



HAL
open science

L'action syndicale dans l'Union européenne

Dominique Andolfatto

► **To cite this version:**

Dominique Andolfatto. L'action syndicale dans l'Union européenne. Le travailleur salarié en droit de l'Union Européenne, Université de Bourgogne, Nov 2018, Dijon, France. pp.83-93. hal-03448886

HAL Id: hal-03448886

<https://hal.science/hal-03448886>

Submitted on 25 Nov 2021

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Dominique Andolfatto
Professeur des universités en science politique
Université de Bourgogne / Credespo
Dominique.Andolfatto@u-bourgogne.fr

29 avril 2019

L'action syndicale dans l'Union européenne

Texte publié dans : Philippe Icard, dir., *Le travailleur salarié en droit de l'Union européenne*, Les actes de la Revue du droit de l'Union européenne, Paris, Ed. Juglar, 2019, p. 83-93.

Interroger l'action syndicale, voire plus largement sociale, dans l'Union européenne suppose, déjà, de définir l'action syndicale et les défis auxquels elle est confrontée actuellement. Puis sera évoqué, succinctement, comment les traités européens abordent la question syndicale avant de traiter, plus précisément, des partenaires sociaux au niveau européens, dont les syndicats et, en particulier, de la Confédération européenne des syndicats (CES).

1. Définir l'action syndicale

A travers le monde, le syndicalisme se présente sous des formes extraordinairement diverses. Mais les organisations syndicales ont en commun de mettre au premier plan la défense des intérêts de leurs membres, soit, depuis le milieu du XIX^{ème} siècle, la défense d'intérêts professionnels et, plus étroitement, ceux des salariés (Andolfatto et Labbé, 2018, p. 527). Classiquement, « L'objectif [du syndicalisme des travailleurs] consiste à faire usage de la force de « marchandage » des salariés auprès des entreprises et d'effectuer des pressions sur le gouvernement pour obtenir l'amélioration des conditions de travail » (Meynaud, 1958, p. 67).

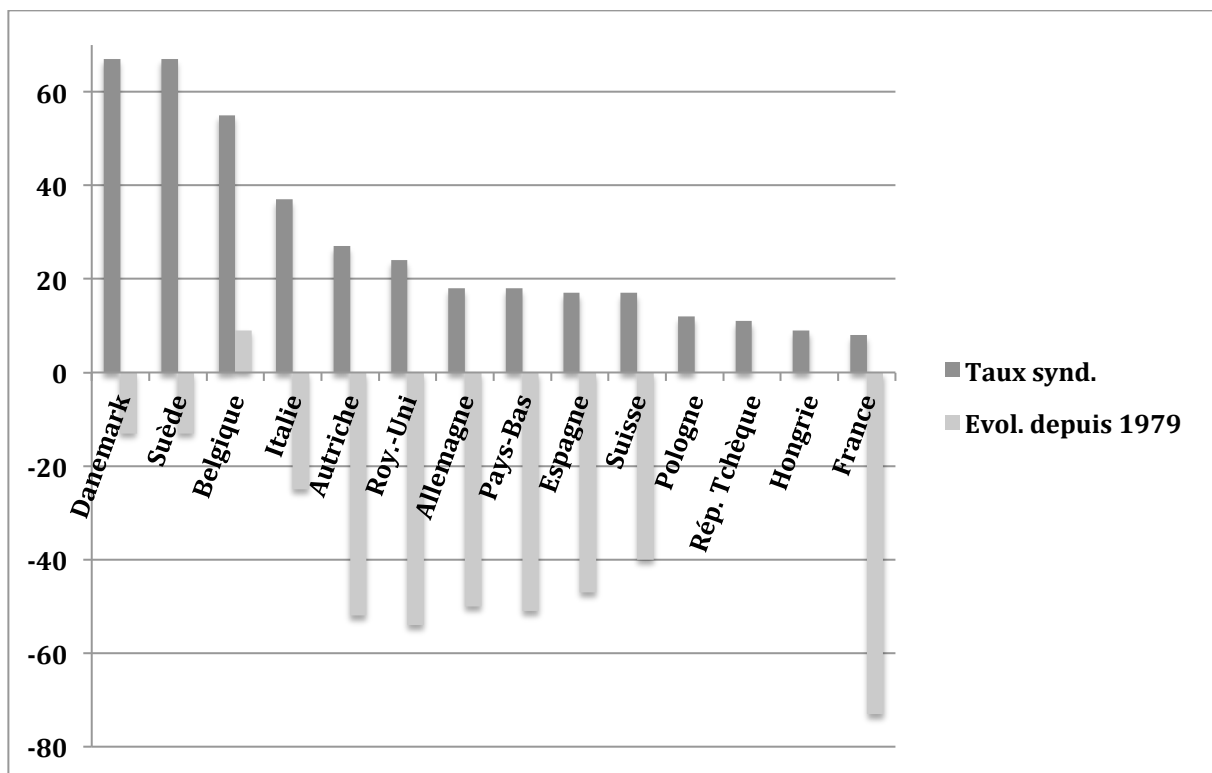
Depuis la fin du XX^{ème} siècle, le syndicalisme est vu également comme un bon indicateur de la qualité des relations sociales et des conditions de travail. Des économistes, tels R. Freeman et J. Medoff, ont montré que cette qualité influençait la productivité, voire la rentabilité, des entreprises (Freeman et Medoff, 1987). De fait, la présence syndicale permet d'élaborer et de fixer des règles communes, s'agissant des conditions d'embauche, des salaires, des conditions de travail... Cela contribue à la régulation du marché du travail et, plus spécifiquement, à la régulation des relations de travail dans l'entreprise. C'est la conséquence, notamment, de l'existence d'un système de relations professionnelles, soit de rapports collectifs entre les employeurs et les représentants des salariés avec pour objectif l'élaboration de règles communes facilitant ces derniers et, donc, la dynamique organisationnelle.

