendemain de 25% de ses ressources budgétaires...

13. Cette évolution ne date toutefois pas d'hier puisque Gobin l'avait notamment déjà observée au début des années 1990: Gobin C. (1994), « L'Union européenne tourne le dos à des acquis sociaux fondamentaux: la boîte de Pandore est ouverte pour une déréglementation sociale mondiale », dans *L'Année sociale 1993*, Bruxelles, Éditions de l'Institut de Sociologie, ULB, mai 1994, pp.299-304. Sur les implications juridiques des « réformes structurelles » de la Troïka (Shröman, 2015).

14. « ce dernier a gagné l'élection parce qu'il a reçu le plus de voix gouvernementales. » Social And Political Affairs (2012), « How Guy Ryder Was Elected Director General of the ILO », <http://internationalworkers.blogspot.be/2012/06/how-guy-ryder-was-elected-director.html>, consulté le 20 mars 2015, c'est nous qui soulignons.

15. « In the final rounds developing countries and emerging economies like Brazil played a strong role together with the Colombian vice-president Garzon. Europe stayed behind, alone and divided... » (« Dans les tours finaux, des pays en développement et des économies émergentes comme le Brésil ont joué un rôle important aux côtés du Vice-président colombien Garzon.

L'Europe est restée en arrière, seule et divisée... ». Cité dans Social And Political Affairs, *ibid.*

16. D'autant plus que les candidats ne manquaient pas puisque à côté de Guy Ryder, on retrouvait le Français Gilles de Robien (soutenu par les employeurs), trois Africains, une Suédoise (la seule femme), un Néerlandais, un Malaisien et un Colombien, soit un nombre record de candidats pour cette élection.

17. Des médias ont ainsi pu le décrire comme « a long-time ILO insider » (« un initié de longue date de l'OIT ») (The Hindu, 2012) qui, « en tant que numéro deux de l'OIT », « partait favor » (La Tribune, 2012).

18. Ryder avait ainsi dirigé le Bureau des activités pour les travailleurs de l'OIT en 1998 avant de devenir le Directeur de Cabinet de Juan Somavia en 1999. Depuis 2010, il était revenu cette fois en tant que Directeur exécutif en charge des normes internationales du travail et des principes et droits fondamentaux au travail.

19. « [Le tripartisme] est un problème récurrent pour l'OIT et ses tentatives de réponses à la crise que traversent de larges segments de la classe ouvrière globale ».

20. « en outil idéologique aux mains des gouvernements et des entreprises qui souhaitent délégitimer les luttes des travailleurs pour l'amélioration de leurs conditions », *ibid.*, p. 197.

21. « Ni les Travailleurs ni les Employeurs ne sont représentatifs des intérêts que sous-entend leur nom ».

« orthodoxie » n'est pas un handicap au moment d'envisager les moyens de renforcer le pouvoir institutionnel que les syndicats pourraient tirer de son existence. Pour Selwyn, par exemple, la défense du tripartisme « is an enduring problem for the ILO and its attempts at formulating policy responses to the crisis faced by large segments of the global labouring class » (Selwyn, 2015)<sup>19</sup>. En effet, selon lui, une telle position conduit l'OIT à prendre pour acquis la subordination du travail au capital et à l'État et dès lors à négliger tout ce qui pourrait venir contester cette subordination. Ne reste alors que la recherche de solutions « gagnant-gagnant » (« win-win »), dont Selwyn considère qu'elles se transforment « into an ideological tool in the hands of governments and firms that want to delegitimize workers struggles for the amelioration of their conditions »<sup>20</sup>.

De son côté, Standing critique quant à lui la représentativité même du tripartisme de l'OIT dont il considère non seulement que « Neither Workers nor Employers are representative of the interests their names would suggest » (Standing, 2008 : 314)<sup>21</sup>, mais qui en outre « represent the two sides of just one way of looking at work and labour, two sides of one type of relationship that prevailed for fewer than 100 years of two millennia » (Standing, 2008 : 315)<sup>22</sup>. Il reproche en particulier à l'OIT de continuer de traiter les questions de professions (« occupational issues ») ou celles qui relèvent du travail en-dehors de l'emploi comme des enjeux sans importance ou marginaux alors même qu'ils concernent une proportion croissante de travailleurs à travers le monde. Or, sur ces questions comme sur d'autres, Ryder défend précisément des positions qui, selon Standing ou Selwyn, menacent de rendre l'OIT de plus en plus désuète...

## Conclusion

Si l'élection historique du premier syndicaliste de son histoire à la tête de l'OIT a soulevé un enthousiasme légitime dans les rangs syndicaux de l'Organisation, nous avons vu que sa portée concrète devait à tout le moins être relativisée. Tout d'abord, nous avons proposé de l'évaluer à la lumière du « pouvoir institutionnel » que les syndicats tirent de l'existence de l'OIT et surtout des limites structurelles et conjoncturelles qui l'entourent dans le contexte actuel de mondialisation néolibérale.

Dans un second temps, nous nous sommes penchés cette fois sur la marge de manœuvre du nouveau DG pour tenter d'y faire face à partir de trois critères, à savoir le rôle et les pouvoirs du DG au sein de l'OIT, les positions et intérêts des grandes puissances à son égard et la personnalité même du DG. Or, seul le premier nous semble véritablement plaider pour une interprétation de l'élection de Guy Ryder à la tête du BIT en termes de « victoire syndicale ». En effet, si l'influence et l'autonomie dont jouit traditionnellement le DG de l'OIT dans son fonctionnement lui donne différents moyens concrets d'influencer les trois sources du pouvoir institutionnel que les syndicats tirent de son existence, toute tentative pour les utiliser dans ce sens se heurte néanmoins d'une part aux réticences voire aux blocages qu'elle pourrait susciter en interne, mais aussi, d'autre part, aux propres limites idéologiques et stratégiques liées à la personnalité et au profil mêmes de Ryder.

- Bellace J.R. (2014), «The ILO and the right to strike», in *International Labour Review*, vol. 153, n° 1, pp. 29-70
- BIT (1969), *L'OIT au service du progrès social – Cours d'éducation ouvrière*, Genève, Bureau internationale du Travail, p. 45.
- Bonvin J.-M. (1998), *L'Organisation internationale du travail: Étude sur une agence productrice de normes*, Presses Universitaires de France, Paris.
- Brookes M. (2013), «Varieties of Power in Transnational Labor Alliances: An Analysis of Workers' Structural, Institutional, and Coalitional Power in the Global Economy», in *Labor Studies Journal*, vol. 38, n° 3, pp. 181-200.
- Cox R.W. (1977), «Labor and Hegemony», in *International Organization*, vol. 31, n° 3.
- De Senardens P. (2001), «Les organisations internationales face au défi de la mondialisation», in *ERES – Revue internationale des sciences sociales*, vol. 4, n° 170, pp. 559-572.
- Demertzis V., Leterme C. & Vandewattyne J. (2016), «Droit de grève sous pression en Belgique et au niveau international», dans GRACOS I., «Grèves et conflictualité sociale en 2015», in *Courrier Hebdomadaire du CRISP*, 6 (n° 2291-2292), pp. 33-44.
- Devin G. & Smouts M.-C. (2011), *Les organisations internationales*, Armand Colin, Paris.
- Halévy É. (1974), *Histoire du socialisme européen*, Gallimard, Paris.
- Hansenne M. (1999), *Un garde-fou pour la mondialisation – Le B.I.T. dans l'après-guerre froide*, Gerpennes, Carouge-Genève: Quorum, Zoé.
- Karns M. & Mingst K. (2004), *International Organizations: The Politics and Processes of Global Governance*, Boulder: Lynne Rienner.
- Leterme C. (2016), «L'Organisation internationale du Travail (OIT)», in *Courrier Hebdomadaire du CRISP*, n° 2297.
- Louis, M. (2011), *L'Organisation internationale du Travail et le travail décent: Un agenda social pour le multilatéralisme*, Paris, L'Harmattan, pp. 49-56.
- Maupain F. (2013), *The Future of the International Labour Organization in the Global Economy*, Oxford et Portland, Oregon.
- Maurel C. (2011), «OIT et responsabilité sociale des sociétés transnationales depuis les années 1970», in Lespinet-Morel I. et Viet V., *L'Organisation internationale du Travail. Origine. Développement. Avenir*, Presses Universitaires de Rennes, Rennes, pp. 179-192.
- Ryder G. (2012), «L'OIT – Déclaration d'intention de M. Guy Ryder, candidat au poste de Directeur Général du BIT», Genève.
- Ryder G. (2013), «Vers le centenaire de l'OIT», Rapport annuel du Directeur Général, Genève.
- Selwyn B. (2015), «The ILO's World of Work 2014 Report: Development with Jobs», in *Global Social Policy*, vol. 15; n° 2.
- Shröman I. (2015), «Réformes nationales du droit du travail en temps de crise: Bilan alarmant pour les droits fondamentaux et la démocratie en Europe», in *Interventions Économiques*, n° 52.
- Somavia J. (1999), *Un travail décent*, 87e session de la CIT.
- Standing G. (2008), «The ILO: An Agency for Globalization?», in *Development and Change*, vol. 39, n° 3, pp. 355-384.
- Standing G. (2010), «The International Labour Organization», in *New Political Economy*, vol. 15, n° 2.

22. «représentent deux faces d'une même façon de concevoir le travail, deux faces d'un type de relation qui n'a prévalu que durant moins de 100 ans sur une période de deux mille ans».

# La Confédération Syndicale Internationale: difficultés et enjeux du syndicalisme international

Rebecca Gumbrell-McCormick\*

**Résumé:** *La Confédération syndicale internationale (CSI) a été constituée en 2006, avec une structure, des orientations et des politiques largement fondées sur les traditions établies par ses prédécesseurs, la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) et la Confédération mondiale du travail (CMT). Il s'agit d'une organisation bureaucratique – réunissant des confédérations syndicales nationales – moins directement impliquée dans les actions industrielles que ne le sont ses organisations sœurs, les fédérations sectorielles internationales (FSI). Ceci dit, depuis sa fondation, la CSI a néanmoins apporté des changements importants tant dans sa structure que dans son fonctionnement et ses politiques. Elle a délégué davantage de pouvoirs à ses organisations régionales et a développé une nouvelle relation avec les FSI, par l'intermédiaire du Conseil des Global Unions, ainsi qu'avec la Confédération européenne des syndicats (CES) à travers la fondation du Conseil régional paneuropéen (PERC). Bien que sur de nombreux points, son orientation générale reste proche de celle de ses prédécesseurs, elle a néanmoins développé une nouvelle identité en s'ouvrant à de nouvelles approches, par exemple en étant plus prompte à travailler avec des Organisations non gouvernementales (ONG) et en accordant plus d'attention aux questions environnementales, à l'économie informelle, à la migration ainsi qu'aux approches en terme de genre. Bien qu'elle ait réussi à forger une organisation commune à partir de prédécesseurs aux traditions institutionnelles bien distinctes, ce succès a malgré tout aussi engendré des faiblesses, tant une réunion aussi large d'intérêts peut être un obstacle à un programme et un message clairs, et qu'une organisation vaste et hétérogène peut être plus difficile à gouverner.*

**Mots clés:** *CSI; syndicalisme international; fonctionnement; identité.*

## Introduction

La Confédération Syndicale Internationale (CSI) a été créée en novembre 2006 à l'issue d'un long processus d'unification entre deux composantes majeures du mouvement syndical international – la vaste Confédération Internationale des Syndicats Libres (CISL) à dominante sociale-démocrate et la plus petite Confédération Mondiale du travail (CMT) d'orientation chrétienne. Une des nouveautés fut que cette fondation a permis d'intégrer des confédérations syndicales précédemment indépendantes ou qui ont quitté pour l'occasion la Fédération Syndicale Mondiale (FSM), la troisième grande organisation internationale, d'orientation communiste. Le premier défi auquel la CSI a eu à faire face fut de savoir comment construire une identité commune à partir d'éléments si disparates. Elle courait en effet le risque de diluer les anciennes identités mobilisées par les précédentes confédérations mondiales sans parvenir à les remplacer par une nouvelle identité cohérente et aisément identifiable.

\*Rebecca Gumbrell-McCormick est professeure à Birkbeck, University of London.

gumbrell@gumbrell.f2s.com

L'internationalisation du syndicalisme est en lien direct avec celle des marchés des produits et du travail qui font que les salaires et les conditions de travail ne peuvent plus être défendus au seul niveau national. Charles Levinson (Levinson, 1972) alors secrétaire général de la Fédération internationale de la chimie (ICF) dans les années 1960 a défendu ce mode d'organisation de façon précoce. Plus récemment ce défi a été conceptualisé en termes de globalisation, compte tenu du pouvoir grandissant des entreprises multinationales, des relations inégalitaires entre pays riches et pays pauvres, et de la menace de la dynamique de dumping social engendrée par la concurrence internationalisée sur les droits du travail et du salaire (Logue, 1980 ; Ramsay, 1997 : 503-537 ; Ramsay, 1999 : 192-219). Dès lors des auteurs considèrent que la réponse à la globalisation de la concurrence reposait sur l'existence d'un syndicalisme transnational mettant la solidarité au cœur de sa dynamique, valeur qui se réfère à la fois à la capacité d'action conjointe avec les autres mais aussi à l'identification de ses propres intérêts à ceux des autres (Hyman, 1999 ; Lorwin, 1953 ; Zoll, 1997 : 77-87). Appliqué à la CSI et à ses membres, cela implique l'engagement à soutenir les autres membres en cas de conflits avec les employeurs, à la fois localement et au niveau international, afin de protéger partout les droits des travailleurs. Le besoin d'un syndicalisme international actif devient d'autant plus important que l'internationalisation de l'économie s'accroît, pilotée à partir des priorités des institutions financières internationales et des gouvernements des plus grandes puissances (dont les États-Unis).

Cet article examine les caractéristiques de cette jeune confédération, les relations établies avec les autres structures syndicales internationales ainsi qu'avec les autres acteurs du système international. Il souligne à chaque étape les difficultés et les limites inhérentes à ce type de structure aussi « globale ».

## I – Comment définir une identité à partir d'un large pluralisme ?

Les orientations et les objectifs idéologiques spécifiques à la CSI restent difficiles à définir. Depuis la création de la CISL en 1949, cette partie du syndicalisme international a intégré une large variété de traditions et d'idéologies mais a été négativement associée à son anticommunisme (Gumbrell-McCormick, 2000 : 341-517), cependant en déclin après 1989. De même la CMT a perdu beaucoup de son identité « chrétienne » confrontée à la sécularisation croissante de la société et a abandonné la spécificité de cette orientation en 1968 (Gumbrell-McCormick, 2013 : 240-263). Accepter l'idée d'un pluralisme syndical et d'une tolérance envers une large variété de points de vue a été essentiel au processus d'unification, bien que la FSM soit restée à l'écart de cette dynamique. Or celle-ci intègre des organisations importantes en Inde et au Moyen-Orient ainsi que les syndicats officiels chinois. Il n'y a pour l'instant aucun projet immédiat d'un quelconque rapprochement venant d'une partie comme de l'autre.

Ce pluralisme conduit à identifier la ligne idéologique de la CSI comme celle d'une démocratie sociale modérée, se basant sur une orientation pragmatique et pratique, afin d'obtenir un vaste regroupement de 340 confédérations correspondant à une insertion syndicale dans 163 pays. La CSI prétend ainsi représenter 181 millions de travailleurs.

Il existe bien entendu des différences culturelles, économiques et politiques considérables entre ces confédérations, rendant particulièrement difficile la coopération au niveau international. Il est difficile tant pour les nouveaux que les anciens adhérents de la CSI de bien comprendre les positions de chacun des autres membres, dispersés à travers la planète. La barrière linguistique demeure un réel obstacle au niveau mondial, en particulier pour les représentants des syndicats des travailleurs manuels ou peu qualifiés. L'intégration de l'information et de l'expérience d'adhérents provenant de milieux professionnels très divers et leur mobilisation non seulement pour faciliter la communication entre eux mais pour construire des valeurs partagées et des priorités d'action reste la pierre d'achoppement principale de ce type d'organisation.

Dès lors, les deux premiers congrès de la CSI (2006 et 2010) ont mis en évidence des différences d'approches notoires entre ce que l'on pourrait qualifier rapidement « d'aile gauche » et « d'aile droite » sur des sujets tels que le conflit israélo-palestinien mais aussi sur l'attitude à avoir envers les institutions financières internationales – se comporter comme des *insiders* ou des *outsiders* – un débat déjà présent au sein des précédentes organisations syndicales internationales par ailleurs. Cependant le troisième congrès de la CSI (Berlin, 2014) a largement masqué ces différences suite à une organisation du congrès complètement différente par rapport à la tradition, construite autour de trois débats thématiques parallèles rendant impossible toute contestation cohérente des politiques globales suivies. Ces différences politiques ne suivent pas en général l'ancienne ligne de fracture social/démocrate > chrétienne, même si certains anciens membres affiliés de la CISL, tel le COSATU sud africain et quelques unes des anciennes organisations syndicales sans affiliation, telle la CGT française, sont identifiées comme appartenant à « la gauche » de cette nouvelle grande assemblée syndicale mondiale. On peut cependant remarquer, par rapport aux anciennes pratiques de la CISL, que la CSI insiste davantage sur l'économie informelle, porte une attention plus poussée au drame des plus pauvres et des chômeurs ainsi qu'au domaine environnemental, et pratique une ouverture plus marquée aux ONG, adoptant dès lors une ligne politique assez en phase avec celle qui fut portée par la CMT. Notamment, le mandat donné à la CSI et défini à son congrès fondateur a mis en exergue « les trois piliers du développement durable – économique, social et environnemental (Rosemberg, 2013 : 15-28) ». Pour l'instant, la CSI a réussi à se saisir des différents buts et objectifs de ses prédécesseurs avec pour objectif de créer une nouvelle organisation dotée d'une nouvelle approche. Mais à terme l'unification peut aussi signifier une dilution de l'image ou du caractère international, ce qui peut rendre encore plus difficile qu'auparavant l'intérêt des membres et du public en général pour le syndicalisme international afin de les convaincre qu'il a de l'importance pour eux. Dans ce cas, la nouvelle « unité » conquise risquerait d'avoir pour effet de « marier l'efficacité à l'impuissance (Hyman, 2005) » tel que l'indique Hyman.

## 2 – Actions, stratégies et ressources

Le second défi fut de se confronter à l'élaboration d'un programme commun d'action avec des moyens, dont financiers, relativement limités. Ses

stratégies et ses actions dépendent de ses objectifs généraux et de son orientation, la très grande hétérogénéité et le large éventail idéologique de la nouvelle organisation ne pouvant qu'entraver la fabrication d'une politique commune. Contrairement aux Fédérations syndicales internationales (les fédérations de branche), la CSI ne cible pas un secteur ou une industrie spécifique mais vise explicitement à agir à un niveau plus large et plus politique, suivant en cela la division traditionnelle entre les compétences des prédécesseurs de la CSI et des FIT elles-mêmes ancêtres des FSI (voir l'article consacré à ces fédérations internationales de branche). La CSI, comme la CISL en particulier, considère que son rôle se situe à l'interface de ceux des acteurs de niveau international, plus spécifiquement l'Organisation Internationale du travail (OIT) et les autres institutions onusiennes. Cependant la CSI a développé ces dernières années une intégration stratégique plus forte de son travail sur les droits internationaux des syndicats, via des campagnes globales, entre son bureau central et ses bureaux régionaux ainsi qu'avec ses adhérents.

Le troisième congrès mondial organisé à Berlin en 2014 a été construit autour de trois débats parallèles : l'économie mondiale, les droits de l'homme et un meilleur management du travail interne. Concernant ce dernier point, il s'agissait de restructurer le travail du secrétariat autour de campagnes thématiques particulières et de mieux articuler l'administration du secrétariat général bruxellois avec les bureaux régionaux, avec les organisations membres et, dans le cas des campagnes de défense des droits de l'homme, avec les ONG. Pour la première fois, le changement climatique a été identifié comme étant l'un des enjeux majeurs à ce niveau de l'organisation syndicale et la cible de l'une des futures campagnes de la CSI (Hyman, 2005). D'une certaine manière, ce nouveau mode de gestion des congrès peut être perçu comme un éloignement de la démocratie syndicale, la tradition voulant que chaque point d'une longue résolution générale soit débattu à travers un ardu travail d'amendement; d'une autre manière, notons que cela a suscité un niveau de participation au débat plus élevé de la part des petits syndicats. Ce dernier congrès a ainsi encouragé un large échange de points de vue mais a empêché les prises de décisions communes.

Les ressources de la CSI, et en particulier ses ressources financières, sont limitées comme c'était déjà le cas pour ses prédécesseurs. Ainsi, la cotisation d'adhésion telle que fixée pour les organisations les plus riches en 2010, s'élevait à 169 euros par milliers d'adhérents, montant très inférieur à celui dû par les adhérents dans la plupart des syndicats des pays industriels (Cotton et Gumbrell-McCormick, 2012 : 707-728). De plus, comme c'était déjà le cas à la CISL et encore plus à la CMT, il est prévu que les organisations ayant des difficultés financières puissent ne pas payer la totalité du montant des sommes dues. Il a souvent été constaté que les syndicats internationaux disposent d'infiniment moins de moyens que leurs adhérents nationaux (Macshane, 1992) – ainsi, la CISL et la CMT disposaient de moins de ressources que la Confédération européenne des syndicats (CES) qui reçoit des aides consistantes de la Commission européenne (Rehfeldt, 2007 : 3-1). En outre, les dons volontaires au-delà des droits d'adhésion sont affectés à un Fond de Solidarité géré par un bureau distinct. Le congrès fondateur de la CSI a adopté une position générale sur l'assistance financière bilatérale en édictant « *un engagement statutaire à produire une stratégie globale pour le*

*développement d'une coopération cohérente*», question identifiée comme relevant d'un « travail herculéen » par Traub-Merz et Eckl (Traub-Merz et Eckl, 2006) et non encore pleinement résolue<sup>1</sup>.

L'importance des effectifs est en soi un avantage limité dans la mesure où il n'existe pas de moyens structurels pour impliquer les membres ou mobiliser « leur volonté d'agir ». Même leur volonté de payer est limitée dans un contexte où la plupart des adhérents sont dans l'incapacité de payer les cotisations demandées et au contraire nécessitent que des ressources leur soient consacrées.

Et en outre l'éloignement des salariés et des militants, à l'instar des autres membres d'organisations internationales, et leur dépendance au « pouvoir de proximité » (au niveau national ou de branche professionnelle (Neuhaus, 1982)) font que la force réelle du nombre est plus limitée que ne le suggère les chiffres officiels.

Toutefois, sur un plan symbolique, ce niveau d'adhésion est clairement l'un des plus – sinon le plus élevé – de toutes les organisations fondées sur une adhésion volontaire dans le monde.

### 3 – La structure de la CSI et ses relations avec les autres organisations syndicales internationales

En tant qu'organisation, la CSI est dans la tradition de « l'internationalisme surplombant » décrit par Hyman, congruent avec « un modèle distinctif de bureaucratisation du syndicalisme international » (Neuhaus, 1982) matérialisé déjà avec la FSI d'avant-guerre et se poursuivant dans la FSM, la CISL et la CMT. La structure de la CSI ressemble beaucoup à celle de la CISL en particulier, en ce qui concerne la reconnaissance de l'autonomie des FSI, et suit les pratiques de la CISL et de la CMT en ce qui concerne la relative autonomie des organisations régionales, les garanties constitutionnelles de l'égalité hommes/femmes et les mesures adoptées pour la représentation des jeunes. Mais contrairement à ses prédécesseurs, la CSI a élevé le statut des secrétaires régionaux à celui de vice secrétaire général et celui des présidents d'organisations régionales à celui de vice président général. L'ancienne CMT et les anciens syndicats non affiliés ont été légèrement sur-représentés dans les premières années afin d'éviter l'accusation d'une « hégémonie idéologique », et c'est encore le cas pour ce qui concerne la représentation des syndicats du Sud (Cotton et Gumbrell-McCormick, 2012 : 707-728). Malgré cela, les adhérents européens dominent toujours dans les petits comités ayant trait aux finances (Gubrell-McCormick, 2000).

Les relations entre les organisations faitières et les FSI ont toujours été au centre des études sur le mouvement syndical international (Macshane, 1992 ; Koch-Baumgarten, 1999 ; Reinalda, 1997). Même si une unité plus étroite a été proposée par la CMT<sup>2</sup> et quelques autres membres impliqués dans le processus d'unification, celle-ci a fait l'objet d'une forte résistance de la part des FSI et leur autonomie a été réaffirmée dans la constitution de la CSI. Ceci est dans la lignée des précédentes relations entre la FSI et la CISL mais contraire aux pratiques de la CMT où les secteurs étaient représentés par des départements pleinement intégrés à la confédération. En 2006 neuf fédérations internationales sectorielles étaient dans le giron de la CMT et douze dans celui de la CISL. La constitution de la CSI sti-

1. International Trade Union Confederation, Report on Activities, report to 2<sup>nd</sup> ITUC World Congress, Vancouver, 21–25.6.2010.

2. World Confederation of Labour, « La CMT et la nouvelle organisation syndicale mondiale : Cheminement et décisions », in *Labor*, édition spéciale, 26<sup>th</sup> WCL World Congress, Houffalize, 21–23.11.2005.

pule qu'une seule organisation industrielle par industrie sera reconnue<sup>3</sup> signifiant que les fédérations industrielles de la CMT devaient fusionner ou être intégrées dans les FSI équivalentes. Quelques-unes il est vrai l'avaient déjà fait d'elles-mêmes avant la création de la CSI, y compris la Fédération Mondiale des Travailleurs de l'Agro-alimentaire et la Fédération Mondiale des Travailleurs de l'Industrie. Au second congrès, la plupart des fédérations industrielles de la CMT avaient rejoint leurs FSI respectives à l'exception importante de la Fédération Mondiale des Employés ayant choisi de demeurer à l'extérieur de la CSI en créant l'Organisation Mondiale des Travailleurs (WOW).

Par comparaison avec la CISL, les FSI disposent d'une représentation accrue au sein des instances gouvernantes de la CSI, la nouveauté principale étant la création d'un nouveau « partenariat structuré » (art. XI b.) se dotant d'une structure commune, le Conseil des Global Unions (CGU), comportant au moins trois délégués issus des organisations membres et se réunissant annuellement<sup>4</sup>. La participation au Conseil se fait sur une base volontaire et attire essentiellement les secrétaires généraux, les présidents et autres dirigeants<sup>5</sup>. Le Conseil a mené quelques campagnes communes notamment sur la défense des droits syndicaux, le secteur des communications, la réponse à la crise ou le contrôle sur les entreprises qui s'étendent sur plusieurs secteurs. Alors qu'au cours du second et troisième congrès de la CSI certains participants issus des FSI ont souligné le fait que leur représentation était limitée et située à un niveau inférieur, ceci ne signifie pas nécessairement que les FSI sont moins impliquées dans la CSI mais plutôt qu'elles canalisent leur participation dans des projets bilatéraux. Cependant, certaines grandes FSI telles IndustryAll, la Fédération internationale des Travailleurs du Textile, de l'Habillement et du cuir (FITTHC) ou le Syndicat International des Travailleurs de l'Alimentation, l'Agriculture, de l'Hôtellerie-restauration et des branches connexes (UITA) sont restées à distance à la fois du CGU et de la CSI elle-même ; aucun de leurs secrétaires généraux n'étaient présent aux deuxième et troisième congrès de la CSI. Les deux ont souligné qu'il n'était pas nécessaire pour les FSI de travailler au sein de ces structures pour obtenir des résultats industriels et ce point de vue est partagé en aparté par des représentants d'autres FSI. Dans son bilan triennal, le CGU et plusieurs organisations membres ont souligné l'absence de participation de quelques FSI comme ayant été un obstacle majeur pour son activité. Le défi pour la CSI est de convaincre ces FSI que leur travail doit en effet être plus étroitement coordonné et, pour le CGU, qu'il apporte une valeur ajoutée aux campagnes sectorielles indépendantes<sup>6</sup>.

La relation CSI/FSI comporte également des dimensions idéologiques et régionales. Sur le plan régional, le CGU n'avait pas retenu cette dimension dans son programme de départ mais souligne dans son rapport triennal que des débats sur des questions régionales ont eu lieu et que *de facto*, une coopération régionale s'est développée notamment en Asie (parmi les pays de l'ASEAN) et au Moyen Orient. Deux des trois FSI ayant commenté ce rapport ont mentionné qu'elles étaient favorables à un développement d'une structure régionale du conseil et qu'il en existait déjà des prémisses sur le terrain<sup>7</sup>.

Idéologiquement, alors que le fossé entre la CISL et la CMT s'est très largement réduit pour l'essentiel, les syndicats de la FSM demeurent tou-

3. Council of Global Unions (2007), Agreement between the Global Union Federations, the International Trade Union Confederation, and the Trade Union Advisory Committee, Council of Global Unions, 2007; ITUC Article VI b.

4. *Ibid.*

5. Council of Global Unions (2010), *Three Year Review*, Geneva, p. 7, I.1., index CGU04-05.

6. *Ibid.*

7. *Ibid.*

jours à l'extérieur de la CSI et des organisations sectorielles qui sont dans son orbite. Il s'agit d'une donnée importante car quelques-uns des syndicats les plus puissants dans certaines industries, comme la construction et la menuiserie et parmi les marins et les dockers où la CSI et ses prédécesseurs ont eu les plus grandes difficultés à s'implanter, sont ou ont été affiliés à la FSM et leur absence des FSI ou du CGU crée un obstacle sérieux à la possibilité d'une action conjointe au niveau sectoriel.

Une autre relation nodale est celle existant entre la CSI et les organisations syndicales au niveau régional, y compris avec les organisations indépendantes telle la CES et leurs propres organisations régionales. La CISL comme la CMT disposaient de leurs propres organisations régionales. Pour la CISL, il s'agissait de l'*Organizacion Regional Interamericana de Trabajadores* (ORIT) pour les Amériques, l'Organisation Régionale Asie-Pacifique (ORAP) pour l'Asie et l'Organisation Régionale Africaine (ORA) pour l'Afrique. Pour la CMT, l'organisation régionale la plus importante était la *Central Latinoamericana de trabajadores* (CLAT) pour l'Amérique Centrale et du Sud (Gumbrell-McCormick, 2000). Les conflits entre les deux organisations régionales d'Amérique « latine » de ces confédérations ont freiné longtemps l'unité à l'échelon mondial (Collombat, 2009 : 177-200) et des tensions persistent au sein du nouvel organisme régional qui, comme l'ORIT mais contrairement au CLAT, inclut l'Amérique du Nord. La CSI a apporté quelques changements pour une meilleure représentation des pays du Sud mais de bien de manières les adhérents des pays industriels continuent à jouer un rôle prépondérant. Ainsi, parmi les dirigeants élus lors des deux premiers congrès, un seul chaque fois était issu des pays émergents. En ce qui concerne l'Europe, la CES demeure une organisation formellement autonome et indépendante mais qui se retrouve liée à une nouvelle organisation régionale de la CSI pour l'Europe de l'Est et de l'Ouest, le Conseil Régional Pan-Européen (CRPE) où le secrétaire général de la CSI détient le poste de président de la CRPE. En fait, la CRPE a affaire à des pays en dehors du champ de compétence de la CES, c'est-à-dire les anciennes fédérations de l'URSS (à l'exception des États baltes) et, jusqu'à un certain point, les régions voisines telles le Moyen-Orient et l'Afrique du Nord.

Alors que la CSI est considérée par beaucoup comme étant hégémonique, toutes les principales organisations nationales n'y adhèrent pas. Quelques anciens adhérents de la CMT ont choisi de rester en dehors de la nouvelle confédération, soucieux en tant que minoritaires de la perte d'identité et d'autonomie qui résulterait d'une intégration au sein d'une « hégémonie » séculière. Un nombre important d'organisations nationales sont également restées en dehors, notamment la CGTP portugaise (qui est aujourd'hui sans affiliation ayant aussi quitté la FSM), plusieurs autres organisations nationales latino-américaines et la coalition étatsunienne « changer pour gagner » qui avait rompu avec l'AFL-CIO en 2005 (Rehfeldt, 2007 : 3-1). Le mouvement syndical international demeure aujourd'hui fragmenté, bien moins cependant qu'il ne l'était avant la création de la CSI.

Le rôle de la CSI au sein d'organismes tels l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ou d'autres organismes des Nations Unies ou avec la société en général représente un défi dans un monde où les syndicats ont perdu partout de leur influence. Alors que la CSI et ses prédécesseurs ont eu une relation privilégiée avec l'OIT, l'influence syndicale a été contestée ces dernières années de façon agressive par les organisations d'employeurs (Bellace, 2014 : 29-70).

Les principaux interlocuteurs de la CSI sont les organisations non gouvernementales amies (ONG), les organisations inter-gouvernementales (principalement l'OIT, l'OCDE et les Institutions financières internationales (IFI)), les syndicats internationaux d'employeurs, les gouvernements nationaux, les entreprises multinationales et ce que l'on pourrait appeler « l'opinion internationale ». Pris dans son ensemble, on pourrait parler d'un système global de relations industrielles et la nature du rôle du mouvement syndical international dans ce système a été au centre de certains travaux de recherche (Gumbrell-McCormick, 2008 : 325-345 ; Hassel, 2008 : 231-251 ; Cox, 1971 : 554-584). La CSI ne pratique pas de négociations collectives (même si les FSI le font, en particulier l'ITF (International Transport Federation) et son accord durable avec les armateurs ou d'autres FSI dans le cadre du récent développement d'accords cadres internationaux au sein d'entreprises multinationales) mais elle poursuit les mêmes objectifs par d'autres moyens : des campagnes internationales centrées sur la violation des droits syndicaux, la solidarité et le soutien à des adhérents attaqués par des régimes répressifs, et le long et souvent obscur processus au sein de l'OIT vers de nouvelles normes de travail internationales, la poursuite juridique des plaintes ou le développement de nouveaux outils internationaux. La CSI semble plus attentive aux autres organisations intergouvernementales en particulier l'OCDE et les Institutions Financières Internationales (IFI). Une grande attention a été portée aux institutions de Bretton Wood, la Banque mondiale et le Fond Monétaire International et à la manière dont ces institutions ont pris leur distance par rapport à leur mission première de réduction de la pauvreté et des inégalités entre les nations pour désormais mettre l'accent sur une politique néolibérale de réduction de la dette souveraine, conduisant à la pénurie dans des pays de l'Amérique latine, en Afrique et ailleurs. Mais ces deux institutions, en particulier la Banque mondiale, semblent s'engager dans une coopération plus étroite au sein du système des Nations unies (avec l'OIT), renouant avec les objectifs initiaux (Toye, 2003 : 1-15). La CSI a salué ces changements et cherche à travailler avec ces institutions par des rencontres régulières tandis que l'aile gauche du mouvement ouvrier considère ces efforts comme étant au mieux inutiles, au pire compromettants (Gallin, 2009). Cette question a été centrale lors du deuxième congrès de la CSI où les leaders de son « aile gauche » ont revendiqué une ligne plus dure envers les IFI. La relation avec l'OCDE est un peu différente. En partie parce que la CSI comme ses prédécesseurs a une relation institutionnelle avec cette organisation en tant que membres d'une structure tripartite qui, bien que moins étendue que celle de l'OIT, a été fermement établie depuis la création de l'OCDE dans l'immédiate

après guerre. Le Comité de Consultation Syndicale (TUAC) créé en 1948 est formellement indépendant de la CSI mais ils travaillent en étroite collaboration. Son président et son vice-président ont toujours été issus des grandes organisations adhérant respectivement à la CISL et à la CMT, et cette tradition se poursuit avec la CSI.

Les relations avec les organisations non gouvernementales (ONG) ont pris une importance plus grande dans le travail de la CSI que ce n'était le cas avec la CISL ou la CMT bien que ces deux dernières aient eu des relations durables avec des organisations telles que Amnesty International qui a longtemps collaboré avec la CISL pour son rapport annuel sur la violation des droits syndicaux (Gumbrell, 2000 : 454-458) ou avec un grand nombre d'ONG fournissant des témoignages pour la CMT. De telles ONG ont, de fait, un impact plus grand que les syndicats au niveau international (Elliot; Kimberlay; Freeman et Richard, 1998). Une littérature récente suggère que les ONG sont capables de mener des campagnes avec plus de détermination et d'efficacité que les syndicats contre les effets néfastes de la globalisation néolibérale sur le travail et l'emploi en raison précisément de leur spécialisation et de leur base militante. Il est aussi avancé que, de manière croissante, les individus se définissent de différentes manières – en tant que consommateurs, citoyens, femmes ou membres d'un groupe spécifique – plutôt que par leur rôle de producteur (Munck, 2002). Il est aussi clair que les luttes des mouvements sociaux ont joué un rôle dans la modification de l'agenda du syndicalisme international par une prise en compte plus grande des enjeux tels que l'égalité homme/femme, le travail domestique et plus généralement le secteur informel. De manière significative, l'Association des Femmes Travailleuses Indépendantes (SEWA), une association indienne réduisant la distance entre syndicat et ONG militante, s'est vue offrir un créneau de représentation au congrès fondateur de la CSI. Cette dernière a continué à porter attention sur la situation de l'économie informelle, le travail domestique et d'autres situations de groupes marginalisés qui ont longtemps été mis en avant par les ONG mais ignorés par la plupart des syndicats. Ceci laisse peut-être augurer un rapprochement entre le syndicalisme international et les ONG internationales en tant qu'acteurs au sein « d'une société civile globale » (Waterman, Timms, 2005).

La CSI entretient également des relations avec les représentations des organisations internationales d'employeurs principalement au sein de l'OIT et a des contacts avec les patrons des multinationales dans le contexte de campagnes d'actions spécifiques. Le système de relations professionnelles internationales a été simplifié par la création de la CSI susceptible d'encourager une meilleure coordination, plus fluide et efficace, au moins de la part des acteurs syndicaux. Il reste à prouver que la création de la CSI conduira à un système de relations internationales plus fort. Le choix et le type d'engagement à construire dans un système international qui demeure beaucoup moins développé que les systèmes nationaux est un débat clé et récurrent au sein du syndicalisme international. La CSI et les FSI s'accordent sur la nécessité d'intensifier la coordination et l'action au niveau international mais sont souvent en désaccord sur la priorité qu'il y aurait à travailler au sein d'institutions « routinières » telles l'OIT ou les IFI.

En résumé de cette analyse, la CSI a bien tenté de réduire le poids des caractéristiques le plus souvent attribuées au syndicalisme international – l'hégémonie des dirigeants du « Nord » et l'extrême bureaucratisation de l'appareil – en essayant de susciter plus de collaborations syndicales dans de nouveaux liens et lieux institutionnels, afin de développer des relations de coopération plus horizontales : augmentation de la présence des pays en développement au sein des nouveaux organes internationaux de gouvernance, engagement de développer une coopération plus étroite au niveau européen entre la nouvelle organisation régionale et la CES et mise en place d'une relation plus collaborative avec les FSI au sein du nouveau conseil...

Le défi interne le plus important à relever a trait aux relations entre la CSI et les FSI (qui se pensent désormais elles-mêmes comme des syndicats globaux) car il faut bien admettre que les espoirs mis dans la création du Conseil pour les Syndicats Globaux ont été largement déçus.

Sur le plan externe, l'unité syndicale imparfaite de la CSI la tient à l'écart de militants syndicaux plus radicaux mais porteurs de dynamiques de renouvellement de l'action syndicale. La FSM demeure une alternative crédible pour des syndicalistes dans le monde entier qui prennent au sérieux le mouvement syndical anticapitaliste et sa mission radicale. C'est le cas du COSATU dont le secrétaire en charge de l'international a rappelé l'option d'une affiliation possible à la FSM au lieu de la CSI à l'occasion d'une critique féroce lors du second congrès de la CSI (Masuku, 2010). Bien que cela n'ait pas conduit à une démission de la CSI, le COSATU demeure en grande partie peu impliqué dans la nouvelle organisation. D'autres syndicats importants dans la région Asie et Pacifique n'ont pas adhéré à la CSI et ont jusqu'à un certain point développé une collaboration plus étroite avec la FSM. Encore d'autres organisations indépendantes subsistent : la petite Industrial Workers of the World (IWW) qui demeure active en particulier en Amérique du Nord et the World organisation of Workers (WOW), née d'une césure au sein de la CMT. À l'inverse, l'adhésion d'anciens adhérents de la FSM (tels la CGT française ou la CGIL italienne) à la CSI fait aussi courir le risque d'éliminer du débat international un courant spécifique, la critique radicale du système capitaliste, en favorisant la collaboration de plus en plus de syndicats avec ce système.

Certains penseurs et militants du syndicalisme international, tels Peter Waterman (Waterman, 2006 ; 1999) ou Dan Gallin (Gallin, 2009), ont proposé une transformation profonde de l'organisation du syndicalisme à ce niveau qui aboutirait à la disparition de ces grands appareils bureaucratiques. Au regard de ces critiques et de quelques autres (Howard, 2007 ; Ghigliani, 2010 : 359-382), les frontières organisationnelles et les procédures administratives devraient être transcendées afin de créer un nouvel internationalisme du travail qui enrôle les travailleurs individuellement et les militants syndicaux au niveau local et régional, et promeut des actions conjointes transfrontières sans passer par des structures hiérarchiques complexes et centralisées. Mais il est peut-être plus important de réfléchir sur la façon dont la CSI et ses organisations associées sont capables d'encourager et de soutenir les actions et les réseaux issus de la base plutôt que les identifier à une entrave (Bieler ; Ciccaglione et Hilary, 2010 ; Hyman, 2005).

Enfin, les actions menées en collaboration étroite avec des ONG et des mouvements sociaux plus larges, qui travaillent à la représentation du nombre exponentiel de travailleurs coincés dans l'économie informelle, tant au Sud que dans le Nord en voie de désindustrialisation, sont à la fois une piste prometteuse déjà engagée et un défi central à relever pour la CSI.

*Traduit de l'anglais par Françoise Piotet*

#### BIBLIOGRAPHIE:

- Bellace J. (2014), «The ILO and the right to strike», in *International Labour Review* 153(1), pp. 29-70.
- Bieler A., Ciccaglione B., Hilary J. (2010), «Transnational solidarity, labour movements and the problem of international free trade», unpublished manuscript presented at ISA World Congress of Sociology, Göteborg, 11-17.7.
- Collombat T. (2009), «Le débat sur l'eurocentrisme des organisations syndicales internationales: une perspective des Amériques», in *Politique européenne*, 27, pp. 177-200.
- Cotton E., Gumbrell-McCormick R. (2012), «Global Unions as imperfect multilateral organizations: An international relations perspective», in *Economic and Industrial Democracy* 33(4), pp.707-28.
- Cox R. (1971), «Labor and Transnational Relations», in *International Organization* 25(3), Cambridge, pp.554-84.
- Elliot A. Kimberley, Freeman B. Richard M. (2003), *Can Labor Standards Improve under Globalization?*, Institute for International Economics, Washington D.C.
- Gallin D. (2009), *Fil rouge. Expériences et écrits sur le syndicalisme international*, Collège du Travail, Genève. Ancien secrétaire général de l'UITA, directeur actuel du Global Labour Institute de Genève.
- Ghigliani P. (2010), «International Trade Unionism in a Globalizing World: A Case Study of New Labour Internationalism», in *Economic and Industrial Democracy*, 26, Uppsala, pp.359-82.
- Gumbrell-McCormick R. (2000), «Facing New Challenges: The International Confederation of Free Trade Unions 1972–1990s», in Carew A. et al. (eds), *The International Confederation of Free Trade Unions*, Berne, Peter Lang, pp. 341-517.
- Gumbrell-McCormick R. (2008), «International Actors and International Regulation», in Blyton P., Bacon N., Fiorito J., Heery E., *Handbook of Industrial Relations*, Sage, London, pp. 325-345.
- Gumbrell-McCormick R. (2013), «The International Trade Union Confederation: From Two (or More?) Identities to One», in *British Journal of Industrial Relations*, 51 (2), London, pp. 240-63.
- Hassel A. (2008), «The Evolution of a Global Labour Governance Regime», in *Governance: An International Journal of Policy, Administration and Institutions* 21, n° 2, 2008, pp. 231-51.
- Howard A. (2007), «The Future of Global Unions: Is Solidarity Still Forever?», in *Dissent*, fall 2007, New York.
- Hyman R. (1999), «An Emerging Agenda for Trade Unions?», in *International Institute for Labour Studies*, Geneva, library.fes.de/pdf-files/gurn/00170.pdf.
- Hyman R. (2005), «Shifting Dynamics in International Trade Unionism: Agitation, Organisation, Diplomacy, Bureaucracy», in *Labor History* 46(2).
- Koch-Baumgarten S. (1999), *Gewerkschaftsinternationalismus und die Herausforderung der Globalisierung Das Beispiel der Internationalen Transportarbeiterföderation*, Frankfurt, Campus.
- Levinson C. (1972), *International trade unionism*, Allen and Unwin, London.
- Logue J. (1980), *Toward a theory of Trade Union Internationalism*, University of Gothenburg, Gothenburg.
- Lorwin L. L. (1953), *The International Labor Movement: History, Politics, Outlook*, Harper and Brothers,

- Macshane D. (1992), *International Labour and the Origins of the Cold War*, Clarendon Press, Oxford.
- Masuku B. (2010), «ITUC World Congress and ILO Conference outcomes: Spaces for Real Change or Illusions of a dream Permanently Deferred», in *The Shopsteward*, COSATU, 19(2).
- Munk R. (2002), *Globalization and Labour: Towards the Next 'Great Transformation'*, Zed Books, London.
- Neuhaus R. (1982), *International Trade Secretariats: Objectives, Organisation, Activities*, Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.
- Ramsay H. (1997), «Solidarity at last? International trade Unionism Approaching the Millennium», in *Economic and Industrial Democracy*, Uppsala, vol. 18, 503-37, 2008; Ramsay H. (1999), «In search of International Trade Union Theory», in Waddington J., *Globalization: Patterns of Labour Resistance*, Mansell, London, pp. 192-219.
- Rehfeldt U. (2007), «Création d'une nouvelle confédération syndicale internationale», in *Chronique internationale de l'IREs*, 104, Noisy-le-Grand, pp. 3-10.
- Reinalda B. (ed.) (1997), *The International Transportworkers Federation 1914 – 1945*, Stichting Beheer/ Internationaal Instituut voor Sociale Geschiedenis, Amsterdam, pp. 52-67.
- Rosemberg A. (2013), «Developing Global Environmental Union Policies through the ITUC», in Rätzhel N. and Uzzell D. (eds) *Trade Unions in the Green Economy: Working for the Environment*, Routledge, London, pp. 15-28.
- Toye J. (2003), «Introduction» in Toye J. (ed), *Trade and Development: Directions for the XXI<sup>st</sup> Century*, Northampton, Edward Elgar, pp. 1-15.
- Waterman P. (1998), *Globalization, Social Movements and the New Internationalisms*, Mansell, London.
- Waterman P. (1998), *Globalization, Social Movements and the New Internationalism*, Mansell, Washington D.C.
- Waterman P. (2006), «The International Union Merger of November 2006: Top-Down, Eurocentric and... Invisible?», <http://www.labor.net.org/news/0000/waterman.htm>.
- Waterman P., Timms J. (2005), «Trade Union Internationalism and the Challenge of Globalisation: The Beginning of the End or the End of the Beginning?», in Kaldor M., Anheier H., Glasius M. (eds), *Global Civil Society*, Sage, London.
- Zoll R. (1997), «Modernization, Trade Unions and Solidarity», in Leisink P., Van Leemput J. & Vilrocx J. (eds), *The Challenges to Trade Unions in Europe: Innovation or Adaptation*, Edward Elgar (UK), Cheltenham, pp. 77-87.

