



LES COORDINATIONS INTERSECTORIELLES

L'achèvement du marché intérieur et, plus encore, de l'union monétaire a fait ressentir auprès des organisations syndicales nationales de l'UE un besoin de coopérer entre elles au-delà des frontières. En effet, les entreprises développent aujourd'hui des stratégies à l'échelle de l'Europe entière, voire du monde, alors que les organisations de travailleurs restent trop souvent confinées à l'espace national. Un tel déséquilibre est mis à profit par les employeurs pour mettre en œuvre des stratégies de concurrence salariale ou portant sur les conditions de travail entre travailleurs de part et d'autre des frontières.

« Les entreprises sont européennes, les fusions sont européennes, et nous nous payons encore le luxe d'un patchwork syndical en Europe »

H. Schartau, IG-Metall
Rhénanie du Nord Westphalie,
Libération (27 janvier 1999).

Pour lutter contre cette situation, diverses initiatives intersectorielles ont été mises en oeuvre tant au niveau communautaire que transnational.

La CES : CSI et CCNC

La Confédération européenne des syndicats a mis en place des conseils syndicaux interrégionaux (CSI) qui visent à renforcer la coopération syndicale transfrontalière (cf. fiche n° 38). En 1999, lors de son IX^e Congrès, la CES a en outre adopté une résolution visant à créer un « Comité de coordination des négociations collectives » (CCNC). Celui-ci a été mis sur pied dès septembre et se réunit, depuis lors, deux fois par an. Ces réunions ont notamment pour but de dresser le bilan de la coordination et de lancer de nouvelles pistes de réflexion afin de prévenir les risques de dumping social. Il s'agit d'éviter les disparités salariales à l'intérieur de la zone euro dès lors

que ces écarts pourraient conduire à une dégradation du climat social et freiner la convergence sociale entre les États membres.

Le deuxième risque identifié par la CES, plus macro-économique, est celui d'une demande globale inférieure à la demande potentielle ayant un effet négatif sur la croissance et l'emploi. Pour y remédier, l'idée est d'inverser la tendance de ces dernières années de la baisse de la part salariale pour « contribuer à une politique de croissance et d'emploi ».

Progressivement, le CCNC a élaboré des « lignes d'orientation » visant à promouvoir des stratégies de coordination. Ces lignes d'orientation prévoient notamment de disposer d'indications générales sur les négociations salariales provenant des syndicats à l'échelle européenne. Il s'agit, en quelque sorte, d'une ébauche de référent salarial européen. À terme, l'objectif est de coordonner les revendications salariales, particulièrement au sein de la zone euro où les rémunérations peuvent être comparées aisément, mais également de favoriser une convergence à la hausse des niveaux de vie.

L'initiative régionale de Doorn

Parallèlement à ces évolutions au sein de la CES, une coopération plus poussée s'est progressivement mise en œuvre directement entre syndicats allemands, néerlandais, belges et luxembourgeois. Il s'agit du processus dit « de Doorn ». Depuis la loi sur la compétitivité adoptée par le gouvernement belge en 1996, la CSC et la FGTB ont été confrontées à la comparaison systématique de leurs performances salariales avec leurs trois principaux partenaires commerciaux (Allemagne, France, Pays-Bas). C'est pourquoi, en juin 1997, les deux syndicats belges prirent l'initiative de réunir les confédérations allemandes, belges, et néerlandaises et leurs principaux syndicats de branche pour la première fois à La Roche (Belgique). Ils aboutirent à un accord sur la mise en place de rencontres annuelles et d'un groupe de contact. En 1998, les mêmes participants, rejoints entre-temps par les syndicats luxembourgeois se sont réunis pour une seconde rencontre à Doorn (Pays-Bas). Cette réunion a été très médiatisée et l'expérience labellisée Groupe de Doorn (1). Ils ont ensuite été rejoints par la France. Actuellement, ce groupe réunit les syndicats d'Allemagne (DGB), de France (CGT, CFDT, FO, CFTC), des Pays-Bas (FNV, CNV), de Belgique (FGTB, CSC, CGSLB) et du Luxembourg (CGT-L, LCGB).