En Europe, le syndicalisme est vu aussi comme un facteur important pour la démocratie sociale (Andolfatto, 2018). Cela n'exclut pas des controverses sur la définition ou le contenu de celle-ci, d'aucuns postulant que, par nature, l'entreprise ne constitue pas un lieu

démocratique. Pour autant, domine l'idée – portée par diverses institutions ou Etats – que le syndicalisme est un élément positif pour l'économie et la société.

Si le syndicalisme s'est donc vu reconnaître un rôle-clé avec l'affirmation de l'entreprise comme institution, l'action syndicale est paradoxalement confrontée à des difficultés dans bien des pays européens. Le premier indicateur de celles-ci est constitué par le reflux de la syndicalisation, soit le déclin du nombre de membres des diverses organisations. Le tableau ci-dessous permet de brosser de façon synthétique les évolutions dans différents pays européens depuis la fin des années 1970, qui ont marqué les débuts de phénomène de la désyndicalisation. Il précise par ailleurs les taux de syndicalisation, reprenant les dernières données disponibles (Andolfatto et Labbé, 2018). Si ce taux demeure relativement élevé dans les pays scandinaves, il a reculé dans la plupart des autres pays (sauf en Belgique). En France, il est singulièrement faible : de l'ordre de 7 à 8 % du salariat (et une réduction de plus de 70 % depuis la fin des années 1970).

Graphes : Taux de syndicalisation (disponibles en 2018) et évolution de ce taux depuis 1979
Sources : ETUI et Andolfatto et Labbé, 2018, p. 538-540.



Compte tenu de cette situation, l'une des priorités actuelles des organisations syndicales européennes est la reconquête d'adhérents. Différents travaux ont cherché à faire le point concernant cette question cruciale de la resyndicalisation (Frege et Kelly, 2006 ; Phelan, 2007 ; Gumbrell-Mc Cormick et R. Hyman, 2013). Dans cette perspective, quatre dimensions sont soulignées. Premièrement, il importe d'organiser les inorganisés. Le syndicalisme ne doit pas cibler seulement le noyau central du salariat. Il lui faut aussi se tourner vers de nouvelles catégories de salariés et de nouveaux secteurs : les femmes, les immigrés, les travailleurs précaires, les salariés diplômés de l'enseignement supérieur, les secteurs du commerce et des services... Deuxièmement, les organisations syndicales doivent se restructurer pour davantage coller aux réalités du monde du travail et faire des économies d'échelle. Troisièmement, elles doivent jouer le jeu de la décentralisation de la négociation collective, ce qui les rapprochera