# Les questions identitaires au sein des Fédérations syndicales internationales au prisme des recompositions internes et de la transformation des répertoires d'action

Kevin Crochemore\*

**Résumé :** *Lors de chaque rupture économique ou politique, les Fédérations syndicales internationales (FSI) s'adaptent ; soit elles font évoluer leur structure par des regroupements soit elles disparaissent. Jusqu'alors, elles sont parvenues à préserver une identité suffisamment fédératrice pour maintenir la cohésion interne. Cet article présentera comment les FSI tentent de répondre aux défis posés par la crise syndicale en amorçant de nouveaux regroupements puis en renouvelant leurs répertoires d'action qui induisent une réorganisation de leur fonctionnement oscillant entre rigidité ou flexibilité. Toutefois, nous verrons que cela n'est pas sans risque pour celles-ci, menacées par une dilution de leur identité ou une hiérarchisation du pouvoir de décision menaçant l'unité intérieure.*

*Mots clés :* ITF, syndicalisme international, secteur, fonctionnement, identité

## Introduction

Depuis 2007, les fédérations syndicales internationales (FSI), anciens Secrétariats professionnels internationaux (SPI), se sont regroupées ensemble avec la Confédération syndicale internationale (CSI) et le Trade Union Advisory Committee (TUAC), organe attaché à l'OCDE, pour former le Conseil des syndicats mondiaux (appelé communément Global Unions). Ce rapprochement correspond à la tendance du mouvement syndical international à se rassembler ainsi qu'à renforcer la coopération entre ses membres afin de lutter plus efficacement contre l'abaissement général des standards sociaux lié à l'expansion du néolibéralisme comme doctrine de gouvernement. Par ailleurs, il entérine la fin d'une division idéologique entre les trois courants qui le structure dans la mesure où la CSI met fin à la division entre le mouvement syndical chrétien et le mouvement réformiste social-démocrate (au profit de ce dernier. Le courant révolutionnaire, bien qu'encore incarné par la Fédération syndicale mondiale, s'est vidé de ses membres les plus influents et a perdu de sa substance idéologique.

La « déspecialisation sectorielle » des grands groupes multinationaux pousse le syndicalisme international sectoriel à opérer des processus de fusion entre centrales. À la suite d'UNI-Monde issue de la fusion de l'ensemble des fédérations syndicales internationales du secteur des services, d'autres ensembles se sont constitués tels que l'IAEA qui regroupe les organisations des professions du spectacle et des arts et médias depuis 2008, puis tout récemment IndustriALL en 2012 qui rassemble l'ensemble des affiliés des secteurs de l'industrie. Ces mégas-regroupements sont ainsi une réponse aux nouvelles stratégies économiques menées par les entreprises multinationales. Ils ont pour but également de disposer d'une représentativité plus importante auprès des Organisations intergouvernementales (OIG) ainsi

\* Docteur en histoire et en sociologie de l'Université du Havre et en Sciences politiques et sociales de l'Université libre de Bruxelles depuis 2014.

qu'à l'intérieur du mouvement syndical, fragilisé par une baisse de la syndicalisation entamée dans la seconde moitié des années 1970 (Visser, 2006). En parallèle, les différents processus de régionalisation, à commencer par la formation de la Communauté économique européenne (CEE), couplés à une extension géographique de la présence du mouvement syndical international, ont conduit les fédérations internationales à se structurer en différentes régions afin de prendre en compte cette dimension et de répondre à l'augmentation croissante d'affiliés nouveaux en provenance des pays occidentaux dans un premier temps puis des pays du Sud dans un second.

Ensemble, ces phénomènes contribuent à transformer les identités syndicales des FSI à travers plusieurs dimensions. D'une part, le référent idéologique, porteur d'une identité politique clairement identifiable tend à se brouiller au profit d'une recherche d'unité définie dans un rapport dual (eux/nous) avec les employeurs et les multinationales<sup>1</sup>. D'autre part, les regroupements syndicaux contribuent à fragiliser l'identité professionnelle pourtant à l'origine des FSI, au moment même où celle-ci semble déjà en « crise » (Dubar, 2010) ou en pleine mutation (Uhalde, 2005) au sein du monde du travail. Enfin, il s'agit de repenser la dimension spatio-culturelle de l'identité des FSI marquée par un double mouvement contradictoire d'expansion syndicale qui fait intégrer des organisations nationales aux traditions nouvelles, et de recentrage sur l'échelle régionale, notamment européenne (Gobin, 1997 ; Erne, 2008), confortant un européocentrisme patent (Collombat, 2009).

Par conséquent, tout en tenant compte des éléments contextuels tels que la transformation du monde du travail, nous observerons dans cet article, comment les processus continuels d'accroissement des FSI contribuent à transformer l'organisation interne de celles-ci et comment cela se répercute sur leurs répertoires d'actions. Ceux-ci seront considérés comme des reflets des transformations identitaires. Pour cela, nous nous appuyerons sur le modèle développé par Levesque et Murray combinant ressources et aptitudes, notamment sur les notions de solidarité interne, d'intermédiation et d'articulation qui développent la notion d'identité collective, ainsi que sur la définition qu'en donnent Polletta et Jasper, la définissant comme « an individual, cognitive, moral and emotional connection with a broader community, category, practice or institution » (Poletta et Jasper, 2001). De cette façon, l'identité collective définit les cadres de l'action collective (Snow, 2001) et se reflète à travers la mise en œuvre des répertoires d'actions (Tilly, 2008).

Par conséquent, à travers une description historique et analytique des transformations des différents vecteurs de leur identité, nous tenterons de cerner les adaptations déployées par les FSI afin de maintenir leur cohésion à travers leur (ré)organisation interne et le renouvellement de leurs répertoires d'action dans le cadre d'un éventuel « nouveau syndical ».

## I – Des SPI aux FSI : une concentration destructrice de l'identité professionnelle ?

La concentration du nombre de FSI tient autant à leur histoire qu'aux conséquences des différentes contraintes qu'ils rencontrent. Initialement structurés autour de l'identité professionnelle voire de métier, c'est progres-

1. Sur le sujet, consulter deux articles de Richard Hyman, le premier plus théorique sur la théorisation des tendances politiques des organisations syndicales (Hyman, 1997), le second sur les formes de l'organisation syndicale (Hyman, 2005a).

sivement la notion de secteur qui s'impose au fil des fusions et des disparitions, tout en préservant l'importance de cette identité. Le tassement du nombre de FSI correspond à plusieurs nécessités : d'une part, le besoin de disposer d'un nombre minimum de permanents pour assurer un fonctionnement régulier et d'autre part celui d'acquérir une représentativité et une influence suffisante afin de conforter leur légitimité auprès des organes institutionnels (Dufour et Hedge, 2010). À elles deux, ces limites expliquent la diminution du nombre des Secrétariats professionnels au fil du temps.

Au départ nommés Secrétariats professionnels internationaux (SPI), ces derniers avaient pour vocation principale de lutter contre les « syndicats jaunes », par la coordination d'organisations provenant de plusieurs pays. Ces premiers SPI étaient avant tout des syndicats de métiers ou de profession (chapeliers, bouchers, tailleurs, etc.) qui regroupaient des organisations syndicales nationales représentant une même catégorie de travailleurs. Ceux-ci se fédéraient autour d'un sentiment identitaire professionnel puissant qui permettait d'agir de façon solidaire et de répondre d'une seule voix à des problématiques communes. Les premiers secrétariats naissent en 1889. À l'inverse des relations qui caractérisent les syndicats professionnels et les confédérations à l'échelle nationale, les SPI ont sans cesse manifesté leur volonté de conserver leur indépendance vis-à-vis de la structuration confédérale, interprofessionnelle, internationale interdisant de fait toute comparaison entre le fonctionnement institutionnel du niveau national et international des secteurs.

Les SPI continuent à se multiplier jusqu'en 1914. En 1913, un rapport sur le mouvement syndical international fait état de 32 SPI dont la plupart siègent en Allemagne (27) et comptent approximativement entre 5000 (les barbiers et coiffeurs) et 900 000 (les transports) affiliés, une grande majorité étant européen à quelques exceptions près (l'ITF). La première Guerre Mondiale assène un coup critique aux activités des SPI et révèle indirectement une faiblesse structurelle évidente : leur dépendance vis-à-vis de l'échelon national. Les organisations nationales représentent leur source de revenus et détiennent également les rênes du pouvoir décisionnaire. Or, durant la guerre, la majorité des organisations syndicales ainsi que les travailleurs qu'elles représentent se sont engagées dans un camp ou dans un autre durant le conflit, rendant extrêmement délicat le maintien d'une liaison entre les affiliés et d'une ligne à suivre pour les SPI. Pour ceux qui se sont maintenus, la période de l'entre-deux-guerres permet une reprise des activités. On peut dénombrer 29 SPI au début des années 1930. Les difficultés financières relatives à la crise de 1929 contraignent toutefois certains à des regroupements.

À partir de 1933 et de l'avènement du fascisme en Allemagne, un grand nombre de Secrétariats professionnels choisissent de délocaliser leur siège. L'Allemagne, qui avait été jusqu'alors le centre du mouvement syndical et fournissait aussi l'un des contingents d'affiliés parmi les plus importants, cesse de jouer ce rôle. Par ailleurs, la multiplication des États fascistes rend plus difficile le maintien d'un syndicalisme national puissant capable d'assurer le fonctionnement des SPI. Cela contribue également à les fragiliser et certains, déjà restreints, sont contraints de cesser leurs activités ou de fusionner (on compte 26 SPI en 1938). La seconde Guerre Mondiale contribue une fois encore à affaiblir le mouvement des Secrétariats professionnels

internationaux<sup>2</sup>. Ces derniers continuent à se regrouper tant pour des raisons financières que pour coïncider avec une classification des travailleurs qui s'effectue exclusivement en termes de secteurs économiques notamment au sein de l'OIT, faisant référence au mieux à des professions mais rompant avec une logique de représentation par métiers. Aussi peut-on dénombrer 20 SPI en 1952.

Tout au long de la seconde moitié du xx<sup>e</sup> siècle, le nombre de SPI décroît. Malgré quelques nouveaux venus (la Fédération internationale des journalistes (FIJ) en 1952 par exemple, la fédération des ouvriers des plantations en 1957), la tendance est à la concentration. Suite à la dynamique de l'unité syndicale à l'échelon européen, les SPI transforment leur nom en Fédérations syndicales internationales (FSI) en 2002, une partie ayant déjà amorcée la fusion entre SPI et FIP chrétiennes (l'Internationale de l'éducation en 1996 par exemple). Depuis 2012, il existe 10 FSI<sup>3</sup>.

Tableau 1: Liste des FSI en 2016

	FSI	Affiliés	Pays représentés	Création
1	IUF	12	125	1920
2	ITF	4,5	154	1896
3	IndustriALL	50	140	2012
4	FIA	nd	60	1952
5	FIM	nd	60	1948
6	UNI	20	150	2000
7	FIJ	0,6	100	1952
8	ISP	20	154	1907
9	IE	30	170	1992
10	IBB	12	130	1934

Source: site des Global Unions', <http://www.uniglobalunion.org>

Or, les derniers regroupements se marquent par une dynamique particulière. Si les premiers se teintent d'une dimension professionnelle prenant le pas sur l'aspect de métiers en lien avec la composition du monde du travail (Dubar, 1998 et la nomenclature française en CSP), les récents regroupements ne laissent plus transparaître dans leur nom les différentes professions qui les composent. Par conséquent, l'identité professionnelle historique, vecteur pour partie de solidarité interne (Levesque, Murray, 2010) dans le cadre de FSI farouchement indépendantes, apparaît battue en brèche. La recherche d'unité transparaît dans les noms eux-mêmes (*UNI*, *IndustriALL*). Se pose dès lors la question du maintien de cette solidarité interne<sup>4</sup>.

## 2 – Les fédérations syndicales internationales: un état des lieux

Comme la plupart des organisations syndicales, les Fédérations sectorielles internationales fonctionnent toutes sur des principes semblables, à travers une organisation assurant un fonctionnement démocratique (Abbot, 2011 ; Dufour, Hedge, 2010 ; Voss, 2010). Chacune d'entre elle dispose d'organes

2. Notons que les principaux SPI tels que l'ITF ou encore la FIOM (la métallurgie) parviennent à maintenir une activité durant le conflit qui leur permettra de ressortir en position de force au sein du mouvement syndical international.

3. La liste des FSI est disponible sur le site des Global Unions', <http://www.uniglobalunion.org>. Pour rappel, la FIM et la FIA sont regroupées avec la branche Médias d'UNI au sein de l'IAEA.

4. On peut comparer ce phénomène avec l'exemple allemand qui peine désormais depuis la formation de Verdi, à assurer une cohésion suffisante (Kahmann, 2009).

décisionnaires : un congrès, un comité exécutif, ainsi qu'un éventuel troisième niveau de décision. Les FSI disposent également d'instances d'exécution : un secrétariat ainsi que de possibles organes supplétifs en fonction des évolutions organisationnelles des instances intergouvernementales ou bien concernant des problématiques spécifiques nécessitant une attention approfondie (Fouquet; Rehfeld et Leroux, 2000). À cela s'ajoute des organes de contrôle : un comité de vérification des comptes et des votes. Les FSI sont essentiellement financées par les cotisations des affiliés. Elles sont également l'objet d'une représentation individualisée par l'intermédiaire du secrétaire général et du président principalement, tous deux épaulés par un ou des secrétaires adjoints et un ou des vices présidents. Leur rôle varie également en fonction de l'orientation que souhaite se donner la fédération ainsi que du niveau de concentration du pouvoir au sein de la FSI. En parallèle, celles-ci s'organisent par région puis, selon les fédérations, également par secteurs. Enfin, ces dernières années, les FSI ont réservé une place plus importante aux femmes ainsi qu'aux jeunes par l'intermédiaire de quotas et de comités chargés de les représenter.

Globalement, on peut classer l'ensemble des formes d'actions employées par les FSI en six grandes catégories traditionnelles auxquelles on peut en ajouter trois nouvelles (Crochemore, 2014). Les FSI utilisent avant tout la **coordination**. Il s'agit de réunir l'ensemble des affiliés afin d'aborder des problèmes communs et de décider des réponses ensemble. Ces actions servent à la fois les membres affiliés mais également la fédération en lui permettant de constituer une réponse unique lorsqu'elle n'est représentée que par l'intermédiaire de ses affiliés<sup>5</sup>.

Toutefois, les FSI n'agissent pas seules mais avec certains « partenaires » dans le cadre de **coopérations**. Cette coopération est souvent assurée au sein du mouvement syndical international mais de plus en plus, elle s'étend aux Organisations non gouvernementales (ONG) et parfois même aux Organisations intergouvernementales (OIG) sur des aspects bien spécifiques (comme la participation à l'élaboration des conventions de l'OIT).

Au-delà de la coopération, les FSI apportent à leurs membres un **soutien** sous diverses formes : logistique (par la mise en lien des membres afin de soutenir une action notamment), matérielle (impression de tracts, mise à disposition d'équipements nécessaires lors de réunions (traduction, services juridiques etc.)...) et financière (dons, prêts, baisse de cotisations, défraiements, etc.).

Dans cette même logique, les FSI jouent également un rôle important d'**information et de communication**. Celle-ci peut être de nature géographique (relais d'actions locales qui se passent partout où elle dispose d'affiliés) mais également économique ou politique, en relation avec le(s) secteur(s) qu'elles représentent. La diffusion d'information s'appuie désormais sur les Technologies récentes de communication (Facebook, Youtube, Flirk, Tweeter) mais également sur des moyens plus traditionnels (impression d'un quotidien ou mise en ligne de celui-ci, newsletters etc.) traduits généralement en plusieurs langues.

Les FSI ont la charge de **représenter** leurs membres auprès des OIG principalement mais également auprès des organisations patronales ou

5. Celle-ci revêt des formes diverses : réunions, groupe de travail, assemblées mais aussi, organisation interne en sections et en régions (ouverture de bureaux à l'extérieur etc.).

d'autres ONG relevant du secteur concerné. Cette représentation peut prendre la forme d'une participation à des réunions lorsque la FSI ne dispose que du statut d'observateur ou de celui de membre invité. Elle peut en revanche revêtir une part de négociation lorsqu'elle dispose du statut d'associée ou de participante. Par l'intermédiaire de leurs branches régionales, elles sont représentées dans les instances intergouvernementales régionales correspondantes, l'Europe y occupant une place particulière par la singularité de ses institutions (Dufresne et Gobin, 2003) et notamment de ses instances de dialogue social sectoriel (Dufresne ; Degryse et Pochet, 2006).

Auprès de ces organisations, les FSI négocient. La **négociation** dépend autant du statut dont elles disposent que du rapport de force qu'elles peuvent déployer qui leur permet d'asseoir leur représentativité auprès des OIG. La pratique de la négociation est considérée comme la meilleure façon d'obtenir satisfaction pour les organisations syndicales puisqu'elle est issue d'un compromis de chacun pour parvenir à une solution commune souvent durable. Toutefois ces dernières années ont été marquées par un recul de l'acteur intergouvernemental dans les relations entre ces « partenaires ». Les accords transnationaux représentent une forme de négociation renouvelée dans la mesure où elle s'avère directe entre les employeurs et les représentants des salariés à l'image des Accords-cadres internationaux (ACI)<sup>6</sup>. Les ACI sont des accords passés directement entre les entreprises multinationales et les FSI. Les Accords-cadres internationaux font partie de la nouvelle batterie d'actions mises en place par les fédérations syndicales. Toutefois, ces accords restent inégalement employés. La négociation, toutefois, ne parvient pas à faire aboutir l'intégralité des revendications des FSI. Si celles-ci parviennent souvent à faire reconnaître aux entreprises multinationales le respect de droits fondamentaux très généraux<sup>7</sup>, il leur est quasi impossible de dépasser les standards sociaux déjà existants.

C'est pourquoi en parallèle les fédérations internationales mènent des actions de **protestation**. Celles-ci vont de la simple lettre auprès d'OIG ou de gouvernements à des pétitions envoyées aux responsables désignés. Les actions d'opposition plus mobilisatrices comme l'organisation de manifestations ou l'appel à la grève voire au boycott, font également partie de l'éventail d'actions à leur disposition. Toutefois, elles dépendent pour celles-ci davantage du bon vouloir des affiliés nationaux qui restent pleinement souverains et peuvent décider de ne pas participer.

Plus récemment, en lien avec leur expansion géographique les FSI ont renforcé la **formation et l'éducation**. Cette activité, souvent menée en lien avec des organisations extérieures au monde syndical, intervient dans plusieurs domaines. Le plus généralement elle est à destination des pays du Sud et prodiguée par des responsables occidentaux. Cette formation cherche avant tout à renforcer la syndicalisation dans les pays où elle est faible voire inexistante, objectif affiché par les Global Unions. Les formations se déclinent en plusieurs thèmes, chacun étant relié au secteur qu'il concerne. Certes, ces actions de formation ou d'éducation syndicale ne sont pas nouvelles. Toutefois, elles présentent un caractère nouveau dans la mesure où, à l'aide des Technologies de l'information et de la communication (TIC) ainsi qu'avec la technocratisation des appareils syndicaux, elles

6. Voir l'article sur ce thème dans le dossier.

7. L'accord signé entre IndustriALL et la multinationale Thyssen-Krupp représente par exemple ce type d'accords dans lequel figure avant tout le respect des droits fondamentaux de l'OIT (cf. <http://www.IndustriALL-union.org/fr/IndustriALL-et-thyssen-krupp-signent-un-accord-mondial-pour-la-promotion-des-droits-fondamentaux>, consulté le 23 mars 2015.

prennent une dimension tournée non seulement vers un renforcement de la cohésion mais surtout vers l'application de procédures standards d'actions systématisées. Dans cette dynamique, la CSI et les FSI deviennent souvent les relais des campagnes lancées par l'OIT<sup>8</sup>.

Toutefois, l'organisation interne des FSI, tout comme leurs répertoires d'action sont marqués par une transformation fondamentale de l'organisation du monde en région. Les fédérations internationales ont très tôt pris la mesure de la formation de ces blocs économiques, d'autant plus fortement qu'elles ont continuellement intégré depuis le début des années 1980, une série d'organisations syndicales issues des pays du Sud. Toutefois, l'Europe ressurgit comme la région problématique auprès des FSI dans la mesure où, depuis 1958, à la suite de la formation de la Communauté économique européenne, un syndicalisme européen a vu le jour qui à la fois se forge ses propres répertoires d'action européanisés (Balme ; Chabanet et Wright, 2002) mais aussi dédouble l'identité et les représentations européennes (Crochemore, 2015). La formation de fédérations sectorielles européennes s'effectue parfois en commun accord avec les fédérations internationales, parfois dans un climat conflictuel avec elles (Gobin, 1996). En outre, l'emploi de types d'actions empruntés à l'Eurosyndicalisme contribue à inscrire symboliquement la prégnance de l'influence européenne sur les FSI<sup>9</sup>. La pratique de lobbying des Fédérations sectorielles européennes (FSE) incite à inscrire celle-ci dans le champ d'action des FSI. Aussi voit-on les FSI présenter un certain registre d'action sous la dénomination de « **lobbying** ». Si cela reprend une forme d'action usitée depuis longtemps, celle de « pression », auprès des gouvernements et des OIG, elle s'exerce désormais de façon plus structurée et organisée dans un cadre politique défini par le mouvement des Global Unions (principalement dans le cadre du respect des droits syndicaux). Il en est de même avec l'apparition de termes comme « partenaire social » dans le cadre de la négociation, fortement européanisée. Par conséquent, européanisation du mouvement syndical et expansion géographique des FSI exacerbent les traditions syndicales européennes déjà bien différentes les unes des autres et complexifient les mécanismes de cohésion internes dans des organisations qui articulent désormais trois échelons géographiques (international, régional et national) et qui s'ajoutent à la remise en cause de l'identité professionnelle.

Par conséquent, les FSI vont repercuter tour à tour ces transformations de leur identité collective sur leur organisation interne ainsi que dans la transformation des répertoires d'action traditionnels qui vont ainsi refléter ces évolutions identitaires.

### 3 – Les adaptations des Fédérations syndicales internationales : choix organisationnel et redéploiement des répertoires d'actions

Les FSI sont confrontées à une altération des facteurs identitaires qui assurent leur cohésion couplé à une transformation du monde du travail marqué par un affaiblissement des relations sociales traditionnelles. Sous l'effet des offensives menées contre le mouvement syndical partout dans le monde y compris en Europe (Dufresne et Gobin, 2014), les FSI cherchent

8. Par exemple, lors de l'organisation de la journée mondiale pour le travail décent, organisé par la CSI et relayée par les FSI, du matériel et des documents servant à organiser les actions ont été diffusés auprès des affiliés volontaires : Cf. <http://2014.wddw.org/?lang=fr>:

9. Les Euromanifestations, les Eurogrèves ont conduit le mouvement syndical international à reconsidérer ce genre d'action à leur échelle.

à se renforcer. Elles ont été contraintes de s'adapter à la recomposition des rapports entre les différents acteurs mondiaux. Le triptyque incarné par les représentants patronaux, les organisations intergouvernementales et les organisations syndicales s'est disloqué dans la mesure où l'apparition d'ONG disposant d'une reconnaissance auprès des OIG a transformé les rapports de force au sein de celles-ci et décalé les revendications sociales traditionnelles vers des revendications éthiques ou insérées dans une trame idéologique nouvelle. Par conséquent, les FSI tentent de composer avec cette nouvelle forme de gouvernance mondiale.

Afin de répondre de façon optimale à ces nouvelles contraintes tout en conservant la cohésion nécessaire pour mener des actions communes, elles modifient avant tout leur organisation interne. Deux tendances se dégagent: les fédérations que l'on pourrait qualifier d'« externalisantes » ou de flexibles et celles que l'on pourrait qualifier de « centralisatrices » ou de concentratrices. Les premières choisissent de décentraliser leur pouvoir en laissant aux régions ou/et aux sections une marge d'autonomie conséquente dans la prise de décision. De cette façon, ces FSI préservent les identités professionnelles et/ou régionales en renforçant statutairement la « vitalité délibérative » (Levesque et Murray, 2010) de leurs affiliés. En contrepartie, ces FSI sont souvent contraintes d'émettre des déclarations générales modulables et adaptatives en fonction des régions et des sections. Parmi ces fédérations on retrouve l'UNI, la FIJ<sup>10</sup> ou encore l'IE. À l'inverse les secondes s'organisent autour d'une centralisation du pouvoir laissant peu de place aux régions et/ou aux sections. Parmi elles on peut compter IndustriALL<sup>11</sup> ou encore l'ITF, l'IUF, l'IBB et l'ISP. Alors que les premières disposent de statuts conférant un pouvoir fort au congrès, les secondes fonctionnent autour du poids dont dispose avant tout le secrétaire général ou un organe décisionnaire restreint<sup>12</sup>. Le risque est pour elles de voir diminuer leur cohésion et l'adhésion des affiliés aux stratégies menées, dans la mesure où ces derniers se sentent moins représentés et peuvent décider de rompre avec le mouvement (Polletta et Jasper, 2001).

Afin de s'adapter aux mutations du monde du travail et aux conséquences de la mondialisation, les FSI modifient également leurs répertoires d'action traditionnels. Les répertoires d'action sont le résultat d'une identité fonction d'un passé, tendu vers une logique, une stratégie politique. Elles sont le reflet pratique de choix stratégiques teintés identitairement et une adaptation aux contraintes nouvelles. Combinaison des ressources syndicales, optimisées, les **campagnes** figurent parmi ces nouvelles formes d'actions mises en place par les organisations syndicales. Bien qu'il existe des campagnes dénommées comme telles dès le début du xx<sup>e</sup> siècle<sup>13</sup>, celles-ci sont apparues sous une forme nouvelle, progressivement au cours des années 1980. Les campagnes présentent les caractéristiques d'être flexibles et adaptatives. Elles sont une réponse nouvelle aux contraintes internes et externes rencontrées par le mouvement syndical. Elles comportent un volet médiatique associé à un volet stratégique pluriactif et multiscale. Concernant le premier volet, les campagnes ont pour objectif d'agir à toutes les échelles syndicales afin de réunir l'ensemble des affiliés et pouvoir se reposer sur un répertoire d'action national tout en leur conférant une portée plus vaste dans la mesure où ces actions nationales et locales s'articulent

10. Les statuts d'UNI permettent ainsi aux régions de disposer de leurs propres statuts et d'une autonomie financière. Les secteurs fonctionnent également de manière autonome. UNI, Statuts et règlement du congrès de l'Union Network International (UNI) (Version française), disponible sur le site: <http://www.uniglobalunion.org/publications/uni-statutes-and-congress-standing-orders>, consulté le 05/08/2014. La FIJ laisse une marge de manœuvre semblable à ses sections et ses régions. Statuts de la Fédération internationale des journalistes (FIJ), disponible sur le site: <http://www.ifj.org/fr/la-fij/statuts-resolutions/constitution/>, consulté le 05/05/2014.

11. La conception plus « centralisée » d'IndustriALL s'illustre dans certains articles de ses statuts. Statuts de IndustriALL Global Union (Version française), disponible sur le site: <http://www.IndustriALL-union.org/fr/a-propos-de-nous/statuts-de-IndustriALL-global-union>, consulté le 05/08/2014.

12. Celui-ci est souvent appelé Comité directeur et est issu du Comité exécutif.

13. On peut mentionner les campagnes de lutte contre le fascisme ou de lutte contre les pavillons de complaisance par l'ITF par exemple.

avec une stratégie politique générale décidée par les FSI. Le volet médiatique quant à lui assure la visibilité des revendications mais également (peut-être même avant tout) la visibilité de la FSI qui l'élabore. Elle doit toucher l'« opinion publique » mais également fédérer en interne ses membres autour de grands thèmes communs. Certaines campagnes sont propres à chaque fédération, d'autres s'inscrivent dans le cadre des Global Unions. Parmi les fédérations syndicales internationales les plus offensives figure l'ITF dont la force repose sur son nombre d'affiliés et sur sa politique de lutte contre les pavillons de complaisance. À l'inverse certaines FSI mènent des formes d'actions plus consensuelles. L'Internationale du bois et du bâtiment (IBB) emploie une stratégie d'action plus ouverte envers les représentants patronaux. Elle négocie directement avec les organisations d'employeurs et met en avant dans sa communication ses contacts institutionnels avec des organisations telles que le FMI ou encore l'OMC.

#### 4 – « Organising Globally » et « Breaking Through » : deux campagnes mondiales, deux stratégies

Dans cette partie, nous avons choisi de nous centrer sur deux exemples de campagnes mondiales, « Organising Globally » (formulée lors du congrès de 2006 de l'ITF) et « Breaking Through » (formulée lors du congrès de 2010 d'UNI), employées respectivement par la Fédération internationale des travailleurs des transports (ITF)<sup>14</sup> et la fédération internationale UNI Global Union<sup>15</sup>. Ces campagnes témoignent de l'inscription des FSI dans la recomposition du paysage syndical international en cours depuis 2006, marquée par les nécessités extérieures (politiques de libre échange, de libéralisation financière et de dérégulation économique; voir l'article sur la CSI dans ce présent numéro). Elles révèlent également les stratégies et les aptitudes de ces deux FSI face à l'altération de leurs référents identitaires à la fois sur le plan professionnel, géoculturel et syndical.

Dans un premier temps, les deux organisations s'appuient sur leurs ressources. Levesque et Murray en dénombrent quatre : la solidarité interne, l'insertion dans les réseaux ou solidarité externe, les ressources narratives et les ressources organisationnelles (Levesque et Murray, 2010). Le premier objectif affiché par les deux campagnes est avant tout de resserrer la solidarité interne et externe. Pour l'ITF, dès les premières lignes de son programme, il s'agit : « d'améliorer les modes de coopération entre l'ITF et ses affiliés, et d'aplanir la pyramide de communication entre les syndicats du transport des différents pays »<sup>16</sup>. Par ailleurs, elle n'hésite pas à inscrire sa politique dans le cadre de la formation des Global Unions et de la CSI puisqu'elle présente comme objectif en page 4 de son programme celui de « construire Global Unions ». UNI, de son côté, précise que « breaking through » se donne pour objectif principal : « d'organiser plus de travailleurs pour conclure plus d'accords » (cf. document final congrès 2010), ou encore de « soutenir les campagnes des affiliés afin d'accroître notre capacité collective » (résolutions 2014). De la même façon l'inscription de la politique d'UNI au réseau des « Global Unions » est mentionnée en préambule de ses résolutions de 2014.

Les deux organisations s'appuient sur un discours narratif spécifique qui s'inscrit dans un cadre général de pensée, faisant référence à de grands

14. L'ITF compte parmi les SPI les plus anciens puisque sa création remonte à 1896. Elle n'a jamais effectué de fusion et a conservé la représentation des travailleurs du secteur des transports invariablement depuis son origine.

15. UNI a été créé le 1<sup>er</sup> janvier 2000, par des membres de l'Internationale des communications, de la FIET (fédération syndicale des travailleurs non manuels et des services), la Fédération graphique internationale et l'Internationale des médias et du spectacle (MEI).

16. Programme de travail « Organising Globally » de l'ITF, p. 4, disponible en ligne sur le site : <http://www.itfcongress2006.org/practical.cfm>, consulté le 18/02/2016.

idéaux rassembleurs. « Organising Globally » tient un discours teinté à la fois d'une dimension rassembleuse autour de la cohésion, des valeurs familiales (la famille ITF) en interne, puis d'une dimension consensuelle prudente vis-à-vis des organisations patronales avec lesquelles il faut avant tout négocier mais qu'il faut également surveiller (les termes de dialogue, de négociations sont largement privilégiés au langage de l'opposition), puis tient un discours d'opposition voire de conflit, faisant référence au sous-titre de sa politique « fighting for our rights », vis-à-vis des pays, principalement ceux qui ne respectent pas les droits syndicaux. Elle tient en réalité un double discours qui s'adresse à la fois aux affiliés occidentaux et principalement européens, influencé de la notion de dialogue social et de négociation, puis aux affiliés des pays du Sud et de l'Europe de l'Est, le plus souvent victimes de restrictions syndicales souvent drastiques. UNI quant à elle fait référence avant tout aux idéaux de paix et de justice (« Philippe Jenkins [le secrétaire général] leur [les affiliés] a demandé s'ils étaient prêts à soutenir le plan « Breaking Through » afin de se battre pour un monde de paix, un monde de justice, un monde qu'un mouvement syndical puissant peut apporter »<sup>17</sup>). Concernant les ressources organisationnelles, l'Internationale des transports n'a cessé de se doter d'un personnel de plus en plus spécialisé en tant que permanents (cartographes et juristes), mais elle multiplie également les groupes de travail spécifiques autour des différents objectifs fixés par la campagne. Par ailleurs, l'ITF mobilise ses ressources en termes d'éducation et de formation afin de renforcer le mouvement syndical dans les zones où il est le plus faible, et s'appuie également sur les outils de communication et de recherche pour articuler cette politique entre les différents échelons syndicaux. UNI, en revanche, n'affiche pas concrètement les ressources qu'elle mobilise.

C'est que ces deux politiques relèvent de deux façons de concevoir les aptitudes d'articulations (Levesque, Murray, 2010) des différents échelons syndicaux, mais également des différentes régions qui les composent. L'ITF fait reposer sa stratégie politique sur le rôle central que les transports, actuellement, occupent dans l'économie mondiale. Composée par des sections aux traditions identitaires fortes<sup>18</sup>, elle ne souhaite pas briser une unité qui fut parfois difficile à maintenir. Cette politique repose sur deux étapes intermédiaires qui cherche à s'émanciper des traditions nationales et régionales qui imprègnent les actions menées et remonte à l'arrivée du nouveau secrétaire général David Cockcroft en 1994 qui va instituer en 1998 sa campagne « Mobilising solidarity » ; puis cherche par la suite à dépasser la dimension sectorielle des campagnes successives à partir de 2002, à travers un nouveau programme intitulé : « Globalising Solidarity », afin de renforcer la solidarité entre ses affiliés de sections différentes. En résulte une rigidité structurelle qui s'illustre dans sa nouvelle politique puisque cette stratégie articule tous les niveaux du monde syndical, du local à l'international en passant bien sûr par les régions. Or, cela n'est pas sans poser problème. Avant tout, la dimension professionnelle de son identité se heurte aux résistances issues de métiers ayant conservé une forte tradition corporatiste telle que les dockers. En témoigne la scission de ces derniers après la très fameuse grève de Liverpool de 1995-1999, les dockers ayant vécu l'action de l'ITF comme un abandon<sup>19</sup>. Ils décident de fonder l'International Dockworkers Council (IDC) en 2000 (Pigenet,

17. UNI, Rapport final de Congrès, 2010, disponible en ligne sur le site d'UNI : [www.uniglobalunion.org](http://www.uniglobalunion.org), consulté le 18/02/2016, UNI, Résolution du Congrès de Nagasaki, 2010, disponible en ligne : <http://www.uniglobalunion.org/sites/default/files/attachments/pdf/Resolutions-EN.pdf>, consulté le 18/02/2016.

18. L'ITF est formée par huit sections : aviation civile, cheminots, navigation intérieure, gens de mer, dockers, transporteurs routiers, pêcheurs, employés de tourisme.

19. ITF News, Octobre 1996, p. 11 « SOS dockers licenciés à Liverpool », ITF News n° 2 1998, p. 4 « Dockers de Liverpool : fin de la grève ».

2006 : 38-48). Affichant un caractère plus offensif, elle réunit les organisations syndicales de tradition plus révolutionnaires. L'IDC rend concret le risque inhérent de scission au sein des transports. Bien que l'ITF ne représente qu'un seul secteur, celui des transports (néanmoins composé de ses huit sous-secteurs), elle est soumise à des problèmes identitaires semblables à ceux des méga-regroupements syndicaux de ces dernières années. Par ailleurs, la dimension européenne pose également un problème qui semble insoluble. Héritage d'un passé qui remonte à 1958 avec la création du Comité syndical des Transports de la Communauté européenne (CSTCE) les relations se sont envenimées avec l'autonomisation du mouvement syndical européen entre 1973 et 1975 et avec l'allocation de fonds européens encourageant la tendance pro-européenne à s'émanciper totalement de l'ITF. Si la recomposition de l'ETF en 1999 avait semblé régler les problèmes, depuis 2005, l'Internationale des transports renforce sa mainmise sur l'organisation indépendante en la présentant comme sa région européenne ou encore son « antenne » européenne, ce qu'une partie de ses affiliés pro-européens s'évertuent vivement à infirmer. Enfin, la technocratisation de l'appareil syndical international<sup>20</sup> entraîne un repli des organisations nationales sur l'échelle régionale qui incarne de plus en plus un espace de décisions concrètes, mieux adapté aux préoccupations des responsables syndicaux mais également moins procédurier, plus proche du « terrain ». À l'image de l'ensemble des FSI, l'ITF a développé une tendance croissante à la professionnalisation de ses activités. Cet éloignement des missions initiales du syndicalisme l'éloigne tout autant de son identité syndicale. Aussi a-t-elle besoin de réaffirmer lors de son dernier congrès que sa politique « Organising Globally », tout comme elle, est avant tout au service du combat en faveur des travailleurs<sup>21</sup>.

A l'inverse, la stratégie politique d'UNI met en avant sa structure décentralisée puisque chaque section s'approprie à son rythme le programme d'action « breaking through ». Néanmoins, cela ne va pas sans poser d'autres problèmes. UNI se cantonne avant tout à de grandes déclarations de principe qui ne permettent pas de mener des actions efficacement coordonnées, démontrant son manque d'aptitude à coordonner elle-même sa politique générale laissée aux soins des sections et des régions (les sections finance et commerce le mettent en place seulement en 2013)<sup>22</sup>. En outre, son discours manque d'efficacité pour être suffisamment fédérateur et ne pas se noyer dans des déclarations peu clairement identifiables pour les secteurs représentés.

## Conclusion

À travers leur histoire, les FSI ont forgé différents facteurs identitaires. Cette histoire a montré comment elles se sont adaptées aux recompositions du monde du travail. Elles sont passées d'une représentation des métiers, des professions, à une représentation des travailleurs par secteurs, parvenant à maintenir l'identité professionnelle comme principal facteur de cohésion. Or, la mondialisation a transformé les relations entre représentants patronaux, représentants des gouvernements et représentants des travailleurs. Les FSI sont contraintes à s'adapter. Cela passe par une politique de regroupement entraînant un choix dans la gestion du nombre croissant d'affiliés

20. L'ITF a récemment embauché un certain nombre de cartographes, de juristes, d'experts, recrutés en tant que membres permanents.

21. Référence au XXXXIII<sup>e</sup> congrès de l'ITF, Sofia, août 2014 : <http://www.itfcongress2014.org/sites/events.itfglobal.org/congress/files/documents/43cReportActivities.pdf>.

22. Cf. <http://www.uniglobalunion.org/news/uni-apro-commerce-going-forward-its-breaking-through-strategy>, consulté le 18/02/2016, Document de travail, UNI Apro-Finance way forward -2013/2017- Action Plan : [http://www.uniglobalunion.org/sites/default/files/files/news/8\\_ji\\_uni\\_apro\\_finance\\_breaking\\_through\\_action\\_plan\\_2013-2017\\_-\\_copy.pdf](http://www.uniglobalunion.org/sites/default/files/files/news/8_ji_uni_apro_finance_breaking_through_action_plan_2013-2017_-_copy.pdf).

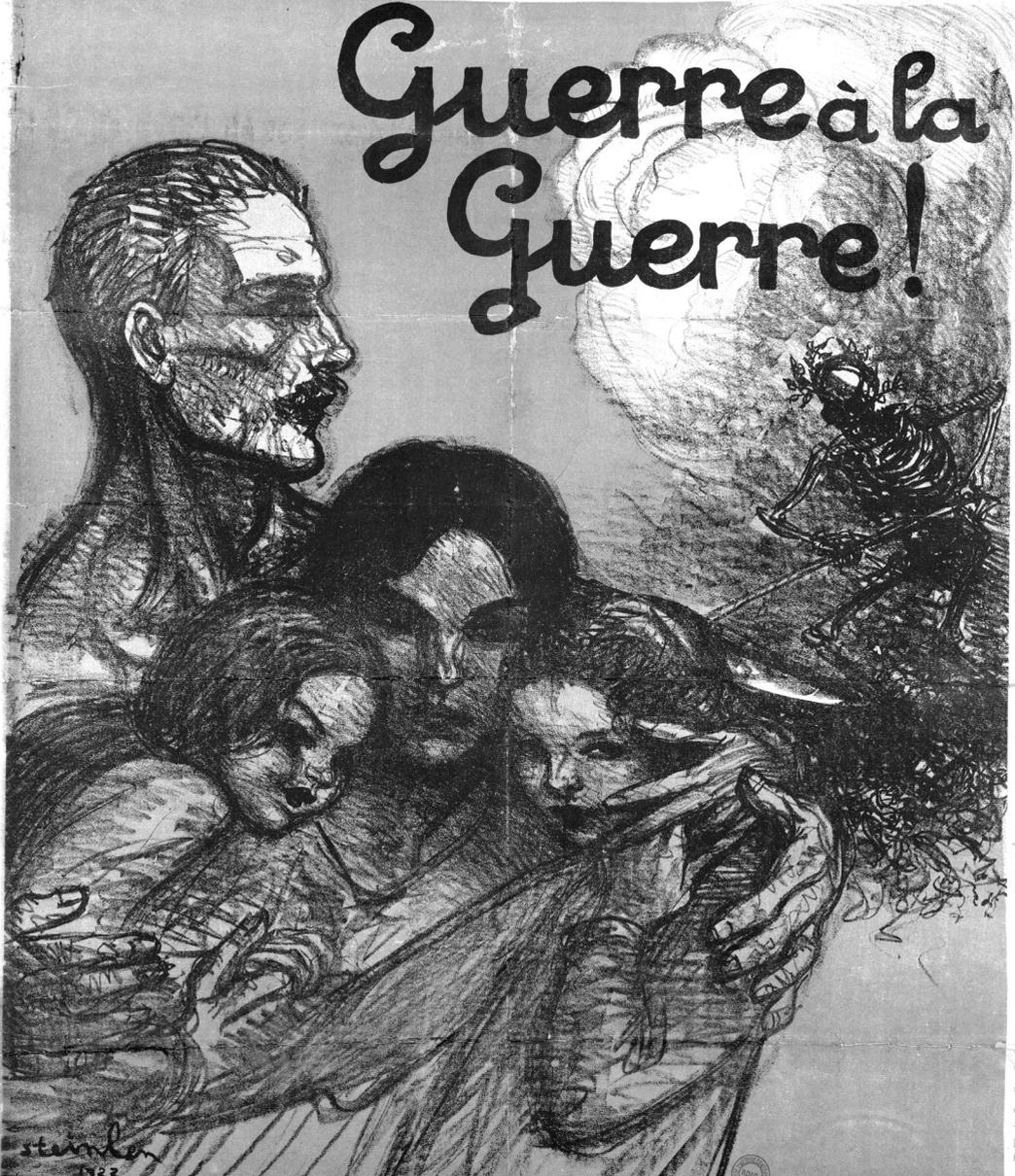
oscillant entre décentralisation ou rigidification de l'appareil central. Cela passe également par une adaptation des répertoires d'actions traditionnels.

Néanmoins, ces solutions trouvées par les Fédérations syndicales internationales ne sont pas sans risque dans la mesure où elles rencontrent des difficultés à mettre en œuvre leurs stratégies politiques, inhérentes à la diversité des acteurs qui les composent et s'appuient de moins en moins sur l'identité professionnelle. Aussi ne courent-elles pas le risque de perdre une grande part de leur cohésion, malgré le rôle croissant accordé aux régions pour compenser la perte de liens professionnel, notamment lorsque les revendications des travailleurs de la base émettent le besoin de prendre en considération des besoins spécifiques, propres à leur métier parfois fortement spécialisé? L'individualisation de la relation au travail diminue encore la capacité à maintenir des stratégies générales. L'exemple de l'ITF avec la scission d'une partie des dockers formant l'IDC est parlant. Dès lors la question se pose de savoir si les FSI pourront préserver leur cohésion, nécessaire pour mener leurs actions sur le long terme. D'un autre côté, l'exemple d'UNI montre les limites d'une organisation trop souple qui risque de ne plus être en mesure de produire un discours fédérateur clairement identifiable. La neutralisation des acteurs, souhaitée aux lendemains de la seconde Guerre Mondiale, et l'expertisation des relations entre les acteurs à l'échelle internationale a pour conséquence immédiate de conférer aux FSI un rôle de «plateforme de mutualisation» et/ou de «cabinet d'étude». La décision des politiques par des comités spécialisés qui emploient des «experts» non issus du monde syndical ne contribue-t-il pas à éloigner les syndicalistes de base de ce type d'appareil?