Depuis 1997, ces syndicats procèdent chaque année à une concertation régulière sur les revendications salariales et la politique de l'emploi. Cette collaboration a pour but premier d'éviter dans l'union monétaire européenne une concurrence sur les salaires et les politiques menées en matière de conventions collectives de travail. L'objectif est aussi d'œuvrer pour des mesures visant à accroître le pouvoir d'achat et l'emploi. En 1998, les syndicats se sont engagés à fonder leur revendication sur une marge de négociation correspondant à la somme de l'inflation (dont les systèmes de calcul peuvent être différents) et de l'augmentation de la productivité, autrement dit à épuiser pleinement la marge de distribution neutre (2).

La réunion de septembre 2001 qui s'est tenue à Houffalize, a été l'occasion de se mettre d'accord, en plus des revendications en matière salariale, sur un certain nombre de priorités en ce qui concerne la qualité de l'emploi : l'apprentissage tout au long de la vie comme droit de tous les travailleurs, les efforts des employeurs en matière de formation, etc.

Plus récemment, il a fait le point sur la négociation collective et a constaté, pour ces dernières années:

- dans l'ensemble des pays du groupe, une répartition inégale des fruits de la croissance aux détriments des revenus des salariés;
- une hausse importante des profits qui ne se traduit pas forcément par des projets d'investissements productifs et créateurs d'emploi, ni par de plus grands efforts des entreprises en matière de formation;
- les hausses excessives, dans certains pays, des rémunérations des « top managers »;
- un accroissement des emplois à bas salaires.

Éléments d'évaluation

Certes, le processus de Doorn est limité à une région particulière de l'UE, une sorte de « BeDeNeFrLux ». Mais selon certains de ses initiateurs, l'idée serait de débiter localement, dans l'espoir que d'autres processus soient mis en œuvre dans d'autres régions : Portugal et Espagne, France et Italie, etc. Tel un puzzle, l'Europe des syndicats naîtrait ainsi progressivement. D'aucuns n'hésitent pas à rêver d'une fusion des syndicats européens d'ici 10 ou 15 ans, empêchant définitivement le patronat européen de « jouer » les syndicats les uns contre les autres. Mais les difficultés sont encore nombreuses. Les cultures syndicales diffèrent fortement entre pays (syndicats d'opposition en France, syndicats de négociation en Belgique, syndicats gestionnaires en Allemagne...). Les syndicats ne sont pas organisés de la même façon partout (en Allemagne, les syndicats de branche sont très puissants, la confédération DGB l'est beaucoup moins ; aux Pays-Bas c'est tout le contraire ; en Belgique le clivage chré-

tien-socialiste – inexistant en Allemagne – est très présent ; etc.).

Pour en savoir plus

- CES (1999), « Pour un système de relations industrielles », Résolution approuvée par le IX^{ème} Congrès statutaire de la Confédération européenne des syndicats, Helsinki, 29 juin-2 juillet 1999.
- Clauwaert, S. (1999), « A Legal Framework for European Industrial Relations », *Rapport N°60*, Institut syndical européen, Bruxelles.
- Dølvik, J. E. (1999), *L'émergence d'une île ? La CES, le dialogue social et l'eupéanisation des syndicats dans les années 1990*, Institut syndical européen, Bruxelles.
- Gobin, C. (1996), Consultation et concertation sociales à l'échelle de la CEE. Études des positions et stratégies de la Confédération européenne des syndicats (1958-1991), Thèse de doctorat, Université libre de Bruxelles.
- Initiative de Doorn (1998), « La Déclaration de Doorn », Déclaration conjointe adoptée par les syndicats belges, allemands, luxembourgeois et des Pays-Bas, Doorn, 5 septembre 1998.
- Mermet, E. (2000), *Wage Formation in the European Union – A Comparative Study*, Institut syndical européen.
- Pochet, P. (2000) (ed.), *Union monétaire et négociation collective en Europe*, P.I.E.-Peter Lang, Bruxelles.
- Initiative de Doorn (2004), *Déclaration sur la discussion du temps de travail*, Déclaration conjointe adoptée par les syndicats belges, français, allemands, luxembourgeois et des Pays-Bas, Berlin, novembre 2004.
- Maarten Keune, *La coordination des négociations collectives en Europe, Rapport annuel 2004*, Institut Syndical Européen, 2004

Notes

(1) Voir Dufresne, A. (2002), Les origines de la coordination des salaires en Europe: prémices et stratégies, in: Pochet, P. (ed.), *La politique salariale dans la zone euro*, Bruxelles: Pie Peter Lang, à paraître

(2) Ibid.

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