

LES COORDINATIONS SECTORIELLES

Des coordinations syndicales sectorielles se développent progressivement en Europe depuis quelques années. La spécificité et l'avantage de ce niveau d'action est de pouvoir déterminer des « zones homogènes d'intérêt » et d'appliquer à la réalité de chaque secteur les discussions générales interprofessionnelles. À ce niveau, tout comme pour l'interprofessionnel, on peut identifier deux types d'eupéanisation de la négociation collective : les initiatives syndicales transfrontalières (entre les syndicats eux-mêmes), et les initiatives syndicales communautaires au sein des fédérations syndicales européennes (FSE).

Il s'agit ici de la coopération transnationale sectorielle entre trois ou quatre pays, dans lesquels les syndicats décident eux-mêmes d'intensifier leur collaboration, sous le regard plus ou moins impliqué de la Fédération syndicale européenne (FSE) qui les représente par ailleurs. Selon l'ex-secrétaire général de la FSE de la construction, Jan Cremers, « étant donné la difficile harmonisation sur les salaires dans les quinze pays, la réalité de l'Europe d'aujourd'hui est l'Europe des régions ». En fait d'Europe des régions, jusqu'à présent, on constate que les accords régionaux de coopération sur les négociations collectives partent essentiellement de l'Allemagne, qui n'a pas moins de onze frontières avec ses États voisins. S'il n'est pas étonnant que le syndicalisme allemand soit à l'origine de ces diverses initiatives, se pose tout de même la question du leadership syndical de l'Allemagne en Europe. Celui-ci peut avoir des effets négatifs dans d'autres pays européens qui, craignant une domination allemande, pourraient n'accepter que formellement les textes de coordination adoptés les jugeant, en réalité, inappropriés.

C'est donc l'IG-Metall, syndicat leader en Allemagne, qui le premier, dans le cadre de l'approche de coordination de la FEM (fédération européenne de la métallurgie), a associé des représentants des syndicats étrangers aux négociations collectives. Les négociations se déroulant en Allemagne aux niveaux régional et sectoriel, la stratégie de coordination suivie est donc bien entendu la mise en réseau régional d'acteurs sectoriels. Dans le cas de la Belgique et des Pays-Bas, un représentant par pays assiste aux négociations avec les employeurs dans la région de Rhénanie-Westphalie ; des syndicalistes allemands sont par ailleurs invités à suivre les négociations dans les deux pays.

De nombreux autres accords, partant eux aussi d'Allemagne (1) ont également été signés dans d'autres branches, depuis 1997. Dans le secteur de la Chimie, un accord a été signé entre l'allemand IG-Chemie-Papier-Keramik (IG-CPK) – aujourd'hui disparu – et l'anglais General, Municipal and Boiler Makers (GMB) (mars 1997), ainsi qu'entre IG-Bergbau-Chemie-Energie (IG-BCE) et la Fédération française Chimie-Energie-CFDT (avril 1999). De même, en août 2000, Allemands et Autrichiens du secteur Horeca ont signé un accord de coopération. Dans la construction, IG-Bauen-Agrar-Umwelt (IG-BAU) a signé de

nombreux accords respectivement avec l'Italie (mars 1998), la Suisse et l'Autriche (mars 1999), la Pologne (octobre 1999) et une coopération plus étroite est prévue entre l'Allemagne, les Pays-Bas et la Belgique. Pour ce dernier accord, une déclaration générale en dix points lie les cinq syndicats nationaux de ces trois pays. Dans ce cas, l'accord trilatéral sectoriel s'est fait en coopération avec la FSE de la branche (FETBB), l'idée étant donc de tendre vers une européanisation à quinze.

Éléments d'évaluation

Même si « coopération » ne signifie pas la même chose dans chacun de ces cas, le dénominateur commun entre tous ces accords est celui des échanges d'observateurs lors des négociations, qui se prolongent par des échanges d'informations. Pour l'instant, les thèmes abordés dans ce cadre sont les conditions de travail : les congés et le temps de travail, en particulier.

Toutes ces initiatives n'ont donc pas la même ambition que Doorn (cf. fiche n° 29), en principe, elles ne concernent pas les négociations collectives, mais ont l'avantage de mener à des actions concrètes. Par exemple, poser le droit d'assistance aux travailleurs étrangers par la reconnaissance syndicale mutuelle est un pas important pour que les organisations nationales internalisent la dimension européenne des relations industrielles. Se posent alors de nombreuses questions : par exemple, comment étendre ce type de coopération concrète à d'autres secteurs ? Quelles sont les conditions nécessaires pour faire naître de tels accords et est-il possible de signer un tel accord entre des organisations de poids inégal en terme de nombre de membres ? La FSE du secteur peut-elle servir de relais aux coopérations transfrontalières parallèlement à sa politique proprement communautaire ?