## BIBLIOGRAPHIE

- Abbot K. (2001), «Theorising International Trade Unionism», in *Global Labour Journal*.
- Balme R., Chabanet D., Wright V. (eds.) (2002), *L'action collective en Europe*, Presses de Science Po, Paris.
- Collombat T. (2009), «Le débat sur l'eurocentrisme des organisations syndicales internationales: une perspective des Amériques», in *Politique Européenne*.
- Crochemore K. (2014), *Syndicalisme international et régionalisation du monde: l'ITF face à la construction de l'Europe (1943-2013)*, ouvrage de thèse.
- Crochemore K. (2015), «Adaptations et recompositions identitaires à l'aube de la Guerre Froide» in Barzman J., Chevandier C. (dir.), *Dynamiques des identités: travail et organisation*, Mont-Saint-Aignan, PUHR.
- Dubar C. (1998), «Identité collective et individuelle dans le champ professionnel» in De Coster M. et Pichault F., *Traité de sociologie du travail*, De Boeck, Louvain-la-Neuve.
- Dubar C. (2010), «La crise des identités professionnelles», in *Le lien social*, pp. 95-128.
- Dufour C., Hedge H. (2010), «Légitimité des acteurs collectifs et renouveau syndical», in *La revue de l'IRES*, pp. 67-85.
- Dufresne A., Degryse C., Pochet P. (2006), *The European Sectoral Social Dialogue, Actors, Developments and Challenges*, Peter Lang, Bruxelles.
- Gobin C. et Dufresne A. (2014). «Union européenne: droit commercial contre droit social», in Dufresne A. et Maggi-German N. (dir.), *Les relations professionnelles en Europe et en Amérique latine*, Presses de l'Université de Rennes, Rennes, pp. 55-70.
- Erne R. (2008), *European Unions: Labor Quest for a Transnational Democracy*, Cornell University Press, Ithaca et Londres.
- Fouquet A., Rehfeldt U., Le Roux S. (2000), *Le syndicalisme dans la mondialisation*, L'Atelier, Paris.
- Gobin C. (1997), *L'Europe syndicale, entre désir et réalité: essai sur le syndicalisme et la construction européenne à l'aube du XXI<sup>e</sup> siècle*, Labor, Bruxelles.
- Hyman R. (1997), «La géométrie du syndicalisme: une analyse comparative des identités et des idéologies», *Relations industrielles*.
- Hyman R. (2005a), «Shifting dynamics in international trade unionism: Agitation, organisation, bureaucracy, diplomacy», *Labour History*.
- Lévesque C., Murray G. (2010), «Comprendre le pouvoir syndical: ressources et aptitudes stratégiques pour renouveler l'action syndicale», in *La revue de l'IRES*, pp. 41-65.
- Pigenet M. (2006), «Solidarité internationale et fermeture professionnelle: les horizons multiples des dockers français», in *Matériaux pour l'histoire de notre temps*, n° 84, Nanterre, pp. 38-48.
- Polletta F., Jasper J. (2001), «Collective identity and social movement», in *Annual Review of Sociology*, pp. 283-307.
- Segrestin D. (1980), «Les communautés pertinentes de l'action collective; canevas pour l'étude des fondements sociaux des conflits du travail en France», in *Revue française de sociologie*, pp. 171-202.
- Snow D. (2001), «Analyse de cadre et mouvement social», in CEFAL D., TROM D. (eds.), *Les formes de l'action collective*, Éditions de l'EHESS, Paris.
- Tilly Ch. (2008), *Contentious and Performances*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Uhalde M. (2005), «Crise de modernisation et dynamique des identités de métier dans les organisations», in *La revue de l'IRES*, pp. 135-154.
- Visser J. (2006), «Union Membership Statistics in 24 Countries», in *Monthly Labor Review*.
- Voss K. (2010), «Dilemme démocratique: démocratie syndicale et renouveau syndical», in *la revue de l'IRES*, pp. 87-107.

# Guerre à la Guerre!



Steinbock  
1922

FÉDÉRATION SYNDICALE INTERNATIONALE  
AMSTERDAM

IMPRIMERIE DE LA C. G. P.

**Résumé :** *L'article étudie les conditions de l'effectivité des accords cadres internationaux (ACI). Partant de l'hypothèse que le déroulement du processus de négociation de l'ACI et son contexte jouent un rôle essentiel sur le contenu de l'ACI, sa diffusion, le contrôle de son application et in fine son effectivité, la méthodologie mise en œuvre repose sur des études de cas longitudinales de quatre groupes français signataires d'ACI et sur 75 entretiens semi-directifs menés auprès des principaux protagonistes de la négociation (membres des directions et syndicalistes). Les auteurs montrent qu'un contenu contraignant ne garantit pas l'effectivité de l'ACI. Celle-ci est liée au « positionnement social » de la direction du groupe et à la mobilisation des acteurs locaux soutenue par les syndicats internationaux.*

**Mots clés :** *ACI ; négociations collectives ; international ; syndicalisme.*

## Introduction

Les accords cadres internationaux (ACI) ou accords collectifs d'entreprise<sup>1</sup>, signés par le PDG d'une firme multinationale (FMN) et le secrétaire général d'une fédération syndicale internationale (FSI), s'appliquant à l'échelle de la FMN signataire, sont les produits d'une négociation collective internationale (NCI), tout à fait rare, au cours des années 1990. Cependant de la fin des années 1990 à la fin 2011, le nombre d'ACI conclus a été multiplié par 11. La recherche sur la NCI s'est développée au même rythme. Une abondante littérature portant sur les ACI est dorénavant disponible.

Depuis le début de nos travaux sur cette thématique (2008), dans le cadre d'une recherche sur « le potentiel régulateur de la RSE<sup>2</sup> »<sup>3</sup>, nous nous référons à la question posée par Levinson (Levinson, 1974) : comment instaurer une régulation sociale, au sein de FMN qui mettent en concurrence les travailleurs entre eux ? Levinson préconisait la négociation d'accords collectifs internationaux de branche. Mais un ACI, accord d'entreprise au champ d'application restreint aux frontières de la FMN signataire (et éventuellement à ses fournisseurs et sous-traitants), contenant des engagements de RSE de la part de la direction de la FMN mais dénué de toute force obligatoire (*soft law*), a-t-il quelque chance de permettre l'instauration d'une régulation des conditions d'emploi au sein de cette FMN ?

Notre questionnement repose sur l'hypothèse que le déroulement du processus de négociation de l'ACI et le contexte dans lequel il s'inscrit (la situation actuelle de la FMN mais également son histoire économique et sociale et notamment son mode de gouvernance et le type de relations instaurées entre la direction du groupe et les syndicats) jouent un rôle essentiel dans le contenu de l'ACI, sa diffusion, le contrôle de son application et *in fine* son effectivité. Nous nous inscrivons en effet à la croisée des courants issus des théories des relations professionnelles, de l'économie des

\*Jocelyne Barreau est professeur émérite en économie de l'Université Rennes 2.

jocelyne.barreau@univ-nantes

\*\*Angélique Ngaha est Maître de conférences en sciences de gestion à l'Université Alioune Diop de Bambey.

angeliquengaha@yahoo.fr

1. Qualification que certains auteurs leur dénie.

2. Responsabilité Sociale des Entreprises.

3. Ce programme de recherche financé par l'Agence Nationale de la Recherche a été mené sous la direction de Julienne Brabet, de 2006 à 2011. Nous poursuivons actuellement cette recherche, sans financement.

organisations et du management. Nous avons donc considéré l'application d'un ACI comme une étape d'un long processus, initié avant même le début des négociations entre la direction de la FMN et les représentants de la FSI. Cette étape n'est d'ailleurs pas la dernière puisque certains ACI sont renégociés ou complétés par des avenants et qu'un second, voire plusieurs autres, ACI peut (vent) être conclu(s) par la même FMN. Il nous apparaît donc indispensable d'étudier le contexte de chaque négociation (Strauss, 1992) et de replacer ce(s) processus de négociation dans l'histoire économique et sociale des FMN signataires d'ACI, comme l'ont fait les autres chercheurs traitant de l'effectivité des ACI (Wills, 2002 : 102-119 ; Riisgaard, 2005 : 707-737 ; Stevis, 2009 ; Fichter et Hefen, 2011 : 85-115 ; Niforou, 2012 : 352-373).

Notre analyse de l'effectivité des ACI privilégie deux « moments » des processus de négociation : la formalisation des engagements pris, sous la forme de dispositions qui vont donner à l'accord un contenu plus ou moins contraignant, et la mise en œuvre de ces dispositions dans les filiales des FMN signataires. Notre questionnement sur l'effectivité des ACI se décompose comme suit :

1. L'effectivité d'un ACI est-elle liée à son contenu plus ou moins riche ?
2. Quels comportements d'acteurs agissent positivement sur l'application d'un ACI ?

Avant de pouvoir y répondre, nous avons dû élucider des interrogations de base sur les ACI (définition, dénombrement, statut juridique, contenu), en interrogeant les recherches effectuées par d'autres chercheurs et en les confrontant aux résultats de nos propres investigations.

## I – Un état de l'art sur les ACI

### I.1. Définition

La définition de ce type d'accord n'étant pas stabilisée, nous avons retenu dans nos travaux la définition large de l'ACI proposée par Daugareilh (Daugareilh, 2006 : 117) : « Un ACI peut se définir comme un accord d'application mondiale conclu entre une entreprise multinationale et une organisation syndicale internationale ». La signature du PDG de la FMN, d'une part, et celle du secrétaire général de la FSI, d'autre part, suffisent, à notre avis, pour conférer la qualification d'accord-cadre international. Ajouter dans la définition des contraintes de contenu ne nous semble pas nécessaire car, depuis 1998, les FSI se sont données pour mot d'ordre de signer des accords qui *a minima* stipulent le respect par la FMN des conventions de base de l'OIT (Da Costa et Rehfeldt, 2011 : 115-146). Quant aux accords dont le champ d'application est limité géographiquement (aux continents européen, sud-américain...), nous les classons dans la catégorie ACI, s'ils sont signés par une FSI. En effet, dans ce cas, la FSI fera pression sur la direction générale de la FMN pour obtenir l'application de l'ACI, chaque fois que l'un de ses syndicats affiliés, situé dans ou hors zone d'application, fera remonter des revendications conformes aux dispositions de l'ACI. En résumé, les ACI sont des accords d'entreprise, signés par le

PDG de la FMN et le secrétaire général de la FSI, s'appliquant à l'échelle de la FMN signataire (et parfois dans ses entreprises sous-traitantes et ses fournisseurs).

## 1.2. Dénombrement

En 1999, on dénombrait seulement 9 ACI conclus. Le fort développement des ACI et l'absence de statistiques officiellement établies rendent leur dénombrement plus délicat actuellement. Da Costa et Rehfeldt (Da Costa et Rehfeldt, 2011 : 115-146) listent 115 ACI (et 111 accords-cadres européens signés par une fédération syndicale européenne et/ou un comité d'entreprise européen) fin 2011, en croisant plusieurs sources d'information<sup>4</sup>. En avril 2012, sur la base de la liste fournie par Global Unions, nous avons dénombré 93 ACI<sup>5</sup>. Ce site liste les FMN ayant conclu un ACI par FSI et sur la base des déclarations des FSI. Nous avons dû opérer plusieurs rectifications par rapport à cette liste. Nous avons tenu compte du fait qu'une FMN peut conclure un accord avec plusieurs FSI (5 cas). Par contre, certaines FMN ont conclu plusieurs ACI (2 généralement, le groupe Danone est le seul à avoir signé 9 ACI, à ce jour). Ces doubles ou multiples conclusions d'ACI ne sont pas prises en compte par Global Unions. Enfin, parmi les accords mentionnés par UNI<sup>6</sup>, 4 ont été signés par un syndicat affilié et non par la FSI. Nous les avons exclus car ils ne correspondent pas à notre définition de l'ACI. Notons que les firmes signataires sont essentiellement européennes.

## 1.3 Statut de *soft law*

L'ACI est un instrument de *soft law*, c'est-à-dire un instrument dénué de force obligatoire mais pouvant comporter des effets juridiques (Duplessis, 2004 : 52-72). L'absence d'un cadre juridique bien défini pose la question de la légitimité des acteurs négociateurs et signataires de l'accord (Léonard et Sobczak, 2010). La signature de la direction de la société mère pourrait ne pas engager ses filiales, juridiquement indépendantes. Le mandat donné à la FSI par les fédérations syndicales nationales affiliées n'est pas toujours clair. Enfin ni le Comité d'Entreprise européen (CENE) ni les organisations syndicales nationales ne sont légitimes pour représenter les intérêts de l'ensemble des salariés de l'entreprise et pourtant ils sont co-signataires de certains ACI. La Commission européenne pourrait légiférer sur la négociation collective transnationale (NCT). Une consultation des partenaires sociaux sur l'éventuelle définition d'un cadre optionnel pour la NCT s'est achevée fin décembre 2012. Business Europe manifeste une forte opposition à cette initiative qui est par contre bien accueillie par la Confédération Européenne des Syndicats, sous réserve du respect d'un certain nombre de conditions.

## 1.4. Contenu

Tout ACI contient une disposition incontournable : le rappel des quatre droits fondamentaux au travail (la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective ; l'élimination de toute forme

4. Dans l'annexe I de leur article, dans sa version électronique, sur le site <http://www.ires-fr.org/publications/la-revue-de-lires>.

5. Source : site internet de Global Unions, [www.global-unions.org/framework-greements.html](http://www.global-unions.org/framework-greements.html), consulté le 12 avril 2012.

6. Fédération internationale des travailleurs des services.

de travail forcé et obligatoire; l'abolition effective du travail des enfants; l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession), définis dans huit conventions de base de l'OIT parfois appelées «normes fondamentales du travail»<sup>7</sup>. Certains ACI ne contiennent rien d'autre et ne prévoient aucune procédure de suivi et de contrôle de leur mise en œuvre. À l'opposé, en sus de ce rappel, d'autres accords précisent des normes substantives applicables dans toutes les entités du groupe et des procédures de contrôle de l'application de l'accord très strictes. Entre ces deux extrêmes, en l'absence de tout cadre juridique, toutes les possibilités sont ouvertes et les contenus normatifs et procéduraux des ACI sont excessivement hétérogènes (Barreau, 2005).

En nous inspirant de la terminologie de Hammer (Hammer, 2005 : 511-530), nous distinguons, parmi les ACI, les «accords de droit» qui se contentent de rappeler des droits établis par des conventions de l'OIT et les «accords substantifs»<sup>8</sup> qui, tout en engageant la FMN à respecter les droits fondamentaux au travail, contiennent des engagements précis de sa direction, sur ces droits et sur les conditions d'emploi des salariés, et prévoient des procédures de suivi et de contrôle de leur mise en œuvre. Ainsi, dans un accord substantif, le droit à la syndicalisation peut être décliné dans des engagements de la direction à favoriser l'implantation syndicale et/ou à sanctionner les pratiques antisyndicales de directions locales; des engagements sur la formation, la rémunération, la santé et la sécurité au travail des salariés peuvent être mentionnés; la création de systèmes de *reporting* et d'instances paritaires (direction-syndicats) de suivi et de contrôle de l'application de l'ACI peut être prévue (Barreau et Ngaha, 2012 : 76-96).

## 2 – Accords de droit, accords substantifs et effectivité des ACI

Dans notre échantillon de quatre FMN, nous comptons : un pur accord de droit, l'ACI conclu par l'UITA<sup>9</sup> et le groupe Accor en 1995 ; un accord de droit un peu amélioré, l'ACI conclu par France Télécom et l'UNI<sup>10</sup> en 2006 ; des accords substantifs, l'ACI conclu par EDF et plusieurs syndicats internationaux, ICEM, ISP, OIEM et FMTI<sup>11</sup> en 2005 et les ACI conclus par Danone et l'UITA, notamment l'ACI sur la diversité conclu en 2007 et celui sur la santé, la sécurité, les conditions de travail et le stress, conclu en 2011. Nous avons montré (Barreau et Ngaha, 2012 : 76-96) que les dispositions en matière de rémunérations, de conditions de travail et de formation sont totalement absentes de l'ACI d'Accor, se contentent de rappeler des conventions OIT ou des principes de bonne gestion des ressources humaines dans l'ACI FT/UNI, se traduisent par des engagements sociaux précis dans les ACI Danone/UITA de 2007 et EDF/ICEM-ISP-OIEM-FMTI de 2005.

Nous avons conclu, dans l'étude citée (Barreau et Ngaha, 2012 : 76-96), que le contenu de l'accord dépend des «positionnements» des négociateurs et du contexte de la négociation.

### 2.1. La notion de positionnement

La notion de positionnement a été préférée à celle d'enjeu, traditionnellement employée par les théoriciens des relations professionnelles. L'enjeu

7. «Les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail», document publié par le Bureau international du travail, programme focal de promotion de la Déclaration, 1<sup>re</sup> édition 2002, 2<sup>e</sup> édition 2003, site de l'OIT, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed\\_norm/declaration/documents/publication/wcms\\_095896.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_norm/declaration/documents/publication/wcms_095896.pdf).

8. Hammer distingue les accords de droit et les «accords qui se fondent sur la négociation».

9. Fédération internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, des hôtels, restaurants, du tabac.

10. Fédération internationale des travailleurs des services.

11. Respectivement, Fédération internationale des travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et industries diverses, Fédération internationale des travailleurs des services, Organisation Internationale de l'Énergie et des Mines, Fédération Mondiale des travailleurs de l'Industrie, aujourd'hui fusionnées dans IndustriALL, à l'exception des services.

est défini comme « la confrontation ou mise en balance des gains et des avantages que l'on espère obtenir, d'une part et de ce que l'on engage et que l'on risque de perdre, d'autre part » (Dupont, 1994). Or cette notion ne nous semble pas appropriée pour désigner le calcul auquel se livre chaque partie à la négociation d'un ACI. Nous verrons que chaque partie escompte des gains et avantages mais que les risques de perte se limitent pratiquement à l'investissement en temps consenti par la direction des ressources humaines de la FMN et par l'état-major de la FSI et par ceux de syndicats nationaux. Nous utilisons donc le terme « positionnement » pour désigner les avantages attendus ou les objectifs poursuivis par les deux protagonistes de la négociation d'un ACI.

## 2.2. Quels sont les positionnements des FSI et des FMN qui entament une NCI ?

Daugareilh (Daugareilh, 2006) dénombre trois objectifs *des FSI* : obtenir une reconnaissance en tant qu'interlocuteur syndical international de la direction de la FMN ; obtenir une harmonisation vers le haut des conditions de travail et de rémunération des salariés du groupe (et de ceux des fournisseurs et sous-traitants) ; obtenir le respect des droits fondamentaux des salariés du groupe (et de ceux des fournisseurs et sous-traitants).

Pour notre part, nous estimons qu'un quatrième objectif est présent : accroître le taux de syndicalisation, et que ces objectifs sont hiérarchisés et imbriqués. La reconnaissance en tant qu'interlocuteur international légitime de la direction est la condition préalable à l'engagement d'une négociation. Une partie des FMN refusent encore d'engager un dialogue social au niveau international. Par ailleurs, confrontées à la baisse du taux de syndicalisation dans tous les pays, les FSI ont comme priorité d'accroître le nombre de syndiqués, ce que devrait permettre le respect des droits fondamentaux au travail et notamment de la clause de liberté syndicale présente dans tous les ACI. L'amélioration des conditions d'emploi interviendrait, dans un second temps, si elle ne figure pas dans l'ACI, car elle implique, au préalable, une présence de syndicats locaux dans les filiales étrangères d'une FMN.

Certaines FSI se placent donc dans une logique quantitative et souhaitent conclure un nombre maximal d'ACI aux contenus parfois minimalistes. D'autres FSI se placent dans une logique qualitative. Elles exigent la présence de dispositions aptes à améliorer les conditions d'emploi des salariés et se refusent à signer des accords dont le seul objectif serait d'améliorer l'image de la FMN signataire<sup>12</sup>. Nous classons donc les FSI, en deux catégories, « logique qualitative » ou « logique quantitative ».

L'UITA (fédération internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, des hôtels, restaurants, du tabac) et l'UNI (fédération internationale des travailleurs des services) illustrent deux pôles extrêmes, entre lesquels des situations mixtes peuvent exister. L'UNI gonfle le nombre d'ACI conclus en inscrivant sur la liste des ACI de Global Unions des accords que la FSI n'a pas signés<sup>13</sup>. L'UITA n'hésite pas à abandonner la négociation d'ACI ne répondant pas à ses exigences (Barreau et Arnal, 2010 : 21-35). Le nombre d'ACI conclus fin 2011 témoigne de ce clivage : l'UNI a signé 23 ACI, l'UITA 15, dont neuf avec le groupe Danone et deux avec le Club Méditerranée (Da Costa et Rehfeldt, 2011 : 115-146).

12. « L'UITA n'a aucun mandat pour signer des accords dont le but principal ou exclusif est jugé être un exercice de RSE (responsabilité sociale des entreprises), lancé par la société cible, avec pour principal objectif d'améliorer son image et non de renforcer les effectifs, la présence et la force syndicales en son sein » (25<sup>e</sup> congrès de l'UITA, Genève, 19-22 mars 2007).

13. Sur le site internet de Global Unions, [www.global-unions.org/framework-agreements.html](http://www.global-unions.org/framework-agreements.html), consulté le 12 avril 2012, parmi les accords mentionnés par UNI, 4 ont été signés par un syndicat affilié et non par la FSI (il s'agit des groupes Allianz, Nampak, Nordea et Skandia). Ce site liste les FMN ayant conclu un ACI, par FSI et sur la base de leurs déclarations.

Pour les FMN, il s'agit de faire face aux dénonciations des externalités sociales (travail pénible, mal rémunéré, dans les pays à bas coût de main d'œuvre) et environnementales (pollutions) générées par leurs activités. Afficher une politique de RSE<sup>14</sup>, via la signature d'un ACI, peut contribuer à restaurer une image sociale dégradée (Bourque, 2005 : 13). Cette tactique permet également de montrer que les FMN sont capables de s'autoréguler (Lamarche et Baudet, 2007). Elle permet en outre de devancer une réglementation internationale qui pourrait être trop contraignante (Gendron, Lapointe et Turcotte, 2004 : 73-100). Notons que, pour les FMN européennes, un environnement favorable a été créé par les réglementations adoptées par l'UE, pour encourager le dialogue social. La mise en place de comités d'entreprise européens a notamment tenu une place décisive dans ces processus. Ces initiatives communautaires ont permis une prise de connaissance réciproque, des apprentissages, des échanges, des mises en confiance, entre directions des FMN et syndicats internationaux (Barreau et Ngaha, 2013 : 631-660).

Quelques FMN se placent dans une autre logique quand elles négocient des ACI. Elles cherchent à homogénéiser la politique sociale mise en œuvre dans la société-mère et dans ses filiales et à harmoniser les conditions d'emploi de l'ensemble de leurs salariés. Ce positionnement est souvent ancré dans l'histoire de la FMN. Il s'agit de groupes dans lesquels les directions veulent éviter les conflits sociaux et privilégient, pour ce faire, le dialogue social<sup>15</sup>. Il s'agit plus rarement de groupes dont les directions estiment que les performances économiques et sociales sont imbriquées.

En d'autres termes, pour une direction de FMN, conclure un ACI relève soit de sa politique de communication, soit de sa politique sociale<sup>16</sup>. Nous entendons « politique » dans son sens premier c'est-à-dire les objectifs que se fixent les FMN en matière de communication ou en matière sociale et les moyens qu'elles se donnent pour les atteindre. L'ACI représente alors un instrument permettant soit d'améliorer l'image de l'entreprise et de lui donner un label « RSE », soit de développer le dialogue social et d'homogénéiser les conditions d'emploi des salariés.

Les groupes Danone et Accor sont représentatifs de ces deux pôles. Ainsi, dans le livret regroupant les ACI signés par le groupe Danone et l'UITA, édition de 1999, le préambule, cosigné par le PDG du groupe et par le secrétaire général de l'UITA, indique que les ACI signés « *représentent un élément central de la conception de la gestion des ressources humaines dans le groupe Danone* ». L'ACI du groupe Accor est par contre un simple accord de droit, tout à fait minimaliste. Pourtant tous les rapports annuels d'activité et de référence publiés par Accor font référence à cet ACI depuis sa conclusion en 1995 (Barreau et Ngaha, 2012). La « financiarisation » du groupe à partir de 2005 a encore accentué la logique « politique d'image » du groupe Accor (Barreau et Arnal, 2011 : 249-272).

Cette catégorisation des « positionnements » des deux protagonistes de la NCI nous permet d'expliquer l'hétérogénéité de contenu des ACI et l'échec de certaines négociations.

14. La définition de la RSE retenue par la Commission Européenne: « la responsabilité des entreprises vis-à-vis des effets qu'elles exercent sur la société », COM, 2011 I, 681 final, « Responsabilité sociale des entreprises: une nouvelle stratégie de l'UE pour la période 2011-2014 », Bruxelles, p. 7.

15. Papadakis montre que les rares ACI signés par des FMN non-européennes ont été négociés par des directions souhaitant « exporter » des relations de confiance, construites au sein de la société-mère, entre dirigeants et syndicalistes (Papadakis, 2009).

16. Une analogie avec un autre « instrument de gestion », le comité d'entreprise européen (CENE), peut être proposée. Ainsi Dieudaide et Delteil rappellent le rôle d'outil de coordination des politiques RH et celui d'outil de communication que joue le CENE, tout en soulignant les objectifs plus politiques que poursuivent les directions de FMN européennes lors de la mise en place d'une telle instance. (Dieudaide et Delteil, 2010 : 53-65)

Tableau 1 : Accord de droit, accord substantif, échec de la négociation d'un ACI et positionnement des négociateurs (Barreau et Ngaha, 2012: 83)

	FMN : Politique d'image	FMN : Politique sociale
FSI logique quantitative	France Télécom/UNI (2006) <i>Accord de droit « amélioré »</i>  Accor/UITA (1995) <i>Accord de droit</i>	EDF/ICEM-ISP- OIEM- FMTI (2005) <i>Accord substantif</i>  Danone/UITA (1988-1997) <i>Accord substantif</i>
FSI logique qualitative	Échec de la négociation entre Accor et l'UITA d'un ACI portant sur le développement durable (2006) <sup>17</sup>	Danone/UITA (2007) <i>Accord substantif</i>

Plus le contenu de l'ACI est substantif, plus il offre des possibilités d'application conformes aux ambitions syndicales. Mais un contenu précis ne garantit pas l'effectivité de l'ACI. À tous les niveaux de la négociation, les syndicats cherchent à obtenir un « bon » accord. Ils savent cependant que le processus ne s'arrête pas là et qu'il faut obtenir une « bonne » application de l'accord. Le comportement des acteurs lors de la phase d'application est tout à fait essentiel.

### 3 – Comportements des acteurs et mise en œuvre effective des ACI

Les comportements des acteurs que nous observons sont ceux des négociateurs, dans la diffusion, le contrôle de l'application et la mise en œuvre de l'ACI conclu. Nous notons que ces comportements sont déterminés par le positionnement qu'ils adoptent à l'égard de la conclusion d'ACI, c'est-à-dire par la logique dans laquelle ils se placent en entamant la négociation d'un tel accord (politique sociale ou de communication ; logique qualitative ou quantitative). Analyser le comportement des négociateurs ne suffit pas. L'application d'un ACI est tributaire aussi du comportement des acteurs locaux, notamment de leur mobilisation.

#### 3.1. Comportements des négociateurs lors de l'application de l'ACI

Le positionnement de la direction (politique sociale ou de communication) conditionne fortement le contenu de l'ACI, comme nous l'avons montré. Il conditionne également sa diffusion et sa mise en œuvre. En effet les caractéristiques des ACI conclus à ce jour, accords de droit ou accords substantifs, autorisent des implications managériales fort différenciées, allant de la non diffusion interne et de la non application de l'ACI, conclu dans une logique de « politique de communication », à un contrôle exigeant de la mise en œuvre d'un ACI, conclu dans une logique de « politique sociale ». Une direction qui poursuit une politique de communication privilégie la promotion externe de l'ACI et se soucie peu de contrôler son application. Une direction qui souhaite harmoniser les conditions d'emploi de ses salariés, *via* l'ACI conclu, diffusera par contre largement le texte en interne, sensibilisera ses directions locales et développera un système de *reporting* et de contrôle (Gissinger et Ngaha, 2012). Ajoutons qu'un positionnement

17. L'UITA adopte un positionnement « logique qualitative », à partir de 2006-2007 (voir note 15, ci-dessus). La FSI apparaît dans la catégorie « logique quantitative » avant cette date. En 2006, le durcissement de la position de l'UITA l'amène à rompre les négociations, entamées un an auparavant avec le groupe Accor pour la conclusion d'un ACI portant sur le développement durable. L'UITA souhaite inclure dans ce nouvel ACI des engagements précis de la direction d'Accor sur la liberté syndicale (faciliter les activités syndicales, lutter contre les pratiques antisyndicales de directions locales du groupe). La direction défend la thèse que l'ACI conclu en 1995 suffit pour assurer l'exercice de la liberté syndicale dans le groupe, en rappelant les droits fondamentaux au travail définis par l'OIT (Barreau et Arnal, 2011 : 249-272).

de « politique sociale » permet d'instaurer des relations de confiance entre direction et syndicats. La qualité de ces relations joue sur la diffusion et le suivi de l'application de l'ACI car la FSI est associée à toutes ces étapes, au sein de comités paritaires, tel le comité de pilotage de Danone, ou d'instances *ad hoc*, tel que le Comité de Dialogue sur la Responsabilité Sociale (CDRS) d'EDF. Dans chacun de ces groupes (Danone et EDF), des contrôles de l'application des ACI conclus sont opérés par des représentants de la direction et des syndicalistes internationaux, conjointement et séparément, *in situ*. Ces déplacements dans les filiales étrangères sont pris en charge par les deux FMN.

Une direction de FMN (DG) dispose de moyens de diffusion et de coercition, grâce à son réseau hiérarchique interne, infiniment plus importants que ceux dont disposent les syndicats. Les FSI ont de faibles moyens financiers et humains. Elles font la promotion des ACI conclus au cours de réunions de coordination de leurs affiliés (à l'échelle d'un continent ou à un niveau plus restreint) et par voie électronique. Il revient aux fédérations sectorielles nationales et aux équipes syndicales locales de prendre le relais, encore faut-il que le taux de syndicalisation le permette. Le refus d'une FSI, positionnée sur une logique qualitative, de conclure un ACI, avec une FMN qui se place dans une logique « politique de communication », se justifie donc tout à fait. Dans ce cas, la FSI ne peut obtenir un ACI substantif mais, de plus, sans l'aide financière de la FMN, elle ne peut faire appliquer les dispositions basiques que contiendrait un accord de droit. Les FSI, qui se placent dans une logique quantitative et qui obtiennent la conclusion d'ACI de droit avec des FMN poursuivant une politique de communication, sont doublement confrontées à la question de la diffusion et du contrôle de l'application des ACI conclus. Elles ne bénéficient d'aucune aide matérielle ou financière de la part de la FMN pour diffuser l'ACI et en contrôler l'application. De plus, leurs états-majors sont complètement accaparés par la préparation des négociations de nouveaux ACI et par leurs déroulements (Bourque, 2005). Ils ont peu de disponibilité pour assurer la diffusion des ACI conclus et ils risquent de ne pas effectuer le travail de « traduction » (Callon, 1986 : 169-208) nécessaire pour y « intéresser » les acteurs locaux. Ces derniers perçoivent alors mal l'intérêt d'un accord cadre négocié par des syndicalistes internationaux, de plus en plus spécialistes de la NCI mais de moins en moins au fait des problèmes locaux. Les FSI positionnées dans une logique quantitative ont également peu de temps disponible pour contrôler l'application des ACI conclus.

Une direction qui utilise l'ACI pour harmoniser sa politique sociale dans l'ensemble du groupe met donc tout en œuvre pour le faire appliquer et met en place les outils de contrôle nécessaires. Elle peut également s'assurer la collaboration de la FSI signataire. Cependant, même dans ce cas, la mobilisation des acteurs sociaux locaux reste une condition nécessaire à l'effectivité de l'ACI.

### **3.2. Mobilisation des acteurs locaux**

L'application de l'ACI dans les filiales étrangères de la FMN, dans des établissements locaux très éloignés géographiquement et parfois peu ou pas du tout syndiqués, repose d'abord sur la volonté de la direction et sur les moyens qu'elle déploie pour ce faire. Cependant l'action de la direction

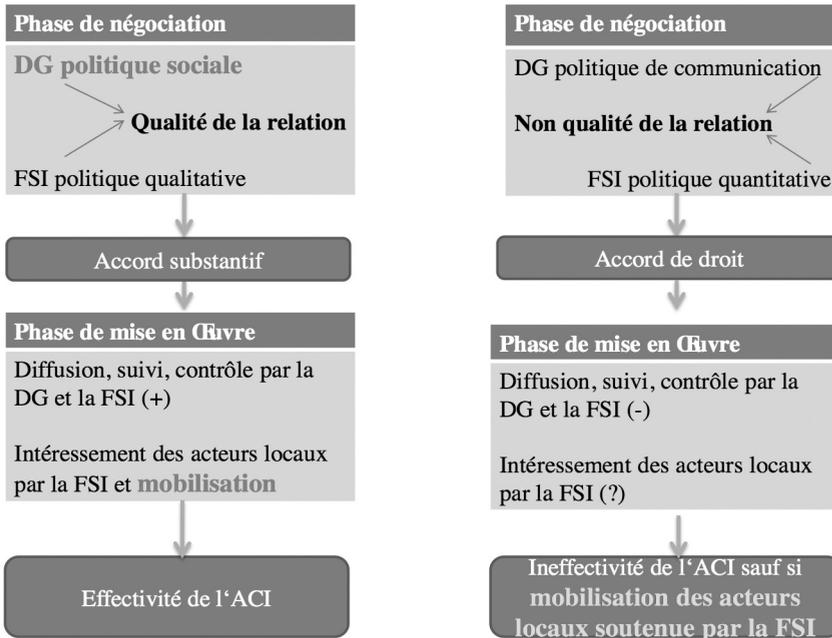
sera d'autant plus efficace que des équipes syndicales locales connaîtront les dispositions de l'ACI et feront remonter, auprès de la FSI et parfois directement auprès de la direction générale, tout manquement à son application. En effet les systèmes de *reporting* ne permettent pas à une direction générale de FMN d'effectuer un contrôle en continu de l'application de l'ACI conclu. Seuls les représentants locaux des salariés sont en mesure de dénoncer une application partielle ou différée de l'ACI. Notons que plus le contenu de l'ACI est substantif, plus cet accord donne des possibilités de mobilisation aux acteurs locaux. L'activisme des équipes syndicales locales n'est pourtant pas assuré. Il est tributaire de l'état du système national de relations professionnelles ainsi que des moyens mis à la disposition des acteurs locaux (financement accordé de la part de la FSI comme de celle de la Direction, canaux de communication...).

La mobilisation des acteurs locaux et la pression de la FSI sur la DG, sont particulièrement nécessaires pour assurer l'effectivité de l'ACI, quand la DG est peu préoccupée par l'application de l'accord, la simple conclusion de l'accord étant le but recherché. Sous la pression de la FSI signataire, alertée par son affilié local, une DG peut en effet être contrainte d'intervenir auprès d'une direction de filiale pour qu'elle applique l'ACI. Après avoir reconnu la FSI comme un interlocuteur syndical international légitime, il lui sera difficile d'ignorer les informations que celle-ci fait remonter sur la non-application ou même la violation des dispositions contenues dans l'accord conclu. Ainsi l'ACI conclu par France Télécom et par UNI, très proche d'un accord de droit, se révèle néanmoins être un véritable instrument pour favoriser une implantation syndicale dans les filiales africaines du groupe qui en sont dépourvues. La mobilisation des acteurs locaux a également été l'élément déclencheur d'une action syndicale menée à différents niveaux, du local à l'international, qui a permis, *in fine*, d'éviter la fermeture de la biscuiterie hongroise du groupe Danone, en 2001. Ce potentiel de coordination (formel ou non) et d'appropriation des ACI de la part des acteurs syndicaux aux différents niveaux, s'avère donc essentiel (Barreau et Ngaha, 2013)

Dans les exemples d'application de l'ACI minimaliste, signé par le groupe Accor, développés par Wills (Wills, 2002), le rôle des acteurs locaux est clairement mis en valeur. Plus récemment, Fichter et Helfen (Fitcher et Hefen, 2011) analysent des cas d'application d'ACI, dans les filiales brésiliennes et états-uniennes de FMN européennes. Ils centrent leur analyse sur la reconnaissance des syndicats et de la négociation collective dans ces filiales, implantées dans des pays où le dialogue social est fort peu développé. À ce stade de leur recherche, ils se sont limités aux témoignages syndicaux. Les exemples d'applications réussies des ACI, décrits par les auteurs, mettent bien en valeur le rôle des syndicats locaux et des relations nouées avec d'autres niveaux syndicaux. De même Niforou (Niforou, 2012 : 352-373), montre l'issue positive du dur conflit social mené par les syndicats, dans la filiale portoricaine de Telefonica. Après une campagne anti-syndicale et le licenciement de quinze salariés syndiqués, sur l'intervention d'UNI qui rappelle à la direction locale les termes de l'ACI conclu avec Telefonica, de la direction générale de Telefonica et du National Labour Relations Board, la direction locale a dû apposer des affiches informant les salariés qu'elle n'interviendrait plus pour les empêcher d'exercer leur droit de former un syndicat et de négocier collectivement.

Nous mettons en exergue les conditions à réunir pour assurer l'effectivité d'un ACI, dans deux schémas correspondant à deux situations opposées du point de vue des positionnements des négociateurs

Tableau 2: Conditions d'effectivité d'un ACI



## Conclusion: quelles perspectives pour la NCI?

Pour éviter une mise en concurrence des salariés pratiquée à l'échelle mondiale par des FMN capables de transférer très rapidement leurs capitaux d'un continent à l'autre, Levinson préconisait la négociation d'accords collectifs d'entreprise, s'appliquant à l'ensemble des salariés d'une FMN, dans la tradition du système nord-américain de relations professionnelles. Les ACI possèdent cette caractéristique. Mais ce sont souvent des accords de droit et, dans ce cas, ils n'apportent directement aucune amélioration des conditions d'emploi des salariés. Ils ont cependant le mérite de faire entrer le droit international du travail au sein des FMN et de l'y faire respecter, à condition que les acteurs locaux se mobilisent et qu'une coordination intersyndicale se mette en place. La NCI pourrait franchir une nouvelle étape avec la conclusion d'accords collectifs internationaux de branche. Un seul accord de ce type a été conclu à ce jour, celui du transport maritime. La conclusion de tels accords est l'objectif ultime de tous les secrétaires généraux de FSI (Bourque, 2005). Cependant deux *scenarii* sont possibles quant à l'avenir de la NCI. Le *scenario* optimiste prédit la conclusion d'accords collectifs internationaux de branche. L'effet d'imitation-prévention auquel les FMN sont soumises pourrait contribuer à la réalisation de cet objectif. Dans chaque branche d'activité, le fait que quelques FMN aient conclu un ACI est un puissant argument utilisé par la FSI pour convaincre les FMN non signataires de les imiter. Ne pas conclure un ACI risque de

ternir l'image sociale des FMN réfractaires. Un phénomène de taille critique serait alors à l'œuvre. Les FMN d'une branche d'activité, signataires d'un ACI, souhaiteront lisser les conditions de la concurrence, en imposant la négociation d'un accord collectif international s'appliquant à toutes les FMN de la branche, au contenu normatif probablement très limité mais imposant à toutes ces FMN le respect des droits fondamentaux au travail, définis par les conventions de l'OIT. Le *scenario* pessimiste prédit un ralentissement de la conclusion d'ACI, à la faveur de la crise économique que traverse l'économie mondiale. Les FMN pourraient opter pour d'autres modes d'affichage d'engagements RSE. L'adoption de codes de conduite élaborés par la direction, privilégiée par les FMN d'origine anglo-saxonne, pourrait ainsi devenir un mode dominant dans les FMN européennes. Les syndicats internationaux perdraient alors leur statut d'interlocuteurs des directions de FMN.

- Barreau J. et Arnal J. (2010) « Responsabilité sociale de l'entreprise, comité d'entreprise européen et négociation collective transnationale. L'exemple du groupe Accor », in *Négociations*, n° 14, Bruxelles, pp. 21-35.
- Barreau J. et Arnal J. (2011), « Effects of Financialization on Restructuring and Sustainable Development Policy: the Accor group Case », in Sun W., Louche C. et Perez R. (ed.), *Finance and Sustainability: Towards a New Paradigm? A Post-Crisis Agenda*, Emerald books, pp. 249-272.
- Barreau J. et Ngaha A. (2012), « L'impact des positionnements des négociateurs sur le contenu d'un accord-cadre international », in *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 67, n° 1, Québec, pp. 76-96.
- Barreau J. Ngaha A. (2013), « L'application d'accords-cadres internationaux: enjeux et déterminants », in *Economies et Sociétés*, série « Socio-économie du travail », AB, n° 35, Paris, pp. 631-660.
- Bourque R. (2005), *Les accords-cadres internationaux (ACI) et la négociation collective à l'ère de la mondialisation*, DP/161/2005, Institut international d'études sociales, Genève, Organisation Internationale du Travail.
- Callon M., « Éléments pour une sociologie de la traduction. La domestication des coquilles Saint-Jacques et des marins pêcheurs dans la baie de Saint-Brieuc », in *L'Année sociologique*, 36, Paris, 1986, p. 169-208.
- Da Costa I. et Rehfeldt U. (2011), « Les négociations collectives transnationales: dynamiques des accords cadres européens et mondiaux », in *La revue de l'IREs*, n° 71, pp. 115-146.
- Daugareilh I. (2006), « Les accords cadres internationaux: une réponse européenne à la mondialisation de l'économie? », in Descolonges M. et Saincy B., *Les nouveaux enjeux de la négociation sociale internationale*, Paris, La Découverte, p. 117.
- Daugareilh I. (2006), « Les accords cadres internationaux: une réponse européenne à la mondialisation de l'économie? » in Descolonges M. et Saincy B., *Les nouveaux enjeux de la négociation sociale internationale*, Paris, La Découverte.
- Dieuaide P. et Delteil V. (2010), « Les comités d'entreprise européens dans l'UE élargie: entre outil de gestion et levier syndical », in *Travail et Emploi*, n° 123, Paris, pp. 53-65.
- Duplessis I. (2004), « La déclaration de l'OIT relative aux droits fondamentaux au travail: une nouvelle forme de régulation efficace? », in *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 59, n° 1, pp. 52-72.
- Dupont C. (1994), *La négociation, conduite, théorie, applications*, Paris, Dalloz, p. 35.
- Fichter M. et Helfen M. (2011), "Going Local with Global Policies: Implementing International Framework Agreements in Brazil and the United States", in Papadakis K. (ed.) *Shaping Global Industrial Relations. The impact of International Framework Agreements*, ILO / Palgrave Macmillan, pp. 85-115.
- Gendron C., Lapointe A., Turcotte M-F. (2004), « Responsabilité sociale et régulation de l'entreprise mondialisée », in *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 59, n° 1, Québec, pp. 73-100.
- Hammer N. (2005), « International Framework Agreements: global industrial relations between rights and bargaining ». *Transfer*, 11 (4), Bruxelles, pp. 511-530.
- Lamarche T. et Bodet C. (2007), « La responsabilité des entreprises comme innovation institutionnelle. Une lecture régulationniste », in *Revue de la régulation, Capitalisme, Institutions, Pouvoirs*, n° 1, Paris, 2007, [www.regulation.revues.org](http://www.regulation.revues.org).
- Léonard E. et Sobczak A. (2010), « Les accords transnationaux d'entreprises et les autres niveaux de dialogue social », in *Courrier hebdomadaire*, CRISP, n° 2050-2051.
- Levinson C. (1974), *Le contre pouvoir multinational. La riposte syndicale*, Paris, Seuil.
- Ngaha A. et Gissinger L. (2012), « L'impact des positionnements des négociateurs sur le contenu d'un accord-cadre international », in *Relations industrielles*, vol. 67, n° 1, pp. 76-96.
- Niforou C. (2012), « International Framework Agreements and Industrial Relations Governance: Global Rhetoric versus Local Realities », in *British Journal of Industrial Relations*, vol. 50, n° 2, London, pp. 352-373.
- Papadakis K. (2009), « Signing international frameworks agreements: case studies from South Africa, Russia and Japan », *working paper n° 4*, Genève, ILO, September.
- Riisgaard L. (2005), « International Framework Agreements: A New Mode for Securing Workers Rights? », in *Industrial Relations*, vol. 44, n° 4, Hoboken et Oxford, pp. 707-737.
- Stevs D. (2009), *International Framework Agreements and Global Social Dialogue: Lessons from the Daimler case*, ILO, Employment sector, Employment working paper n° 46.
- Strauss A. (1992), Textes réunis par Isabelle Baszanger, *La trame de la négociation. Sociologie qualitative et interactionnisme*, Paris, L'Harmattan.
- Wills J. (2002), « Bargaining for the space to organize in the global economy: A review of the ACCOR-IUF Trade Union Rights Agreement ». *Review of International Political Economy*, 9(4), New York and London, p. 102-119.

# La Confédération européenne des syndicats face à une Europe austéritaire

Corinne Gobin\* et Roland Erne\*\*

\*Corinne Gobin est Maître de recherche du FNRS et directrice du GRAID, Institut de Sociologie à l'Université libre de Bruxelles.

cogobin@ac.be

\*\*Roland Erne est professeur à l'École de commerce de l'University College Dublin, Irlande.

roland.erne@ucd.ie

1. La liste des membres se trouve à l'adresse : <http://www.etuc.org/fr/conferences-syndicales-nationales-88-liste-des-organisations-membres>, consultée le 15 juillet 2017.

2. La CES qui se fonde en 1973 est formée par le courant socialiste/social-démocrate du syndicalisme, courant majoritaire alors en Europe occidentale mais dès 1974 elle accueille en son sein le courant chrétien et plus lentement et progressivement le courant communiste. Au début des années 1990, elle se lance dans une politique d'admission encore plus large, incorporant des organisations plus «apolitiques»... de l'Est comme de l'Ouest. Dès les origines, elle affine ses membres avec une conception « large » de ce qu'est l'Europe plus proche de celle du Conseil de l'Europe que de celle de la Communauté économique européenne, devenue Union européenne avec le Traité de Maastricht de 1991. La création de la CES met fin à la situation précédente d'une cohabitation de trois structures syndicales européennes concurrentes à l'échelon interprofessionnel (la CESL [social-démocrate/socialiste], l'OE-CMT [chrétienne], le comité de liaison CGIL-CGT auprès de la CE [communiste]).

**Résumé :** *Si à première vue la Confédération européenne des syndicats (CES) semble être bien insérée au sein du dispositif institutionnel de l'Union européenne, elle n'a pu néanmoins contrecarrer une dynamique du laisser faire/laisser passer, devenue le moteur de la construction européenne avec le projet de marché intérieur de 1985, qui a conduit à la dévalorisation du droit du travail et du droit syndical, dynamique fortement renforcée lors du tournant de la gouvernance économique de 2011. Dans ce contexte, la CES est de plus en plus impuissante à peser sur l'orientation des politiques européennes comme elle semble impuissante à dépasser ses blocages internes liés à sa composition fortement hétérogène.*

**Mots clés :** CES ; syndicalisme ; fonctionnement ; gouvernance européenne.

## Introduction

La confédération européenne des syndicats (CES) regroupe 89 confédérations syndicales nationales issues de 39 pays européens distincts et les 10 fédérations syndicales européennes de secteur existantes<sup>1</sup>. Depuis sa constitution en 1973<sup>2</sup>, elle est parvenue à regrouper progressivement toutes les grandes organisations syndicales historiques de l'Europe occidentale ainsi que les organisations syndicales nouvelles ou restructurées en Europe de l'Est après l'effondrement du régime soviétique.