de leurs adhérents potentiels et devrait favoriser la démocratie interne. Enfin, le syndicalisme doit être davantage en prise avec les défis posés par la mondialisation. Ici, l'avenir du syndicalisme se joue aussi au niveau des institutions internationales et européennes. Tels sont donc les principaux axes d'action qui seraient à privilégier même si les résultats de celle-ci demeurent, pour le moment, très contrastés.

2. Les traités européens et la question syndicale

En réalité, ces traités n'évoquent pas directement les syndicats. Mais 5 articles du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE) – les articles 152, 153, 154, 155 et 160 – sont relatifs aux « partenaires sociaux au niveau de l'Union » (dont, côté salarié, la Confédération européenne des syndicats évoquée de façon plus détaillée ci-dessous). Leur « dialogue » est encouragé. Cela peut conduire à des « relations conventionnelles, y compris des accords » (article 155). Les mêmes partenaires sociaux sont consultés par la Commission européenne en matière de « politique sociale » de l'Union européenne. Ces derniers participent enfin à certaines institutions : comité de la protection sociale ; comité économique et social européen (qui se veut comme « la voix de la société civile organisée » en Europe).

Outre les traités, il faut mentionner aussi l'existence de deux textes-socle, énonçant différents droits sociaux en Europe. D'abord, la Charte sociale européenne (1961, révisée en 1996) qui est une convention du Conseil de l'Europe. Selon les termes de cette institution, elle « garantit un large éventail de droits de l'homme de tous les jours liés à l'emploi, au logement, à la santé, à l'éducation, à la protection sociale et aux services sociaux »¹. Depuis 1961, elle reconnaît en particulier le droit syndical, le droit de négociation collective, dont découle le « droit... à des actions collectives en cas de conflits d'intérêt, y compris le droit de grève, sous réserve des obligations (...) des conventions collectives.

Par ailleurs, en 1989, sous l'impulsion de la Commission européenne alors présidée par J. Delors (Didry et Mias, 2005), et à la suite d'un engagement pris par ce dernier lors du congrès de la CES à Stockholm (1988), le Conseil européen de ce qui étaient encore la Communauté européenne a adopté une Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs. Sans être contraignante, celle-ci liste une série de principes dont l'Union européenne et les Etats membres se disent « conscients » lorsqu'il s'agit de définir les objectifs de la politique sociale (article 151 du TFUE). Parmi eux : la liberté pour les employeurs et les travailleurs de « s'associer librement en vue de constituer des organisations professionnelles ou syndicales de leur choix pour la défense de leurs intérêts économiques et sociaux » ; le « droit de négocier et de conclure des conventions collectives », au plan national (dans le cadre des législations et pratiques existantes) ou européen, au niveau interprofessionnel ou sectoriel ; le « droit de recourir en cas de conflit d'intérêts à des actions collectives », dont le droit de grève (sous réserve des réglementations nationales), assorti de procédures de conciliation, médiation ou arbitrage. Il est en outre précisé que les législations nationales fixent comment ces principes s'appliquent à la fonction publique mais aussi, de façon spécifique, à la police et aux forces armées. Cela sous-entend que pour la Commission – et le Conseil – européen(s), ces principes ne valent pas seulement pour le secteur privé.

Parallèlement, d'abord de façon plus ou moins informelle et symbolique, à l'initiative de P. Bérégovoy, alors ministre français de l'Emploi et du Travail, dans le cadre de la présidence française du Conseil (des ministres européens), en 1984, puis à l'initiative de J. Delors, ont été reconnus des « partenaires au niveau européen » (Henni, 2001). Ceux-ci intégreront

¹ Site du Conseil de l'Europe. En ligne : <https://www.coe.int/fr/web/european-social-charter>

officiellement les traités européens à l'occasion de l'adoption de l'Acte unique en 1986 (et de sa reformulation par le TFUE, en 2009).