Les fédérations syndicales européennes (FSE)

Outre les initiatives transfrontalières bi- ou multilatérales, il existe des initiatives de branches au niveau communautaire. Aujourd'hui,

le paysage sectoriel communautaire (tout comme le national) a changé de configuration de par le nombre croissant de fusions inter-syndicales. De nombreuses fédérations syndicales européennes (FSE) ont en effet fusionné : dès 1996, ce furent les secteurs Chimie et Mine. Puis, en 1999, les services se sont vus concentrés dans le géant Uni-Europa regroupant Banques/assurances, Commerce, Nettoyage, Postes, Sécurité privée, Services aux personnes, Télécommunications et Graphisme. Puis, ce fut au tour de l'Agriculture, de l'Alimentation et du Tourisme. Suite à ces concentrations, il ne reste aujourd'hui plus que 11 fédérations syndicales européennes (cf. fiches n° 28 sur le Dialogue social sectoriel), et on ne peut exclure de nouveaux regroupements à venir :

- FETBB/EFBWW : Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois
- EEA : Alliance européenne des médias et du spectacle (European entertainment alliance)
- EFFAT : Fédération européenne des syndicats de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme
- FEJ/EFJ : Fédération européenne des journalistes
- EMCEF : Fédération européenne des syndicats des mines, de la chimie et de l'énergie
- FEM/EMF : Fédération européenne des métallurgistes
- EPSU : Fédération syndicale européenne des services publics
- ETF : Fédération européenne des travailleurs des transports
- CSEE/ETUCE : Comité syndical européen de l'éducation
- FSE-THC /ETUF-TCL: Fédération européenne du textile, de l'habillement et du cuir
- UNI-Europa : Fédération des services et de la communication (Union Network International)

Depuis le début des années 1990, suite à l'initiative de la FEM, pionnière en la matière, des efforts croissants sont entrepris pour construire des structures de coordination des négociations collectives dans les branches. En

1999, à Helsinki, la CES les y a d'ailleurs exhortés leur demandant de « *faire face à la coordination de manière efficace et de manière adaptée aux secteurs concernés* ». Les pratiques liées à la coordination au sein des FSE sont très différentes selon les branches. Elles favorisent généralement dans un premier temps l'échange informel d'informations et la comparaison des systèmes nationaux de négociation collective en leur sein. Puis, vient la nécessaire mise en place de la coordination qui pose des questions de structures. Selon les secteurs, les organes coordinateurs internes aux fédérations – groupe de travail, CCNC ou Commission de travail restreinte – seront plus ou moins capables d'impulsion politique.

Quatre FSE ont déjà constitué leur propre comité de coordination de la négociation collective : la métallurgie (1993), le graphisme (1995), les secteurs mine/chimie/énergie (1996), ainsi que le textile/habillage/cuir (1997), tandis que deux autres fédérations (bois/bâtiment et services publics) ont mis en place des groupes de travail (qui précèdent en général la mise sur pied d'un comité). Si d'autres entament des discussions à ce sujet et que le concept est amené à s'étendre dans de nombreuses branches, il est important de souligner que la métallurgie est le secteur pionnier dans ce domaine. Historiquement, dans cette branche, « *l'expérience de la CECA a renforcé l'investissement européen des fédérations syndicales* » (Freyssinet, 1998 : 19).

La FEM est aussi la fédération la plus importante, représentant six millions de membres parmi 67 syndicats affiliés de 30 pays. Toutes ces raisons font qu'elle a une influence toute particulière sur les stratégies et politiques syndicales européennes. Concernant la coordination, son approche (transmise aux autres FSE) est celle d'une coordination des fédérations nationales de branche. D'abord interne au mouvement syndical, la coordination permet d'avancer en dehors du dialogue social, 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 dé-

veloppement 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* » (2). Depuis la 2^e Conférence sur les négociations collectives, en 1996, la coordination a donc été adoptée comme principe « par défaut ». L'idée est de parvenir à une coordination intéressante en soi, pour, à terme, faire pression sur les organisations patronales nationales et communautaires (3).

Pour en savoir plus

- Baumann, E., Laux, E.-L. et Schnepf, M. (1996), « Collective Bargaining in the European Building Industry – European Collective Bargaining ? », *Transfer*, Vol.2, N°2.
- Dufresne, A. (2002a), « La branche, niveau stratégique de la coordination des négociations collectives ? », *Chronique Internationale de l'IRES*, N°74, janvier 2002.
- Dufresne, A. (2002b), 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.
- Schulten, T. et Bispinck, R. (2001) (eds.), *Collective Bargaining under the Euro. Experiences from the European Metal Industry*, Institut syndical européen, Bruxelles.

Notes

(1) On peut noter deux exceptions qui toutes deux ont en plus la particularité d'être des coopérations paritaires : dans le secteur de la chimie, une "trilatérale sudiste" (France, Espagne, Italie) s'est mise en place depuis quelques années. De même, une bilatérale s'est mise en place entre la Suède et le Danemark dans le secteur de la métallurgie. Notons qu'il ne s'agit pas ici de régions, mais bien de pays.

(2) Dufour, C. et Hege, A. (1999), « Quelle coordination syndicale des négociations en Europe ? », Chronique Internationale de l'IRES, N°60, pp.108-117.

(3) À ce propos, notons que la FEM a de plus en plus de contacts avec le patronat (réunions régulières entre les membres des comités exécutifs) aboutissant même récemment à un groupe de travail officiel dans le secteur "métal". De même, dans deux des sous-secteurs ("sidérurgie" et "garage") des réunions sont en cours de préparation en vue d'aboutir rapidement à de véritables comités de dialogue social sectoriel. Le principal thème abordé dans ces futurs dialogues serait la formation professionnelle.

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.