Cette organisation syndicale a toujours œuvré pour se voir reconnaître un statut fort d'interlocuteur social auprès du pouvoir politique de la CEE puis de l'Union européenne (UE). La faible intégration de l'acteur syndical dans le traité de Rome contrastait en effet doublement avec la reconnaissance syndicale institutionnalisée dans les systèmes sociaux des six États membres à l'origine de la CEE et avec la bonne insertion du syndicalisme dans le système institutionnel de la CECA (Gobin, 1992 ; Gobin, 1996).

Ce n'est qu'avec le Traité de Maastricht de 1991 que la CES parvint à obtenir une procédure officielle de consultation auprès de la Commission européenne (le dialogue social) pouvant aboutir soit à l'adoption d'une directive dans le domaine social soit à la négociation d'un accord-cadre collectif entre les trois acteurs interprofessionnels reconnus à l'échelon de l'UE<sup>3</sup>.

La CES<sup>4</sup> se fixe deux objectifs : faire progresser une intégration européenne où la dynamique économique permet le développement de la solidarité, de l'égalité et de la cohésion sociales ; défendre et protéger les droits sociaux liés au travail dont les droits syndicaux. Elle est autonome : elle dispose de ses propres organes directeurs. Pour réaliser ce double objectif, une Europe intégrée (garante de paix et de croissance économique) mais une Europe intégrée de solidarité sociale, elle estime pouvoir mobiliser trois ressources : un pouvoir général d'influence auprès de tous les organes-clés

de l'UE; son insertion au sein des procédures de dialogue social; sa capacité à mobiliser ses organisations membres pour organiser des euro-manifestations ou des euro-campagnes militantes<sup>5</sup>.

Cet article est structuré en deux parties. La première permet de survoler le fonctionnement des contraintes et des ressources qui modèlent l'action de la CES. La deuxième partie examine ses réactions face au déploiement des politiques d'austérité à travers la nouvelle gouvernance économique. Ce tournant antisocial pose de façon inédite la question de la possibilité de la poursuite d'un rôle de «partenaire social» pour la CES au sein de l'UE.

## I – L'insertion syndicale au sein de l'UE après le Traité de Maastricht.

### I.1. L'apparence d'une bonne insertion institutionnelle

Une lecture « technique », déconnectée de toute analyse basée sur l'histoire et la connaissance des rapports de force politique, de la place institutionnelle qu'occupe la CES au sein de l'UE offre le tableau d'une bonne insertion. On retrouve les trois modes classiques des relations sociales telles qu'elles furent établies après 1945 dans la plupart des États nationaux d'Europe occidentale:

– La *consultation sociale* où la Commission européenne soumet à l'avis des «partenaires sociaux»<sup>6</sup> toute intention législative dans le domaine de la politique sociale. C'est la première phase de la consultation sociale interprofessionnelle. Suite à celle-ci, la Commission décide de poursuivre ou non son action. Dans le cas positif, elle consulte les interlocuteurs sociaux concernés sur le contenu de la proposition; il s'agit de la seconde phase de la consultation. Mais cette procédure ne fonctionne que pour certaines matières sociales<sup>7</sup>. L'action communautaire législative n'est pas libre dans le domaine social mais guindée par le Traité.

– La *négociation collective* peut s'engager, si les interlocuteurs sociaux le souhaitent, à l'issue de la deuxième phase de la consultation sociale interprofessionnelle. Les interlocuteurs sociaux informent la Commission de leur intention de négocier un accord-cadre sur le thème proposé, ce qui suspend l'action de la Commission. La durée de la négociation ne peut dépasser neuf mois sauf si tous les acteurs (y compris la Commission) se mettent d'accord sur une prolongation. L'accord-cadre peut être transformé en décision du Conseil et dès lors détenir une force juridique égale à toute autre loi. En cas d'échec de la négociation, la Commission reprend l'initiative de l'intervention.

– La *concertation tripartite* où les interlocuteurs sociaux à l'échelon interprofessionnel rencontrent régulièrement des dirigeants (commissaires européens, ministres et chefs d'État ou de gouvernements des États membres) ou des fonctionnaires de l'UE pour échanger leurs vues sur les grandes orientations de l'Union.

3. Les ouvrages de références sur la CES sont notamment (Barnouin, 1986; Gobin, 1997; Dolvik, 1998; Wagner, 2005; Tilly, 2013).

4. La CES a également obtenu le monopole de la représentation syndicale interprofessionnelle auprès du Conseil de l'Europe et de l'Association européenne de libre échange. Mais l'essentiel de ses activités sont centrées sur l'UE.

5. D'après sa brochure en ligne, « Brochure CES », <http://www.etuc.org/fr/objectifs-et-priorites/C3%A9s>, consultée le 26 avril 2014.

6. C'est l'expression officielle au sein de l'UE, représentant la vision spécifique du pouvoir européen de ce qu'est la relation professionnelle, c'est-à-dire une relation d'entente et de collaboration entre les parties. Nous préférons le terme analytique d'interlocuteurs sociaux. Au niveau interprofessionnel, l'UE reconnaît ce titre à la CES, à Business Europe (patronat du secteur privé), au CEEP (patronat du secteur public) et à l'UAEPME (patronat de l'artisanat et des PME).

7. Voir l'article 153 du Traité de Lisbonne.

Ces procédures sont consignées directement dans le Traité sur le fonctionnement de l'UE<sup>8</sup> ou en découlent (par ex., la décision du Conseil (2003/174/CE) qui crée le sommet social tripartite pour la croissance et l'emploi).

## **1.2. Une faiblesse syndicale structurelle**

Malgré cette bonne insertion institutionnelle en apparence, la CES dispose d'un pouvoir d'influence réel marginal. En atteste le nombre peu élevé des dispositions sociales contraignantes, protectrices du droit du travail et de la sécurité sociale, adoptées par l'UE. Ceci est imputable aux principes fondateurs et moteurs du Marché intérieur de 1985 et de l'Union économique et monétaire (UEM) de 1991.

### **1.2.1. La primauté des quatre libertés commerciales**

À partir de 1985, la dynamique d'intégration européenne pose comme principe majeur le respect de quatre libertés commerciales : liberté de circulation des marchandises, des services, des capitaux, des personnes (libre circulation des touristes, de la main-d'œuvre et liberté d'établissement patronale). En plus de trente ans, l'approfondissement de cette nouvelle dynamique se fait tant par une succession de réformes des Traités que par le travail de jurisprudence de la Cour de Justice de l'UE (CJUE) et conduit peu à peu à l'imposition de ces principes comme un socle de droits impératifs, sorte de nouveau « droit naturel », auquel l'ensemble des rapports sociaux doit être soumis (Gobin et Dufresne, 2014 : 71-102). La matière sociale en subit trois modifications principales :

- un rétrécissement de son champ (de moins en moins d'éléments sont considérés comme « sociaux » devant être protégés de la concurrence capitaliste. Ex. : les services publics sont requalifiés pour la plupart comme des services d'intérêt économique général) ;
- un affaiblissement de son statut juridique et de son état délibératif (de nombreux éléments sortent d'une dynamique législative pour devenir des « objets » de planification administrative) ;
- une double subordination au domaine économique (à la fois de par une nouvelle hiérarchie de la norme qui pose comme primats ces quatre libertés commerciales auxquels tout autre élément s'y subordonne et par le développement d'une conception utilitariste : tout ce qui n'est pas utile à la concurrence et/ou à l'accroissement de la rente capitaliste doit disparaître).

### **1.2.2. Un modèle pluraliste des représentations d'intérêts**

Dans le modèle politique de l'UE plus proche du pluralisme à l'anglo-saxonne, l'acteur syndical est mis en concurrence avec une multitude d'acteurs organisés dans la défense d'intérêts beaucoup plus fragmentés dont la plupart disposent de pouvoirs et de moyens beaucoup plus puissants (Greenwood, 2011 ; Balanaya, 2000). Et comme la compétitivité de l'éco-

8. TFUE, articles 152, 154, 155, 177.

nomie est le maître-mot, seront considérés comme de meilleurs acteurs, plus pertinents et plus experts, ceux spécialisés dans le domaine commercial. Le dialogue civil déborde largement le dialogue social<sup>9</sup> et organise une fragmentation telle des intérêts que l'UE se retrouve en possession d'un pouvoir discrétionnaire, pleine maîtresse de l'interprétation qu'elle construira du travail de recomposition du sens à tirer de centaines d'avis spécifiques, parcellaires et contradictoires.

### **1.2.3. Une technocratie basée sur le consensus**

Tiré du modèle des organisations internationales, la CEE (puis l'UE) privilégie une dynamique de production de l'expertise (Cusso et Gobin, 2008 : 5-11). La rationalisation progressive d'un modèle particulier de gouvernement, la gouvernance, en rapport direct avec la perception de la société organisée prioritairement sous l'angle du commerce aboutit à la diffusion d'une culture politique particulière : la culture du consensus. Le système politique est conçu comme une structure multi-niveaux réunissant à la fois une variété de niveaux de pouvoir et une variété d'acteurs (publics-privés) qui ne peuvent s'unifier qu'à travers l'adhésion à une forte culture commune structurée sur la croyance première aux bienfaits du libre-échange (Gobin, 2002 : 119-138). La rencontre institutionnelle entre organisations socio-professionnelles est dès lors élaborée comme une rencontre entre « partenaires sociaux » qui s'apprennent mutuellement à penser de façon commune à travers la culture de dialogue social (Dufresne et Gobin, 2016) :

*« Dans cette culture du partenariat, le processus en lui-même, c'est-à-dire négocier des accords pour négocier des accords, prévaut sur le contenu des accords. Pour s'affirmer et être reconnu comme acteur central, il faut produire des accords, à la limite quels qu'ils soient » (Gabaglio, 2003).*

L'ensemble de ces éléments permet de comprendre pourquoi la procédure de consultation sociale/négociation collective n'aboutira après plus de vingt ans de fonctionnement qu'à la production de sept accords-cadre interprofessionnels dont trois seulement ont pu être transformés en décision du Conseil et donc ont pu aboutir à un statut de loi sociale européenne.

### **1.3. Les difficultés et les ressources intrinsèques à la CES**

L'ensemble de ces contraintes institutionnelles qui sont le contexte dans lequel la CES doit se mouvoir s'ajoute à de nombreuses difficultés propres à tout mouvement syndical international. En vue d'accroître sa représentativité auprès de l'UE et donc la garantie d'un monopole syndical de représentation, la CES à partir de 1991 s'est lancée dans une politique d'adhésion tout azimut. Elle doit ainsi gérer une multitude de langues, de philosophies, de cultures et de pratiques syndicales extrêmement diversifiées. Ses résolutions générales et son programme d'activités s'en ressentent sur le plan de la cohérence et de la force des revendications : pour garder son unité, elle est contrainte de s'aligner sur le plus petit commun dénominateur à trouver entre l'ensemble de ses membres. Ce qui confère à ses revendications un caractère général et flou peu mobilisateur (Gobin, 2000).

9. Pour une analyse sur l'histoire et la tension sémantique de ces deux expressions (Gobin, 2007).

10. Le 28 septembre 2011, dans son discours sur l'État de l'Union devant le parlement européen, Barroso annonçait que l'aide au secteur bancaire apportée par les États membres de l'Union depuis la crise financière d'octobre 2008 a représenté un montant de 4.600 milliards d'euros. Ce chiffre vertigineux correspond à 83 fois le budget annuel (base 2010) de la sécurité sociale belge.

11. Le Pacte EURO+ adopté au conseil européen des 24/25 mars 2011 place notamment les salaires sous monitoring. Les salaires sont depuis lors intégrés comme paramètres susceptibles de provoquer un déséquilibre macroéconomique au sein du tableau de bord qui guide l'examen des politiques des États par la Commission lors de la dynamique du semestre européen suite à l'adoption du « six pack ». Le semestre européen fait référence aux 6 premiers mois de l'année civile lors desquels les politiques économiques sociales, fiscales et budgétaires des États membres sont examinées par la Commission européenne afin d'empêcher « toute tendance donnant essor à des développements macroéconomiques ayant un effet préjudiciable ou susceptibles d'avoir un effet préjudiciable sur le bon fonctionnement de l'économie d'un État membre, de l'Union économique et monétaire ou de l'Union dans son ensemble », Article 2.1 du Règlement (UE) n° 1176/2011 du Parlement Européen et du Conseil du 16 novembre 2011 sur la prévention et la correction des déséquilibres macroéconomiques.

Sur le plan de la mobilisation syndicale, elle convoque régulièrement des euro-manifestations à Bruxelles ou dans les grandes villes de l'UE, coordonne des campagnes syndicales de revendication soit qu'elle lance d'initiative soit qu'elle relaie à partir d'initiatives nationales ou d'initiatives provenant des fédérations sectorielles. Dans les moments de plus forte tension sociale, elle peut organiser une journée d'action transnationale autour d'un même thème (contre les politiques d'austérité par exemple) mais l'outil de pression le plus efficace – la grève – n'est que très peu praticable à l'échelon transnational étant donné que nombre de législations nationales restreignent le droit de grève en interdisant par exemple la grève de solidarité (comme en Grande-Bretagne) ou le fait d'enclencher une grève en dehors de certaines périodes particulières liées à un rythme national (comme en Allemagne).

Il faut aussi ajouter à ce tableau général que les multiples politiques de « crise » menées par les gouvernements européens depuis des décennies ont laminé progressivement la force syndicale nationale. La CES perd d'autant plus de force que ses membres en perdent.

## 2 – La rupture de la nouvelle gouvernance économique (NGE) : un cadre politique contre la protection collective du travail

Le sauvetage de banques privées importantes par les États en Europe, suite à la crise financière de 2008, a accru le niveau des dettes souveraines<sup>10</sup>.

Dans la poursuite de la même logique de soutien au capital, les leaders européens se sont orientés vers un abaissement généralisé des salaires et des normes sociales<sup>11</sup>. Dans le même sens, le patronat européen a rejeté toute forme de coordination de la négociation salariale pour maintenir la demande dans la zone euro comme le proposait la CES (Erne, 2008).

Dès 2010, les élites européennes ont élaboré des programmes radicaux d'austérité en échange de prêts financiers d'urgence dans plusieurs pays de la périphérie de l'UE. Les États membres en ont accepté les conditions : privatiser la plupart des services publics, réduire les politiques sociales et le traitement des fonctionnaires, baisser les salaires et rendre les mécanismes d'établissement de ceux-ci plus flexibles, étendre le temps de travail, postposer le départ à la retraite et plus largement abroger les législations du travail considérées comme trop rigides (Clauwaert et Schömann, 2013 : 121-124). Ainsi, au Portugal, le nombre de travailleurs couvert par une convention collective décréut en un an de 1,24 millions (2011) à 328.000 (2012) après une intervention gouvernementale rendant l'extension des accords collectifs négociés quasi impossible tel que l'avait exigé la Troïka (Commission européenne, BCE et FMI) (Da Paz Campo Lima, 2013). En Grèce, les chômeurs en fin de droits atteints de maladies graves comme le cancer auraient été livrés à eux-mêmes si des militants dans le personnel soignant n'avaient pas organisé des centres de soin alternatifs car la perte de l'emploi correspond désormais à la perte de toute couverture médicale suivant une des orientations de la Troïka (Stuckler et Sanjay, 2013 ; Alderman, 2012).

Mais la rupture qu'a opérée la NGE n'a pas qu'affecté les salariés des pays périphériques. Dès 2011, les autorités européennes adoptèrent un

ensemble de nouvelles lois qui procure à la Commission le pouvoir de contrôler et de diriger les budgets publics des États et leurs politiques économiques, étendant celle-ci à la politique salariale<sup>12</sup>. De surcroît, la banque centrale européenne a utilisé son pouvoir politique de prêteur de dernier ressort au sein de la zone euro (Blankenburg, 2013 : 463-477) pour imposer son agenda néolibéral aux gouvernements nationaux confrontés à l'accroissement du coût du crédit bancaire suite à la dégradation de leur notation par les agences spécialisées. En outre, les États membres de l'UE ont ratifié entre eux le « traité budgétaire », (TSCG), traité intergouvernemental qui a mis littéralement hors-la-loi toute possibilité de politique keynésienne de relance de l'économie par les dépenses publiques. Proche des programmes d'ajustement imposés par la Troïka à Chypre, en Grèce, au Portugal et en Irlande ou encore des programmes d'ajustement de l'UE et du FMI imposé à la Hongrie, la Lettonie et la Roumanie, de tels accords de compétitivité contraignent à réduire au sein de toute l'UE les salaires alors que ce domaine est hors de sa compétence législative<sup>13</sup>. Plus les attaques contre les droits sociaux fondamentaux se succèdent dans l'Europe de la périphérie, plus les mêmes droits sont soumis à forte pression dans le reste de l'Europe. En atteste les diverses attaques gouvernementales répétées contre les codes et droits du travail au sein de l'UE. Les consignes données par la Commission européenne dans un de ses rapports de 2012 aboutissent à abolir l'ensemble du droit du travail<sup>14</sup>.

La fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail de Dublin a souligné le tableau d'une misère qui s'accroît partout, touchant plus particulièrement les jeunes<sup>15</sup> dont 22% doivent se priver régulièrement de besoins vitaux (impossibilité d'accès à des protéines animales tous les jours, au chauffage du domicile, aux soins médicaux,...).

Mais le syndicalisme européen a toutefois échoué à trouver les réponses collectives contre cette vaste régression sociale. Les deux prochains points traités dans cet article examinent la façon dont la CES a répondu à la crise. Deux types de stratégie syndicale, qui renvoient à des ressources distinctes, sont à distinguer : le pouvoir d'échange et le pouvoir de mobilisation.

## **2.1. L'insoutenabilité d'un « partenariat social » pour la CES dans le cadre de la NGE**

Les gouvernements ont fréquemment promis la croissance économique au monde syndical en échange de la paix sociale. Dans un tel cas, le pouvoir d'échange est paradoxalement lié à la renonciation temporaire à la grève, c'est-à-dire à la capacité collective à paralyser le processus de production (Erne, 2014 : 237-251). Souvent, ce pouvoir d'échange a pris une forme purement symbolique étant donné que tant pour les politiciens que pour les groupes d'intérêts il ne s'agissait pas d'échanger des biens matériels mais seulement de la légitimité (Crouch, 2000 : 70-83). Ainsi, les syndicats européens ont accepté de légitimer des décisions politiques contestées en échange de concessions politiques (Hyman, 2010 : 3-29). Ce pouvoir d'échange fut ce que la CES a le plus fréquemment utilisé dans son répertoire d'action. Les syndicats européens ont ainsi obtenu plusieurs résultats en échange de leur soutien au marché intérieur ou à l'UEM, notamment les quelques directives européennes en matière de santé, de sécurité, sur le

12. Pour une vision plus détaillée du contenu législatif de la gouvernance économique, voir (Erne, 2012 : 225-235, Degryse, 2012).

13. Article 153 point 5 du Traité.

14. European Commission, *Labour Market Developments*, European Economy 5/2012, Economic and Financial Affairs, pp. 103-104.

15. Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (2014), *La situation sociale des jeunes en Europe*, Dublin, pp. 11-12.

droit à l'information et à la consultation, ainsi que la cooptation de la CES comme « partenaire social ». Cependant, plus la Commission européenne et les gouvernements au sein de l'UE s'enfoncent dans la voie d'un néolibéralisme autoritaire, plus le statut de « partenaire social » de la CES devient problématique.

Depuis 2005, le nombre de luttes, mobilisations, manifestations syndicales nationales dans toute l'Europe pour tenter d'arrêter les politiques gouvernementales d'abaissement des standards sociaux, impulsées très largement par le système politique de l'UE, s'est démultiplié de façon spectaculaire et est sans précédent en comparaison avec les années 1980, 1990 et le début des années 2000. Mais ces luttes restèrent sans coordination et articulation européennes.

Ce qui conduit à une vision sceptique du bilan de l'action de l'euro-syndicalisme porte dès lors moins sur ce qu'il a réussi à faire que sur tout ce qu'il n'a pas fait.

Comprendre cette inaction oblige à replonger dans l'histoire de cette construction syndicale européenne qui fut structurée sur deux grandes croyances idéologiques. La première concerne l'attachement de l'euro-syndicalisme au projet de l'intégration européenne en soi et pour soi au nom d'un idéal pacifiste et s'intégrant au départ dans l'anticommunisme de la guerre froide; la seconde concerne la croyance en l'existence possible d'une économie sociale de marché transnationale, une « Europe sociale » comme contrepoids aux politiques mondiales de libre-échange (Gobin, 1997).

Ces deux croyances fortes ont tempéré toute réaction syndicale proportionnelle à la mise en place d'un cadre juridique par les Autorités européennes de plus en plus antisocial, visant à imposer la primauté des libertés commerciales.

La CES n'a pas pris la mesure du changement profond de l'intégration européenne avec l'adoption du projet de grand marché intérieur en 1985 et son complément de 1991, le traité de mise en place de l'UEM. Des forces politiques et économiques élitistes se sont alors engagées dans un lent mais inébranlable mouvement de délitement du droit du travail et de la légitimité de l'État social où la souveraineté du pouvoir politique était solidement arrimée à la culture du suffrage universel. L'ancien modèle permettait d'imposer un ordre public social où des lois générales s'imposent à tous, limitant la liberté de l'initiative patronale lucrative (actionnariale).

L'existence de la notion d'ordre public protégeant l'intérêt collectif des populations est la cible principale du nouveau traité intergouvernemental de 2012 (TSCG)<sup>16</sup> et des lois européennes de 2011 et 2012 de la gouvernance économique : la souveraineté démocratique, par le biais des États, est placée sous tutelle.

Dans un premier temps, la CES s'est engagée à défendre bon gré mal gré l'intégration européenne, pensant que tout valait mieux que pas d'Europe du tout; dans un deuxième temps, depuis Maastricht, la CES s'est persuadée que l'Europe sociale se construisait à travers la stratégie européenne pour l'emploi. Dès lors, elle l'a promu à tout prix, alors que celle-ci a permis d'attaquer via l'indicateur du taux d'emploi, couplé avec la flexibilité, l'activation et la formation tout au long de la vie, l'ensemble des droits salariaux (salaire direct, allocation de chômage, pension, soins de santé,...) ainsi que le droit de grève (Gobin, 2013 : 245-272).

16. Traité sur la stabilité, la coordination et la gouvernance.

L'élément le plus spectaculaire de l'existence d'une Union syndicale européenne fut son incapacité à construire des mobilisations transnationales larges contre les attaques notamment des régimes publics de pensions ou les facilités accrues de licenciement ou la forte restriction des droits des chômeurs, alors que celles-ci touchèrent tous les systèmes nationaux européens.

De nombreux autres éléments peuvent aussi expliquer cette asthénie syndicale: la dépendance à l'égard de partis politiques (dont socialistes) convaincus de la vertu moderniste du libre-échange, l'écroulement et/ou la perte de diffusion de pensées anti-capitalistes et leur disparition totale à l'échelon des gouvernants, le poids pris par des médias de plus en plus soumis à l'idéologie néo-libérale et le rétrécissement des espaces publics de débats contradictoires, la diffusion aux syndicats de l'Europe de l'Est du modèle du partenariat social et de celui des fonds de pension privés (via notamment l'action du FMI et de l'agence américaine de développement international),...

Mais un des éléments explicatifs les plus importants de cette défaite, tant des syndicats que de la gauche en général, fut de ne pas avoir perçu que les grandes institutions sociales des années 1950-1970 (services publics, entreprises publiques, sécurité sociale, cotisation sociale, salaire à la qualification professionnelle,...) n'étaient pas le fruit d'un capitalisme social mais constituaient des prémices de dépassement démocratique du capitalisme (Friot, 2011). Ces conquêtes n'étaient pas dépassées ou à dépasser... par contre, en les dépassant, on abandonnait la voie démocratique de l'égalité sociale.

Le répertoire d'action habituel de la CES basé sur l'échange semble ainsi bien être insuffisant, d'autant plus que la CES semble engluée dans l'indécision: d'une part, la CES a « dit « non » à la déréglementation et aux attaques contre les droits des travailleurs »<sup>17</sup>, d'autre part, elle affirme être « d'accord avec la proposition d'impliquer davantage les partenaires sociaux, tant au niveau de l'UE qu'au niveau national, dans la définition et la mise en œuvre des recommandations politiques au cours du semestre européen »<sup>18</sup>.

Cependant, le pouvoir d'échange des syndicats a toujours dépendu de son pouvoir de mobilisation. Même les syndicats les plus modérés doivent être capable de démontrer qu'ils disposent d'une force sociale collective pour appuyer leurs revendications, la seule force réelle dans sa capacité à nuire à un pouvoir patronal qui ne dispose plus de cadres légaux généraux suffisants pour s'auto-limiter étant la grève pour bloquer la production.

## 2.2. Les mobilisations interprofessionnelles européennes récentes: des mobilisations ambiguës

La CES présente comme sa mobilisation syndicale européenne la plus réussie la mobilisation lancée en 2005 contre la directive « Bolkestein »<sup>19</sup> qui fut néanmoins adoptée en décembre 2006 par l'UE après avoir été remaniée par l'intervention du Parlement européen.

En outre, les Autorités européennes ripostèrent en 2007 et en 2008 via des arrêts de la Cour de Justice (CJUE) pour étendre le principe de la liberté d'établissement et de services des entrepreneurs. La CJUE a rendu ce principe supérieur tant au droit de grève qu'à la capacité de l'État à définir le contenu de son ordre public. La CES ne comprit pas immédiatement que la CJUE cherchait à restreindre le droit de grève. Cela explique

17. CES, « La déréglementation menace la santé et la sécurité des travailleurs », communiqué de presse, 2 octobre 2013, <http://www.etuc.org/a/9372>, consulté le 6 mars 2015.

18. CES, « Communication sur la dimension sociale de l'UEM », Communiqué de presse, 2 octobre 2013, <http://www.etuc.org/a/11604>, consulté le 6 mars 2015.

19. Directive 2006/123/CE du 12 décembre 2006 relative aux services dans le marché intérieur.

un communiqué de presse du 11 décembre 2007 où, bien que critique sur certains points, elle se réjouissait du soutien de la Cour à ce droit fondamental. Elle déchantait vite à la découverte des arrêts ultérieurs, réalisant que se constituait une jurisprudence permettant à tout juge national d'évaluer la proportionnalité et le bien-fondé de la grève lors de tout recours patronal devant un tribunal.

Il faudra attendre l'automne 2010 pour que la CES réagisse et se lance dans un rythme d'actions européennes inédit à cet échelon (8 manifestations européennes entre septembre 2010 et mai 2012, une journée d'actions transnationales le 14 novembre 2012<sup>20</sup>) pour refuser l'austérité. Avec la résolution de son comité exécutif des 13 et 14 octobre 2010, la CES prend en effet conscience que sa demande continue depuis 1991 d'améliorer la gouvernance économique de l'UE se retrouve à l'exact opposé de ce que l'UE entend par gouvernance économique. Pour la première fois de son histoire, la CES s'est opposée le 25 janvier 2012 à un traité européen (intergouvernemental) : le TSCG. Pourtant, depuis lors, la CES continue à lancer régulièrement des appels à l'UE pour qu'elle investisse dans la croissance et l'emploi, comme si l'on vivait encore à l'heure de la négociation néo-corporatiste d'après-guerre<sup>21</sup>. Or, c'est d'un dialogue de sourds dont il s'agit : pour le président de la BCE, Draghi, les mesures d'austérité sont bien celles à prendre pour accroître la croissance.

### 2.3. Une CES bloquée par la variété des cultures syndicales nationales

Le droit de grève n'est pas institutionnalisé de la même façon à travers l'Europe et certaines cultures syndicales (les pays nordiques, l'Autriche, l'Allemagne) ne sont pas très portées sur ce mode d'action, la considérant comme un « extrême dernier recours » (Tarrow, 2005). Ces différences toutefois n'impliquent pas qu'une contestation transnationale syndicale est impossible. La campagne transnationale des dockers par exemple en 2006 fut une réussite malgré les cultures syndicales différentes d'un pays à l'autre (Decoene, 2007). Mais la définition de ce que peut être une mobilisation interprofessionnelle semble difficile à établir à ce niveau. Ainsi en 2011, la CES en congrès a adopté à l'unanimité une résolution proposée par les deux grands syndicats espagnols (CCOO et UGT) qui appelait à un examen sérieux des conditions de faisabilité d'une grève européenne coordonnée ou d'une grève générale européenne. Le congrès demandait aussi au bureau exécutif de la CES d'étudier une proposition de l'Union syndicale suisse (USS) qui suggérait le lancement d'une initiative citoyenne européenne dénonçant les attaques actuelles antisociales de la part des institutions de l'UE<sup>22</sup>. Cependant les leaders de l'euro-syndicalisme ne sont pas parvenus à se mettre d'accord sur l'organisation d'une telle initiative<sup>23</sup> tandis que l'action de grève du 14 novembre 2012 est restée assez limitée. La direction de la CES semble aujourd'hui être paralysée par le positionnement contradictoire de trois courants. Un courant porteur « du dialogue social » qui a peur que de telles initiatives ne fasse perdre la crédibilité de la CES comme partenaire social et les deux courants de la CES qui veulent se mobiliser, l'un à travers des campagnes politiques, l'autre à travers des grèves transnationales.

20. Ne pouvant imposer la grève comme action à tous ses membres (en raison des restrictions légales nationales), la CES laissa le choix du type d'action : cinq États (Belgique, Espagne, Grèce, Italie, Portugal), connurent ainsi une action de grève interprofessionnelle le même jour, une première historique!

21. Plan de la CES pour l'investissement, une croissance durable et des emplois de qualité», 7 novembre 2013, <http://www.etuc.org/fr/documents/une-nouvelle-voie-pour-l%E2%80%99europe-plan-de-la-ces-pour-l%E2%80%99investissement-une-croissance#>. U42vqHY4VaQ, consulté le 3 mars 2015.

22. Avec l'adoption du traité de Lisbonne, les citoyens peuvent pousser la Commission européenne à réagir à une proposition politique citoyenne si celle-ci a recueilli 1 million de signatures.

23. Le 17 septembre 2013, le comité de direction de la CES a finalement rejeté la proposition de lancer une initiative européenne contre l'austérité.

Cette indécision de la CES sur la pertinence du droit de grève facilite les atteintes diverses contre ce droit (Gobin, 2016) qui est pourtant consacré comme fondamental par la Charte sociale du Conseil de l'Europe<sup>24</sup>. Ainsi, en 2012, la Commission européenne tenta de rendre règlementaire la vision restrictive de la CJUE sur ce droit. Cette tentative fut stoppée par les parlements nationaux de 13 États (Rocca, 2015). La même année, le banc patronal à l'OIT se lança dans le boycott des travaux de la commission d'application des normes afin que le droit de grève soit exclu de la convention n° 87 qui consacre les libertés syndicales (Bellace, 2014).

Si la contestation syndicale au sein de l'UE s'unifie sur le petit dénominateur commun « Non à l'austérité », il n'en reste pas moins qu'il existe une incapacité syndicale à penser à une alternative audacieuse d'émancipation sociale. À la fin du XIX<sup>e</sup> siècle, il y avait un foisonnement intellectuel passionnant pour penser la société autrement, aussi au sein des grands partis socialistes/sociaux-démocrates (la théorisation des services publics par César de Pape au sein du POB belge par exemple), alors qu'aujourd'hui ces partis ont intégré la croyance en l'idéologie du laisser faire/laisser passer. La CES se trouve ainsi sans relais politiques puissants et par ailleurs, trop divisée pour porter un programme de transformation sociale crédible.

## BIBLIOGRAPHIE

Alderman L. (2012), « Amid Cutbacks, Greek Doctors Offer Message to Poor », in *The New York Times*, <http://www.nytimes.com/2012/10/25/world/europe/greek-unemployed-cut-off-from-medical-treatment.html?pagewanted=all>, consulté le 3 mars 2015.

Balanaya B. et al. (2000), *Europe Inc.*, Agone, Marseille.

Barnouin B. (1986), *The European Labour Movement and European Integration*, Frances Pinter, London & Wolfboro.

Bellace J. R. (2014), « The ILO and the right to strike », in *International Labour Review*, vol. 153, n° 1.

Blankenburg S. et al. (2013), « Prospects for the Eurozone », in *Cambridge Journal of Economics*, 37(3), pp. 463-477.

Clauwaert S., Schömann I. (2013), « The crisis and national labour law reforms—a mapping exercise », in *Transfer: European Review of Labour and Research*, 19(1), pp. 121-124.

Crouch C. (2000), « The Snakes and Ladders of Twenty-first Century Trade Unionism », in *Oxford Review of Economic Policy* 16 (1), pp. 70-83.

Cusso R., Gobin C. (2008), « Du discours politique au discours expert: le changement politique mis hors débat? », Introduction au dossier de *MOTS*, n° 88, pp. 5-11.

24. Article 6 point 4, version révisée du 3 mai 1996.

- Da Paz Campo Lima M. (2013), «Portugal: Impact of the crisis on industrial relations», *EIRO*, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1301019s/pt1301019q.htm>, consulté le 3 mars 2015.
- Decoene A. (2007), «La libéralisation des services portuaires et la grève des dockers», in *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n° 1966-1967, Bruxelles.
- Degryse C., (2012) *La nouvelle gouvernance économique européenne*, Courrier hebdomadaire du CRISP, n° 2148-2149, Bruxelles.
- Degryse C., Tilly P. (2013), *1973-2013: 40 years of history of the European Trade Union Confederation*, ETUI/ETUC, Bruxelles.
- Dufresne A., Gobin C. (2016), «Le dialogue social européen ou la déconstruction du droit social et la transformation des relations professionnelles», in Lapointe P.-A. (dir.), *Dialogue social, relations du travail et syndicalisme: Perspectives historiques et internationales*, Presses de l'Université de Laval, Québec.
- Erne R. (2008), *European Unions. Labor's Quest for a Transnational Democracy*, Cornell University Press, Ithaca.
- Erne R. (2012), «European industrial relations after the crisis. A Postscript», in Smismans S. (ed.) *The European Union and Industrial Relations – New Procedures, New Context*, Manchester University Press, Manchester, pp. 225-235.
- Erne R. (2014), «Interest Groups», in Carmani D. (eds.), *Comparative Politics*, 3<sup>rd</sup> edition, Oxford University Press, Oxford, pp. 237-251.
- Friot B. (2012), *L'enjeu du salaire*, Ed. La Dispute, Paris.
- Gabaglio E. (2003), secrétaire général de la CES, *Qu'est-ce que la Confédération européenne de syndicats?*, Ed. de l'Archipel, Paris.
- Gobin C. (1992), *Consultation et concertation sociales à l'échelle de la Communauté économique européenne. Étude des positions et stratégies de la Confédération européenne des syndicats (1958-1991)*, ULB, Bruxelles, p. 1027.
- Gobin C. (1996), «Construction européenne et syndicalisme: un aperçu de trente-quatre ans d'histoire», *La revue de l'IRE*, n° 23, Éd. par l'IRE, Noisy-Le-Grand, pp. 19-51.
- Gobin C. (1997), *L'Europe syndicale*, Bruxelles, Ed. Labor.
- Gobin C. (1997), *L'Europe syndicale. Entre désirs et réalités*, Labor, Bruxelles; Dolvik J. E. (1998), *L'émergence d'une île? La CES, le dialogue social et l'europanisation du mouvement syndical dans les années 1990*, ISE, Bruxelles.
- Gobin C. (2000), *Le programme de la Confédération européenne des syndicats: Les congrès de 1995 et 1999*, Courrier hebdomadaire du CRISP n° 1675, Bruxelles.
- Gobin C. (2002), «De l'Union européenne à... l'europanisation des mouvements sociaux», in *Revue Internationale de Politique Comparée*, vol. 9, n° 1, Ed. De Boeck Université, Bruxelles, pp. 119-138.
- Gobin C. (2007), «Dialogue social» in Durand P., *Les nouveaux mots du pouvoir. Abécédaire critique*, pp. 136-42, Ed. Aden, Bruxelles.
- Gobin C. (2013), «From 'Wage-friendly' to 'Employment-friendly' Growth», in Clasquin B. et Friot B., *The Wage Under Attack. Employment policies in Europe*, PIE Peter Lang, Bruxelles, pp. 245-272.
- Gobin C. (2016), «Vers l'impossibilité de la grève générale face au droit de l'Union européenne?», in Morelli A., Zamora Vargas D., *Grève général. Rêve général. Espoir de transformation sociale*, L'Harmattan, Paris.
- Gobin C., Dufresne A. (2014), «Union européenne: droit commercial contre droit social», in Dufresne A., Maggi-Germain N., *Les relations professionnelles en Europe et en Amérique latine*, Rennes, PUR, pp. 71-102.
- Greenwood J. (2011), *Interest Representation in the European Union*, Palgrave Macmillan, London.
- Hyman R. (2010), «Trade Unions and 'Europe': Are the Members Out of Step?», in *Relations Industrielles* 65(1), pp. 3-29.
- Rocca M. (2015), «Le droit de grève et l'Union européenne en période d'austérité: la proposition Monti II et ses cartons jaunes», in *Interventions économiques*, n° 52, <http://interventionseconomiques.revues.org/2486>.
- Stuckler D., Sanjay B. (2013), *The body economic: why austerity kills*, Penguin, London.
- Wagner A.-C. (2005), *Vers une Europe syndicale. Une enquête sur la Confédération européenne des syndicats*, Ed. du Croquant, Bellecombe-en-Bauges.
- Wahl A. (2011), *The Rise and Fall of the Welfare State*, Pluto Press, London.

# THIS IS APARTHEID

## D O N ' T B U Y I T



# BOYCOTT SOUTH AFRICAN GOODS

INTERNATIONAL CONFEDERATION OF FREE TRADE UNIONS

# La fédération de branche européenne : partenaire dans le dialogue social et en quête d'autonomie dans la coordination salariale

Anne Dufresne\*

**Résumé :** *L'article pose la question de savoir si le niveau sectoriel européen peut constituer un point d'appui pour un renouveau syndical et notamment donner plus d'autonomie aux syndicats nationaux pour construire le processus de négociation collective à cet échelon. Il étudie les stratégies des dix fédérations syndicales européennes (FSE), acteurs de la branche à l'échelon de l'UE dont les deux principales (IndustriALL Europe et UNI Europa) sont devenues des euro-méga syndicats. L'auteur analyse l'évolution de deux logiques distinctes au sein de ces organisations : logique de «partenaire social» avec les employeurs européens dans les divers processus de dialogue social orchestrés par la Commission européenne et construction d'un interlocuteur social en quête d'une revendication syndicale autonome, embryonnaire dans les stratégies de coordination des négociations collectives, d'autre part. S'appuyant sur des études par enquête réalisées au niveau communautaire sur divers secteurs, l'auteur analyse les freins rencontrés par les FSE dans ces deux processus pour se constituer comme acteur autonome et passer de revendications syndicales nationales à l'élaboration d'euro-revendications.*

**Mots clés :** *syndicalisme européen ; secteur ; négociation collective ; Union européenne.*

\*Anne Dufresne est chercheuse au Groupe de recherche pour une stratégie économique alternative (GRESEA) à Bruxelles et chercheure associée à l'Institut de recherche économique et sociale (IRES) en France. Elle collabore activement au Groupe d'analyse des conflits sociaux (Iannis GRACOS-Belgique).

anne.dufresne@uclouvain.be

1. La contre-démocratie signifie que les États sont les pouvoirs subordonnés d'un régime politique où règne la technocratie, consacrant le pouvoir d'une oligarchie liée à l'accumulation financière capitaliste. Ce nouveau régime consacre le principe que la loyauté des gouvernants doit s'adresser de façon prioritaire à leurs grands créanciers.

## Introduction

La littérature sur les relations professionnelles a une toile de fond commune :

*«L'affaiblissement (...), voire la crise, du syndicalisme et des relations professionnelles (de la négociation collective notamment) dans un contexte économique à la fois plus internationalisé, plus incertain et plus contraignant, et dans un contexte politique marqué par la déstabilisation des États providences et le renforcement de la construction européenne» (Bethoux et Jobert, 2004).*

Cette affirmation qui date de plus de dix ans est d'autant plus vraie aujourd'hui. Le renforcement de la construction européenne évoqué ici a pris, depuis, le visage de la «gouvernance économique européenne» (Gobin et Erne, 2017 ; Dufresne et Pernot, 2013) qui, en transférant toujours plus de compétences nationales aux Autorités de l'UE, durcit le régime contre-démocratique à l'œuvre en Europe<sup>1</sup>. L'affaiblissement croissant de la souveraineté nationale ouvre dès lors un nouveau questionnement au plan syndical. L'importance accrue des Autorités européennes comme acteur de pouvoir crée certes des formes inédites de domestication mais ouvre aussi la voie à de nouvelles formes d'autonomie dans la difficile construction d'un acteur syndical transnational. À la question de l'autonomie syndicale vis-à-vis du pouvoir politique tant national qu'euro-péen, s'ajoute

celle de l'autonomie nationale vis-à-vis de l'euro-syndicat. En effet, dans ce contexte européen austéritaire, les structures syndicales nationales, particulièrement affaiblies, sont fortement poussées à s'«européaniser», à constituer des structures multi-niveaux articulées au sein d'euro-organisations. Nous tenterons alors de comprendre comment celles-ci s'insèrent dans des rapports de pouvoir spécifiques et quelles sont les tendances qui nourrissent la tension entre hétéronomie et autonomie à cet échelon, en posant les questions suivantes : dans quelle mesure le cadre institutionnel de l'UE et son «système de contraintes», aujourd'hui renforcé, déterminent la nature de l'acteur syndical européen, alors vecteur d'intégration? Le niveau européen peut-il constituer un point d'appui pour un renouveau syndical et notamment donner plus d'autonomie aux syndicats nationaux pour construire le processus de négociation collective à cet échelon?

C'est sur ce fond de questionnement général que repose notre questionnement plus précis sur l'acteur syndical à un niveau sectoriel européen. Nous nous concentrerons ici plus particulièrement sur les structures de représentation syndicales correspondant au niveau de la branche que sont les fédérations syndicales européennes (FSE), souvent méconnues.

Nous envisagerons, dans une première partie, la difficulté qu'ont les FSE à représenter leurs membres, les centrales sectorielles nationales, en particulier du fait du nombre croissant de **fusions intersyndicales**.

Nous interrogerons ensuite les deux principales stratégies des FSE. Nous verrons tout d'abord comment, les FSE, hétéronomes dans les Comités de **dialogue social sectoriel** (CDSS), participent avec leur équivalent européen sur le plan patronal, les Fédérations européennes de branches industrielles (FEBI). Cela nous permettra de rendre compte de l'évolution historique de l'armature institutionnelle des CDSS, dépendante de l'exécutif européen et dans laquelle les fédérations évoluent en tant qu'organe principalement consultatif.

Une troisième partie procédera à l'analyse d'une dynamique syndicale européenne novatrice : la **coordination des négociations collectives** (CNC) nationales. Les FSE en quête d'autonomie assurent, seules cette fois, la coordination des fédérations nationales sur le salaire et le temps de travail, cherchant à élaborer des revendications communes. Démarche autonome, interne au mouvement syndical, la coordination a lieu en dehors du dialogue social institutionnalisé et en dépit de l'absence d'interlocuteur patronal européen qui refuse d'aborder le dialogue sur les traditionnels enjeux syndicaux nationaux (salaires, temps de travail). Nous procéderons à une analyse comparative entre les divers secteurs coordinateurs.

Ainsi, les deux modes d'existence des syndicats de branche au niveau de l'UE (dialogue social et coordination) évoluent en parallèle (et parfois en corrélation). Notre contribution consiste en conséquence à relever et analyser l'évolution de ces deux logiques au sein d'une même organisation : logique de «partenaire social»<sup>2</sup> avec les employeurs européens dans les divers processus de dialogue social, orchestrée par la Commission européenne et construction d'un interlocuteur social en quête d'une revendication syndicale autonome, embryonnaire dans les stratégies de coordination des négociations collectives. Partant de l'analyse de ces deux processus parallèles, la question est la suivante : quels sont les freins rencontrés par les FSE dans le Dialogue social avec les employeurs, d'une part et dans la coor-

2. L'expression «partenaires sociaux» a été critiquée par Georges Debunne (ex-président de la Confédération européenne des syndicats (CES) entre 1982 et 1985) qui lui préférerait l'expression «interlocuteurs sociaux». «Le syndicat n'était pas un partenaire du patronat. [...] Nul ne pouvait ignorer que nos intérêts étaient ou pouvaient être divergents» (Debunne, 2003).

dination des négociations collectives nationales, d'autre part pour se constituer comme acteur autonome et passer de la revendication syndicale nationale à l'élaboration d'euro-revendications? Pour y répondre, nous nous appuyons sur des études par enquête réalisées au niveau communautaire sur divers secteurs.

## 1 – Le paysage sectoriel euro-syndical

Membres à part entière de la CES depuis 1991, les FSE regroupent des fédérations nationales sectorielles, elles-mêmes affiliées à leurs confédérations nationales, membres de la CES. Très hétérogènes, elles ont chacune des règles de fonctionnement propres. Leurs secrétariats européens, majoritairement situés à Bruxelles, sont de très petites structures et manquent cruellement de ressources. Faute de moyens et de délégation de pouvoirs provenant des structures nationales, elles ont pour la plupart un manque de visibilité et de légitimité vis-à-vis de leurs interlocuteurs (Commission européenne, employeurs). C'est l'une des raisons pour lesquelles les fusions/réorganisations entre FSE se sont multipliées favorisant les structures les plus fortes qui jouent la carte européenne, et en particulier les organisations allemandes.

Aujourd'hui, après la naissance d'IndustriALL Europe, elles sont au nombre de dix (voir Tableau 1). Ces dix FSE correspondent dans leur nombre et leur ordre d'importance quasiment aux neuf Fédérations syndicales internationales (FSI)<sup>3</sup>, ce qui ne signifie d'ailleurs pas qu'elles y sont systématiquement affiliées.

Après l'évolution des structures, voyons maintenant quelles sont les principales stratégies des FSE? La première et la plus institutionnalisée est celle du dialogue social.