A l'heure actuelle, sont reconnus au titre de partenaires sociaux européens, trois organisations interprofessionnelles : *Business Europe* (employeurs du secteur concurrentiel), le Centre européen des entreprises à participation publique (CEEP) (employeurs du secteur public) et la CES. On compte aussi trois organisations catégorielles : *CEC-European Managers*² (organisations de cadres), Eurocadres (une autre organisation de cadres liée à la CES), l'UEAPME (employeurs des PME). S'ajoutent une organisation dite « spécifique » (Eurochambre qui regroupe les chambres de commerce et d'industrie), 66 organisations sectorielles d'employeurs (par exemple, *Airlines International Représentation in Europe* ou *European Banking Federation*) et 15 organisations syndicales sectorielles (par exemple *IndustriAll European Trade Union* qui couvre différents secteurs industriels (dont la métallurgie, la chimie ou le textile).

Au niveau européen, l'acteur principal est donc la CES.

3. La Confédération européenne des syndicats

A la veille de son congrès de Vienne (mai 2019), la CES revendique fédérer 89 confédérations syndicales nationales et 10 fédérations syndicales européennes (organisations de branche). En conséquence, elle postule représenter 45 millions de travailleurs (qui ne sont en fait que des adhérents indirects car ce sont des organisations qui adhèrent à la CES), issus de 39 pays³. Son périmètre dépasse donc celui de l'Union européenne, intégrant notamment les pays de l'ex-Yougoslavie et la Turquie. Par contre, le nombre de travailleurs représentés qui est revendiqué est en recul assez net depuis les années 2000, la CES ayant corrigé ces derniers à la baisse dans la dernière période, ce que ne peut expliquer le seul phénomène – déjà évoqué – de la désyndicalisation qui a plutôt eu tendance à se ralentir ces dernières années, voire à s'interrompre. Dans les années 2000, la CES déclarait encore rassembler 60 millions de travailleurs (Andolfatto et Basson, 2013, p. 196).

Cinq confédérations syndicales françaises adhèrent à la CES : la CGT, la CFDT, FO, la CFTC et l'UNSA⁴.

Constituée en 1973, dans le contexte du premier élargissement de la Communauté européenne, la CES était alors un regroupement régional dans le cadre de la Confédération des syndicats libres (CISL), organisation syndicale internationale créée en 1949 et regroupant les confédérations syndicales occidentales qui avaient rompu avec la Fédération syndicale mondiale (FSM) dont, à la suite de l'éclatement de la guerre froide, les communistes et les pays du bloc de l'Est sous domination soviétique avaient pris le contrôle (Bibert et Schirmann, 2019, p. 19-25).

Dans l'optique de ses fondateurs, par exemple du belge Georges Debunne, secrétaire général de la FGTB (Fédération générale du travail de Belgique), « il [était] nécessaire d'élargir l'organisation [syndicale] européenne en parallèle avec l'élargissement du marché intérieur, parce que les employeurs et plus précisément les multinationales dans le contexte de cette Communauté européenne sont en train de rassembler et de concentrer leurs forces contre nous. » (cité par Degryse et Tilly, 2013, p. 18-19). De fait, la nouvelle organisation, plus informelle jusqu'alors, entend peser plus réellement sur la construction européenne, l'affirmation des multinationales et d'un grand marché, le développement d'une politique

² CEC : Confédération européenne des cadres.

³ Voir le site de la CES et notamment la page : <https://www.etuc.org/fr/objectifs-et-priorites>

⁴ Confédération générale du travail, Confédération française démocratique du travail, Force ouvrière, Confédération française des travailleurs chrétiens, Union nationale des syndicats autonomes.

sociale. Cela implique de favoriser la coopération entre des organisations jusque là nationales et de tenter de dépasser certains clivages idéologiques.