## 2 – La FSE, partenaire dans le dialogue social sectoriel européen

Si les premiers textes comportant la notion de « Dialogue social » (DS) – l'Acte unique (article 118b) en 1986 puis le Traité de Maastricht en 1993 – donnaient déjà pour mission à la Commission de le « développer », ils n'offraient jamais d'indications sur ce qu'il recouvrait précisément. Selon le juriste G. Lyon-Caen, cette ambiguïté initiale dans la définition du concept était « volontaire », la pratique devant lui donner corps (Lyon-Caen, 1972). À posteriori, si l'on se réfère à la pratique du dialogue social depuis 1993, on peut tenter la définition suivante. Le DS serait un ensemble de processus (l'action conjointe, la consultation et la négociation<sup>4</sup>) et de cadres institutionnels (Comités de dialogue social pour le niveau interprofessionnel, et diverses structures transformées en CDSS pour le niveau sectoriel) qui permettent d'associer les « partenaires sociaux » (les organisations socio-professionnelles représentatives) à la prise de décision européenne. Nous retraçons ici l'histoire de la constitution des structures du dialogue social sectoriel, ce qui nous amène à réfléchir, en particulier, sur le rôle essentiel de la Commission européenne dans ce processus.

3. Seule la police, structurée à l'échelon européen, ne l'est pas à l'international.

4. Nous n'évoquons pas ici une autre fonction possible du dialogue: la concertation qui concerne plus particulièrement le niveau interprofessionnel.

Nom de la FSE Secteur (nombre de sous-secteurs)	Pays	Orga. Affiliées*	Membres affiliés (millions)	Orga. Internationale (EN)
<b>FESFP</b> Services publics Administration nationale / Autorités régionales / Services sociaux et de santé / Utilités publiques (4)	36	209	8	PSI
<b>UNI-Europa**</b> Services privés (10)	50	320	7	UNI***
<b>IndustriALL Europe =</b> (10)	38	200	7	IndustriALL Global Union =
<b>FEM (métallurgie)</b> Acier / Construction navale / Automobile / Armement / TIC / Machines-outils / Garage (7)	33	69	4	FIOM
<b>EMCEF</b> Mines / Chimie / Energie (3)	35	128	2.5	ICEM
<b>FSE-THC</b> Tannerie / Habillement / Chaussure (3)	40	70	1	ITGLWF
<b>CSEE</b> Education (1)	30	112	5,5	EI
<b>FST = ETF (1999) Transports (6)</b> Aviation civile / Chemin de fer / Naviga- tion intérieure / Pêche maritime / Tr. Maritime / Tr. par routes	40	223	2,5	ITF
<b>EFFAT</b> Alimentation / Agriculture / Tourisme (3)	35	120	2.6	IUF / UITA
<b>FETBB</b> Bâtiment / Bois / Ameublement (3)	27	68	2.3	BWI
<b>Eurocop</b> Police (1)	26	34	0.5	
<b>FEJ</b> Journalisme (1)	27	56	0.3	IFJ
<b>EAEA</b> Culture (1)	27	135	0.3	IAEA

Source: Composition personnelle sur base de documents des FSE

\* Ce sont les organisations nationales sectorielles qui s'affilient aux FSE. Si l'une d'entre elles organise des membres de différents secteurs, elle peut s'affilier aux diverses FSE correspondantes.

\*\* Les FSE soulignées sont celles ayant fusionné.

\*\*\* Assurances, Banques, Commerce, Nettoyage, Postes, Sécurité privée, Services aux personnes (coiffure), Télécommunications, Travail intérimaire, Graphisme, Electricité, Jeux, Tourisme, Média/culture

## 2.1. Une histoire longue du dialogue social consultatif

Dès le lancement de la Communauté économique européenne (CEE) à six pays, les instances de consultation des « partenaires sociaux » européens étaient de deux sortes : les comités paritaires, constitués par la Commission et des groupes de travail informels à la demande des « partenaires sociaux ». Ces types de comités sont apparus successivement<sup>5</sup>. Composés de membres nommés par la Commission (à parité employeurs-travailleurs), une première vague de six **comités paritaires** a été instituée dans les secteurs de politique commune « intégrée » : les mines (1952), l'agriculture (1964), les transports routiers (1965), la navigation intérieure (1967), les chemins de fer (1972), et la pêche (1974). Puis, les années 1980 ont vu se mettre en place une deuxième vague de comités paritaires dans les transports maritimes (1987), l'aviation civile (1990) les télécommunications (1990) et la poste (1994).

Dans le courant des années 1980, il s'est vite avéré que les objectifs initiaux fixés par la Commission pour les comités paritaires – « contribuer à l'édification d'un système européen de relations professionnelles et favoriser les négociations collectives » (CCE, 1995 : 26) – ne seraient pas atteints et que les conditions n'étaient pas réunies pour l'émergence d'une politique contractuelle au niveau communautaire. C'est ainsi qu'est apparue une forme de dialogue social « plus pragmatique et plus souple » et aussi, « plus informel[le] » (CCE, 1995 : 26). Avec l'appui de la Commission, les **groupes de travail informels** se sont développés dans un grand nombre de secteurs : 17 entre 1969 et 2006, dont : Hôtel-restaurant-café (1983), commerce (1985), assurances (1987), banques (1990), etc. Etant donné les réticences patronales à s'organiser en tant qu'interlocuteur politique représentatif au plan européen, ces comités avaient pour objectif de « créer des liens de compréhension réciproque et de confiance entre les acteurs sociaux » (CCE, 1995 : 27).

Finalement, l'étude détaillée des structures de relations professionnelles sectorielles sur la longue période montre que les deux conditions qui ont favorisé le développement du dialogue social sectoriel sont, d'une part, l'existence de politique commune (agriculture, transports) et d'autre part, l'introduction de politiques de libéralisation créant la nécessité de pallier leurs conséquences sociales (postes, télécommunication, ...). L'exécutif européen joue un rôle primordial dans les deux cas.

## 2.2. Les « nouveaux » Comités : vers la négociation ?

Suite à la décision-cadre du 20 mai 1998 (CCE, 1998 : 26-27), c'est également la Commission qui a, le 1<sup>er</sup> janvier 1999, décidé d'harmoniser le système, remplaçant les deux anciens types de structure par les seuls **Comités de Dialogue Social Sectoriel** (CDSS), « destinés à favoriser le dialogue entre les partenaires sociaux au niveau européen ». Le dialogue social sectoriel s'est alors institutionnalisé, comme une extension du dialogue social interprofessionnel institué à Val Duchesse en 1985<sup>6</sup>. Si la Confédération Européenne des Syndicats (CES) l'a suivi dans ce processus de réforme, l'Union des Confédérations de l'industrie et des Employeurs d'Europe (UNICE)<sup>7</sup>, en revanche, s'y est opposée au nom de « l'autonomie des partenaires sociaux ». L'autonomie proclamée ici correspond en réalité au moyen de s'affranchir

5. Voir annexe I : Chronologie des structures sectorielles au niveau communautaire (comités paritaires et groupes de travail informels), transformées en comités de dialogue social sectoriel officiellement créés (tableau actualisé jusqu'au 31 décembre 2012).

6. Le dialogue social s'est appelé « DS de Val-Duchesse », du nom des premiers lieux de réunions – consacré par le texte de l'Acte unique de 1986 (article 118b).

7. L'UNICE (depuis renommée BusinessEurope) est la voix officielle de plus de 16 millions de petites, moyennes et grandes entreprises en Europe. Actifs dans les affaires européennes depuis 1958, les membres de l'UNICE sont les fédérations nationales des employeurs ou des multinationales.

définitivement de la pression législative de la Commission (voir supra).

Quelles sont les règles du jeu des CDSS? Formés à la demande conjointe des partenaires sociaux, ils sont approuvés en dernier ressort par la Commission selon des critères de représentativité bien définis (cf. tableau page suivante):

**Tableau 2: Critères de représentativité demandés par la Commission pour la création d'un CDSS**

Les organisations européennes d'employeurs et de travailleurs, pour avoir une représentativité suffisante au niveau européen, doivent:

- Être interprofessionnelles, sectorielles ou catégorielles et être organisées au niveau européen;
- Être composées d'organisations elles-mêmes reconnues comme faisant partie intégrante des structures des partenaires sociaux des États membres, avoir la capacité de négocier des accords et être, dans la mesure du possible, représentatives dans tous les États membres;
- Disposer de structures adéquates leur permettant de participer de manière efficace au processus de consultation.

Source: Commission européenne, Industrial Relations in Europe-2002, Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg, 2002, p. 50.

Depuis la réforme, le nombre de comités a doublé, passant de 20 à 43 secteurs constitués en comités entre 1997 (veille de la création des CDSS) et 2017. Plus exactement, 11 comités paritaires et 17 groupes de travail informels se sont transformés en CDSS tandis que 15 secteurs se sont directement constitués sous cette nouvelle forme<sup>8</sup>.

Le récit de l'histoire des instances du dialogue social (Dufresne, 2008: 49-81) montre à quel point la fonction de consultation des représentants de travailleurs et des employeurs auprès des institutions européennes, constitutive de l'ensemble des structures sectorielles, a longtemps été considérée comme essentielle par la Commission européenne. Non seulement, la consultation a permis le soutien et la légitimation des politiques communautaires mais elle a également fourni l'expertise des nombreuses organisations nationales concernées.

### **2.3. Une majorité de « positions communes » destinées aux institutions européennes**

Aujourd'hui, il existe environ 730 « documents conjoints » répertoriés sous des intitulés officiels très variés: avis communs, déclarations, résolutions, propositions, orientations, recommandations, codes de conduite, labels sociaux, etc... (Perin et Léonard, 2011: 159-168) Nous constatons que malgré cette variété apparente dans les intitulés, plus de la moitié d'entre eux sont, en réalité, des « positions communes<sup>9</sup> » destinées aux institutions européennes.

En outre, si l'on s'en tient à la fonction de négociation du dialogue social, seuls onze des 730 textes sont constitués par des accords<sup>10</sup>. On peut distinguer deux types principaux d'accords, la principale différence résultant dans le mode de mise en œuvre prévue. La première catégorie est constituée des accords mis en œuvre par une décision du Conseil qui devront être obligatoirement transposés en loi ou conventions collectives

8. Voir annexe chronologique I.

9. Cette catégorie correspond à des textes tous destinés aux institutions européennes.

10. Cette catégorie de document correspond aux accords négociés entre les partenaires sociaux selon l'article 155§2 du Traité, destinés aux organisations nationales avec un suivi définissant précisément les modalités de sa mise en œuvre. Cf. Annexe 2.

nationales (« effet *erga omnes* »). Sur les onze accords contraignants de ce type signés jusqu'à aujourd'hui, cinq l'ont été dans les transports (voir Annexe 2), où s'est exercée une pression législative. En effet, ce secteur a la particularité d'avoir dû négocier une mise en œuvre spécifique dans chacun de ses sous-secteurs (route, chemins de fer,..) de la directive sur l'aménagement du temps de travail de 1993 qui prévoyait leur exclusion de son champ d'application générale.

La deuxième catégorie correspond aux accords dits autonomes, c'est-à-dire mis en œuvre conformément aux procédures et pratiques nationales. Ces derniers engagent essentiellement les signataires et leurs affiliés (« effet relatif »). Citons ici l'accord multi-sectoriel sur la protection des travailleurs contre la silice cristalline (2006) et l'accord sur l'application des certificats européens de coiffure (2009) (voir annexe 2). Pour ce dernier accord, destiné en particulier à protéger les salariés de ce secteur de l'exposition à certains produits générateurs de maladies de peau, la Commission s'est refusée à le transformer en directive. Celle-ci s'appuie sur certains États membres qui ne veulent pas de réglementations dans ces matières, les Pays-Bas par exemple, qui ont demandé à la Commission de ne pas transmettre l'accord au Conseil européen.

Finalement, on voit que le dialogue social sectoriel a débouché plus souvent sur des « positions communes » soutenues en particulier par les employeurs et adressées aux institutions que sur des engagements réciproques entre « partenaires sociaux » dans leurs domaines directs de compétence. Les FSE apparaissent dépendantes de l'agenda de la Commission et comme devant essentiellement servir à valider les politiques communautaires. Le dialogue social sectoriel semble donc historiquement avoir été cantonné à son rôle consultatif. Le cadre du dialogue social ne peut en effet être considéré comme un cadre de production d'une norme contraignante par une négociation autonome. Ainsi, A. Lo Faro (Lo Faro, 2000) considère le dialogue social, non pas comme un réel produit de l'autonomie collective mais plutôt comme une source communautaire alternative de régulation et de légitimité. La même idée a été développée par les tenants de l'« euro-corporatisme symbolique » (Schulten, 2002 : 173-196) qui estiment que le dialogue social a consisté en réalité à intégrer les syndicats sur la scène communautaire pour assurer leur soutien politique général au projet d'intégration de l'UE. Le dialogue social, par son hyper-institutionnalisation, permet ainsi d'inscrire les syndicats dans une culture de partenariat et dans la stratégie politique de la Commission. Depuis 2010, cette stratégie a encore évolué, la commission ne cherchant même plus à utiliser le dialogue social comme politique d'accompagnement.

#### **2.4. Depuis 2010, dérégulation sociale et attaques contre le dialogue social**

En effet, à l'automne 2013, la commission Barroso II (2010-2014) a envisagé clairement un processus de dérégulation sociale. La première étape de ce processus est présentée comme une évaluation des directives sociales, et notamment celles issues des procédures de dialogue social des années 1990 : les directives temps de travail (1995), travail à temps partiel (1997), congé parental (1999) doivent être évaluées<sup>11</sup>. On constate ici qu'un cap a bien été

11. Un accord-cadre sur le congé parental (révisé) a été adopté le 18 septembre 2009.

franchi puisque l'autorité publique européenne s'engage désormais dans le détricotage des réglementations déjà existantes et dans la suppression de la capacité instituante d'un dialogue sectoriel déjà relativement faible.

Faible aussi car dans ce processus, les dits « partenaires sociaux » n'articulent pas les revendications à partir du niveau national. Autrement dit, le dialogue a lieu essentiellement au niveau communautaire et traite de problématiques forgées à cet échelon. Les procédures issues du Traité de Maastricht qui définissent le cadre juridique du dialogue construisent un système de régulation en cascade top/down. Dans ce cadre, les eurosyndicats se caractérisent par une logique descendante et coupée des dynamiques revendicatives de la base. Selon Sidney Tarrow (Tarrow, 2005), le haut degré d'institutionnalisation fait obstacle à l'essor d'une « conscience de classe européenne », d'une identité collective européenne.

Comment dès lors la construire? Par la coordination des négociations collectives nationales? Au contraire du dialogue social, cette autre stratégie euro-syndicale s'ancre dans les capacités de négociation des syndicats existant au niveau national. Nous allons maintenant montrer comment, pour affirmer leurs intérêts, les FSE ont tenté de construire de nouvelles articulations à partir du niveau national et d'ouvrir des perspectives concernant tant l'autonomie de l'acteur syndical européen que l'européanisation de la négociation collective sectorielle en matière de salaire.

### 3 – LA FSE, interlocuteur dans les stratégies sectorielles de coordination des négociations collectives<sup>12</sup>

Dans un premier temps, nous retraçons le contexte dans lequel est né puis a évolué cette stratégie, récemment marqué par un tournant majeur. Le point de départ de la coordination salariale peut être considéré comme le lancement de l'UEM en 1993, accompagnant une concurrence internationale croissante et une modération salariale continue. Plus récemment, tirant prétexte de la crise financière, c'est la « gouvernance économique européenne » qui a encore accentué l'attaque de l'UE contre le salaire en introduisant, pour la première fois, une intervention potentielle des autorités européennes sur le niveau national en la matière. Il s'agit ici d'intervenir dans l'autonomie de la négociation collective nationale par un plafonnement des salaires, ce qui entame grandement le pouvoir du syndicat, la négociation du salaire étant au cœur de son identité.

La domination des acteurs de la sphère économique<sup>13</sup> dans cette attaque antisyndicale fait percevoir une perte croissante de souveraineté démocratique. Ainsi, la gouvernance économique est passée aujourd'hui à un dumping salarial explicitement organisé par l'UE, ce qui paraissait encore impensable il y a peu. Ceci s'explique aussi parce qu'aucun cadre de négociation collective européenne ni d'harmonisation par le haut ne sont pour le moment envisageables en matière de salaire par des lois européennes conformes au traité<sup>14</sup>. Comme si ne pouvait être envisagée une coordination des négociations de salaires à la hausse, outil de redistribution de la richesse aux mains des organisations syndicales. Pourtant, certains syndicats se sont engagés dans cette voie incertaine depuis une vingtaine d'années déjà.

C'est la Fédération européenne des métallurgistes (FEM) qui, pionnière, a lancé la stratégie. Si l'ensemble des fédérations se sont engagées dans la

12. Pour une analyse exhaustive de l'histoire de la coordination des négociations collectives tant au plan sectoriel qu'interprofessionnel (Dufresne, 2011).

13. Direction générale des affaires économiques et financières, Ministres de l'Économie et des finances et BCE.

14. L'article 153.5 exclut les rémunérations des compétences communautaires.

coordination, il est important de souligner que la métallurgie a été le secteur précurseur dans ce domaine. Historiquement, dans cette branche, l'expérience de la Communauté européenne du Charbon et de l'Acier (CECA) a renforcé l'investissement européen des fédérations syndicales. L'approche de la FEM (transmise aux autres FSE) est celle d'une coordination des fédérations nationales de branche. D'abord interne au mouvement syndical, la coordination a permis d'avancer en dehors du dialogue social, *i.e.* en dépit de l'absence d'interlocuteur patronal. On peut même poser l'hypothèse selon laquelle, dans ce secteur précurseur, ce serait le blocage patronal initial qui a favorisé le développement d'une telle stratégie syndicale. La thématique de la coordination est survenue après la mise en évidence de l'impossibilité de procéder à des négociations communes. Dans ce secteur, la coordination a donc été adoptée comme principe « par défaut », l'idée étant de parvenir à une coordination intéressante en soi, pour, à terme, faire pression sur les organisations patronales nationales et communautaires et établir des revendications communes.

Ainsi, depuis le début des années 1990, des efforts croissants sont entrepris pour construire des structures de coordination des négociations collectives dans les branches au niveau de l'UE. Nous nous intéressons ici aux pratiques liées aux dix processus de coordination au sein des huit FSE concernées (voir tableau ci-dessous). En effet, sur les dix FSE, seule la Fédération des Transports (ETF) et les FSE de petites tailles (dans les secteurs de la culture, de l'éducation, et de la police) ne participent pas directement à une coordination tandis que la FETBB et UNI-Europa (voir infra) procèdent respectivement à des coordinations dans deux secteurs : bois-bâtiment et construction pour la première; graphisme et finance pour la seconde.

Tableau 3: Les dix fédérations syndicales européennes

6 FSE coordinatrices	
IndustriALL =	(fusion datant du 16 mai 2012)
FEM	Fédération Européenne des Métallurgistes
EMCEF	Fédération Européenne des Syndicats des Mines, de la Chimie et de l'énergie
FSE-THC	Fédération Syndicale Européenne du Textile, de l'Habillement et du Cuir
UNI-Europa	Fédération des services et des communications
FSESP/EPSU	Fédération Syndicale Européenne des Services Publics
FETBB	Fédération Européenne des Travailleurs du Bâtiment et du Bois
EFFAT	Fédération Européenne des Syndicats de l'Alimentation, de l'Agriculture et du Tourisme
FEJ	Fédération Européenne des Journalistes
4 FSE non coordinatrices	
ETF	Fédération Européenne des Travailleurs des Transports
CSEE	Comité Syndical Européen de l'Éducation
EAEA	Organisation européenne des médias et du spectacle
Eurocop	Confédération européenne du personnel de police

Les étapes de la coordination sont les suivantes : la structuration de la coordination par la constitution de structures formelles permet des échanges d'information et l'adoption de documents politiques (sur des normes salariales, en particulier).

### 3.1. Les organes coordinateurs en matière de négociation collective

La mise en place de la coordination pose des questions de structures : selon les secteurs, les organes coordinateurs internes aux fédérations sont plus ou moins permanents, influents et donc capables d'impulsion politique. Nous distinguons ici trois grands types de structure et donc de coordination.

1. Sur les huit FSE qui ont constitué leur propre organe, seuls quatre peuvent être considérés comme ayant un rôle de surveillance multilatérale du processus de coordination : le graphisme, la métallurgie, les secteurs mine/chimie/énergie, ainsi que le textile/habillement/cuir<sup>15</sup>. Ces coordinations « par la norme » (voir procédures ci-dessous) posent des jalons européens principalement pour les secteurs manufacturés. Dans ces secteurs en particulier, l'intégration économique européenne croissante liée à la libre circulation de produits et au grand marché achevé depuis 1992 a mené à une prise de conscience de la perte d'autonomie nationale des systèmes de négociation collective et à l'acceptation relative de lignes directrices (non contraignantes) communes par les syndicats nationaux, élaborées collectivement.

2. Deux autres fédérations – construction (1997) et finance (2000) – ont mis en place des groupes de travail qui ont pour objectifs de faire circuler l'information et de procéder à un *benchmarking*. Ces coordinations-ci, qui n'utilisent pas de normes salariales, correspondent aux secteurs où l'euro-péanisation se fait par la libre circulation des services ou des personnes pour protéger l'autonomie nationale.

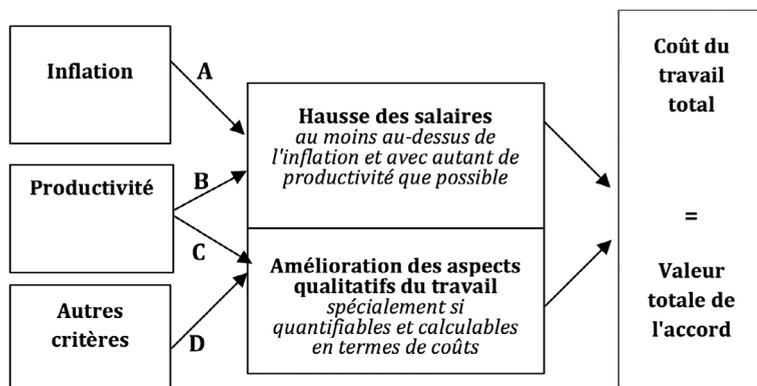
3. Les quatre coordinations restantes ne fonctionnent pas de manière continue – alimentation et journalisme – bois-ameublement et services publics.

### 3.2. Les normes salariales

Les Comités de coordination des négociations collectives (CCNC) de chaque FSE signent des documents avant qu'ils ne soient adoptés par le comité exécutif (ou le Congrès) de l'organisation. Des débats ont été menés au sein du CCNC de sept secteurs (métallurgie, textile, bois-ameublement, graphisme, services publics, alimentation, chimie) pour élaborer une « norme salariale ». Il s'agit de fixer des salaires avec des objectifs communs visant la convergence des niveaux salariaux et des taux d'augmentation. On distingue les déterminants de la « norme » (première colonne dans le schéma ci-dessous) de l'utilisation de la marge de manœuvre entre augmentation salariale et aspects qualitatifs (deuxième colonne).

15. Ces trois derniers secteurs ont fusionné sous le nom d'IndustriALL en mai 2012, unifiant leur comité de coordination respectif en un comité unique.

Tableau 4: Proposition de normes



Source: Mermet E. (2000), *Wage Formation in the European Union – A Comparative Study*, ETUI, Bruxelles.

Dans cette norme standard, les principaux déterminants salariaux sont le taux d'inflation et l'augmentation de productivité du travail selon une part équilibrée.

Quant à l'affectation, l'utilisation de la marge à l'augmentation salariale ou aux facteurs qualitatifs (voir 2<sup>e</sup> colonne dans le schéma), elle est précisée pour chacune des normes. Elle laisse toujours aux fédérations nationales une pleine autonomie et responsabilité en ce qui concerne l'utilisation de leur marge de manœuvre disponible. La norme « s'enrichit ». La règle de coordination, fondée sur la politique salariale stricto sensu, rajoute des volets non salariaux parmi l'ensemble des thèmes des conventions collectives, selon les modes de négociation nationaux.

Cette part négociée pour les « aspects qualitatifs » est affectée explicitement en premier lieu à la réduction du temps de travail (pour six des sept fédérations coordonnant par la norme), puis à la formation, à l'égalité de rémunération, à la retraite ou à l'emploi. Il faut bien distinguer la question de l'intégration des aspects qualitatifs dans la norme salariale des autres processus, parallèles, de coordination que les FSE prévoient de mettre en place en définissant des standards minimums annuels dans les mêmes domaines : le temps de travail, le travail précaire, la formation, les retraites et l'égalité homme-femme.

Ces procédures, plus ou moins rodées selon les secteurs, servent à l'échange d'informations et de cahiers de revendications sur la base duquel se fait l'évaluation des résultats de chaque négociation nationale *a posteriori*. La norme communautaire n'est alors utilisée que comme un instrument de contrôle *ex post*. Dans un processus visant en premier lieu à renforcer la confiance intersyndicale mutuelle, la norme apparaît donc plus comme un pôle de discussions et de rencontres incontournables (la négociation salariale est le cœur de l'identité syndicale) que comme un instrument opérationnel. Mais, dans le contexte actuel d'attaque anti-salariale, pourrait-elle devenir un instrument de revendication *ex ante*, donnant force et courage aux négociateurs pour se défendre dans chaque pays ? Et, à plus long terme, entraîner une unification des agendas revendicatifs aboutissant à une négociation simultanée dans les différents pays ainsi qu'à une harmonisation de la durée de validité des conventions collectives ? La tâche est immense et

## Conclusion: Les enjeux de l'autonomisation / l'européanisation syndicale

Finalement, si les deux processus sectoriels de dialogue social et de coordination avancent en parallèle depuis le milieu des années 1990, ils s'affrontent l'un et l'autre à de nombreuses difficultés pour faire remonter des revendications syndicales nationales au niveau communautaire.

En premier lieu, les initiatives syndicales évoquées ci-dessus souffrent le plus souvent d'un défaut d'interlocuteur patronal, tant dans le dialogue (qui se trouve alors réduit à sa vocation consultative) que dans les coordinations. Ceci est accentué par le manque de représentation sectorielle au sein de la confédération patronale interprofessionnelle BusinessEurope malgré la mise en place d'un réseau informel. En effet, les représentants des employeurs, fussent-ils organisés – et ce n'est pas toujours le cas au niveau sectoriel – refusent d'entrer en négociation, ou même en discussion, sur le thème des salaires. Les organisations patronales sectorielles (les FEBI) sont hostiles au principe même d'une négociation pour laquelle elles ne sont souvent pas mandatées par leurs membres.

Le deuxième obstacle à l'autonomisation/européanisation syndicale est les rivalités entre les différentes cultures syndicales nationales et les diversités de conception du syndicalisme qui s'affrontent. Les organisations nationales expriment souvent la crainte d'abandonner un système national de négociation qui leur donne au moins un ensemble de règles et d'acteurs connus. Elles restent ainsi divisées à l'égard des transferts de pouvoir vers leur FSE respective. En effet, étant donné les attaques répétées venues de l'UE qui cherche à encadrer le salaire et à créer une spirale des salaires à la baisse, il est compréhensible que les syndicats nationaux revendiquent leur autonomie en matière de négociations collectives dans chacun des États. En revanche, pourquoi ces mêmes syndicats continuent-ils à préserver leur autonomie nationale vis-à-vis de normes salariales ou d'euro-revendications qu'ils ont pourtant contribué à élaborer au sein de leur propre fédération sectorielle européenne, en vue d'une coordination à la hausse? Est-ce la difficulté à mobiliser à l'échelon européen et donc à représenter légitimement cet échelon?

Un troisième obstacle à l'autonomisation/l'européanisation de l'acteur syndical est, en effet, la difficile mise en place d'une mobilisation collective transnationale (Dufresne, 2015). Pour y remédier, l'intérêt de la stratégie de coordination détaillée dans notre article est de réinterroger les conditions de création d'un système européen de relations professionnelles mettant en œuvre une négociation collective fondée sur la reconnaissance politique de l'autonomie des parties, conditions de toute délibération. Lowell Turner (Turner, 1996 : 325-344) montrait déjà en 1996 que la coopération transnationale se développe par le biais de réseaux (les CCNC, ici) et de nouvelles institutions (FSE, ici) mis en place par des organisations appartenant à des organisations déjà existantes mais qu'à long terme, ces structures ne peuvent poursuivre une action efficace en l'absence de toute revendication ou protestation populaire massive. La mobilisation sociale transnationale, si

elle a cruellement manqué lors des dernières décennies, s'est relativement accélérée depuis 2008. Et en mai 2011, ce qui dominait la tribune au dernier Congrès de la CES, était bien la recherche d'une réponse à l'attaque anti-salariale de la gouvernance économique. D'un bout à l'autre du spectre de l'Europe à deux vitesses, de la Grèce à l'Allemagne, est apparue l'idée d'un nécessaire changement de paradigme avec une coordination des politiques salariales à la hausse, et pour certains de la fixation d'un salaire minimum européen. La mise en place d'un verrou européen qui rehausserait la plupart des salaires minimaux pourrait en effet être un facteur important de mobilisations collectives à l'échelle européenne. Les Comités de coordination des négociations collectives des FSE concernant la promotion du salaire minimum européen pourraient alors devenir les «structures politiques propices» facilitant «l'émergence d'un mouvement de protestation syndicale transnationale» que Turner appelait de ces vœux.

Pour aller dans ce sens, les organisations nationales devraient dépasser leur nationalisme syndical et accepter un transfert de pouvoir vers leur fédération européenne, au lieu d'utiliser ce niveau comme un lieu de représentation de leurs intérêts nationaux. De cette manière, les syndicats perdraient certes en termes de souveraineté nationale (du fait de leur mise en commun avec les autres syndicats nationaux) mais gagneraient en autonomie syndicale vis-à-vis des pouvoirs politiques européens. L'avenir de la construction d'un eurosyndicalisme pose donc le dilemme suivant aux organisations de travailleurs : souveraineté nationale ou autonomie syndicale à l'échelon européen ?

- Béthoux E., Jobert A. (2004), «Regards sur les relations professionnelles en Europe et en Amérique du nord: évolutions et perspectives», in *Sociologie du travail*, vol. 46, n° 2, Paris, pp. 261-270.
- CCE (1998), Décision 98/500/CE de la Commission du 20 mai 1998 concernant l'institution de comités de dialogue sectoriel destinés à favoriser le dialogue entre les partenaires sociaux au niveau européen, JO L 225, pp. 27-28.
- Commission des Communautés européennes (CCE) (1995), *Dialogue social: le bilan communautaire en 1995*, Direction générale de l'emploi, des relations industrielles et des affaires sociales, Luxembourg.
- Debunne G. (2003), *À quand l'Europe sociale?*, Syllepse, Paris, p. 41.
- Dufresne A. (2008), *The Evolution of Sectoral Industrial relations structures in Europe*, in Dufresne A., Degryse C., Pochet P. (eds), *the European Sectoral Social Dialogue. Actors, Developments and Challenges*. Brussels, Bruxelles, P.I.E.-Peter Lang, pp. 49-81.
- Dufresne A. (2011), *Le salaire, un enjeu pour l'eurosyndicalisme. Histoire de la coordination des négociations collectives nationales*, coll. Salariat et transformations sociales, Presses universitaires de Nancy, Nancy.
- Dufresne A. (2015), «The Trade union response to the European Economic Governance Regime. Transnational mobilization and wage coordination», in *Transfer, Special issue, European collective action in times of crisis*, 21/2, Bruxelles.
- Dufresne, A., Pernot, J.M. (eds) (2013), «Les syndicats face à la nouvelle gouvernance européenne», in numéro spécial de *la Chronique internationale de l'IRES*, n° 143-144.
- Gobin C., Erne R.(2017), dans le présent numéro.
- Lo Faro A. (2000), *Regulating Social Europe: reality and myth of collective bargaining in the EC legal order*, hart publishing, Oxford-Portland, Oregon.
- Lyon-Caen G. (1972), *À la recherche de la convention collective européenne*, rapport pour la DG emploi et affaires sociales, commission européenne, Bruxelles.
- Perin E., Léonard E. (2011), «European Sectoral Social Dialogue and National-Level Industrial Relations», in *transfer: european review of labour and research*, 17(2), pp. 159-168.
- Schulten T. (2002), «A European Solidaristic wage policy?», *European Journal of Industrial Relations*, vol. 8, n° 2, pp. 173-196.
- Tarrow S., (2005), *The new Transnational Activism*, Cambridge University Press.
- Turner L. (1996), «the Europeanisation of Labour: structure before action», *European Journal of Industrial Relations*, 2, 3, pp. 325-344.

Annexe I : Chronologie des structures sectorielles au niveau communautaire (comités paritaires et groupes de travail informels), transformées en comités de dialogue social sectoriel officiellement créés. Tableau actualisé jusqu'à janvier 2017

Comité paritaire	Groupe de travail informel	CDSS	Secteurs
1951		2006	Acier
1952		2002	Mines
1964		1999	Agriculture
1965		2000	Transports routiers
1967		1999	Navigation intérieure
1972		1999	Chemins de fer
1974		1999	Pêche maritime
1987		1999	Transports maritimes
1990		1999	Télécommunications
1990		2000	Aviation civile
1994		1999	Postes
	1969	1999	Sucre
(1977) *	1982	1999	Chaussure
	1983	1999	Horeca/Tourisme
	1985	1999	Commerce
	1987	1999	Assurances
	1990	1999	Banques
	1992	1999	Construction
	1992	1999	Nettoyage industriel
	1992	1999	Textile-habillement
	1993	1999	Sécurité privée
	1994	2000	Bois
	1996	2000	Électricité
	1996	2004	Administration locale et régionale
	1998	2007	Restauration collective
	1998	1999	Services aux personnes (coiffure)
	1999	2001	Tannerie- Cuir
		1999	Travail intérimaire
		1999	Spectacle vivant
		2001	Ameublement
		2003	Construction navale
		2004	Audiovisuel
		2004	Industrie Chimique
		2006	Hôpitaux et soins de santé
		2007	Gaz
		2008	Football professionnel
	2006	2010	Industrie de la métallurgie, de l'ingénierie et des technologies
		2010	Éducation
	Phase d'essai depuis 2008	2010	Administrations centrales
		2010	Industrie papetière
		2012	Industrie agro-alimentaire
		2013	Ports
		2013	Secteur graphique
<b>11 CP</b>	<b>17 GTI</b>	<b>15</b>	<b>43 secteurs</b>

Source : réalisé sur base de DUFRESNE, A., 2008, opcit, et Commission européenne, *Document de travail des services de la Commission sur le fonctionnement et le potentiel du dialogue social sectoriel européen*, SEC(2010) 964 final, 22 juillet 2010, Bruxelles, p. 8.

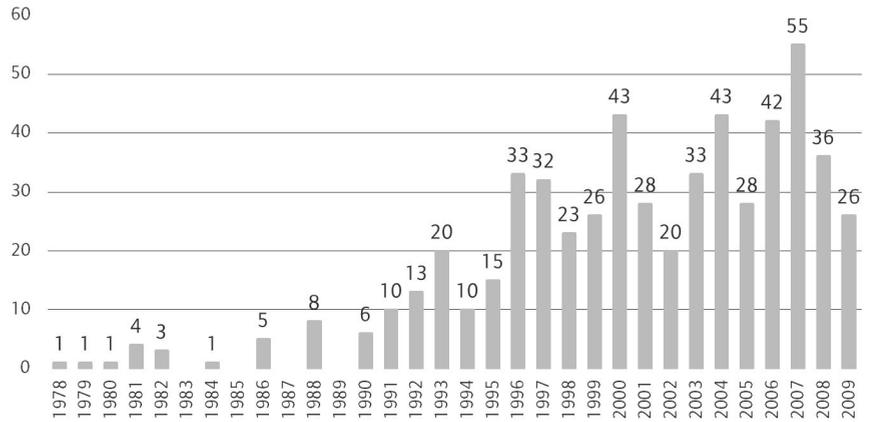
\* La création d'un comité paritaire de la chaussure en 1977 ne sera suivie d'aucune décision officielle publiée au JOCE. Ce comité fonctionnera donc sous un statut informel et arrêtera ses activités en 1988, in Gobin, 1996, op. cit., p. 610.

Secteurs	Accords	Mise en œuvre
<b>Transport maritime</b>	Accord européen relatif à l'organisation du temps de travail des gens de mer 30 septembre <b>1998</b>	Directive du Conseil 1999/63/CE du 21 juin <b>1999</b>
	Accord concernant la convention du travail maritime, 2006, et modifiant la directive 1999/63/CE	Directive du Conseil 2009/13/CE du 16 février <b>2009</b>
<b>Transport ferroviaire</b>	Accord européen sur l'aménagement du temps de travail dans les chemins de fer 30 septembre <b>1998</b>	Directive du Conseil <b>2000/34/CE</b> du 22 juin 2000, modifiant la directive 1993/104/CE
	Accord sur certains aspects des conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière 27 janvier <b>2004</b>	Directive 2005/47/CE du Conseil du 18 juillet <b>2005</b>
<b>Aviation civile</b>	Accord européen sur l'aménagement du temps de travail du personnel navigant dans l'aviation civile 22 mars <b>2000</b>	Directive du Conseil 2000/79/CE du 27 novembre <b>2000</b>
<b>Secteur hospitalier</b>	Accord-cadre relatif à la prévention des blessures par objets tranchants dans le secteur hospitalier et sanitaire 26 octobre <b>2009</b>	Directive du Conseil 2010/32/UE du Conseil du 10 mai <b>2010</b>
<b>Secteur navigation intérieure</b>	Accord européen concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur de la navigation intérieure 15 février <b>2012</b>	Directive 2014/112/UE du Conseil du 19 décembre <b>2014</b>
<b>Secteur de la coiffure</b>	Accord-cadre européen sur la protection de la santé et de la sécurité au travail dans le secteur de la coiffure 26 avril <b>2012</b>	Non transposé
<b>Secteur de la pêche</b>	Accord sur le travail dans la pêche 21 mai <b>2012</b>	
<b>Secteur des administrations centrales</b>	Accord cadre sur l'information et la consultation des fonctionnaires et des employés des administrations centrales 21 décembre <b>2015</b>	
<b>Secteur de la coiffure</b>	Accord-cadre européen sur la protection de la santé et de la sécurité au travail dans le secteur de la coiffure 23 juin <b>2016</b>	Non transposé

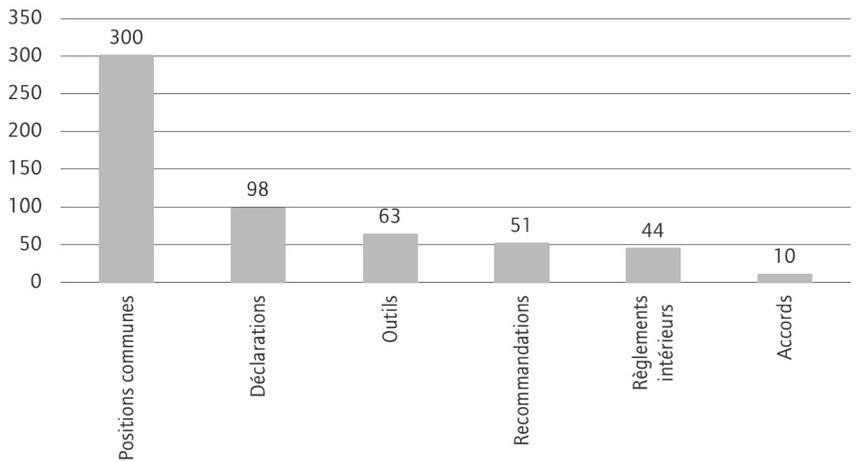
Source: base de données commission européenne: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=fr>

## Annexe 3 : Le dialogue social sectoriel en chiffres

Évolution du nombre de textes adoptés dans le cadre du dialogue social sectoriel européen (1978-2009)



Nombre de textes conjoints, par types (1978-2009)



Source: Institut syndical européen, 2013

1948

1998



**LES SYNDICATS  
POURSUIVENT LA LUTTE**  
pour les droits syndicaux • pour les droits humains

En 1948, la Convention n° 87 de l'OIT octroyait  
aux travailleurs et travailleuses la reconnaissance du droit de s'organiser en syndicats.  
Cette même année, la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies reconnaissait  
les droits syndicaux comme des droits humains. Cinquante ans plus tard, dans de nombreux pays  
ces droits se trouvent menacés par des gouvernements et des employeurs.  
Confédération internationale des syndicats libres

# L'action syndicale européenne d'entreprise face aux restructurations transnationales.

## Le cas ArcelorMittal

Bruno Bauraind\*

**Résumé :** *À partir d'une enquête de terrain menée auprès de syndicalistes allemands, belges, français et luxembourgeois, cet article vise à analyser comment la coordination européenne des syndicats au sein du groupe ArcelorMittal fait face, entre 2008 et 2013, à la réduction du périmètre européen du groupe décidée par la direction. L'originalité de cette action syndicale européenne commune réside dans l'établissement d'un système de concertation sociale dual au niveau européen et à la tentative de revitalisation du dialogue social au moyen de la mise en place d'une délégation syndicale transnationale.*

**Mots clés :** *Syndicalisme ; dialogue social ; Union européenne.*

### Introduction

Plusieurs conflits sociaux causés par des restructurations dans des filiales d'entreprises multinationales durant les décennies 1960 et 1970 vont stimuler la recherche quant aux deux modalités de l'action syndicale internationale d'entreprise : la coordination d'actions revendicatrices à l'échelon transnational – dans l'automobile, chez Saint-Gobain, Akzo ou Michelin par exemple – et la construction d'une négociation intégrée au niveau du groupe (Bethoux, 2011). Le cas de Philips en Europe entre 1967 et 1973 est l'expérience historique qui s'approche le plus d'une négociation collective d'entreprise multinationale. En 1967, à la demande du Comité européen de la métallurgie<sup>1</sup>, la direction de l'entreprise accepta d'engager des discussions informelles sur les problèmes sociaux liés aux restructurations avec les organisations syndicales. Au cours de quatre réunions, la direction et les syndicats abordèrent des sujets tels que la production de Philips dans la CEE, les conséquences sociales des rationalisations et des restructurations, la situation économique et les perspectives de l'entreprise à moyen terme. Cependant, lorsque les représentants syndicaux voulurent passer de la discussion informelle à l'institutionnalisation d'une négociation par la signature d'accords collectifs européens, la direction refusa. La cinquième réunion, initialement prévue en mai 1973, n'eut jamais lieu (Laviec, 1975).

Tout en tenant compte des effets de la financiarisation de l'entreprise sur la gestion managériale ces trente dernières années, l'expérience européenne des « Philips » au tournant des années 1970 peut être mise en parallèle avec celle des « Mittals » aujourd'hui. Dans les deux cas, les syndicats veulent obtenir une plus grande visibilité de la stratégie d'investissement de l'entreprise multinationale en Europe. Cette transparence sur la localisation des futurs investissements doit tout d'abord leur permettre de sortir la concertation sociale du court-termisme caractéristique de la gestion de plus en plus financiarisée<sup>2</sup> des grands ensembles industriels. Il s'agit, dans un second temps, de se donner les moyens de construire des stratégies d'actions

\*Bruno Bauraind est détenteur d'un DEA en sciences politiques de l'Université Saint-Joseph de Beyrouth, il est chercheur au Gresea (Bruxelles) et coordinateur du réseau Econosphères.

brunobauraind@gmail.com

I. Ancêtre de la Fédération Européenne de la Métallurgie.

coordonnées offensives anticipant les restructurations décidées par la direction. Comme pour le cas de Philips, nous verrons ci-après que la direction d'ArcelorMittal refusera toujours de donner une visibilité à plus long terme sur sa stratégie industrielle aux syndicats.

Si les années 1980 et 1990 voient apparaître la négociation des premiers accords-cadres internationaux (ACI) dans les entreprises multinationales, le mouvement syndical international concentre surtout ses efforts pour parvenir à une négociation sociale transnationale des restructurations au sein de l'UE. La mise en place des Comités d'Entreprises Européens (CENE), institutionnalisés par la directive UE de 1994<sup>3</sup>, vont instaurer le plus souvent une « culture de l'information-consultation » assez ritualisée et limitée quant au contenu de l'information transmise dans les entreprises en Europe, la négociation se limitant à la fixation des modalités de fonctionnement du CENE à l'échelon de la firme. Cependant, dans quelques entreprises, les CENE serviront de levier pour des expériences de coordination syndicale transnationale qui mènent, dans les années 2000, à la conclusion d'accords-cadres européens (ACE). Près d'un tiers de ces accords portent sur « *l'anticipation et la gestion des restructurations* » (Dufresne, 2012). La FEM<sup>4</sup> est la fédération sectorielle européenne la plus active dans la conclusion de ce type d'accord. Deux lignes stratégiques ont par ailleurs été mises en place par la FEM pour faire face aux restructurations dans les entreprises multinationales. La première est adoptée en juin 2005<sup>5</sup> à partir de l'expérience de l'accord-cadre européen conclu avec General Motors en 2004 (Da Costa et Rehfeldt, 2010 : 249-261). Saisi par le syndicat de la filiale touchée par les restructurations, le secrétariat de la FEM organise une ou plusieurs réunions de **coordination syndicale européenne** avec les syndicats de l'ensemble des sites de production concernés par les restructurations. Selon le secrétaire général adjoint de la FEM<sup>6</sup>, ces coordinations doivent aboutir à définir une « ligne politique commune » entre les différents syndicats permettant d'une part, la négociation d'un accord-cadre avec la direction et d'autre part, la mise en place d'actions européennes si la situation l'impose. La seconde fut adoptée en 2006. Selon Isabel Da Costa et Udo Rehfeldt : « elle met en place des règles de mandat pour les négociateurs et la ratification par vote des accords » (Da Costa et Rehfeldt, 2010 : 249-261). Avant de décrire comment ces procédures furent appliquées chez ArcelorMittal entre 2008 et 2012, il nous faut comprendre la nature des restructurations à l'œuvre dans cette entreprise multinationale, leader de la sidérurgie mondiale.

## I – ArcelorMittal, un groupe mondial à empreinte européenne

AcelorMittal est le premier producteur d'acier au monde avec 93,6 millions de tonnes produites en 2012<sup>7</sup>. Il ne représente cependant que 5 à 6 % de la production mondiale. L'activité sidérurgique de l'entreprise est principalement implantée en Amérique du Nord et en Europe. En 2011, près de 40 % des 260.000 salariés d'ArcelorMittal sont employés sur le seul territoire de l'UE (Faure, 2012). La concentration géographique des actifs industriels du groupe s'explique tout d'abord par les difficultés que connaît l'entreprise pour s'implanter durablement sur les marchés chinois et indien<sup>8</sup>. L'empreinte européenne du groupe relève également de l'histoire de sa formation. Cette dernière résulte d'une stratégie de croissance

2. L'auteur entend par « gestion financiarisée d'une entreprise » la soumission des indicateurs économiques (Volume de production, chiffres d'affaires, bénéfices...) prévalant à la gouvernance de l'entreprise à des indicateurs financiers à court-terme comme le rendement des capitaux propres.