Lors de son congrès fondateur, la CES rassemble 17 organisations nationales. Dès 1974, elle s'ouvre également aux organisations chrétiennes membres de la CMT (Confédération mondiale du travail)⁵. Cela étant, toutes les organisations ne partagent pas la même vision de ce que doit être la nouvelle CES. Comme l'écrivent C. Degryse et P. Tilly (2013, p. 22), pour certaines organisations, la CES, à l'instar d'autres mouvements, doit contribuer à « la promotion d'une Europe politique intégrée ». C'est un idéal que portent le DGB⁶ (Allemagne), FO (France), la CISL⁷ et l'UIL⁸ (Italie), les syndicats du Benelux. Mais d'autres organisations ont une vision plus instrumentale de la nouvelle CES, notamment le TUC britannique et les syndicats scandinaves. La CES est d'abord perçue comme un groupe d'intérêts. Compte tenu de cette situation, C. Degryse et P. Tilly (2013, p. 22) soulignent que « La CES doit donc faire preuve d'emblée d'une solide dose de pragmatisme pour maintenir une unité de vue et d'action au plan interne. »

Naturellement, au fil du temps, des organisations qui, pour diverses raisons n'ont pas figuré au titre des membres-fondateurs, ont rejoint la CES, notamment, en 1974, la CGIL⁹ (Italie), qui réussira même la prouesse de conserver un temps une double affiliation à la CES et à la FSM, la CCOO¹⁰ (Espagne) en 1990, la CGT (France), longtemps fidèle à la seule FSM, en 1999.

Depuis ses origines, la CES a cristallisé des interrogations, voire critiques, récurrentes, concernant d'abord sa nature véritable. Ne serait-elle qu'un lobby au service des organisations nationales qui la composent et relayant auprès des institutions européennes les revendications de ces composantes, au demeurant difficilement conciliables, ce qui expliquerait également un manque de résultat ? Ou inversement, la CES n'aurait-elle pas échappé à ses fondateurs pour agir en institution autonome et pleinement européenne ? Cette vision conduira la sociologue A.-C. Wagner (2005) à écrire : « La CES n'est pas le fruit de relations de travail ou de pratiques d'entraides préalables entre les ouvriers des différents pays (...). Construit d'emblée par le haut, à la suite d'accords entre dirigeants syndicaux, le syndicalisme européen résulte directement de la construction européenne ». Cependant, dans les années 2000, en lien avec le projet de Traité établissant une constitution pour l'Europe (TCE), la CES, pourtant ralliée officiellement à ce dernier, va se déchirer puis se montrer beaucoup plus critique à l'égard de l'Union européenne (dont elle n'aurait été initialement qu'un produit et une sorte d'appui sinon alibi syndical).

Il est vrai qu'il n'a jamais été aisé de définir une ligne syndicale claire en Europe tant les différentes composantes de la CES appartiennent à des « mondes sociaux », sont issues d'histoires différentes et ne partageant pas les mêmes représentations. Pour reprendre une approche classique des relations professionnelles en Europe, au moins trois « modèles » doivent être distingués et ceux-ci impactent nécessairement les problématiques syndicales qui leur sont caractéristiques : un modèle britannique qui « laisse une grande liberté de

⁵ La CISL et la CMT se fonderont en une organisation unique, la CSI (Confédération syndicale internationale) en 2006.

⁶ Deutscher Gewerkschaftsbund (Confédération allemande des syndicats).

⁷ *Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori* (Confédération italienne des syndicats des travailleurs).

⁸ *Unione Italiana del Lavoro* (Union italienne du travail).

⁹ *Confederazione Generale Italiana del Lavoro* (Confédération générale italienne du travail).

¹⁰ *Confederación Sindical de Comisiones Obreras* (Confédération syndicale des Commissions ouvrières).

« négociation aux acteurs syndicaux et patronaux », un modèle allemand (ou rhénan) qui privilégie des négociations centralisées par branche (avec un sous-groupe constitué par les pays scandinaves qui a poussé l'homogénéisation entre syndicalisme et politique), un modèle des pays latins dans lequel « l'Etat joue un rôle prépondérant du fait de l'héritage jacobin et du poids du secteur public » (Slomp, 2000). Depuis le tournant des années 1990-2000, il faut compter aussi avec les pays d'Europe centrale et orientale, sortis du joug soviétique, dans lesquels l'Europe a joué un rôle tuteur pour la mise en place d'une régulation – *a minima* – des relations professionnelles. Mais sauf exception, les organisations syndicales y apparaissent faibles. Dans ce contexte, déterminer une ligne syndicale européenne n'est guère simple. Les congrès de la CES sont néanmoins l'occasion de la préciser et de la faire évoluer en fonction de la conjoncture économique et politique.