3. Directive 94/45/CE du Conseil du 22 septembre 1994 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs, Journal officiel, L 254, 30 septembre 1994.

4. La Fédération Européenne de la Métallurgie (FEM) a fusionné avec la fédération de la chimie et du textile depuis le 16 mai 2012 au sein d'IndustriALL.

5. FEM, *Approche politique de la FEM en matière de restructurations d'entreprise socialement responsables*, Luxembourg, Fédération Européenne des Métallurgistes, 2005.

6. Entretien avec le secrétaire général adjoint de la FEM (IndustriALL), le 10 avril 2012.

7. Chiffres de la Worldsteel Association <http://www.worldsteel.org/statistics/top-producers.html>, page consultée le 24/06/2013.

8. Cette situation pourrait cependant évoluer dans les prochaines années.

externe faite d'une succession d'opérations de fusion-acquisition dont la plus médiatisée fut l'offre publique d'achat (OPA) réussie, en 2006, sur le « champion européen » Arcelor.

L'empreinte européenne du groupe ArcelorMittal s'explique enfin par le processus de restructuration permanente du secteur sidérurgique européen depuis les années 1970. Restructurations qui déboucheront sur une concentration inachevée de la sidérurgie européenne autour d'un acteur global, le groupe Arcelor, d'une entreprise régionale (ThyssenKrupp) et d'acteurs nationaux de plus petite taille (VoestAlpin, Dillinger Huttenwerke ou Saarsthal) (Faure, 2012).

Protégé durant de longues décennies par le statut de secteur militaire stratégique, la situation de la sidérurgie européenne va changer à partir des années 1960. Incorporées progressivement dans les chaînes d'approvisionnement internationales, les entreprises sidérurgiques deviennent des fournisseurs de 1<sup>er</sup> rang des secteurs automobile, aéronautique, électroménager ou de la construction. Dès les années 1970, la sidérurgie européenne fait face à des capacités de production excédentaires. Cette situation engendre une chute des prix jusqu'au milieu des années 1980. La Commission européenne intervient pour réguler le marché<sup>9</sup>. Cette période de crise sectorielle voit dans plusieurs pays européens la nationalisation d'un certain nombre d'entreprises sidérurgiques et leur restructuration par les gouvernements nationaux. Comme dans d'autres secteurs industriels, la « morphologie » (Fayolle, 2005) des restructurations dans la sidérurgie européenne va cependant changer. L'Etat, jusqu'alors, orientait a priori les restructurations dans le but de rationaliser les outils industriels et de constituer des champions nationaux dominant sur le marché intérieur et compétitif à l'exportation. Comme l'explique Jacky Fayolle, « l'action sur les structures industrielles faisait partie des missions de l'Etat » (Fayolle, 2005). Depuis les années 1980, l'Etat est progressivement devenu un acteur a posteriori des restructurations en Europe en charge de la gestion des conséquences sociales et économiques des licenciements collectifs. Dès lors, si les restructurations peuvent s'avérer tout aussi douloureuses en termes de perte d'emplois lorsqu'elles sont menées par le pouvoir public, les syndicats nationaux perdent en outre le levier gouvernemental pour agir sur la direction lors des restructurations pour tenter d'en diminuer les coûts sociaux.

C'est dans ce contexte que va progressivement se constituer dans le courant des années 1990 un « champion européen » de la sidérurgie, le groupe Arcelor. Ce dernier est le fruit de la fusion en 2002 du français Usinor, de l'espagnol Aceralia et du luxembourgeois Arbed. Après une bataille boursière et médiatique de plusieurs mois, Mittal Steel, pourtant plus petit qu'Arcelor, acquiert ce dernier. Depuis cette fusion-absorption, ArcelorMittal contrôle 50 % de la production d'acier en Europe. L'entreprise est présente dans 9 pays (Tableau 1). Ce nouvel ensemble est également caractérisé par la fusion entre la propriété et la gestion de la firme. La famille Mittal, principal propriétaire de l'ensemble avec 40 % des parts, détient également les leviers décisionnels de l'entreprise en étant surreprésentée dans le General Managing Board (GMB) installé à Londres.

9. Dès 1977, en vertu de l'article 46 du traité CECA, la Commission européenne adopte le plan Simonet, puis en 1978 le plan Davignon. Ces deux plans reposent sur des engagements volontaires des entreprises. Le 31 octobre 1980, la Commission fixe, en vertu de l'article 58 du traité CECA, des objectifs et des quotas obligatoires de production.

Pays de production européens d'ArcelorMittal	Sites de production en 2011
Allemagne	Brême, Eisenhüttenstadt, Duisbourg (Ruhrfort et Hochfeld), Hambourg
Belgique	Charleroi, Gand, Geel, Genk, Huy, Liège
Espagne	Asturias (Aviles et Gijon), Etxebarri, Lesaka, Sagunto, Sestao, Saragosse Guipuzcoa (Bergara et Zumarraga), Madrid, Olaberria
Italie	Avelino, Canossa, Piombino
France	Basse-Indre, Châteauneuf, Desvres, Dunkerque, Florange, Fos-sur-Mer, Le Creusot, Mardyck, Montataire, Mouzon, Saint-Chamond, Saint-Chély, Gandrange,
Luxembourg	Dudelange, Differdange, Rodange, Esch-Belval, Schifflange
Pologne	Chorzaw, Dabrowa Gornicza, Cracovie, Sasnowiec, Swietochowice, Varsovie, Zdzieszowice
République Tchèque	Ostrava, Frydek-Mystek, Karvina
Roumanie	Galati, Hunedoara, Lasi, Roman

Source: rapport annuel 2011, <http://www.arcelormittal.com/corp/news-and-media/publications-and-reports/annual-reports> et données recueillies lors des réunions de coordination syndicale européenne.

Ce rapide parcours historique montre la permanence des restructurations dans la sidérurgie européenne depuis les années 1970. Elle fait également apparaître le retrait de l'Etat en tant qu'acteur *a priori* de la gestion des restructurations. Plus particulièrement, l'acquisition d'Arcelor par Mittal Steel consacre une rupture dans la pratique des relations sociales au sein du groupe. Le management d'Arcelor, principalement d'origine francophone, était au fait de la culture de la négociation collective dans la plupart des pays européens. À contrario, selon le secrétaire général adjoint de la FEM, le nouvel actionnaire majoritaire privilégie une très forte centralisation de la décision et, dans les relations avec les syndicats, une volonté de minimiser le nombre d'interlocuteurs<sup>10</sup>. Le représentant de la CFDT au Comité d'Entreprise Européen va dans le même sens lorsqu'il dénonce « un management presse-bouton » sur les sites de production qui a perdu toute capacité d'intervenir dans la définition de la stratégie globale du groupe.<sup>11</sup>

## 2 – Du «cocon» aux cimetières industriels

La stratégie de croissance externe d'ArcelorMittal décrite ci-dessus va laisser place, à partir de 2008, à une politique de réduction du périmètre européen de l'entreprise. Jusqu'en 2011, ces opérations de restructuration vont surtout prendre la forme d'arrêts temporaires d'outils de production<sup>12</sup>. En 2008 et 2009, près de 70 % des hauts-fourneaux européens de l'entreprise connaissent des arrêts temporaires. Les restructurations concernent tous les pays de production européens. L'annonce des arrêts définitifs des deux hauts-fourneaux à Liège en Belgique en octobre 2011, avant ceux de Florange (France) fin septembre 2012, inaugurent une seconde étape dans la stratégie de restructuration de l'entreprise qui verra une forte concentration des fermetures sur les sites continentaux.

La crise économique en Europe et la baisse des commandes d'acier de ces principaux secteurs « clients » sont les raisons le plus souvent évoquées par

10. Entretien avec le secrétaire général adjoint de la FEM (IndustriALL), le 10 avril 2012.

11. Entretien avec le représentant de la CFDT au Comité d'Entreprise Européen, le 28 octobre 2013.

12. Mis à part l'arrêt définitif de l'aciérie de Gandrange en 2009.

la direction d'ArcelorMittal pour justifier les fermetures et les arrêts temporaires d'outils. Cette crise de surproduction ne peut cependant à elle seule expliquer l'ampleur de la mutation économique que connaît ArcelorMittal depuis 2008. La forte empreinte européenne de l'entreprise, la stratégie débridée de croissance externe menée durant les années 1990 et 2000 ainsi que la réorientation d'investissement vers le secteur extractif en Amérique du Nord ou en Afrique au détriment des sites sidérurgiques européens sont autant d'autres éléments permettant d'expliquer les difficultés du groupe.

La concentration des fermetures définitives d'outils sur des sites comme Liège et Florange semble également répondre à une volonté de la direction de rationaliser l'entreprise et d'axer la production vers les sites maritimes jugés plus compétitifs. Cette analyse conduira dès 2003 la direction française d'Arcelor à mettre en place le plan de restructuration *Appolo* (Capron, 2003) qui, déjà à l'époque, visait la fermeture de certains sites continentaux comme Liège. Les restructurations en cours chez ArcelorMittal depuis 2009 relèvent d'une stratégie managériale visant à adapter les capacités de production européennes du groupe aux exigences de rentabilité des marchés financiers. Dans ce contexte, les organisations syndicales vont tenter de mettre en place par l'entremise de la Fédération Européenne de la Métallurgie (FEM), une réponse coordonnée à ces restructurations transnationales. Cette réponse syndicale prendra tout d'abord la forme de la signature le 2 novembre 2009, d'un accord-cadre européen (ACE) visant à gérer les restructurations par le dialogue social durant la crise. Cet accord va permettre de revitaliser un Groupe de Dialogue Social (GDS) au sein de l'entreprise dont le banc syndical constitue l'embryon d'une délégation syndicale européenne. Enfin, le 7 décembre 2011, une euro-action sera menée conjointement dans les neuf pays de production européens du groupe.

### 3 – Un ACE d'initiative syndicale

L'ACE conclu entre la FEM et la direction d'ArcelorMittal ne constitue pas une première pour la fédération sectorielle européenne. Le processus qui va mener à l'accord intitulé « *Maîtriser et anticiper le changement chez ArcelorMittal* » peut néanmoins être considéré comme une avancée dans la pratique des coordinations syndicales transnationales. Selon le secrétaire général adjoint de la FEM, il s'agit tout d'abord du premier accord, dans l'histoire de la fédération européenne, qui relève uniquement d'une initiative syndicale ascendante. Isabel Da Costa et Udo Rehfeldt montrent cependant qu'il existe d'autres cas où les représentants des salariés ont joué un rôle moteur dans la conclusion d'un ACE (Da Costa et Rehfeldt, 2010 : 249-261). En 2001, le Comité d'Entreprise Européen de General Motors signait l'accord dit de « Luton ». Comme dans le cas d'ArcelorMittal, cet accord prévoyait d'éviter les licenciements économiques et une consultation des représentants des salariés avant de procéder à des réductions d'effectifs sur les sites européens. Afin d'appuyer les négociations, les membres du CENE, en collaboration avec la FEM, appelèrent à une journée d'action européenne (Da Costa et Rehfeldt, 2010 : 249-261).

Chez ArcelorMittal, le CENE n'est par contre pas à l'initiative de l'accord. L'ACE trouve son origine en octobre 2008 à Florange lors d'une table-ronde initiée par la CGT locale entre délégations syndicales des sites

belges, français et luxembourgeois du groupe. Face aux difficultés que rencontre le CENE pour dégager une perspective claire sur la stratégie « de crise » de l'entreprise et devant l'impossibilité pour ce collège de se muer en un lieu de négociation, cette plateforme syndicale restreinte décide de provoquer par l'entremise de la FEM la convocation d'une coordination syndicale européenne. La relative proximité idéologique des syndicalistes présents à Florange, entre deux organisations socialistes et une communiste, va, selon certains participants à la table-ronde, faciliter la définition de deux priorités : le refus de licenciements collectifs et le partage des restructurations entre les sites européens d'ArcelorMittal. Ces deux revendications vont constituer les fondements de la négociation de l'ACE.

La coordination syndicale européenne rassemble des représentants de l'ensemble des organisations syndicales des pays de production européens de l'entreprise, le président et le secrétaire du CENE ainsi qu'un représentant du secrétariat de la FEM. Il s'agit, selon les termes du secrétaire général adjoint de la FEM, du « parlement syndical » de l'entreprise. Cet organe va alors mandater trois personnes, deux membres du secrétariat ainsi que le coordinateur FEM du CENE, pour négocier un accord-cadre sur la gestion des restructurations avec la direction de l'entreprise. Le secrétaire général adjoint de la FEM, principal négociateur syndical de l'ACE, confirme le caractère original du processus : « Chez ArcelorMittal, c'est vraiment quelque chose [la négociation de l'ACE] qui est basé sur une décision de la coordination syndicale européenne. Elle avait un certain nombre de demandes sur lesquelles ArcelorMittal a accepté de négocier. C'est clair que cela vient de ce que nous au niveau européen on peut appeler la base, les fédérations nationales ».

Outre la proximité idéologique des syndicats à l'initiative de ce rapprochement, la capacité qu'ont eue les organisations syndicales d'ArcelorMittal entre octobre 2008 et novembre 2009 à s'accorder dans l'urgence sur une ligne politique commune s'explique par plusieurs éléments : la géographie des restructurations, l'apport financier de l'entreprise au processus de coordination syndicale et le métier de sidérurgiste comme « langue commune ». Pendant la période de négociation de l'accord, près de 70 % des hauts-fourneaux (17/25) européens sont mis sous cocon par ArcelorMittal. Aucun, cependant, n'est arrêté définitivement. Tous les pays de production européens sont sous la menace d'une fermeture définitive. À cette époque, et contrairement aux restructurations précédentes, les sites maritimes de Gand (Belgique), Dunkerque ou Fos-sur-mer (France) sont également impactés par des arrêts temporaires des phases liquides tout comme le site allemand de Brême. Les pays de l'Est comme la Pologne ou la Roumanie connaissent des restructurations d'ampleur comparable à celles qui ont touché la sidérurgie ouest-européenne durant les années 1980. Cette stratégie de partage des arrêts entre les sites européens de la direction va favoriser la construction rapide d'une communauté d'intérêts entre les syndicats des différents pays.

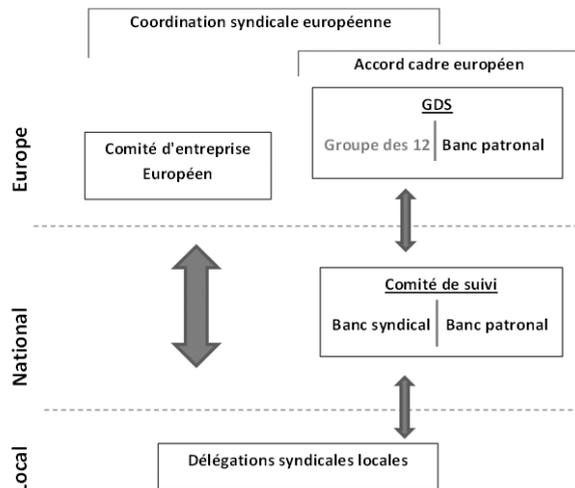
La contribution financière de l'entreprise au processus de coordination syndicale est un autre facteur qui va contribuer à la négociation et la signature rapide d'un ACE. Rapidement, les syndicats désignent deux membres du secrétariat de la FEM et le coordinateur FEM au CENE pour les représenter. Après chaque réunion de négociation cependant, les trois négocia-

teurs rendent des comptes à la coordination syndicale européenne. C'est parce que le coût de ces réunions successives a été pris en charge pour partie par la direction que ce schéma a pu fonctionner<sup>13</sup>. Enfin, chez ArcelorMittal, la grande majorité des participants à la coordination syndicale européenne sont des sidérurgistes. Lors des réunions, leur métier est une « langue commune » pour les syndicalistes. Selon un syndicaliste belge : « Les sidérurgistes connaissent vraiment bien leur métier. Ils ont une idée très claire de ce que pèse le groupe en capacité de production, des flux de matières... C'est une base de discussion qui n'existe pas dans d'autres entreprises »<sup>14</sup>.

#### 4 – « Le groupe des 12 », embryon d'une délégation syndicale européenne?

L'accord-cadre européen « *Maîtriser et anticiper le changement chez Arcelor-Mittal* » signé le 2 novembre 2009 par la direction d'ArcelorMittal et la FEM reste assez vague sur la mise en œuvre des deux premiers volets : la sauvegarde de l'emploi et la gestion des compétences. Si les deux principales revendications de la coordination syndicale européenne y sont inscrites, elles sont, chaque fois, conditionnées au « rétablissement du marché ». Or, comme mentionné ci-dessus, la direction d'ArcelorMittal désigne les surcapacités de production et la faiblesse des commandes comme le seul motif des restructurations. Par contre, l'accord est beaucoup plus précis en ce qui concerne l'anticipation du changement et des restructurations par le dialogue social. Il institutionnalise un système de concertation sociale dual avec, aux côtés du comité d'entreprise européen (**CENE**), un groupe de dialogue social (**GDS**) revitalisé. Selon les termes de l'accord, le GDS est principalement un observatoire industriel et social des activités européennes du groupe. Dans chaque pays, un comité de suivi national paritaire est installé. Il est chargé de contrôler l'application de l'accord dans les pays de production (Tableau 2).

Tableau 2 : Système de concertation sociale européenne dans le groupe ArcelorMittal



13. Entretien avec le secrétaire général adjoint de la FEM (IndustriALL), idem.

14. Entretien avec le secrétaire général de la MWB-FGTB (Belgique); membre du « groupe des 12 », le 23 janvier 2012.

Le groupe de dialogue social européen préexistait à l'accord-cadre de 2009. Dès 2002, la direction d'Arcelor accepte la mise en place et le financement d'un espace de discussion plus réduit entre la direction européenne et les responsables des fédérations syndicales nationales. Ce dernier n'a jamais eu aucune existence officielle. Il se réunissait la veille des CENE. Rapidement, il n'existait plus de distinction entre la composition des deux collèges. Les responsables des fédérations syndicales nationales ne participaient plus aux réunions. Cette initiative fut progressivement abandonnée.

Le banc syndical du GDS chez ArcelorMittal est plus réduit. Il est composé des 3 négociateurs FEM de l'accord-cadre et d'un représentant des 9 pays de production européenne du groupe. Ce « **groupe des 12** »<sup>15</sup> a les atours d'une délégation syndicale européenne d'entreprise sans en avoir toutes les prérogatives. L'accord-cadre ne lui donne tout d'abord pas une compétence de négociation.

Outre les termes de l'accord, d'autres facteurs vont rapidement entraîner la paralysie du GDS dès que la direction d'ArcelorMittal va changer sa stratégie de restructuration en accentuant la mise en concurrence des sites par la fermeture définitive de certains outils et l'annonce de promesses d'investissement dans d'autres.

Si pour les négociateurs syndicaux de l'ACE, il n'a jamais été question de marginaliser le comité d'entreprise européen en instituant un groupe de dialogue social, la frontière entre les compétences octroyées aux deux organes n'a pas été clairement formalisée. Ainsi, trois syndicalistes membres du GDS, voient l'information obtenue au CENE comme un instantané de la situation financière du groupe qui ne permet pas de se projeter dans le temps. Le groupe de dialogue social doit, selon eux, permettre « d'ouvrir une discussion sur les choix industriels de l'entreprise à moyen terme »<sup>16</sup>. Pour le membre belge, dans la pratique, il s'agit même d'aller plus loin vers « un espace de négociation de la politique industrielle du groupe »<sup>17</sup>. Pour deux syndicalistes interrogés par contre, un belge non mandaté au GDS et un allemand, le GDS est seulement un lieu « où il faut être » tout en considérant que la négociation et les thématiques industrielles doivent rester une prérogative nationale. Le CENE reste pour ces derniers l'unique organe compétent à l'échelon européen. Deux éléments semblent expliquer cette légitimité différente accordée au « groupe des 12 » par les syndicalistes. En Belgique et en France tout d'abord, la concurrence entre organisations nationales se répercute à l'échelon européen. La question du mandat au GDS fut même à l'origine d'un conflit entre la CGT et la CFDT. Cette dernière est majoritaire sur le site de Florange visé par une restructuration mais c'est un syndicaliste CGT qui siège au sein du groupe des 12 car cette organisation syndicale est majoritaire sur l'ensemble du territoire français<sup>18</sup>. Le syndicaliste allemand semblait par contre nourrir la crainte de voir les discussions au sein du GDS entrer en contradiction avec les prérogatives d'IGMetall en termes de négociation sur les sites de production allemands<sup>19</sup>.

Le coordinateur FEM au CENE est la seule personne ayant mandat dans les deux assemblées. Selon le secrétaire général adjoint de la FEM, il reste cependant pour les autres syndicalistes identifié à un site de production et à un pays. La présence du secrétaire du CENE, la personne en charge du fonctionnement quotidien du comité d'entreprise européen, aux

15. La désignation du banc syndical du groupe de dialogue social par les syndicalistes.

16. Il s'agit des membres belge (FGTB-MWB), français (CGT) et luxembourgeois (OGBL) du GDS.

17. Entretien avec le secrétaire général de la FGTB-MWB, idem.

18. Entretien avec le secrétaire général adjoint de la FEM, ibidem.

19. Entretien avec le conseiller de la délégation syndicale IG Metall d'ArcelorMittal Brême, le 17 avril 2012.

réunions du GDS aurait peut-être favorisé une meilleure coordination entre les bancs syndicaux des deux organes.

Le manque de légitimité du « groupe des 12 » qui ressort des témoignages de certains syndicalistes s'explique également par la diversité des procédures d'attribution des mandats au GDS selon les pays. Selon l'accord, un siège est octroyé à chaque pays de production. Cette règle n'est pas source de conflictualité intra-syndicale dans les pays à syndicat unique ou lorsqu'un syndicat est largement majoritaire, la Fiom en Italie par exemple. Elle peut par contre poser des problèmes dans d'autres pays. En Belgique, un système de rotation du siège est mis en place à partir de 2009 entre la FGTB et la CSC et sur base communautaire. Le mandat change tous les deux ans. Des tensions apparaîtront dès 2011 autour de la date effective de la rotation. En France, la CGT s'est octroyée définitivement le mandat en justifiant cela par sa position majoritaire dans la sidérurgie. La CFDT, qui dispose de la majorité sur le site « restructuré » de Florange, n'a jamais accepté cette situation.

Enfin, comme pour le CENE, le rapport de forces au sein du GDS reste favorable à la direction. La revitalisation de cet organe à partir de 2009 ne figure d'ailleurs pas dans les revendications de la coordination syndicale européenne. C'est la direction d'ArcelorMittal qui va impulser la relance du GDS. Dans une perspective managériale anglo-saxonne, il s'agit pour la famille Mittal de limiter le nombre de ses interlocuteurs. Certains syndicalistes interrogés veulent utiliser le GDS pour dépasser le carcan de la directive de 1994 et s'ouvrir un espace de négociation et de régulation de la stratégie industrielle du groupe. Selon le secrétaire général adjoint de la FEM, la direction d'ArcelorMittal conçoit par contre le GDS comme un lieu privilégié de discussion et de responsabilisation des leaders syndicaux nationaux. Les syndicalistes participants au GDS sont conscients de la perception divergente qui existe entre la direction et le « groupe des 12 » sur le contenu à donner à cet espace de dialogue. Par contre, au sein de la coordination européenne des syndicats et dans les délégations de sites de production cette distinction semble moins limpide. Il y a là l'expression de deux niveaux de compréhension de l'accord chez les syndicalistes. Pour les membres du GDS, l'accord-cadre signé en 2009 est assorti d'une clause non-écrite de paix sociale dans les sites de production. La direction accepte au départ de ne pas supprimer de sites de production et de discuter des restructurations futures. En échange, le « groupe des 12 » s'engage officiellement à limiter la conflictualité sociale dans les usines. La relative paix sociale à l'œuvre entre 2008 et 2010 dans une entreprise déjà en « restructuration » semble corroborer cet élément. Pour les seconds, l'accord-cadre est trop souvent schématisé comme une promesse « unilatérale » de la direction de ne pas fermer définitivement de sites. Or, dans l'accord, cet engagement de la direction est toujours conditionné à une reprise du marché européen de l'acier.

Le fonctionnement du GDS souffre enfin des mêmes maux que celui du CENE tant il reste, pour reprendre les termes de Violaine Delteil, « une courroie de liaison managériale » (Delteil et Dieuaide, 2010 : 53-65) soumis à l'agenda et aux intérêts de la direction. Durant les premières réunions alors qu'aucune fermeture définitive n'est annoncée, la stratégie industrielle du groupe ne sera jamais mise en discussion. Pour le représentant luxem-

bourgeois au GDS: «Il était toujours question de données financières. De l'endettement, du manque de compétitivité des outils. Nous n'avions pas de réponses à nos questions. Il n'a jamais été question de nos préoccupations». Dès la première annonce de fermeture définitive à Liège en octobre 2011, la direction choisit l'évitement du dialogue social. Le GDS sera réuni une dernière fois en janvier 2012. Malgré des demandes répétées de la FEM, la direction n'a à ce jour plus convoqué aucune réunion du groupe de dialogue social. Si ce système de concertation sociale original n'a pas permis de gérer par le dialogue social les restructurations chez ArcelorMittal, le «groupe des 12» va néanmoins donner l'impulsion à l'action européenne du 7 décembre 2011 qui verra l'ensemble des travailleurs européens mener des actions de protestation contre la stratégie de restructuration du groupe.

## 5 – Entre l'espoir de l'eurogrève et la réalité de l'euroaction

La mobilisation européenne du 7 décembre 2011 est sans conteste un succès important à porter au crédit de la coordination syndicale chez ArcelorMittal. Il ne s'agit pourtant pas de la première action revendicative européenne dans l'histoire de l'entreprise. En 1998, peu avant l'acquisition du belge Cockerill-Sambre par le français Usinor, deux futures filiales du sidérurgiste, le CENE se félicitait d'avoir pu rédiger un tract commun (Beaupaint, 2003: 101-121). En 2003, face aux restructurations liées au plan *Apollo*, ce même comité est à l'origine de plusieurs actions européennes qui furent, cependant, surtout suivies dans les sites touchés par les arrêts de production (Wagner, 2005). L'action du 7 décembre 2011 marque donc une progression dans la capacité des organisations syndicales de coordonner des mobilisations européennes chez ArcelorMittal. En effet, dans une entreprise au périmètre européen élargi vers l'Est depuis l'acquisition en 2006 d'Arcelor par Mittal Steel, la mobilisation européenne, impulsée par le banc syndical du GDS, a touché tous les sites européens du groupe. La production fut perturbée partout durant au minimum une heure. Le jour même, à Londres où siège le General Managing Board d'ArcelorMittal, une conférence de presse a pu être organisée alors que l'entreprise n'y emploie aucun travailleur. Cette conférence est un élément important pour le secrétaire adjoint de la FEM en ce qu'elle a permis une reconnaissance de la fédération européenne par les syndicalistes nationaux et par les médias: «À Londres, pour la première fois, il n'y a que moi qui ai pris la parole en conférence de presse (...) c'est un détail mais par là, les responsables nationaux ont voulu montrer que c'était la FEM qui parlait».

*A contrario*, comme pour le dialogue social, cette mobilisation montre aussi le chemin qui reste à parcourir pour sortir la pratique de la solidarité syndicale en Europe des limites que lui impose la mise en concurrence des travailleurs. Si, avant la réunion de coordination du 24 octobre 2011, certains syndicalistes belges et français espéraient l'organisation d'une grève européenne d'entreprise, le souffle retomba rapidement lors de la réunion. Il faut évidemment tenir compte des différences de traditions syndicales et de législation nationale sur le droit de grève et la grève de solidarité pour comprendre cette difficulté à franchir le pas de l'eurogrève d'entreprise. Néanmoins, le changement dans la stratégie de restructuration du groupe à partir de l'été 2011 et sa décision de passer d'un partage des restructura-

tions à des fermetures définitives de certains sites de production, créant des tensions et des ressentiments entre sites, ne laissera aucune chance à la grève. Cette dernière espérée par certains, principalement dans les sites touchés par des fermetures définitives, laissera la place à une action européenne d'ampleur variable selon les pays dont la pratique est plus conforme à la diversité des législations nationales sur la grève.

## Conclusion

L'analyse du seul cas «ArcelorMittal» ne permet pas d'élaborer des conclusions générales concernant l'action syndicale face à des restructurations transnationales en Europe. De par son originalité cependant, l'expérience des «Mittals» permet d'ouvrir des perspectives et de constater certaines limites à ce type de réponse syndicale aux restructurations.

Il faut tenir compte du contexte difficile dans lequel s'est construite la coordination syndicale chez ArcelorMittal. L'entreprise opère depuis 2009 une véritable mutation économique en Europe. Après avoir été un facteur favorable à la solidarité syndicale, la géographie des restructurations menées par la direction à partir de 2011 s'est avérée être un facteur déstabilisant pour la coordination syndicale européenne. Jusqu'en octobre 2011, ArcelorMittal a principalement arrêté temporairement certains outils de production en partageant l'effort de restructuration entre les différents pays européens. À partir de l'annonce de la fermeture définitive du site de Liège (octobre 2011), la direction de l'entreprise a réinjecté de la concurrence entre les organisations syndicales nationales et, parfois, entre les sites de production à l'intérieur du même pays en fermant définitivement certains sites de production. Enfin, le désengagement de l'entreprise de la sidérurgie européenne relève d'une stratégie globale qui dépasse les frontières de l'UE. Le glissement d'ArcelorMittal du «métier» de sidérurgiste vers celui de «mineur» est un élément sur lequel les syndicalistes européens n'ont aucune prise.

Les «Mittals» ont pourtant réussi avec le «groupe des 12» à ouvrir un temps un espace de «discussion» des restructurations avec la direction et à se donner une capacité de mobilisation européenne encore inédite dans l'entreprise. Cette «européanisation» de l'action syndicale chez ArcelorMittal n'a cependant jamais pu écarter l'épée de Damoclès que constitue pour l'action syndicale transnationale la mise en concurrence des sites d'une même entreprise. Cela s'explique par différents facteurs dont le caractère inachevé de cette européanisation. L'imprécision dans la définition des fonctions respectives du CENE et du GDS ont pu nourrir certaines incompréhensions quant à ce qui se passait dans «l'autre instance». La diversité des règles d'attribution nationales du mandat au GDS a également parfois joué en défaveur du «groupe des 12». Enfin, l'accord-cadre européen qui institutionnalise ce lieu de dialogue social est volontaire. L'absence de cadre juridique permet de n'y rien faire. Dans le cas d'ArcelorMittal, à partir d'octobre 2011, la direction a placé les organisations syndicales face à un «monologue social». Les questions «que fait-on avec cet accord?» ou «doit-on le dénoncer ou pas?» sont alors venues quelque peu parasiter les réunions de coordination syndicale européennes du 24 octobre 2011 et du 6 décembre 2012.

Il ressort de l'analyse du cas «Mittal», deux questionnements plus larges. Dans l'industrie, la négociation d'accords-cadre et la gestion des coordinations syndicales reposent en grande partie sur le secrétariat de la fédération européenne, aujourd'hui IndustriALL, considéré comme « neutre » par les fédérations nationales. Devant la multiplication des restructurations d'entreprise multinationales en Europe, les membres d'IndustriALL peuvent-ils continuer à exercer ce rôle de « super-délégué européen » sans une augmentation des moyens mis à leur disposition ? Cette inquiétude sera soulevée à plusieurs reprises par le secrétaire général adjoint de la FEM lors de l'entretien. Enfin, l'anticipation du changement promue par la Commission européenne comme nouveau parangon de la gestion des restructurations par le dialogue social est-elle efficace dans un contexte européen marqué par une gestion managériale de plus en plus court-termiste et centralisée des grands ensembles industriels et par l'absence d'une politique industrielle coordonnée à l'échelle de l'UE. En d'autres termes, comment des organisations syndicales peuvent-elles être acteur d'un changement dont elles ne sont pas informées « en temps utile » par les directions et sans disposer du levier d'une politique européenne qui dégage des perspectives d'avenir pour son industrie ?

## BIBLIOGRAPHIE

- Beaupain T. (2003), « Le comité d'entreprise européen de Cockerill Sambre », in Fusulier B., Vanderwattynne J. et Lomba C., *Kaléidoscope d'une modernisation industrielle*, Louvain-la-neuve, Presses Universitaires de Louvain, pp. 101-121.
- Bethoux E. (2011), *L'entreprise multinationale, nouveau cadre du dialogue social en Europe ? Retour sur l'histoire et les pratiques du comité d'entreprise européen*, consulté le 22/04/2013.
- Capron M. (2003), « La sidérurgie en Wallonie entre Usinor, Dufenco et Arcelor », in *Courrier hebdomadaire du CRISP*, Bruxelles, n° 1786-1787.
- Da Costa I. et Rehfeldt U. (2010), « Restructurations et Comités d'Entreprise Européens : une dynamique de négociation transnationale », in Didry C., et Jobert A., *L'entreprise en restructuration. Dynamiques institutionnelles et mobilisations collectives*, Presses universitaires de Rennes, Rennes, pp. 249-261.
- Delteil V. et Dieuaide P. (2010), « Les comités d'entreprise européens dans l'UE élargie : entre outil de gestion et levier syndical », in *Travail et Emploi*, 123, pp. 53-65.
- Dufresne A. (2012), « Les accords d'entreprise transnationaux. Vers une négociation collective transnationale? », in Bauraind B. (Dir.), *Le Big business en 25 fiches. Petit manuel de l'entreprise transnationale*, Couleur livres, Charleroi.
- Faure P. (2012), *La filière acier en France et l'avenir du site de Florange. Rapport au Ministre du redressement productif*, Conseil général de l'économie, de l'industrie, de l'énergie et des technologies, Paris.
- Fayolle J. (2005), « Restructurations d'hier et d'aujourd'hui : les apports d'un séminaire », in *Revue de l'IRES*, vol. 47, pp. 337-359.
- Laviec J-P. (1975), *Syndicats et sociétés multinationales*, La Documentation française, Paris.
- Wagner A-C. (2005), *Vers une Europe syndicale. Une enquête sur la confédération européenne des syndicats*, Editions du Croquant, Bellecombe-en-Bauges.

**A Trade Union Leader at the Head of the International Labor Labor (ILO): What a Victory for “Institutional Power” Union Organization?**

Cédric Leterme

**Abstract:** Historically, the International Labor Organization (ILO) has been a crucial instance of legitimization for the labor movement. A recent event could potentially reinforce this link: the election of a former union leader as Director General for the first time in the soon-to-be centenary institution's history. And yet, various elements tend to nuance the concrete implications of this nomination. First, the structural limits that inhibit labor's influence inside the ILO. Second, the challenges the Organization itself has been facing for about thirty years, especially under globalization. And third, the career of the new Director General who can be seen at least as much as a continuity candidate than as a union candidate.

**Key words:** ILO; trade union; international.

**The International Trade Union Confederation: difficulties and Challenges of International Trade Unionism**

Rebecca Gumbrell-McCormick

**Abstract:** The International Trade Union Confederation (ITUC) was founded in 2006, with its structure, political orientation and policies largely based on the traditions established by its predecessors, the International Confederation of Free Trade Unions (ICFTU) and World Confederation of Labour (WCL). It is a bureaucratic organisation bringing together trade union national centres, and remains less directly involved in industrial action than its sister organisations, the sector-based Global Union Federations (GUFs). That said, since its foundation, the ITUC has made some significant changes in structure, governance, and policies. It has devolved more powers to its regional organisations, and developed a new relationship with the GUFs, through the Council of Global Unions, and with the European Trade Union Confederation (ETUC) through the founda-

tion of the Pan-European Regional Council (PERC). While in many ways its general orientation remains very much in line with those of its predecessors, it has in some ways developed a new identity and orientation, for example by showing a greater openness to working with Non-Governmental Organisations (NGOs) and by paying more attention to environmental issues, the informal economy, migration and gender. It has developed a sharper critique of neo-liberalism in its response to the global economic crisis. It faces a number of key challenges, both internal to the trade union movement and external to it, in the world economy and industrial relations system. While it has forged a common organisation on the basis of the very different constituencies and structures of its predecessors, this success has also created weaknesses, as its comprehensive coverage can be a barrier to a clear programme and message, while its overly large and heterogeneous organisation can be more difficult to govern.

**Key words:** ITUC; international trade unionism; functioning; identity.

**Identity Issues in Trade Union Federations to the Prism of Internal Re-compositions and the Repertoires of Collective Actions**

Kevin Crochemore

**Abstract:** At each economic or political breakdown, the Global Union Federations (GUFs) succeeded to reform themselves. They decided to make fusion with others GUFs or they ceased their activities. Till now, they could maintain a federative identity necessary to assure their internal cohesion. Nowadays, the GUFs, as the international trade union movement, are faced to a global crisis: the growth of regional organizations, the alternatives actors' concurrency in the international sphere and the owners' wishes to leave the table of institutionalized negotiations. In this paper, we will show how the GUFs try to answer at these problems with fusions and actions. New fusions and new systems of actions are implying a renewal of their organization which is divided in two different choices for each GUF: reinforcement of power at the head of the GUF or delegation of power in

every part of it (different committees). However, it means some risk. In the first case, the internal unity is threatened, in the second one, the GUFs are faced to a lack of federative identity.

**Key words:** ITF; International trade unionism; industry; functioning; identity.

## **International Framework Agreements: Negotiation, Content and Effectiveness**

Jocelyne Barreau & Angélique Ngaha

**Abstract:** The paper studies the effectiveness of International Framework Agreements (IFA). Based on the hypothesis that the progress of the IFA negotiation process and its context play an essential role in, all together, the content of the IFA, its spreading, the monitoring of its application and in fine its effectiveness, the implemented methodology is based on longitudinal case studies of four French groups that are signatories of IFA and on 75 semi-directive interviews carried out among the main protagonists of the negotiation (members of the managements and trade-unions). The authors show that a restricting content does not guarantee the effectiveness of the IFA. This one is linked to the “social positioning” of the group management and the mobilization of local actors backed by international trade-unions.

**Key words:** IFA; collective bargaining; international; trade unionism.

## **The European Trade Union Confederation in a European Union Advocating Austerity**

Corinne Gobin & Roland Erne

**Abstract:** At a first look, the European Trade Union Confederation (ETUC) appears to be well inserted within the institutional framework of the European Union but it never has been able to stop the dynamic of *laissez faire/laissez passer* that is become the main strength of the European construction in 1985 and led to the devaluation of labour law and Trade unions rights. This social attack has been still more strongly rein-

forced with the turning point of the economic governance in 2011. In this context, the ETUC is increasingly powerless to influence the direction of European policies, as it seems powerless to overcome internal obstacles linked to its highly heterogeneous composition.

**Key words:** EUTC; trade unionism; functioning; European governance.

## **The European Sectoral Federations: Partners in Social Dialogue and Unions in the Search for Autonomy in Wage Coordination**

Anne Dufresne

**Abstract:** The article asks whether the European level could constitute a starting point for a renewal of trade unionism, and give more autonomy to national trade unions able to build Collective bargaining at that level. The article studies the strategies of the ten European Industrial Federations (EIFs), who are branch-level actors at European level. The major EIF (IndustriAll Europe and UNI Europa) have become euro mega trade unions. The author analyses the respective evolution of two distinct approaches in these organisations: on the one hand, an approach as a “social partner” with European employers in the different processes of social dialogue, directed by the European Commission, and on the other hand, the building of a social counterpart searching for autonomous trade unions claims, still at an embryonic stage in strategies of coordination of collective bargaining. The author studies – on the basis of inquiries at EU level and in various sectors – the obstacles encountered by the EIFs in these two processes in order for them to become an autonomous actor and to elaborate trade unions euro-claims.

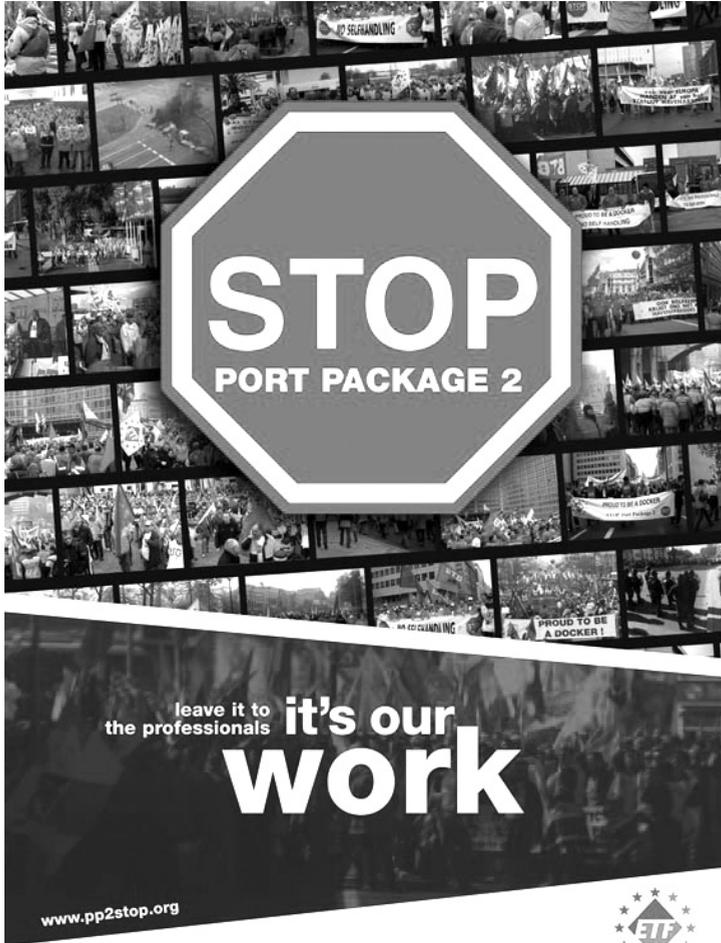
**Key words:** European trade unionism; industrial; collective bargaining; European Union.

**Acting in the Company Against Transnational Restructuring. The Case of European Collective Action at ArcelorMittal**

Bruno Bauraind

**Abstract:** Based on field interviews with trade unionists from Germany, Belgium, France and Luxembourg, this article purports to analyse how European trade unions coordinated within the ArcelorMittal group while faced, from 2008 to 2013, by the group's reduction of production capacities. The originality of this European trade union joint action lies in the establishment of twin-headed system of social dialogue at the European level and the attempted revitalization of social dialogue by means of setting up a transnational trade union delegation.

**Key words:** Trade unionism; social dialogue; European union.



**STOP**  
PORT PACKAGE 2

leave it to  
the professionals **it's our**  
**work**

[www.pp2stop.org](http://www.pp2stop.org)



European Transport Workers' Federation  
[www.etf-europe.org](http://www.etf-europe.org)

# d'ici & d'ailleurs

## 3

1. Cet article, traduit en français pour ce dossier par Naïm Al-Zemmouri, est composé de larges extraits d'un article plus long paru en anglais et disponible à ce lien internet : <http://escholarship.org/uc/item/0zc5f88k>

2. Peter Waterman, grand militant de la cause syndicale internationaliste, est décédé le 16 juin 2017. Il était né en 1936 à Londres d'une famille juive communiste. Après des études universitaires de premier cycle à Oxford, il travailla comme éducateur populaire pour la Fédération syndicale mondiale à Prague de 1966 à 1969. Suite à l'invasion soviétique de la Tchécoslovaquie, il rompit avec le communisme. Une nouvelle formation universitaire en Études africaines lui permit d'enseigner au Nigéria. Il enseigna ensuite durant plus de 20 ans, jusqu'en 1998, à l'Institut d'Études Sociales à la Hague une sociologie du syndicalisme et des mouvements sociaux internationaux, en fin (et rare) connaisseur du syndicalisme dans le Tiers Monde. Il plaida sans cesse, comme il le donne à voir dans l'article sélectionné ici, pour un renouveau des Internationalismes, et plus particulièrement de celui

## Émanciper l'internationalisme ouvrier<sup>1</sup>

Peter Waterman<sup>2</sup>

**Résumé :** *Travail-Internationalisme-Émancipation constituait la trinité du socialisme du XIX<sup>e</sup> siècle. Tandis que le capitalisme industriel primitif se transformait en un capitalisme national, industriel et colonial, l'internationalisme prolétarien devenait réellement international, et perdait simultanément son aspiration et sa capacité émancipatrice (ou vice versa). Le développement spectaculaire – et dévastateur pour l'emploi – d'un capitalisme mondialisé, interconnecté et informatisé renvoie à la nécessité et à la possibilité d'élaborer une nouvelle forme d'internationalisme, capable non seulement de se défendre face à la mondialisation néo-libérale, mais aussi d'opposer au capitalisme en tant que tel un objectif émancipateur. Cela exige de s'affranchir de la conception traditionnelle de la classe ouvrière, de la structure syndicale et de l'idéologie socialiste. Identifier la nature et l'organisation du travail ainsi que le statut des travailleurs, engendrés par un capitalisme mondialisé, interconnecté et informatisé, servirait une telle émancipation. Concrètement cela requiert une véritable coordination entre le monde du travail et le mouvement altermondialiste (également connu sous les noms d'« anti-mondialisation » et « anti-capitaliste »), tout en prenant réellement en compte les mécontents, les acteurs sociaux, et les mouvements sociaux et alternatives considérés auparavant comme marginaux ou sans importance. Un internationalisme prolétarien émancipateur devra également redécouvrir l'utopie. Cet article s'inscrit dans la thématique des « Nouvelles luttes ouvrières internationales » d'un projet de recherche international intitulé « Réinventer l'émancipation sociale » (RES)<sup>3</sup>.*

De plus en plus d'experts internationaux semblent reconnaître qu'avec la mondialisation un monde du travail unifié est enfin en train de voir le jour, quoique de manière inégale et confuse (voir Breitenfellner, 1997; Munck, 2002, O'Brien 2000 a, b; Waterman, 1998). Cela ne signifie pas forcément qu'ils imaginent un nouvel internationalisme ouvrier dépassant le capitalisme, que ce soit en théorie ou en pratique. En revanche, le projet «Réinventer l'émancipation sociale» relie explicitement la notion de Nouvel Internationalisme ouvrier à celle d'émancipation. Après tout, c'est ce qui a donné naissance à l'idée d'internationalisme prolétarien dans une petite partie du monde, il y a presque deux siècles.

## I – Quatre émancipations... et un internationalisme

Étonnamment, le projet RES<sup>4</sup> ne fournit pas de définition de l'émancipation sociale. Il propose plutôt une approche basée sur l'articulation de différents éléments : démocratie participative, systèmes de production alternatifs, multiculturalisme, justice et citoyenneté émancipatrices, biodiversité en lien avec la valorisation des connaissances rejetées par une techno-science qui se cadennasse via les droits de propriété intellectuelle et nouvelles formes de luttes ouvrières internationales.

Nous pouvons ramener les quatre premiers thèmes à une tentative de développer une conception de la démocratie, de la production, des droits et de la connaissance qui soit post-libérale et post-capitaliste (voire post-socialiste). J'insiste sur le terme de *conception* plutôt que sur une condition ou un état (ou l'État), à la différence des représentations originelles du socialisme, du communisme ou des utopies. Ce qui est proposé ici tient peut-être davantage d'un changement de direction, où la destination n'est plus prévue ni même connue, mais devra être découverte en marchant et discutant aux côtés de nos compagnons de route. Dans le projet RES, ces quatre thèmes sont associés non à l'internationalisme ou à la solidarité en général mais à un nouveau type d'internationalisme prolétarien. Il est à souligner que cette articulation est unique en son genre. Car, pour autant qu'il existe une littérature contemporaine associant émancipation et internationalisme, elle tend à y voir un nouveau cosmopolitisme, une nouvelle forme de gouvernance mondiale ou de simples politiques «transfrontalières» ou «transnationales» (Eschle 2001: Ch. 5), plutôt qu'un nouvel internationalisme prolétarien. Le projet RES définit en partie la thématique relative aux luttes ouvrières internationales de la manière suivante :

*De toute évidence, l'internationalisme prolétarien, prédit dans le Manifeste du Parti communiste, ne s'est jamais réalisé. Le Capital s'est mondialisé, pas le mouvement ouvrier. [...]*

*Dans la période de l'après guerre froide, en réponse aux offensives les plus agressives de la mondialisation hégémonique, ont surgi de nouvelles formes – quoique toujours précaires – de lutte ouvrière internationale [...]*

du mouvement syndical. Il a récemment écrit une autobiographie qui est accessible gratuitement en ligne «*From Coldwar Communism to the Global Emancipatory Movement. Itinerary of a Long-Distance Internationalist*».

3. Ce projet a réuni des chercheurs de six pays (Afrique du Sud, Brésil, Colombie, Inde, Mozambique, Portugal) durant 3 ans (01/01/1999-31/12/2001). Pour plus de détails voir : <http://www.ces.uc.pt/emancipa/en/index.html>

4. <http://www.ces.fe.uc.pt/emancipa/en/themes/index.html>

*De manière plus directe encore que les systèmes alternatifs de production, ces nouvelles formes de lutte ouvrière internationale affrontent la logique du capitalisme mondialisé sur son propre terrain : l'économie de marché. Le succès de ces nouvelles formes de lutte ouvrière internationale dépend des liaisons « extra économiques » qu'elles permettront de construire en coordination avec les autres initiatives et mouvements sociaux inclus dans les différents thèmes examinés dans ce projet.*

Ceci étant, je ne suis pas tout à fait certain que l'alliance de ces quatre thématiques avec l'internationalisme prolétarien au sens strict serve au mieux leurs intérêts dans la mesure où chacune présuppose ses propres luttes internationales. Cependant, dès lors que ce nouvel internationalisme prolétarien s'inscrit dans une pluralité de mouvements internationaux et internationalistes (qu'il s'agisse de démocratie, de modes de production ou de consommation alternatifs, de droit ou de connaissance), le RES tente de ranimer la trinité marxiste originelle, Travail-Internationalisme-Émancipation, dans le contexte de ce (dés)ordre capitaliste mondialisé et interconnecté, et de permettre de le contrer et le dépasser.

## **2 – Émanciper l'internationalisme du mouvement ouvrier, mais de quoi ?**

Le prolétariat industriel traditionnel, les syndicats nationaux d'industrie et la théorie socialiste traditionnelle me paraissent constituer le point de départ le moins propice à la construction d'un nouvel internationalisme. Je poursuivrai en expliquant de quoi l'internationalisme doit s'émanciper et en vue de quoi il doit le faire.

*Le prolétariat industriel traditionnel.* Cette classe de travailleurs a très certainement manifesté des comportements et tendances internationalistes, en particulier lors de sa formation, mais cela tient autant à la période historique (*l'aube* du capitalisme industriel) qu'à son statut de prolétariat. Les concessions extraordinaires que les travailleurs arrachèrent au capitalisme national, garanties ensuite par l'État-nation durant la majeure partie du xx<sup>e</sup> siècle, sont devenues la référence centrale de leur action et de leur réflexion. Et donc, malgré les espoirs et hypothèses de Marx, il n'y a aucune raison de penser que cette classe est, ou sera, le moteur permanent et privilégié de l'internationalisme et de l'émancipation :

*[...] pourquoi les types de communautés produits par l'industrie capitaliste subsisteraient-ils plus longtemps que les autres produits capitalistes ? Ne se pourrait-il pas que ces collectivités se révèlent... temporaires, provisoires, construites en vue de leur obsolescence ?... Si c'est le cas alors, la solidarité [des travailleurs], aussi impressionnante soit-elle, pourrait s'avérer transitoire. Les travailleurs pourraient être soudés unis sur les chaînes de montage ou lors d'un piquet de grève, et se retrouver demain dispersés en de multiples groupes, dans différents métiers, chaînes de production et conditions de travail, avec des besoins et intérêts distincts.*  
(Berman 1983 : 104)

On pourrait lire dans ce texte, écrit il y a 20 ans, bien avant l'apparition et l'identification d'un capitalisme mondialisé et interconnecté, et sans réfère-

rence à l'internationalisme, une prédiction de ce que produit le capitalisme mondialisé actuel. Mais cette citation occulte le fait que le capitalisme a également engendré des travailleurs mus par de nombreux intérêts – inter-classes ou hors classes –, ainsi que par de multiples identités et cultures, en particulier nationales. Il semble infiniment plus réaliste de reconnaître que la classe ouvrière industrielle n'est pas l'essence de la classe ouvrière, que son internationalisme n'est pas celui de l'ensemble de classe ouvrière, et que les luttes internationales du prolétariat (car elles furent nombreuses dans l'histoire et le monde actuel) ne sont pas nécessairement plus avancées que celles des autres classes ou catégories sociales. Des recherches historiques et empiriques – voire tout simplement l'observation des mouvements internationaux anti-mondialisation contemporains (aujourd'hui anti-guerre), par exemple – peuvent le confirmer.

Et même dans les cas où les travailleurs peuvent se montrer plus internationalistes et piloter ce type d'actions, il n'y a rien dans la relation salariale industrielle classique qui garantisse que cette position de meneur se retrouve ailleurs dans l'espace ou le temps.

*Le Syndicat national d'industrie*, c'est le terme générique que j'emploie pour désigner un type particulier de syndicalisme qui a traversé le xx<sup>e</sup> siècle et qui est à la base des nombreuses phases politico-économiques et tendances idéologico-politiques dans lesquelles la littérature a décelé les limites de l'internationalisme de la classe ouvrière. La constitution de cette structure fut une autre réussite historique du mouvement ouvrier qui entraîna une stagnation – ou un resserrement – de l'action et de l'esprit internationaliste. De manière générale, le problème du syndicalisme du xx<sup>e</sup> siècle est le suivant :

*Durant le xx<sup>e</sup> siècle, les syndicats, en tant que structures historiques de la représentation ouvrière, ont développé de multiples fonctions sociales. Ils ont commencé par exprimer les aspirations et revendications d'un groupe social relativement homogène – créant ainsi son identité, encadrant sa solidarité et intégrant ses membres dans une société qui les excluait – pour finir par participer au système de régulations sociales, transformant les intérêts individuels en intérêts collectifs, et ensuite en propositions acceptables dans le cadre de négociations collectives.*  
(Catalano 1999 : 27-8)

Selon Ana-Maria Catalano, cette forme de syndicalisme est désormais en crise en raison de l'évolution rapide des modes de production.

En outre, une caractéristique essentielle du syndicat – plus prégnante encore au niveau international – doit être soulignée : sa structure, comprise au sens littéral du terme, à savoir une organisation hiérarchisée avec une représentation démocratique formelle, destinée à résister à l'état capitaliste (ou capitaliste en devenir ou capitaliste collectif) tout en y étant intégrée. Cette structure et ces paramètres ont conduit l'internationalisme syndical à former un *niveau supérieur* à cette pyramide, où les différentes organisations représentent un prolétariat *national*. La « loi d'airain de l'oligarchie » (Michels, 1915), à l'oeuvre dans les organisations nationales de travailleurs, signifie que les mécanismes de représentation et du pouvoir ont largement été inversés, les chefs contrôlant désormais les membres. Dès lors, au niveau

international, cela a constitué un échelon supérieur supplémentaire mais surtout *un lieu où la classe ouvrière était autant représentée selon des intérêts nationaux que de classes ou de catégories sociales.*

C'est devenu la norme, les leaders syndicaux nationaux agissent à présent dans les organismes interétatiques comme des diplomates et usent de tous leurs pouvoirs et ressources pour y imposer leurs idées et intérêts particuliers, et ce systématiquement dans le dos, ou hors de la vue, d'un prolétariat largement démotivé ou démobilisé. Les syndicats internationaux ont également aidé à fonder, pour ensuite l'intégrer, une organisation interétatique libéralo-démocratique : l'OIT (Organisation internationale du travail), au sein de laquelle ils acceptèrent un statut clairement subordonné (25% des voix) et le rôle d'un groupe de pression.

De plus, au niveau inter-étatique, la circulation des informations syndicales et l'expression des solidarités sont largement déterminées par l'architecture de cette « pyramide sans base » : les initiatives de travailleurs locaux ou nationaux doivent remonter les échelons, passer deux ou trois contrôles puis redescendre en aval vers les camarades avec lesquels ils désirent échanger des renseignements ou manifester de la solidarité. Enfin, comme on sait, il n'existait pas seulement une pyramide interétatique mais trois, en concurrence les unes avec les autres pour le droit de représenter les travailleurs – qui ne savaient (et ne savent) souvent pas qu'elles existent.

*La théorie socialiste.* La théorie socialiste traditionnelle, de gauche, de droite ou du centre, fut également ouvriériste, nationaliste et institutionnelle. Autrement dit, pour autant qu'elle ait formulé une critique à l'égard de l'internationalisme syndical ou du syndicalisme international –, elle a eu tendance à le faire selon une ligne idéologique (« révolutionnaire » contre « réformiste », « de classe » contre « populiste »), stratégique (« confrontation » contre « partenariat »), « bureaucratique » (qui n'est que le visage humain d'un problème structurel), ou encore « d'impérialisme syndical » (une notion qui ignore ou justifie le nationalisme du syndicalisme capitaliste *périphérique*). Et même, lorsqu'ils sont impliqués dans la création de réseaux syndicaux indépendants, les socialistes tendent à considérer les luttes internationales des travailleurs de l'industrie automobile, par exemple, comme la norme (Moody, 1997). Ils ont aussi tendance à désigner l'État-nation capitaliste comme le terrain ou le lieu privilégié de la confrontation (et se montrent donc sceptiques ou suspicieux face aux nouvelles technologies de l'information et de la communication, et aux relations qu'elles permettent).

Je ne veux pas du tout insinuer par là qu'ils abandonnent ou rejettent les quelque 157 millions de travailleurs officiellement affiliés à la CISL, ce que je veux dire c'est que, pour nous (qui défendons un internationalisme émancipateur), ils constituent un problème ou un défi de taille. Le prolétariat industriel syndiqué n'est ni plus ni moins, que ce soit par essence ou par accident, internationaliste que n'importe quel homme ou femme que vous croisez dans la rue ! Le prolétariat traditionnel peut encore occuper une place stratégique dans l'économie, mais on ne peut contrôler les consciences, ou prédire les comportements à partir de l'économie, pas plus que l'on ne peut contrôler les femmes à partir du statut des femmes dans un système « genré » de plus en plus mondialisé (Wichterich, 1998). On ne

peut davantage partir du principe que la place stratégique des syndicats dans l'économie internationale constitue une sorte de *foco* à partir duquel une contre-hégémonie peut être construite, puisqu'il s'agit également d'une forteresse de privilèges relatifs et que, tel le foquisme, ils courent le risque de s'enfermer dans une cellule d'isolement dont ils sont les architectes.

### 3 – Sur l'émancipation de l'internationalisme prolétarien : Comment et pourquoi ?

J'envisagerai maintenant l'émancipation non sous l'angle de quoi s'émanciper (ce qui est chose aisée) mais dans quel but. Je propose d'y parvenir en tentant de répondre à trois questions. Si certains concepts ont été abordés plus haut de manière négative, ils le seront cette fois de manière positive.

#### 3.1. Comment comprendre la relation mondialisation/travail ?

J'ai utilisé le concept de capitalisme mondialisé et interconnecté (CMI) et souhaite expliquer son importance par rapport au travail (cf. Waterman 2001a : 204-7). Alors que j'envisage la mondialisation comme multi-déterminée, dans la mesure où ses différents aspects – économique, de production, organisationnel, militaire et policier, culturel, de genre et de sexualité, sont co-déterminés (il s'ensuit que ses victimes, mouvements et alternatives ont besoin de s'informer les uns les autres et de se soutenir mutuellement, et peuvent être vus comme de plus en plus interpénétrés). Selon moi, l'importance du salariat et du syndicalisme a, jusqu'à récemment, été sous-évaluée dans les nouveaux mouvements sociaux. (À l'exception du mouvement féministe, attentif à tous les types de travail, et du mouvement pour les droits humains, grâce à sa vigilance aux droits du travail).

Le capitalisme mondialisé s'attaque de plus en plus au travail à l'échelle planétaire. Les transformations rapides du travail salarié – son augmentation ou son déclin relatif, son changement de nature, sa répartition nationale, régionale et mondiale, la nature de ses produits, la segmentation du marché du travail – tout cela nous impose de repenser radicalement les stratégies du mouvement ouvrier, du niveau local au niveau mondial. La connaissance et l'information jouent un rôle primordial dans la transformation actuelle de l'économie capitaliste mondiale et du travail salarié. Les technologies de l'information et les équipements informatisés (à la fois dans la production et en tant que produit) engendrent une réduction de la demande totale de main-d'œuvre, un glissement dans le contrôle des processus de travail de l'opérateur machine au technicien, des économies d'échelle (production de masse) aux économies d'envergure (production en série pour des marchés de niches), de la production aux services, et entraînent la décentralisation de la production (tout en conservant un contrôle managérial ou financier centralisé) et des relations en réseau avec les centres de contrôle. J'envisage ce processus comme double : d'une part, il sape l'identité basée principalement sur le travail salarié mais, d'autre part, il jette les bases d'un nouveau mouvement *transclasse*, qui remet en question la subordination et l'asservissement continus dans le travail, la nature des produits, l'éthique de la compétition, du consumérisme, de la croissance, etc. Cela nécessite que les organisations existantes de travailleurs, nationales et internationales, se

transforment en un mouvement social mondial autour de la problématique du travail en coordination étroite avec les autres mouvements qui s'attaquent à de nouveaux problèmes sociaux (j'y reviendrai).

### **3.2. Comment comprendre l'émancipation du travail dans son rapport à un capitalisme mondialisé et interconnecté ?**

À partir des constats précédents, André Gorz (1999a) plaide pour une libération de ce qu'il nomme « une société basée sur le salariat » mais désormais dans le contexte d'un capitalisme mondialisé et interconnecté – un système économique qui abolit le travail salarié traditionnel et la classe ouvrière, et introduit des conditions de travail dignes du tiers monde dans le premier.

Auparavant, Gorz (1999b/1989) avait identifié les différentes formes de travail qui existent parallèlement au travail salarié : le travail domestique, les activités non rémunérées (essentiellement le travail invisible des femmes) et les activités autonomes (artistiques, relationnelles, éducatives, l'entraide, etc.). Il préconise un mouvement allant de la première activité (le salariat) à la quatrième (autonome), et souhaite que les deuxième et troisième formes de travail soient de plus en plus reliées à la dernière, plutôt que subordonnées au modèle salarial. Dans ses analyses plus récentes, il souligne les deux tendances indissociables de ce que nous pouvons appeler le travail défini par le système capitaliste. La première est l'informatisation, par laquelle « des millions d'employés de bureau ou de techniciens », au côté d'« une majorité de prestataires de services », ne produisent rien de tangible (contrairement aux artisans préindustriels, ou même aux travailleurs industriels). L'autre tendance est la sous-prolétarianisation, si répandue dans le tiers-monde.

Gorz parle ensuite d'une crise civilisationnelle mondiale, caractérisée par l'anomie, la barbarie et la guerre – une vision largement partagée depuis le 11 septembre 2001. Il n'y a, déclare-t-il, aucun intérêt à essayer de revenir au vieux monde du travail salarié capitaliste (ce que le mouvement syndical international tente en grande partie de faire). Cela reviendrait à souhaiter des « réformes accessoires » là où il est nécessaire de procéder à « des réformes révolutionnaires », dans le sens où elles ne seraient pas limitées à l'arène du salariat capitaliste – neuf ou vieux.

Dépasser la société salariale implique, selon Gorz, de rejeter le *discours capitaliste du travail* (tenu également par le mouvement syndical international) pour prendre en compte les autres formes de coopération productive, d'échange, de solidarité et de vie ; de considérer la façon dont le capitalisme ne détruit pas seulement ses propres conditions d'existence mais crée également les conditions de son propre dépassement et, enfin, d'augmenter la distance qui sépare le capitalisme et la société – c'est-à-dire l'espace dans lequel d'autres formes de travail et de vie peuvent être produites (78-9).

Pour Gorz, le développement du capitalisme contemporain permet et nécessite trois changements sociétaux : 1) garantir un revenu inconditionnel suffisant ; 2) combiner redistribution du travail et réduction du temps de travail ; 3) encourager de nouvelles formes de coopération et d'échanges, d'où de nouvelles relations sociales post-capitalistes sont susceptibles de voir le jour.

Le principe sur lequel est fondé l'œuvre de Gorz est le but originel du mouvement ouvrier. Il ne s'agissait pas tant de réclamer « un juste salaire »

que d'«abolir le salariat». Cette fin ultime, même Samuel Gompers, fondateur de l'American Federation of Labor (AFL), un nationaliste américain, militariste et opposant farouche au socialisme, y compris réformiste, la défendait! Alors que la vieille idée de l'émancipation du salariat s'estompaît et disparaissait avec l'intégration progressive du syndicalisme et du travail dans le capitalisme industriel national et colonial, émergent aujourd'hui – à ce stade-ci du capitalisme – de nouvelles revendications pour une réduction du temps de travail, une répartition égalitaire du travail restant, accompagnées (de manière plus marginale) d'appels à des formes de production, d'échanges, de services, de soins et de consommation à l'opposé de cette *raison du capital*<sup>5</sup> centralisatrice, compétitive, hiérarchique et dictatoriale.

Il n'est pas possible d'entrer dans le détail des propositions de Gorz. Contentons-nous de dire qu'il ne s'agit pas d'utopies locale ou rurale (voir l'analyse intéressante de Starr, 2000) – bien que cela renforcerait sans aucun doute leur autonomie et leur puissance – mais d'utopies urbaine et citadine, conscientes des possibilités ou des nécessités de relations économiques internationales et de longue distance. Il semble, en effet considérer que la mondialisation, l'informatisation et l'automatisation rendent ses propositions à la fois possibles et nécessaires.

L'angle d'analyse de Gorz demeure dans le champ des activités et théories politiques de gauche.

Il pourrait être intéressant d'envisager l'émancipation de manière *moins étroite*, en allant au-delà de la simple relation travail-salaire (ou plutôt en l'ignorant). Pour Jan Nederveen Pieterse (1992: 31-2), dans les conditions actuelles, l'émancipation se caractérise par :

*[...] [Un] attachement à l'autonomie, une tendance à créer des réseaux et à l'auto-limitation. L'émancipation postmoderne problématise le pouvoir de manière beaucoup plus poussée. [...] Je propose comme définition opératoire que l'émancipation désigne les actions collectives qui cherchent à abattre et dissoudre le pouvoir, ou cherchent à instaurer des valeurs plus inclusives que les valeurs contemporaines. Cela implique un horizon moral.*

Si l'on songe à la double filiation des syndicats qui incarnent à la fois la notion d'émancipation, héritée des Lumières, et les modes d'action pour y parvenir, élaborés durant le XIX<sup>e</sup> siècle, cette définition est quelque peu provocante – sinon subversive.

Cela signifierait non seulement *une autonomie* des syndicats par rapport au capitalisme, à l'État et aux partis politiques, mais aussi une autonomie des collectifs de travailleurs dans les syndicats eux-mêmes, et un affranchissement du contrôle syndical sur leurs luttes en dehors des organisations.

*La mise en réseau* suppose de remettre profondément en question la structure syndicale traditionnelle et son caractère hiérarchique – basé sur «la loi d'airain de l'oligarchie», si pas ouvertement du moins en sous-main – et d'admettre et même d'incorporer le principe du réseau comme étant le dispositif le plus approprié pour s'opposer au capitalisme mondialisé et interconnecté.

*L'auto-limitation* pourrait ne pas poser problème à un mouvement syndical qui a depuis longtemps abandonné toute ambition de refonder la société

5. NdT: En français dans le texte.

par le travail, mais pourrait en être un pour ces syndicats ou radicaux socialistes toujours influents, pour lesquels l'émancipation signifie encore une société et un État défini et contrôlé par les salariés. La *problématisation du pouvoir* pourrait, elle aussi, poser un problème majeur aux syndicats qui ont toujours eu tendance au minimum à s'accaparer un « pouvoir compensateur » susceptible, dans une certaine mesure, d'équilibrer ou de défier celui du capital ou de l'État. Que l'on doive dissoudre ou morceler le pouvoir (non seulement du capitalisme mais également à l'intérieur des syndicats) n'est pas une idée courante dans le mouvement ouvrier – de droite, du centre et de gauche –, pas plus que celle de défendre de nouvelles valeurs, plus inclusives, ou un *horizon moral*. Un tel horizon s'est estompé ou a été perdu pour des syndicats, qui se considèrent, ou en tout cas se comportent, comme des groupes de pression, et se sont fortement identifiés avec le capitalisme, l'État et les instances interétatiques qui lui sont subordonnées, ou encore pour un syndicalisme, uniquement préoccupé d'évaluer sa marge de manœuvre à l'intérieur des paramètres d'une économie capitaliste de plus en plus hors de contrôle. Aujourd'hui, un tel horizon moral est plutôt incarné par le mouvement altermondialiste, qui porte, et dans certains cas, manifeste des valeurs universalisables (et pas universelles), et défend aussi très certainement les intérêts des travailleurs syndiqués (Seoane et Taddei, 2001).

### **3.3. Comment envisager un nouvel internationalisme du mouvement ouvrier dans sa double relation à la mondialisation et à l'émancipation du travail ?**

Je veux proposer ici une définition générale de ce que j'ai choisi d'appeler un nouveau syndicalisme de solidarité mondiale (NSSM), et préciser la façon dont j'aimerais le voir appliqué au problème particulier des droits du travail. Dans les deux cas, je considère que ce nouveau syndicalisme de solidarité mondiale est à la fois émancipateur et pratique. Mais, là où l'émancipation peut être considérée comme la finalité, son caractère pratique doit permettre de la réaliser.

Un syndicalisme de solidarité mondiale comprend un certain nombre d'éléments et de conditions (Waterman, 2001b) :

- *Une critique radicale du nouveau capitalisme mondialisé et interconnecté (CMI) et l'élaboration d'alternatives séduisantes face à ce modèle économique ;*
- *Une compréhension nouvelle de la solidarité internationale ;*
- *L'établissement d'une dialectique et d'un dialogue positif et dynamique au sein des organisations syndicales, entre elles et au-delà – à l'échelle locale, régionale, nationale et mondiale ;*
- *La nécessité pour le mouvement ouvrier international d'agir à de multiples niveaux et dans de nombreux espaces, en recourant à une dialectique similaire ;*
- *La nécessité pour le mouvement syndical de mener des actions culturelles et médiatiques internationales ;*

– Travailler à un nouveau Pacte mondial pour la société civile.

– Passer du débat au dialogue entre le mouvement social et le mouvement ouvrier lors des échanges sur les questions internationales du travail et l'internationalisme ouvrier.

Quoi qu'il en soit, d'après mon expérience, j'ai le sentiment qu'un tel dialogue s'amorce autour des questions internationales du travail. C'est aussi mon *espoir*. Ce qui m'intéresse au premier chef, c'est de persuader les gens de la réelle pertinence du dialogue pour promouvoir les intérêts des travailleurs et développer une identité flexible et créative au sein et en opposition à un ordre capitaliste complexe. À mon avis, logique binaire et mode polémique sont de plus en plus contre-productifs.

Voilà pour les considérations générales. Passons maintenant à une stratégie émancipatrice appliquée à la problématique centrale des droits internationaux du travail (Waterman, 2001c). Bien qu'une stratégie *générale* soit incontestablement nécessaire, il me semble que la question des droits du travail est particulièrement importante (Waterman, 2001c).

Je proposerais une alternative tant à la stratégie actuelle préconisée pour le Nord qu'à la pseudo-alternative pour le Sud. Je considère que la stratégie pour le Nord est contre-productive dans la mesure où elle lie le droit du travail aux discours du libre-échange et fait donc dépendre le droit du travail de l'institution internationale responsable de sa destruction – l'OMC. Et bien que je comprenne la réaction du Sud, vouloir associer droit du travail et discours sur le développement/la dépendance, qui ont *accompagné* le sous-développement continu du Sud ces cinquante dernières années, me paraît une erreur. Il me semble que, face à la régression préoccupante des droits internationaux du travail à cette période de mondialisation néolibérale, ce qu'il nous faut est une stratégie émancipatrice – une stratégie qui dépasse les discours et pratiques du capitalisme, qu'il soit du centre ou de la périphérie. Ce devrait être une stratégie qui ne soit ni pour le Nord ni pour Sud mais qui émanerait plutôt d'un mouvement social mondial, initié localement, afin de répondre aux besoins de l'un et de l'autre, sans parler de l'Orient. Les différentes stratégies sont résumées dans le Tableau suivant (comportant 3 parties).

Je m'attarderai sur la troisième partie (stratégie émancipatrice).

– Dans la mesure où le droit du travail est attaqué partout, la réponse doit être internationale et internationaliste ; dans la mesure où la répression est mondialisée, les droits fondamentaux des travailleurs doivent être étendus pour inclure au moins a) le droit de grève et b) le droit de mener des actions de solidarités internationales.

– Étant donné qu'une part croissante de la main-d'œuvre mondiale n'est pas affiliée à un syndicat ni même « syndicable » (employés de maison, travailleurs à domicile, secteur de la petite production marchande), la campagne doit mettre l'accent sur le droit du *travail* en général plutôt que sur les droits *syndicaux* en particulier, afin de représenter tous les travailleurs et d'intégrer les représentants de ceux qui ne sont pas « syndicables ».

– Le « partenariat social » fondamental entre le capital et l'État, propre à la période du capitalisme industriel national, doit être remplacé par un partenariat fondamental avec les mouvements de défense des droits humains et altermondialistes, ainsi qu'avec la société civile démocratique, à tous les niveaux socio-politiques et à toutes les échelles.

– Plutôt que de considérer que le lobbying suffit aux syndicats du Nord, mais que des mouvements sociaux sont inévitables pour ceux du Sud, nous devons en tout état de cause admettre que le lobbying et la négociation doivent être subordonnés aux besoins du mouvement, et être combinés à toutes les autres stratégies efficaces.

– Plutôt que d'accepter le caractère inévitable de l'hégémonie des institutions financières internationales (IFI), il est nécessaire de : a) retransférer le processus de décision en matière de travail à l'OIT ; b) exiger que l'OIT reçoive des pouvoirs équivalents à ceux des IFI ; c) faire campagne pour une *réforme de la gouvernance* de l'OIT (et y intégrer des ONG de défense des travailleurs) et une augmentation dans la proportion des votes (de 25 % en 1919 à 33 % ? 50 % en 2019 ?).

Une telle proposition de démocratie radicale me semble compatible avec les stratégies discutées et développées par un certain nombre de réseaux inter-nationaux axés sur le travail qu'ils soient basés dans le Nord ou le Sud. Elle en est en effet partiellement inspirée (John, 2001 ; International Center for Trade Union Rights, 2000 ; Women Working Worldwide, 1996). Et bien que guidée par une vision émancipatrice plutôt que réformiste, et donc rompant radicalement avec la stratégie des clauses sociales, elle ne semble pas si utopique (que ce soit dans un sens péjoratif ou laudatif). Tout en puisant dans la « réforme révolutionnaire » mentionnée plus tôt, il s'agit, je pense, d'une proposition qui peut parler aux internationalistes ouvriers traditionnels, qu'ils soient de droite ou de gauche.

### Trois stratégies pour faire progresser les droits internationaux du travail

Tableau 1 : La stratégie du Nord de la Confédération internationale des syndicats libres et de ses principaux affiliés

1.	→	2.	→	3.	→	4
Développement par la CISL/les SPI et ses affiliés du Nord de la stratégie des clauses sociales au cours des 15 à 25 dernières années		Activités sous-régionales dans le Sud afin de galvaniser le soutien à la campagne des clauses sociales		Lobbying national pour que les gouvernements défendent le lien entre commerce et droits du travail		Lobbying au niveau des syndicats/États en vue de transformer l'Organisation mondiale du commerce (au cours des 25 prochaines années)

Tableau 2: Une stratégie complémentaire/alternative pour le Sud

1.	→	2.	→	3.	→	4
Le Sud, soutenu par le Nord, prend la tête dans la défense de la stratégie des clauses sociales		Alliance des syndicats avec les Églises et les ONG en vue de lancer dans le Sud une campagne large et systématique dans les rues et auprès des lobbies		Un basculement dans l'opinion publique affecte les positions des gouvernements du Nord et du Sud		Lobbying au niveau des syndicats/États en vue de transformer l'Organisation mondiale du commerce (dans les 25 prochaines années)

Tableau 3: Une stratégie émancipatrice de solidarité mondiale

1.	→	2.	→	3.	→	4
Dialogue mondial sur les droits internationaux du travail, à tous les niveaux des organisations syndicales, incluant tous les travailleurs, selon tous les axes socio-géographiques, et avec toutes les autres forces démocratiques de la société civile.		Alliance et campagne mondiale fédérant tous les mouvements sociaux, à tous les niveaux, sur tous les fronts, dans les rues, dans les médias, de masse et alternatifs, numériques ou traditionnels, du Nord, du Sud et de l'Orient.		Destinée à une Organisation internationale du travail avec une participation du mouvement syndical et ouvrier (ONG de défense de travailleurs) plus importante et des pouvoirs plus étendus.		Combinée à l'exigence que toute future Organisation mondiale du commerce soit subordonnée aux droits et besoins humains, sous la supervision des Nations Unies ouverte à la société civile et détenant des pouvoirs de contrainte.

[Adapté et enrichi à partir de Anner, 2000]

#### 4 – Le nouvel internationalisme, une utopie future et « la vieille taupe »

Boaventura de Sousa Santos laisse entendre (1995:479) que nous sommes aujourd'hui plus ou moins condamnés à être utopistes :

*Que reste-t-il à faire, alors ? La seule voie me semble l'utopie. Par utopie, j'entends l'exploration par l'imagination de nouveaux modes de possibilités et de styles de volonté humaine, ainsi que la confrontation par l'imagination, de la nécessité de tout ce qui existe – simplement (parce que cela existe) au nom d'un état radicalement meilleur, auquel l'humanité a droit et pour lequel cela vaut la peine de se battre.*

Oui : les choses vont aussi mal... et aussi bien ! Parler d'utopie est une autre façon de parler d'émancipation, mais explicitement tournée vers l'avenir et s'adressant directement aux désirs et à l'imagination. J'aimerais donc conclure ce texte en examinant une tentative de lier – de relier – le travail, l'internationalisme, l'utopie et la vieille taupe de Marx (le socialisme), qui sape les fondations du capitalisme.

Je fais référence au numéro de l'année 2000 de la revue annuelle canadienne basée au Royaume-Uni, le *Socialist Register*, consacré à l'Utopie (Panitch et Leys 1999). L'éditorial de Panitch et Gindin, sous-titré « Raviver l'imagination socialiste », se termine par l'une de ces listes de tâches si utiles

pour recadrer une argumentation. Marxistes modestes, il ne nous ont offert que dix thèses :

1. Vaincre l'aliénation ;
2. Réduire la division du travail ;
3. Transformer la consommation ;
4. Construire d'autres modes de vie [le mode de vie féministe – PW] ;
5. Socialiser le marché ;
6. Procéder à la planification écologique ;
7. Internationaliser l'égalité ;
8. Communiquer de manière démocratique ;
9. Accomplir la démocratie ;
10. *Omnia sunt communia* [« tout en commun », l'ancien mode de vie égalitaire – PW]

Cette liste, ainsi que les précisions qui l'accompagnent, stimule sans doute l'imagination et défie l'intellect. Elle combine élégamment de vieux objectifs socialistes et ouvriers avec ceux des nouveaux mouvements démocratiques radicaux. Elle se superpose en bien des points au projet RES. Il me semble qu'elle pourrait aussi séduire les militants syndicaux et offrir la perspective universelle et utopique qui leur manque ou qu'ils perdent souvent de vue. Comment Panitch et Gindin abordent-ils leurs compagnons sur les chemins de l'utopie ? Comme je l'ai mentionné plus haut : travail, internationalisme, ordinateurs et culture.

*Travail.* Panitch et Gindin ont, me semble-t-il, une attitude ambiguë à l'égard du travail et du syndicalisme dans leur rapport à l'utopie. D'un côté, ils paraissent défendre l'idée classique que le travail occupe « une position stratégique dans la lutte pour la libération universelle » (13). De l'autre, ils proposent la création d'un « nouveau syndicalisme » (17-20) – enrichi par l'analyse développée par les mouvements mentionnés plus haut. Dans la mesure où ils reconnaissent les limites du syndicalisme réel et que de nombreuses catégories de travailleurs échappent au champ d'action syndical, cela n'a, selon moi, aucun sens de donner aux organisations syndicales la priorité dans la lutte pour dépasser le capitalisme. Ailleurs, curieusement, ils *cantonent* de fait le syndicalisme à un rôle « local et national » (20), et ce au moment même où c'est l'impact et l'engagement mondial (la mobilisation de Seattle, par exemple) qui ravivent le syndicalisme dans le monde !

*L'internationalisme.* Les limites exposées ci-dessus sont dues à la façon dont Panitch et Gindin envisagent l'internationalisme : il s'agit pour eux d'une relation entre États et donc entre classes et luttes nationales. Leur analyse renvoie à la période d'opposition au capitalisme industriel national et colonial, et non au capitalisme mondialisé et interconnecté contemporain. Par ailleurs, ils semblent davantage concevoir la mondialisation comme le stade le plus élevé de l'impérialisme, et non comme un nouveau champ du capitalisme se déployant entre autre dans un espace radicalement différent (le cyberspace), au sein ou à partir duquel les luttes ouvrières ou autres doivent être menées et les utopies pensées. Ils reconnaissent encore moins, à la différence de Manuel Castells (1996:327-8), le fait que l'informatisa-

tion représente une transformation sociale aussi profonde que l'invention de l'alphabet, en Grèce, il y a 2700 ans! Dans un texte attribué à Robert Lechner, il s'agirait « moins d'une époque de changement que d'un changement d'époque » (PNUD, 2000). Il est sans doute difficile – en particulier pour des socialistes – d'associer développement interne au capitalisme et changement d'époque, mais je suis convaincu que c'est nécessaire.

*Le cyberspace.* Non seulement Panitch et Gindin interprètent mal la mondialisation, mais, en outre, ils ne mentionnent même pas l'informatisation, alors que les TIC, internet, le Web, les multimédias, etc. ne transforment pas uniquement le monde du travail et les travailleurs mais aussi la nature même du monde. Le web doit être envisagé à la fois comme un *outil* (un instrument sans utilité prédéfinie), un *lieu/espace* (la « virtualité réelle » de Castells) et comme... une *utopie* (un lieu sans lieu, un bon lieu, un lieu à construire). De plus en plus de syndicats et de socialistes reconnaissent son potentiel pour organiser un nouveau type de solidarité mondiale et créer une forme de syndicalisme mondialisé et interconnecté. Pour ce faire, nous sommes obligés, contrairement à Panitch et Gindin, de nous confronter à deux obstacles majeurs à l'auto-émancipation du travail : sa structuration en organisations syndicales hiérarchisées, qui se perçoivent et agissent de manière nationale.

*La culture.* L'ajout du point « communiquer de façon démocratique » dans la liste établie par Panitch et Gindin est bienvenu. Ils entendent par là la création d'un espace de développement pour une nouvelle culture. Ils vont même jusqu'à reconnaître son absence chez Marx, et soulignent que pour une culture socialiste (utopiste ?), façonner les occasions de rebellions populaires est la *priorité*. Je ne leur fais sans doute pas justice en affirmant qu'ils conçoivent la culture comme instrument, comme une chose qui en modèle une autre. Il me semble que nous vivons (existons, expérimentons) dans un monde de plus en plus médié et culturellement déterminé. Comme le rapporte une citation apocryphe d'une habitante des bidonvilles de Rio : « Je préférerais avoir une TV plutôt qu'un frigo, parce qu'il y a toujours quelque chose dedans ». La mobilisation de Seattle ne fut pas seulement en grande partie organisée sur internet, ce fut un événement médiatique. Elle fut largement diffusée, perçue – et inévitablement interprétée – par le biais des médias de masse et alternatifs. Mais l'incapacité des syndicats américains à comprendre le rôle de plus en plus central de la culture et des médias a rendu invisible la moitié des participants à ce mouvement (les travailleurs envoyés par les syndicats). Les médias ont bien cité l'« alliance bleu-vert », et les réunions et déclarations de l'AFL-CIO mais ont couvert les verts et la rue.

Il n'y a pas beaucoup plus dans la série d'articles de Panitch et Leys (2000) sur le mouvement *ouvrier* et rien, me semble-t-il, sur les syndicats en tant que fer de lance de l'émancipation sociale et d'un avenir post-capitaliste. C'est en contraste frappant avec le nombre d'articles sur les femmes ou écrit par des féministes, qui traitent bien entendu du travail mais pas des syndicats. Ce silence révèle bien plus que de longs textes le problème permanent que les syndicats posent aux socialistes, en particulier à ceux appartenant à la mouvance utopiste.

## Conclusion

«Est-il possible de construire le socialisme dans un seul pays? Bien sûr! Mais il vaut mieux vivre dans un autre.» Contrairement à cette blague soviétique, autrement dit antisoviétique, aujourd'hui, il n'y a pas d'«autre» pays. C'est pour cette raison que nous, dans le mouvement ouvrier, à l'époque du capitalisme mondialisé et interconnecté, sommes condamnés à une éthique, une culture et des actions de solidarité mondiale. Nous pouvons commencer par imaginer un meilleur lieu de travail, un meilleur cadre de vie ou un meilleur État mais ces utopies n'auront qu'une portée, un attrait et un effet limité si elles ne sont pas combinées à une utopie plus générale. Et elles n'auront que peu de rapport avec le socialisme historique, les traditions de l'internationalisme prolétarien ou quel qu'autre type d'émancipation sociale que je puisse prédire, imaginer ou même rêver.

### RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES citées dans les extraits choisis pour cette publication :

- Anner M. (2000), *Evaluation Report: ICFTU Campaign for Core Labor Standards in WTO; Norwegian Confederation of Trade Unions (LO-Norway)*, Oslo, (Email received from LO-Norway, January 2001).
- Berman M. (1983), *All Things Solid Melt into Air: The Experience of Modernity*, Verso, London.
- Breitenfellner A. (1997), «Global Unionism: A Potential Player», in *International Labor Review*, vol. 136, n° 3, pp. 531-555.
- Castells M. (1996), *The Information Age: Economy, Society and Culture. Vol. I: The Rise of the Network Society*, Blackwell, Oxford.
- Catalano A-M. (1999), «The Crisis of Trade Union Representation: New Forms of Social Integration and Autonomy-Construction», in Munck R. and Waterman P. (eds), *Labor Worldwide in the Era of Globalization*, Macmillan, London, pp. 27-40.
- Eschle C. (2001), *Global Democracy, Social Movements and Feminism*. Boulder; Westview.
- Gorz A. (1999), «A New Task for the Unions: The Liberation of Time from Work», in Waterman P. & Wills J. (eds.), *Place, Space and the New Labor Internationalisms*, Blackwell, Oxford.
- Gorz A. (1999), *Reclaiming Work: Beyond the Wage-Based Society*, Polity, Cambridge.
- International Center for Trade Union Rights (2000), *International Trade Union Rights for the New Millennium*, Institute of Employment Rights, London.
- John J. (2001), «Fair Trade and Standard Setting: A Labor Rights Perspective», in Waterman P. (Guest Editor), *Working USA* (Special Issue: Labor Rights in the Global Economy), vol. 5, n° 1, pp. 64-69.
- Michels R. (1915), *Political Parties*, Jarrold and Sons, London.
- Moody K. (1997), *Workers in a Lean World: Unions in the International Economy*, Verso, London.
- Munck R. (2002), «Chapter 7: The «New» Internationalism», in *Globalization and Labor: The New Great Transformation*. Paperback, London.
- Nederveen P. (1992), *Emancipations, Modern and Postmodern*, Sage, London.
- O'Brien R. (2000a), «Workers and World Order: The Tentative Transformation of the International Union Movement», in *Review of International Studies*. vol. 26, pp. 533- 555.
- O'Brien R. (2000b), «The Difficult Birth of a Global Labor Movement», *Review of International Political Economy*, Vol. 7, No. 3, pp.514-23.

Panitch L. and Leys C. (eds) (1999), *Necessary and Unnecessary Utopias*, Merlin and New York, London, Monthly Review.

Panitch L. and Gindin S. (1999), «Transcending Pessimism: Rekindling Socialist Imagination», in Panitch L. and Leys C. (eds), *Necessary and Unnecessary Utopias*. London: Merlin and New York: Monthly Review, p. 1-29. Pieterse, Jan Nederveen. 1992. «Emancipations: Modern and Post-Modern», in Jan Nederveen Pieterse (ed), *Emancipations: Modern and Post-Modern*. London: Sage, p. 5-42.

PNUD (UNDP) (2000), *Desarrollo humano en Chile: Más sociedad para gobernar el futuro* (Human Development in Chile: More Society to Govern the Future), PNUD, Santiago.

Seoane J. and Taddei E.(eds) (2001), *Resistencias mundiales (de Seattle a Porto Alegre)*, (Global Resistances (from Seattle to Porto Alegre)), CLACSO, Buenos Aires.

De Sousa Santos B. (1995), *Towards a New Common Sense: Law, Science and Politics in the Paradigmatic Transition*, Routledge, New-York.

Starr A. (2000), *Naming the Enemy: Anti-Corporate Movements Confront Globalization*, Zed, London.

Waterman P. (2001a), *Globalization, Social Movements and the New Internationalisms*, Continuum, London.

Waterman P. (2001b), «Capitalist Trade Privileges and Social Labor Rights», in *Working USA* (Special Issue on 'Labor Rights in the Global Economy', Guest Editor, Peter Waterman), vol. 5, n°. 1, pp. 70-86.

Waterman P. (2001c) «Learning to Talk across Difference in an Interconnected World of Labor: The Bangkok 2001 Roundtable of Trade Unions, Social Movements and NGOs on Labor and Globalization», *Transnational Associations*.

Waterman P. (2001d), «Emancipating Labor Internationalism From 20<sup>th</sup> C (Understandings of) Labor, Unions and Socialism», <http://groups.yahoo.com/groups/GloSoDia>.

Waterman P. (2001e), «Nueve reflexiones sobre un internacionalismo de comunicación en la era de Seattle» (Nine Reflections on an Internationalism of Communication in the Era of Seattle), in Rodrigo Mendizábal I. and Cucurella L. (eds), *Comunicación en el tercer milenio: Nuevos escenarios y tendencias*, Abya Yala, Quito, pp. 247-265.

Wichterich Ch. (1998), *The Globalised Woman: Reports from a Future of Inequality*, Zed, London.

Women Working Worldwide (1996), «Trade Liberalization and the Rights of Women Workers: Are Social Clauses the Answer?» [www.poptel.org.uk/women-ww/trade\\_liberalisation.htm](http://www.poptel.org.uk/women-ww/trade_liberalisation.htm).

# 4 notes de lecture

Olivier Crasset

**La santé des artisans.**

**De l'acharnement au travail  
au souci de soi**

Presses universitaires de Rennes, col. « Le sens social »,  
2017, 288 p.

Ce beau livre, riche en observations ethnographiques, avec de nombreuses données quantitatives de cadrage, aborde un thème encore peu étudié – la santé des artisans – même si la recherche sur les travailleurs indépendant a connu un regain d'intérêt récemment. L'approche d'Olivier Crasset est doublement originale. Tout d'abord parce qu'il a exercé en tant que ferronnier d'art en Bretagne pendant plusieurs années avant de reprendre des études de sociologie (qu'il avait commencé en Belgique avant de s'installer comme artisan). C'est à partir de cette base professionnelle et géographique qu'il a construit son enquête en partant de son expérience personnelle et de ses contacts professionnels ; et en élargissant son investigation aux autres artisans de secteurs proches (par l'activité et l'implantation locale). Il a de plus effectué deux stages chez deux artisans du bâtiment (dans des métiers où il pouvait mobiliser ses compétences de façon à éprouver dans son corps les conditions de travail) et une quarantaine d'entretiens avec des artisans de la région. Ensuite, la santé des artisans est replacée dans une perspective à la fois diachronique – l'ensemble de la carrière – et collective – l'ensemble des arrangements et solidarités locales informelles entre gens de métier. Les attitudes face au corps et à son usure varient ainsi tout au long de la trajectoire. Dans un premier temps, lors de l'apprentissage puis de l'installation, il convient de se dépenser

sans compter, de ne pas trop écouter son corps et sa fatigue de façon à se forger une réputation de travailleur et pour pouvoir démarrer son entreprise et constituer une clientèle. L'artisan en début d'installation (ou plus tard s'il est soumis à de fortes contraintes économique) est obligé de prendre sur lui, de « tirer dessus » en entament son « capital corporel », dans une sorte d'investissement et de pari sur l'avenir. Puis, après 40 ans, les signes d'usure du corps devenant plus difficiles à ignorer, les artisans étudiés cherchent à plus se préserver. Cela n'est toutefois possible que s'ils ont pu obtenir une certaine marge de manœuvre pour contrôler leur rythme de travail, le type de commandes qu'ils acceptent d'honorer, le fonctionnement de leur entreprise.