En 2015, le 13^{ème} congrès, organisé à Paris, avait conduit à re-préciser les statuts. En substance, ils mentionnent depuis lors : « La CES... se veut l'organisation représentative de l'ensemble du monde du travail sur le plan européen. [Elle œuvre] partout en Europe : à l'extension et à la consolidation des libertés politiques et de la démocratie ; au respect des droits humains et des droits syndicaux ; à l'élimination de toute forme de discrimination (...) ; à la promotion de l'égalité (...) entre les hommes et les femmes ; à un développement durable ; à l'emploi pour tous (...) ; au développement (...) de l'éducation et de la formation (...) ; à la démocratisation de l'économie ; au constant progrès des conditions de vie et de travail (...) »¹¹. Au contraire des statuts des confédérations nationales, on pourra trouver ceux de la CES relativement généralistes et détachés de ce qui serait un mouvement – ou une histoire – social(e) européenne. Les salariés – le terme étant absent des statuts – ne semblent pas précisément ciblés. Le projet apparaît plus politique, comme le serait celui d'un parti politique « attrape-tout ». Ils ne s'inscrivent pas non plus clairement dans l'histoire du mouvement ouvrier. Cela étant, ce sont les résultats obtenus qui comptent avant tout.

De fait, la CES s'est fortement impliquée dans le processus de dialogue social lancé par la commission Delors à compter du milieu des années 1980. Cela a abouti à une série d'accords européens et à plusieurs directives dans le domaine du travail et, précisément, concernant le congé parental (1996), le travail à temps partiel (1997), le contrat de travail à durée déterminée (1999), le télétravail (2002), le stress (2004), le harcèlement et la violence au travail (2007), les marchés du travail inclusif (2010). Ont été adoptés aussi divers accords sectoriels, notamment sur le temps de travail ou les risques professionnels, par exemple dans les transports ou la chimie. Des cadres d'action entre partenaires sociaux européens et institutions européennes ont également été définis concernant le développement de la formation tout au long de la vie (2002) ou l'égalité de genre (2005).

La CES intervient aussi – indirectement – dans le cadre des comités d'entreprise européens (CEE) mis en place à compter des années 1980 avant de faire l'objet d'une directive européenne (1994, révisée en 2009). Les CEE doivent être institués dans toute entreprise multinationale d'au moins 1 000 salariés. L'institution garantit que les salariés soient informés et consultés pour toute décision les concernant prise dans le cadre d'un autre Etat de l'Union européenne que celui où ils travaillent. Environ un millier de CEE existerait à ce jour. Enfin, la CES est également partie prenante des conseils syndicaux interrégionaux (CSIR). Il en existe quelque 45 en Europe. Ils se sont constitués progressivement, depuis les années 1970. Ils se distribuent sur une grande partie des frontières européennes, faisant se rencontrer

¹¹ Statuts de la CES adoptés en 2015 en ligne : https://www.etuc.org/sites/default/files/other/files/ces-congres_2015-statuts-fr-ld_def_0.pdf

et dialoguer syndicalistes et acteurs sociaux des pays de part et d'autre de ces frontières, afin d'harmoniser au mieux conditions de travail et modèles sociaux respectifs.