La qualité de la formation initiale et des expériences professionnelles avant la mise à son compte garantissent plus ou moins les ressources cognitives, culturelles et sociales nécessaires à la pérennité et au développement de l'entreprise et donc à la capacité à pouvoir réduire un peu l'engagement physique dans le travail avec l'avancée en âge. Ceux qui ont ces ressources peuvent alors parfois embaucher pour déléguer une partie du travail physique (mais pas les activités les plus dangereuses pour ne pas se mettre en infraction avec le code du travail) et se consacrer pour une part à des tâches d'administration et de gestion, moins usantes physiquement (mais qui peuvent être très « stressantes » pour ceux qui n'y ont pas été suffisamment préparés). L'employeur, dans une petite entreprise artisanale ne peut toutefois pas trop ralentir son rythme, car c'est lui qui donne le tempo, qui crée l'émulation parmi ses salariés. La délégation de la pénibilité se fait soit auprès de travailleurs précaires utilisés ponctuellement pour

leur seule force de travail, soit auprès de salariés plus stables dans le cadre d'un contrat implicite : en échange de leur engagement physique fort, ces salariés pourront compter plus tard sur l'aide de leur employeur pour démarrer leur affaire et se faire une clientèle (notamment grâce à leur réputation de « travailleur »). Pour d'autres, dont les ressources professionnelles économiques et sociales sont trop faibles, il faut parfois réduire leur entreprise et leurs revenus, travailler seul, ou même dans certains cas redevenir salarié, pour obtenir un rythme de travail plus supportable.

Les observations d'Olivier Crasset permettent d'évoquer ce qu'il appelle un « collectif de travail informel ». Celui-ci n'est pas un collectif de travail au sens strict car il ne s'appuie pas sur des groupes stables et en interaction régulière, mais plutôt sur des réseaux d'interconnaissance forgés par le fait de partager, de façon ponctuelle, des chantiers ou des lieux de sociabilité (comme les restaurants ouvriers ou, pour les sculpteurs en Bretagne, la construction de statues pour la « vallée des saints »). Dans ces collectifs se construisent des valeurs, des réputations, des solidarités et des coups de main (par exemple en cas de surtravail ou de problèmes de santé), des échanges de clients, des savoir-faire de métier ou de gestion des risques, des techniques du corps... Mais ce collectif est fragilisé par la possible concurrence qui peut apparaître entre artisans, notamment quand les commandes se font moins nombreuses. Tous les artisans n'ont pas le parcours professionnel et le capital social et culturel leur permettant de s'insérer dans ces réseaux et certains se retrouvent isolés et donc fragilisés. De plus, même dans le microcosme breton des métiers (surtout du bâtiment, du fer et de la pierre) étudiés par Olivier Crasset, des divisions et des différences se font jour entre des « artisans de métier du bâtiment » (qui se reconnaissent autour dans l'implication de longue date dans une identité de métier basée sur la maîtrise de savoir techniques), des « artisans ruraux » (liés au monde agricole qui apporte le gros de leur clientèle) et des « artisans créateurs » (pour qui la réalisation d'une œuvre personnelle et originale viendrait contrebalancer, mais pas évincer, le seul critère de la compétence technique). Chacun de ces trois groupes se distingue des autres par ses origines sociales (plus populaires pour les deux premiers et plus diversifiées pour les troisièmes) et ses réseaux professionnels (les artisans de métiers du bâtiment pour les premiers, les agriculteurs et le monde de l'équitation pour les seconds, des milieux sociaux à plus fort capital culturel pour les troisièmes). Les rapports à la clientèle sont aussi à chaque fois spécifiques et déterminent en partie le rapport au travail, au corps, à l'investissement de soi. Une

autre coupure dans le groupe professionnel, se dessine également entre « les travailleurs solo », qui ne peuvent ou ne veulent pas avoir d'employés, et les employeurs qui courent le risque de se couper de leur culture de métier.

L'approche de la gestion de l'usure et de la pénibilité à travers le prisme du genre est plus complexe. Olivier Crasset distingue, voire oppose, la position de la femme de l'artisan et celle de la femme artisan. La première semble souvent jouer un rôle de prévention en rappelant à son mari la nécessité de se ménager, de réduire les risques, de consulter régulièrement le médecin (et de suivre ses prescriptions). En agissant ainsi, elle permet d'introduire dans la pratique des indépendants des habitudes de préservation de soi sans que le courage et la virilité de l'artisan ne puisse être mis en cause : « ce n'est pas moi, c'est ma femme qui m'oblige à lever le pied ». Dans le cas de la femme artisan, même si les cas étudiés concernent essentiellement des hommes, les contraintes économiques et sociales qui pèsent sur ces indépendantes semblent être les mêmes que pour leurs homologues masculins, les obligeant à développer le même habitus de résistance à la douleur et à la fatigue, la même éthique du travail et de l'engagement corporel. Toutefois, dans ce cas, Olivier Crasset n'évoque pas, faute de données ou du fait de la répartition traditionnelle des tâches dans le couple, le rôle éventuellement modérateur du conjoint.

En conclusion, le travail d'Olivier Crasset offre un regard inédit et informé sur un monde du travail dont l'étude avait un temps (entre les études de Bernard Zarca et le regain d'intérêt dans les années 2010) été délaissée. Il démontre aussi de façon claire et convaincante comment la santé au travail ne peut être analysée en dehors des parcours professionnels et de la plus ou moins grande participation des travailleurs à différents collectifs de travail. Il ouvre aussi la voie à des réflexions et des interrogations comparatives sur ce que l'étude de certaines catégories d'artisans peut nous apprendre sur d'autres activités productives. Par exemple, le « contrat implicite » entre générations qu'évoque Olivier Crasset (les jeunes apprentis puis les jeunes artisans doivent se dépenser sans compter pour assoir leur réputation et leur jeune entreprise et pourront, pour une part, récolter les fruits de leurs efforts pour se ménager un peu plus après 40 ans) a aussi existé parmi les salariés de beaucoup d'entreprises industrielles. Dans ces dernières, ce sont les stratégies de ressources humaines (moins de recrutement de jeunes ou sur des statuts précaires, recours à la sous-traitance pour prendre en charge à moindre coût les tâches avant assurés par les travailleurs usés, séparation

pour des raisons techniques ou des stratégies de lutte contre l'influence syndicale des « jeunes » et des « anciens », etc.) qui expliquent l'effondrement de ce contrat implicite (avec toutes ses conséquences en matière de TMS, de sentiment d'injustice, d'affaiblissement des collectifs...). Dans le monde artisanal, les choses semblent paradoxalement s'être passées un peu différemment. Même si la crise économique et le recours à des travailleurs précaires ont pu aussi écorner ce contrat implicite, il est possible de faire l'hypothèse (à discuter) que l'indépendance ait finalement pu un peu mieux préserver les solidarités collectives qu'un salariat soumis à un fort impératif gestionnaire de rentabilité à court terme (la revanche posthume de Proudhon contre Marx?).

Un autre questionnement mériterait aussi d'être prolongé. Si les raisons qui poussent les artisans à se sur-engager dans le travail et parfois à négliger leur santé sont au cœur de l'ouvrage ; il en est une qui n'est quasiment pas évoquée (ou alors très indirectement dans les rapports entre les artisans créateurs et leurs clients) : c'est la passion pour le travail bien fait, la bel-ouvrage, voire le chef-d'œuvre dans lequel on peut pleinement se reconnaître et se réaliser. Devenir artisan, mais également exercer un métier créatif, c'est aussi apprendre à faire le deuil de la production idéale et parfaite, tout en restant suffisamment fier et satisfait de son travail. Dans cet apprentissage, les collectifs de travail jouent un rôle important en définissant et en actualisant des règles de métier, des critères de jugement, des adaptations, qui permettent de trouver un certain équilibre entre les moyens dont on dispose et le niveau de qualité attendu. Là aussi, la comparaison entre salariés et indépendants quant à la gestion collective de ce délicat équilibre serait intéressante et riche d'enseignements.

Françoise Piotet  
Université Paris I

## Claude Didry **L'institution du travail. Droit et salariat dans l'histoire**

La Dispute, coll. Travail et salariat, Paris, 2016, 245 p.

Il y a cinquante ans, le droit du travail était une discipline juridique jeune et dynamique. Un demi-siècle plus tard, il n'en reste plus grand-chose. Dans un monde où l'économie tourne autour du « Uber-mensch », cette branche du droit se trouve dépassée en raison tout autant d'un excès de protection et de complexité que d'un manque de flexibilité.

Claude Didry (d)écrit dans cet ouvrage son histoire du droit du travail, de la révolution française à nos jours. Ce récit en sept chapitres relate l'évolution de la relation de travail qui fut tout d'abord régie par le droit civil avant de se voir doter d'un cadre juridique propre – à part – évoluant au gré des mutations de l'économie.

L'historiographie sociale classique retient le décret d'Allarde et la loi Le Chapelier comme points de départ. L'interdiction des corporations a été le détonateur de la dichotomie employeur-travailleur. Didry attribue cependant un rôle central aux articles 1779 à 1799 du Code civil. L'architecture de ces articles ne crée pas tant simplement une subordination, mais jette les bases d'un monde ouvrier reposant sur les anciennes corporations désormais inscrites dans une logique contractuelle. Pour Didry, le monde ouvrier est un univers de sous-traitants dont l'exploitation n'est pas nécessairement verticale, mais plutôt horizontale (les ouvriers entre eux). D'après l'auteur, les prestations de travail sont en effet souvent fournies jusqu'à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle dans le cadre d'un « marchandage ». Un chef d'équipe convient d'un montant déterminé avec un commettant et rémunère lui-même les membres de son équipe. Le commettant n'exerce sur l'équipe aucun contrôle, qu'il délègue pour ainsi dire. L'exploitation des ouvriers est par conséquent le fait d'(autres) ouvriers. Cette perversion de la lutte des classes suscite l'amertume et amène les députés socialistes à entamer une codification axée autour de la protection. Le droit du travail s'accompagne d'un certain nombre de conséquences, notamment pour la syndicalisation. Tandis que l'accent était mis autrefois sur la profession, l'établissement et – à un échelon supérieur, le secteur – acquièrent progressivement une place centrale. Sont ainsi créées les conditions pour conclure des conventions collectives de travail.

Les quatre premiers chapitres adoptent résolument une approche diachronique du droit. Le fusil change cependant d'épaule à partir du cinquième chapitre pour aborder la sociologie du travail.

La politique gaulliste fait office de marche-pied pour évoquer les Trente Glorieuses dans les années septante. La crise survenue au milieu des années septante a profondément ébranlé l'économie et donné naissance au chômage de masse. L'on se met alors en quête des moyens d'y remédier. L'attention se déplace du travail à l'emploi. Didry analyse alors la commercialisation du travail : le glissement vers la flexicurité. Le droit du travail doit se montrer plus flexible afin d'offrir aux travailleurs la garantie de retrouver un emploi rapidement. Le chômage est devenu un tabou.

L'avant-dernier chapitre est consacré à une réflexion sur les restructurations. L'auteur s'attarde notamment sur l'évolution des moyens d'action. Les occupations d'entreprise de 1936 et 1968 étaient revendicatives. De nos jours, l'entreprise est occupée en signe de solidarité contre un employeur qui abandonne/ferme l'entreprise. Pour protéger leur emploi et leurs conditions de travail, les salariés agissent aujourd'hui en étant « sur la défensive »

Des considérations d'ordre général sont ventilées en marge du dernier chapitre intitulé « l'Horizon du travail » avant de céder la place à un plaidoyer en faveur du modèle allemand de dialogue social sur le lieu de travail : la codétermination.

L'auteur porte un regard neuf sur le phénomène du travail et du droit du travail. Son érudition est cependant telle qu'il s'avère parfois difficile de le suivre. Genèse (sociale), droit, sociologie du travail, etc. sont abordés. Le lecteur est amené à maîtriser chaque thème, chose peu évidente. Les quatre premiers chapitres de l'ouvrage adoptent ainsi une approche historique marquée. Didry analyse particulièrement en détail certains pans de la littérature juridique qu'il faut donc avoir lu pour comprendre sa (ses) position(s). Par exemple, celles et ceux qui n'auront pas lu l'article d'Alain Cottereau « Droit et bon droit. Un droit des ouvriers instauré, puis évincé par le droit du travail (France, XIX<sup>e</sup> siècle) »<sup>1</sup>, se perdront dans le texte.

La démonstration de Didry ne convainc pas toujours. Il y a logiquement lieu d'admettre que la transition de 1789 à l'adoption de la loi relative aux contrats de travail s'est opérée de manière très progressive. L'on peut cependant escompter d'une démonstration diachronique du droit que les arguments employés soient également étayés par la jurisprudence, ce qui n'est (pratiquement) pas le cas. À faire sienna la thèse de Didry, des expériences similaires devraient aussi avoir été vécues dans d'autres pays ayant adopté le Code civil français. Je n'en suis pas convaincu *prima facie*, du moins en ce qui concerne la Belgique, mais ce sentiment – je l'admets – mériterait d'être exploré plus en détail.

J'émet des réserves quant au choix socio-politique porté sur le modèle allemand. Le dialogue social s'y développe en règle de manière organisée. Une « transplantation » n'a cependant rien d'une opération évidente. La conception française du syndicalisme est en effet radicalement différente de celle qui prévaut en Allemagne. En France, le syndicalisme n'a pas la même surface sociale, il est de surcroît très divisé comme la Loi El Khomry l'a démontré avec d'un côté la CFDT et la CFTC qui l'ont soutenue alors que la CGT, FO, SUD s'y sont vigoureusement opposés. Le

corps social français pourrait faire face à un phénomène de rejet si la *Mitbestimmung* devait être accueillie à bras ouverts.

Ma conclusion : il s'agit d'un ouvrage proposant des réflexions érudites sur la problématique du travail et du droit du travail, et qui fait la part belle à une vision dissidente. Il mérite assurément une lecture pour ce seul motif.

Patrick Humblet

Université de Gand / Faculté de droit

*I. Annales. Histoire, Sciences Sociales*, 57<sup>e</sup> année, n° 6, 2002, pp. 1521-1557

### Cristina Nizzoli **C'est du propre. Syndicalisme et travailleurs du « bas de l'échelle » (Marseille et Bologne)**

Préface de Sophie Bérout, PUF, Paris, 200 p.

L'ouvrage de Cristina Nizzoli issu de sa thèse présente les résultats d'une enquête comparative auprès de syndicalistes et de travailleuses/eurs du secteur de la propreté et des villes de Marseille et de Bologne. L'auteure nous fait ainsi découvrir le monde de ces salariés et de leurs luttes, accompagnés et aidés par des syndicalistes. Temps partiel, horaires morcelés et bien souvent aléatoires, sous-traitance en cascade, faiblesse des rémunérations, arbitraire patronal et humiliations sont le lot quotidien de milliers de salariés du « nettoyage ». À cela s'ajoute le fait que le secteur est composé d'une population féminisée et « racialisée » et où les employeurs trouvent toujours une main d'œuvre à disposition parmi les plus vulnérables de la société et notamment les migrants récents ou moins récents.

Cristina Nizzoli a choisi comme terrain le secteur de la propreté car quand-bien même il est fortement marqué par la précarité, il demeure un terrain conflictuel, marqué par une action syndicale de proximité. L'avantage d'un tel choix est qu'il permet de rompre avec les représentations caricaturales d'un syndicalisme barricadé derrière les bastions ouvriers de la grande entreprise. Partant de l'hypothèse que les stratégies de revitalisation syndicale développées aux États-Unis cours des années 1990–2000, pouvaient également se développer en Europe, l'auteure a voulu observer comment de telles stratégies étaient mises en œuvre auprès des travailleurs du secteur de la propreté à Marseille et Bologne.

Agissant au sein d'un milieu de travail déjà « racialisé » et fortement féminisé, le syndicalisme a été contraint de changer de vocabulaire et de faire

appel à des ressorts de mobilisation qui intègrent l'hétérogénéité des acteurs sur le plan identitaire. Cela sans enfermer ni essentialiser les personnes – et c'est sans doute un des résultats premiers de son enquête – dans des catégories figées que sont le genre, la couleur ou la croyance religieuse. Pour Nizzoli, il est essentiel de reconnaître que les travailleurs et travailleuses de la propreté – environ 75 % sont du genre féminin – sont frappées de plein fouet par le mépris social et cela tant dans leur condition de salarié exerçant un « sale boulot » – un concept d'Everett Hughes qui s'applique parfaitement aux situations étudiées – que pour leur origine étrangère et leur appartenance au genre féminin.

Cristina Nizzoli a menée son enquête de terrain à partir de l'observation des permanences syndicales, tout en déployant celles-ci dans deux espaces sociaux clairement distincts que sont Marseille et Bologne. Les secteurs italiens et français de la propreté montrent une nette tendance à la convergence sur le plan sectoriel. De taille analogue, employant un peu plus de 400.000 salariés dans chacun des deux pays, ils sont féminisés à 70 % avec à peu près le même volume de temps partiels mais une plus grande proportion de travailleurs étrangers en France (30 % contre 15 % en Italie). Plus fondamentalement, toutes les entreprises sont des prestataires de service, réalisant des chantiers de tâches de maintien de propreté dans le secteur privé ou public, dans les services comme dans l'industrie. En cela, le secteur se caractérise par des relations tripartites avec d'un côté le donneur d'ordre, de l'autre côté la société prestataire (en situation de sous-traitance) et ce sont les salariés qui effectuent leur travail dans les locaux des donneurs d'ordre. Dans les deux pays enfin, les conventions collectives contiennent une clause identique d'obligation de reprise des salariés du « chantier » par le reprenneur d'un contrat de sous-traitance en cas de perte de ce dernier par leur employeur, garanties minimales de protection de leur emploi et du lieu de leur travail. Bien sûr, en réalité, les garanties sont moins tangibles. Bien souvent, les changements de volume de travail et les réorganisations diverses et variées servent de prétexte aux entreprises du nettoyage pour se débarrasser du personnel « surnuméraire ».

Outre le fait d'être en situation périphérique prestant des tâches externalisées, le secteur est caractérisé par des contraintes très fortes en matière de temps de travail. Le travail de nettoyage est souvent concentré sur certaines plages horaires, très tôt le matin et en soirée. Il en résulte que les journées de travail sont entrecoupées avec des plages de travail de 5 h à 8 h et de 18 h à 20 h, par exemple. Dans bien des cas, les horaires sont

rarement compatibles avec des responsabilités parentales à l'égard d'enfants en bas âge.

La situation de dépendance financière ou de pauvreté relative – à travail partiel, salaire partiel – conduit Nizzoli à reprendre la formule du salariat bridé reprise de Yann Moulier Boutang<sup>1</sup>, notion discutable dans la mesure où elle suggère que le salariat qui ne serait pas en « bas de l'échelle » serait « débridé » et aurait tout loisir de se déployer. Or, la subordination incluse dans le contrat de travail saisit l'ensemble des catégories du salariat. La situation de dépendance à l'égard de l'employeur, la raréfaction de choix, l'enfermement dans une condition subalterne (prolétaire) s'étend au-delà des catégories « en bas de l'échelle », expression qui reprend le titre d'un ouvrage collectif coordonné par Pierre Cours-salies et Stéphane Le Lay<sup>2</sup>.

Cristina Nizzoli présente ensuite les leaders syndicaux des deux organisations syndicales concernées : Filcams-CGIL en Italie et CGT en France. Ce sont surtout des hommes dans un environnement de travail très féminisé, un peu extérieurs aussi, leur prépondérance soulignant la difficulté de former des leaders locaux lorsque l'action syndicale est encore balbutiante et vulnérable. Il faut être doté d'une sensibilité et d'une empathie réelle, avoir de la conviction et être tenace pour pouvoir avancer, à contre courant qui plus est. Il est intéressant d'observer que le syndicalisme continue à agir sur les situations de travail précaires tout en ayant une extériorité par rapport à celles-ci. L'action syndicale se renouvelle dès lors qu'elle entre en relation avec les travailleurs. Ces relations se développent d'abord via l'existence de permanences et l'information recueillie par les militants permanents ou détachés ayant des contacts avec les salariés des entreprises du secteur.

En Italie, le secteur est organisé au sein la fédération FILCAMS qui organise les salariés du tertiaire et plus particulièrement de la restauration et de l'hôtellerie. Pour ce qui concerne la CGT, c'est la fédération des ports et docks qui intègre et organise les travailleurs de la propreté. Soulignons pour la CGIL l'importance d'une structure d'information et de conseil juridique, sociale et fiscale, adossée à la structure interprofessionnelle. Si cette structure n'a pas beaucoup de liens organiques avec la fédération FILCAMS, elle offre en même temps un point de contact avec l'action syndicale, fonctionnant comme une sorte de guichet-service par lequel passent à peu près toutes les catégories et tous les métiers. Dans la CGT, il semble qu'il n'y a pas de soutien administratif spécialisé de ce type. Tout passerait donc par l'action des militants. Pour ces derniers, appartenir à la fédération des dockers apporte un avantage considérable car en cas de besoin, les militants dockers

peuvent faire comprendre à l'employeur, en y mettant le poids d'une forte présence physique, qu'il y a lieu de respecter la législation sociale...

Dans les chapitres suivants, l'auteure nous montre par quel biais les liens se tissent entre organisé.es et inorganisé.es; quelles demandes émanent des collectifs de travail; et surtout l'importance de « collectiviser » les situations individuelles. Son enquête approfondie recèle des surprises pour qui ne connaît que superficiellement le syndicalisme. À Bologne, la CGIL Filcams joue un rôle d'intermédiaire dans la passation ou la négociation des marchés, ce qui conduit le syndicat à accompagner parfois les baisses de salaire. Il en résulte une action syndicale de proximité de type « résiduelle », informative et rarement revendicative. Néanmoins, quelques grèves ont lieu, tant à l'instigation des salariés que des certains permanents plus engagés dans la défense des droits sociaux élémentaires. Mais en général, la CGIL Filcams se borne donc à améliorer le sort individuel sur des dossiers concrets sans être engagé dans la construction d'un rapport de force. À Marseille, avec la CGT, c'est tout le contraire et le syndicat joue au « coup de gueule », agite la menace d'une action en justice, tout en organisant des permanences d'information et de suivi de dossiers. La CGT organise des assemblées générales qui rassemblent les militants du secteur et facilite une sorte de formation à la conscience ouvrière et syndicale *in situ*.

Par-delà les différences contextuelles et sociétales, l'enquête de Cristina Nizzoli montre combien l'action syndicale tente parfois avec succès de dépasser les clivages ethniques et communautaires pour la défense d'une dignité au travail et de droits sociaux auxquels toutes et tous ont droit.

Fort étonnamment, dans *C'est du propre*, ni les syndicalistes CGIL ni ceux de la CGT semblent se préoccuper des questions de conditions de travail particulièrement dures dans ce secteur. Est-ce que l'absence de CHS-CT ou de délégués du personnel explique ce silence ou est-ce plutôt le reflet d'une culture syndicale peu sensible à ces questions? Ou est-ce encore la conséquence d'une observation menée uniquement à partir des permanences et des assemblées générales? Toujours est-il que les rares travaux sur le travail dans le secteur de la propreté mentionnent l'importance des TMS. Les atteintes à la santé évoquées par les salariés sont ainsi multiples mais concernent surtout le dos, les articulations et les mains. Le secteur du nettoyage conserve un taux de fréquence d'accidents bien plus élevé que la moyenne nationale (37,5 contre 25,7) et les quelques progrès statistiques enregistrés sur le long terme s'accompagnent d'une augmen-

tation du nombre d'accidents graves entraînant une incapacité<sup>3</sup>.

Une seconde question « silencieuse » concerne la place des litiges juridiques dans les relations de travail et l'action syndicale. Certes, Cristina Nizzoli mentionne à un moment donné (p. 100) combien la menace d'aller aux prud'hommes est efficace pour obtenir la réintégration dans l'emploi, mais la question n'est pas traitée au-delà de ce constat. Or, nous savons bien combien le code du travail est un recours pour un syndicalisme organiquement faible. Une enquête auprès des Prud'hommes aurait peut-être permis d'investiguer des cas de licenciement contestables ou de rémunérations insuffisantes et qui représentent des litiges plutôt fréquents dans les situations de travail marqués par la précarité et employant des personnes enfermées dans une condition subalterne due à leur origine immigrée.

La méthode retenue, strictement limitée à un travail ethnographique ne permet pas d'approfondir la compréhension des pratiques observées et on regrette que l'auteure n'ait pas cru devoir procéder à une étude élargie sur le plan documentaire, historique et institutionnelle. Dit autrement, « le terrain » n'exprime pas spontanément l'ensemble des logiques à l'œuvre au sein des interactions observées et l'ethnographie seule ne permet pas d'en rendre compte. À cet égard, l'ouvrage de Christelle Avril sur *Les Aides à domicile*<sup>4</sup> qui aborde un sujet très proche de celui traité illustre magistralement l'intérêt du recours conjoint à différentes méthodes.

Par delà de ces quelques réserves, l'ouvrage de Cristina Nizzoli soutenu par le prix *Le Monde* de la recherche universitaire a le grand mérite d'observer et de comparer le syndicalisme en action et de nous faire accéder aux efforts accomplis par des organisations syndicales pour aider les travailleurs parmi les plus démunis à défendre leurs droits et leur dignité.

Stephen Bouquin  
Centre Pierre Naville

1. Yann Moulier-Boutang, *De l'esclavage au salariat. Économie historique du salariat*, Paris PUF, 1998.

2. Pierre Cours-Salies et Stéphane Le Lay (dir.), *Le bas de l'échelle. La Construction sociale des situations subalternes*, Èrès, coll. « Questions vives sur la banlieu », 2006, 277 p.

3. Barnier Frédérique, « Emploi précaire, travail indigne : condition salariale moderne dans le nettoyage », in revue *Interrogations?*, n° 12 - Quoi de neuf dans le salariat?, juin 2011 [en ligne], <http://www.revue-interrogations.org/Emploi-precaire-travail-indigne> (Consulté le 21 avril 2017).

4. Avril Christelle. *Les aides à domicile. Un autre monde*

**Emmanuel Ravalet, Stéphanie  
Vincent-Geslin, Vincent Kaufmann,  
Gil Viry, Yann Dubois (eds.)  
Grandes mobilités liées au travail.  
Perspective européenne**

Economica, 2015, Paris.

Depuis deux à trois décennies, nombre de responsables politiques et de dirigeants d'entreprise érigent la mobilité des travailleurs en vertu : elle constituerait une réponse particulièrement adaptée face à la crise de l'emploi, tout en offrant aux individus la possibilité de découvrir de nouveaux horizons, d'élargir leurs réseaux et de s'accomplir au gré des changements et des déplacements professionnels. Au moment où cette rhétorique vertueuse ne cesse de progresser – en attestent les débats récents sur les « nécessaires » réformes du code du travail et de l'assurance-chômage en France – l'ouvrage collectif « Les grandes mobilités liées au travail » interpelle et fournit de précieuses clés de lecture pour mettre en débat cette idéologie.

Ce livre publié en 2015 est le fruit d'un programme de recherche européen mené par une équipe pluridisciplinaire du Laboratoire de sociologie urbaine (LaSUR) de l'École Polytechnique Fédérale de Lausanne et de l'université d'Édimbourg. Il s'appuie sur de solides matériaux empiriques pour questionner l'ampleur de la pendularité de longue durée liée au travail, pour en saisir les contours, les ressorts et les effets sur les trajectoires sociales, familiales et professionnelles. Grâce à leur enquête, Emmanuel Ravalet, Stéphanie Vincent-Geslin, Vincent Kaufmann, Gil Viry et Yann Dubois éclairent ainsi l'expérience de tous ceux qui parcourent quotidiennement de longues distances pour se rendre sur le lieu de travail, s'absentent de leur domicile plusieurs nuits par semaine pour des raisons professionnelles, résident dans plusieurs logements à la fois, passant de l'un à l'autre au fil des déplacements professionnels.

L'ouvrage est composé de dix chapitres organisés selon une logique thématique, éclairant ainsi les différentes facettes du phénomène étudié. Il s'ouvre par un chapitre introductif qui présente l'objet et cadre le questionnement autour de trois dimensions : 1) le « potentiel de grande mobilité » (p. 13), entendu comme l'ensemble des dispositions favorisant un tel projet, 2) les trajectoires de grande mobilité et 3) les effets de sa réversibilité sur la vie professionnelle, sociale et familiale.

Centré sur la méthode, le deuxième chapitre expose la démarche retenue par les auteurs. Quantitative, européenne et longitudinale, elle s'appuie d'abord sur deux questionnaires : l'un réalisé en 2007 dans le cadre du programme de recherche « Job Mobilities and Family Lives in Europe » auprès de 7 220 travailleurs allemands, belges, espagnols, français, suisses et polonais ; l'autre en 2011, auprès d'enquêtés majoritairement issus du panel de 2007, mais centré cette fois sur quatre pays – l'Allemagne, l'Espagne, la France et la Suisse. À cette approche quantitative et comparative s'ajoute un volet qualitatif à travers la conduite de trente entretiens, menés sous la forme de récits biographiques. Dix ont été conduits auprès de pendulaires de longue durée, dix auprès de travailleurs absents de leur domicile au moins 60 nuits par an et dix avec des personnes sorties de la grande mobilité entre les deux vagues de l'enquête quantitative. Une partie des enquêtés ont par ailleurs participé à un dispositif de photo-élicitation en mettant eux-mêmes en image leurs déplacements. L'articulation des sources quantitatives et qualitatives, tant au niveau du dispositif d'enquête que de l'analyse, nourrit ainsi une « méthode mixte » (p. 24) particulièrement riche.

Le troisième chapitre amorce la présentation des résultats de cette vaste recherche, à travers un panorama de la grande mobilité en Europe. Si l'accent est d'abord mis sur l'ampleur du phénomène – dans les pays étudiés, 10 à 16 % des actifs âgés de 25 à 54 ans sont grands mobiles – ce tableau montre que la mobilité connaît une certaine stabilité entre les générations et qu'elle est majoritairement pratiquée pour une courte durée. Le profil socio-démographique des individus concernés apparaît par ailleurs particulièrement hétérogène, tant du point de vue de la place occupée dans l'espace social que de la position dans la carrière professionnelle et familiale, faisant ainsi varier les causes et l'expérience de la mobilité : si elle s'impose comme une contrainte économique pour les plus précaires, elle est vécue positivement pour ceux qui exercent un « métier mobile » (routiers, conducteurs de train, commerciaux, gendarmes mobiles, etc.), pensée comme une opportunité pour les plus qualifiés et comme une contrainte pour les individus en situation de monoparentalité.

Le chapitre 4 porte sur la socialisation à la grande mobilité. Il montre que le fait d'être confronté à cette expérience pendant l'enfance accroît la probabilité de l'associer à des éléments positifs une fois adulte et de la pratiquer de manière volontaire. Selon les auteurs, cela s'explique largement par les « compétences d'adapt-

tation», «relationnelles» et «spatiales» (p. 57) acquises par ces individus au cours des processus de socialisation primaire et/ou secondaire. Si l'intériorisation de ces ressources n'est bien sûr pas automatique, reste que ceux qui n'ont pas été familiarisés à cette expérience durant l'enfance aspirent plus fréquemment à y mettre fin et l'associent davantage à une expérience éprouvante.

Le chapitre 5 propose une typologie des trajectoires de grande mobilité liée au travail. Quatre groupes très contrastés sont distingués : la «mobilité de début et parfois fin de carrière», la «mobilité précoce et courte», la «mobilité longue», qui correspond majoritairement aux travailleurs investis au sein de «métiers mobiles», et la «pendularité quotidienne continue», endossée notamment par des salariés précaires. L'objectif est d'évaluer l'effet de ces trajectoires sur la «réussite professionnelle» des salariés – notion qui mériterait d'être déconstruite, sinon sérieusement discutée. Il en ressort que l'intensité et la durée de la trajectoire mobile influence rarement la carrière professionnelle. En effet, en dehors des hommes d'affaires et des cadres dirigeants qui associent clairement la mobilité à une opportunité professionnelle, la plupart des grands mobiles justifie cette pratique avant tout par des raisons économiques, familiales et privées.

Les auteurs consacrent leur sixième chapitre à la notion de motilité. Empruntée à la biologie, elle désigne «le potentiel de mobilité propre aux personnes» (p. 91) et se décline en trois dimensions – que l'on pourrait aisément interpréter non comme des capacités «individuelles», mais des propriétés sociales, capitaux, dispositions et habitus de classe – : les conditions matérielles, temporelles et monétaires d'accès à la mobilité ; les compétences individuelles permettant d'«être inventif et de savoir jouer avec les règles du jeu offertes par le champ des possibles» (p. 92) et les projections des individus en termes de mobilité. Le croisement de ces dimensions conduit les auteurs à identifier six types de motilité allant de la plus faible (pour les personnes aux compétences linguistiques fragiles, aux plus bas revenus et qui se montrent fortement attachées à leur lieu de vie) à la plus forte, en passant par des formes réversibles (pouvant évoluer avec le temps) et irréversibles. Cette typologie montre qu'il n'existe pas de lien direct entre motilité et mobilité : être motile n'implique pas nécessairement de devenir mobile et peut même être associé à un rejet de la mobilité. C'est notamment le cas des «réticents à bouger» (p. 97) – terme pouvant faire débat, car insistant largement sur la responsabilité des individus et non sur leurs ressources sociales ! –, qui s'avèrent particulièrement bien dotés en «com-

pétences» et en «accès» pour se déplacer, mais qui refusent tout projet de mobilité pour l'avoir pratiquée par le passé.

Le chapitre 7 propose d'évaluer l'influence du territoire de résidence sur le recours à la grande mobilité. Les auteurs en tirent deux enseignements. Le premier est que les accessibilités et le degré d'urbanisation des lieux de vie ont peu d'impact sur la mobilité des individus. Vivre au centre d'une grande agglomération ne prédispose donc pas davantage à la mobilité que résider en périphérie d'une petite ville de campagne mal desservie par les réseaux de transport. En revanche, et c'est là le deuxième résultat de ce chapitre, la situation économique d'une région ou d'un pays agit grandement sur la pratique de la grande mobilité liée au travail. C'est ainsi au sein des espaces les plus touchés par la crise économique et le chômage, à l'instar de la plupart des régions espagnoles, que la grande mobilité s'impose le plus fortement aux travailleurs comme une nécessité et comme une contrainte.

L'ambition du huitième chapitre est d'éclairer les liens entre grande mobilité et vie familiale, sous l'angle des inégalités entre les hommes et les femmes. Il en ressort que les femmes pratiquant la grande mobilité sur le long terme connaissent une plus grande instabilité conjugale et une plus faible fécondité, et que l'arrivée d'un enfant favorise davantage l'arrêt de cette pratique chez les femmes que chez les hommes, en lien avec les injonctions normatives sexuellement différenciées de la parentalité (figure de la «bonne mère de famille» versus celle du «père pourvoyeur de revenus»). Ce résultat est plus marqué en Allemagne, en Espagne et en Suisse qu'en France où les modes de garde institutionnalisés sont plus développés et favorisent le maintien de l'activité féminine à temps plein après la naissance des enfants. Si la pendularité quotidienne et les absences du domicile sont présentées par les auteurs comme «une ressource permettant aux familles de concilier un lieu de vie privilégié auquel elles sont attachées et un lieu de travail éloigné» (p. 150), elles s'avèrent la plupart du temps mal vécues, notamment par les mères. Il aurait ainsi été préférable d'envisager ce phénomène en termes d'«articulation» que de «conciliation travail-famille», car cette notion renvoie à une image harmonieuse de la gestion des temps sociaux qui masque largement les difficultés, tensions et contraintes qui en résultent<sup>1</sup>.

Dans le chapitre 9, l'objectif est de saisir la manière dont les grands mobiles s'approprient les temps et les espaces de déplacement. L'enquête révèle qu'ils en profitent généralement de ces moments pour se reposer, tisser des liens avec

les autres ou travailler, ce qui en nourrit une perception positive. Les espaces de déplacement, de restauration et d'hébergement sont quant à eux inégalement investis par les grands mobiles, leur appropriation variant fortement selon le rapport plus ou moins serein qu'ils entretiennent à la grande mobilité.

Le chapitre conclusif (chapitre 11) revient sur les principaux enseignements de cette recherche et dessine des perspectives politiques pour améliorer la prise en charge de la grande mobilité. Si on peut regretter que le rapport à l'activité et les conditions de travail des grands mobiles soient plutôt laissés dans l'ombre dans cet ouvrage, on peut également souligner le fait que certaines interprétations tendent à individualiser les compétences sociales des grands mobiles, les rendant ainsi pour partie responsables de leur expérience et de leur trajectoire sociale. Ces pistes de discussion n'enlèvent toutefois rien à la richesse de cette vaste recherche et à l'intérêt du projet qui la soutient, fort utile pour mettre en débat l'injonction à la mobilité qui s'impose à nombre de travailleurs en période de crise économique et de pénurie des emplois.

Lucie Goussard  
Centre Pierre Naville

1. Sur ce point voir Pailhé A. et Solaz A. (2010), « Concilier, organiser, renoncer: quel genre d'arrangements au foyer et au travail? », *Travail, Genre et Sociétés*, vol. 2, n° 24, p. 29-46.

**Christian Lequesne**  
**Ethnographie du Quai d'Orsay.**  
**Les pratiques des diplomates français**  
CNRS éditions, 2017, 255 p.

Ce travail, original en sciences politiques, entend combler une lacune des études sur la politique internationale, celle de la prise en compte du travail et des pratiques des diplomates dans la fabrication de politique étrangère. Traditionnellement, les analyses portaient essentiellement sur le rôle des acteurs politiques officiels et institutionnels (Présidents, ministre des Affaires étrangères, parlementaires, etc.). Plus récemment, le regain d'intérêt pour l'approche par le bas (*bottom-up*) des politiques publiques et la prise en compte d'acteurs multiples s'est essentiellement fait à travers l'analyse d'acteurs non-étatiques (ONG, firmes multinationales, etc.), mais moins autour de l'étude de l'activité des diplomates de base qui pouvait apparaître à tort comme un sujet moins novateur et porteur pour les sciences sociales. C'est au sein

même de la profession diplomatique qu'une réflexion et une demande d'analyse des pratiques et des compétences mises en œuvre semblent s'être développées. Plusieurs diplomates, notamment issus de pays anglo-saxons et scandinaves, ont cherché à rendre compte de leur travail au-delà des traditionnels mémoires d'ambassadeurs où la part belle est faite aux rencontres avec les grands de ce monde. De même, les ministères des affaires étrangères, habituellement méfiants à l'encontre des regards extérieurs et des recherches académiques ont ouvert plus facilement leur porte, voire sollicité des études de manière à mieux faire connaître leur « valeur ajoutée » propre. C'est dans ce cadre, à la suite d'autres chercheurs en sciences sociales, que Christian Lequesne, professeur à Science Po Paris, a pu, entre 2013 et 2016, réaliser 94 entretiens avec des diplomates, une trentaine d'heure d'observation de réunions au Quai d'Orsay et deux fois une semaine d'observation dans les ambassades française à Varsovie et Dakar.

Les trois premiers chapitres sont consacrés à la carrière des diplomates. Le choix de ce métier est présenté comme étant pour une large part une question de rang de sortie pour les diplomates issus de l'ENA et plutôt comme une appétence pour les activités internationales en ce qui concerne les lauréats des concours des cadres d'Orient (propres au MAE). Si traditionnellement, les candidats issus de familles aristocratiques ou aisées étaient surreprésentés, la République a peu à peu démocratisé (sans que cet effort soit encore tout à fait achevé) l'accès au métier. Longtemps, les femmes ont été écartées ou, depuis les années 1970-80, cantonnées dans les postes les moins prestigieux. Si ces dix dernières années des femmes ont enfin été nommées à des postes importants d'ambassadeur ou de représentant permanent (23 femmes ambassadeur en 2013 et 48 en 2015), il n'en demeure pas moins qu'en 2013 elles ne représentaient encore que 30 % des agents de catégorie A (contre 68 % dans la catégorie C). Des efforts ont également été faits très récemment pour favoriser les postes doubles pour les couples.

Une fois entré au MAE, le diplomate est soumis à un parcours très normé et concurrentiel. Un certain rythme de progression et d'étapes obligées (passage par certains postes, en cabinet ministériel) sont jugés indispensables pour faire une « belle carrière ». Si chaque diplomate est amené à remplir au cours de sa carrière des fonctions et des rôles variés (expérience de différents postes, du consulaire, des fonctions d'organisation et de support, etc.), la figure du diplomate se déclinerait, selon une typologie empruntée au politiste norvégien Iver Neumann, autour de

trois grandes identités : bureaucrates, médiateurs et héros. Les premiers, surtout quand ils sont en administration centrale au ministère à Paris ou aux affaires consulaires à Nantes, occuperaient l'essentiel de leur temps en lecture et rédaction de télégrammes diplomatiques ou de notes, en réunions de coordination, en actes administratifs, etc. Le médiateur est celui qui parvient à construire des liens et des intérêts communs entre des parties divergentes, à trouver des formulations novatrices et consensuelles. Afin de permettre des échanges contradictoire en limitant au maximum les risques, le médiateur s'appuie sur le « protocole », un ensemble de règles qui visent à prévenir tous risques de flottement, donc de frottement, dans les relations. Le héros est celui qui agit de façon autonome et indépendamment des instructions hiérarchiques, brise les routines professionnelles, que ça soit pour faire face à une crise inattendue ou pour défendre ses valeurs contre les *diktats* de la *realpolitik*.

Le chapitre 5 est intégralement consacré aux rapports entre diplomates et décideurs politiques (notamment le président de la République). Pour favoriser sa carrière, le diplomate aurait tendance à aller dans le sens des attentes et des représentations des politiques : une opinion trop critique pourrait être pénalisante tandis que le passage par un cabinet serait un accélérateur de carrière. Toutefois, Christian Lequesne note qu'il existe, au sein de la diplomatie française, deux grandes « cartes mentales » (chapitre 6) qui s'opposent et peuvent conduire parfois à résister à certaines injonctions politiques. La première, plus ancienne, est celle de « l'indépendance et du rang ». Elle est fondée sur la recherche d'indépendance à l'égard des États-Unis, une relation privilégiée avec les pays arabes et les anciennes colonies et une valorisation de la francophonie comme contrepoids au monde anglo-saxon. La seconde, qualifiée « d'occidentaliste » prône la défense de l'occident derrière les néoconservateurs américains ainsi que la solidarité entre pays partageant la défense de la démocratie libérale. Dans cette analyse, le rôle des croyances et de la formation intellectuelle et idéologique dans la fabrication de la politique étrangère est remis en valeur.

Le chapitre 7 rappelle que le MAE est avant tout un ministère de la parole dans lequel l'opposition entre discours et pratiques n'a pas de sens car, pour citer le philosophe John Langshaw Austin, dire, c'est faire. La production d'informations, de notes et de prises de position occupe une large part du travail des diplomates. À travers la construction de récits, d'argumentaires, d'éléments de langage, les diplomates participent en continu à la construction de la ligne politique

de la France tout en exhibant la preuve de leur activité. C'est la raison de l'irrépressible montée en puissance des télégrammes diplomatiques et autre messages officiels, malgré les tentatives de différents secrétaires généraux pour en limiter le nombre. En outre, la diplomatie publique d'influence vise à faire passer des messages, à construire l'image de la France, à rendre universelles les valeurs et la culture du pays, etc. Créer de l'empathie par le discours est un objectif à la fois central du travail diplomatique et difficile à objectiver, à mesurer. Si l'impact des nouvelles technologies de l'information et supports de communication (blogs, tweeter, Facebook, etc.) a fait couler beaucoup d'encre, les études empiriques montrent que la dimension interactive de ces outils reste peu utilisée et que les messages se font toujours essentiellement du haut vers le bas, même si les ambassadeurs peuvent en profiter pour tenter de personnaliser leur communication, pour imposer un style plus personnel (en 2014, 50 % des ambassadeurs français utilisaient un blog et/ou tweeter).

Le dernier chapitre est consacré à l'activité consulaire. Longtemps considéré comme un domaine plus technique que politique, les services administratifs aux français de l'étranger et la délivrance de visa pour les étrangers souhaitant venir en France, étaient jugés peu prestigieux dans la carrière diplomatique. Beaucoup de diplomates interrogés considèrent les français à l'étranger comme trop exigeants, peu au fait des usages diplomatiques, pas très intéressants au final. Mais le développement des échanges internationaux (tourisme, expatriation, immigration, etc.) a redonné une importance politique paradoxale à ces questions : d'un côté il s'agit de choyer les français de l'étranger qui sont des électeurs ; de donner une bonne image de la France ; d'attirer les touristes, les investisseurs étrangers et les travailleurs qualifiés ; d'un autre côté, les agents consulaires sont sommés de maîtriser le risque migratoire ou terroriste et de diminuer leurs dépenses.

Comme le montre la conclusion et malgré les promesses d'une étude ethnographique des pratiques professionnelles, l'ouvrage reste ainsi très centré sur l'approche politique des relations internationales. Très clair sur les dimensions institutionnelles du fonctionnement du Quai d'Orsay et les aspects politiques de la pratique diplomatique, le livre dit finalement peu de choses sur le travail quotidien des agents du MAE. Les citations d'entretien sont très courtes et peu ou pas contextualisées (qui parle, avec quel parcours, quelle fonction ?). Les travaux sociologiques sur les diplomates sont peu cités, et quand ils le

sont, c'est essentiellement à propos de données politiques ou institutionnelles (que l'on pourrait trouver dans les documents produits par le Quai d'Orsay ou les articles du journal *Le Monde*) et non de résultats de recherche sur les activités concrètes (et leurs significations) exercées par les agents du MAE.

Le conseil d'Anthony Giddens (évoqué p. 229) de ne pas simplement s'intéresser aux crises, mais aussi aux activités banales et routinières, semble trop peu suivi. Les diplomates et les dossiers qui ont retenu l'attention sont pratiquement tous de premier plan ; ce sont ceux qui sont le plus sous le regard et le contrôle des responsables politiques comme des médias. C'est pourquoi un tel poids est donné au politique dans l'analyse du travail et que le rapport au président ou au ministre est vu comme déterminant pour la carrière. Un paradoxe central de l'activité diplomatique est alors négligé. D'un côté, l'attention portée par le politique est une ressource symbolique forte : un dossier noble et valorisant est celui qui est au centre des préoccupations politiques du moment ; se prévaloir de la parole présidentielle ou ministérielle est un atout pour les diplomates dans leurs négociations en interne ou avec les autres administration ; les diplomates ont pu résister mieux que d'autres hauts fonctionnaires à la rationalisation de leur activité sur la base de critères quantitatifs de performance du fait de la dimension politique de leur travail, etc. D'un autre côté, dès lors qu'un dossier se politise trop, les diplomates perdent une part importante de leur autonomie professionnelle, se retrouvent au service de logiques politiques, clientélistes, d'image qui peuvent aller à l'encontre de leurs valeurs de métier. Cela en fait des « bureaucrates » (mais aussi des « médiateurs » et des « héros ») très particuliers dont l'étude et l'analyse peut être enrichissante pour la compréhension de la fonction publique et la sociologie de l'expertise, bien au-delà du seul cas des relations internationales.

Marc Lorient  
IDHES Paris I