4. L'Europe syndicale et sociale en panne

Depuis la crise de 2008 et les années 2010, l'Europe syndicale et sociale semble bloquée. Le dialogue social européen est devenu beaucoup moins productif : déclin syndical, résistances patronales, désintérêt des commissions Barroso et, dans une moindre mesure, Juncker pour les questions du travail semblent se conjuguer pour expliquer cette stagnation, voire régression. Le nombre de CEE semble également décliner et leurs résultats assez faibles (même si l'on manque de données sur le sujet). Il n'existe pas non plus d'évaluation du rôle des CSIR et certains d'entre eux semblent même en sommeil (Andolfatto, 2019). Si la CES – et son organisme de recherche l'ETUI – sont assez silencieux sur ces questions pourtant très concrètes, un bilan assez récent du dialogue social européen a été établi (Degryse, 2018). Il déplore une absence de nouvel élan pour ce dernier au niveau interprofessionnel en dépit de proclamations officielles. Pour autant, au niveau des branches d'activité, ce dialogue reste assez actif.

Cela étant, comme déjà signalé, la CES aurait rompu avec le suivisme de l'agenda européen à l'occasion des débats sur le projet de TCE, en 2004. Si l'organisation syndicale européenne avait avalisé ce dernier, tel ne faut pas le cas de 17 de ses composantes nationales (sur 80). Cela a ouvert une certaine crise au sein de la CES, mettant en cause une organisation trop fortement intégrée au sein des institutions européennes et qui, depuis ses origines, n'aurait de « syndical » que le nom. Bref, une organisation qui, en raison notamment d'une composition hétérogène et d'une soumission aux objectifs d'une Europe libérale, n'aurait développé qu'un « jeu à la marge » dans l'espace européen, « cherchant à améliorer des dispositifs existants ou à contrecarrer les tendances les plus défavorables aux salariés » (Pernot, 2009, p. 135). Selon ce dernier, les résultats du dialogue social européen auraient même davantage été le fait d'un patronat européen « soucieux d'éviter des directives top contraignantes » (Pernot, 2009, p. 135). La CES n'aurait pas cherché à construire ou à animer un véritable mouvement syndical ou social européen ou à se faire le porte-voix de luttes sociales nationales ou européennes. Certes, après sa crise interne de 2004, elle sera tentée par des positions plus critiques, à défaut de radicalisation, mais n'est-ce – simplement – pour maintenir son rôle et sa légitimité dans l'espace européen à défaut de pouvoir.

Ainsi, dans une déclaration solennelle de 2006, la CES se déclarait désormais plus critique à l'égard de l'Union européenne : « Les responsables européens... doivent montrer clairement que l'Europe ne se préoccupe pas seulement de concurrence et de marchés, mais qu'elle est également constituée d'un marché intérieur doté d'une dimension sociale »¹². De même, lors de son congrès d'Athènes (2011), elle condamnait des « mesures d'austérité imposées » par l'UE et le FMI à la Grèce, au Portugal, à l'Irlande, qui « ont aggravé la situation ». Elle exigeait donc « d'urgence un changement fondamental dans l'approche de l'UE afin qu'elle apporte une aide effective aux pays en difficulté »¹³. En 2012, elle rejetait également le TSCG (Traité sur la stabilité, la coordination et la gouvernance) : « Nous soutenons les politiques économiques coordonnées tout comme l'objectif d'assainissement des finances publiques mais nous déplorons les mesures de gouvernance économique mises en place qui menacent

¹² Déclaration du 15 mars 2006. En ligne : <https://www.etuc.org/fr/document/il-faut-que-leurope-sociale-passe-la-vitesse-superieure>

¹³ Manifeste d'Athènes, adopté par le 12^{ème} congrès de la CES (16-19 mai 2011). En ligne : https://www.etuc.org/sites/default/files/Final_Manifesto_FR-reduced-2_1.pdf

les acquis sociaux des dernières décennies, étouffent le développement durable, la relance économique et l'emploi et détruisent les services publics »¹⁴.

La CES a multiplié également les « euro-manifestations » à compter de 2008. On en recense 12 de 2008 à 2012 (contre 15 pendant les 15 ans qui avaient précédé), soit 2 à 3 manifestations par an contre au plus une par an antérieurement. Ces manifestations ont pour objet récurrent le rejet des politiques d'austérité, la défense d'emplois (de qualité), la justice sociale, la solidarité... Faut-il parler d'une mutation tribunitienne de la CES ? Ce serait excessif mais un tournant – au moins dans le discours - apparaît pris même si, depuis 2015, les « euro-manifestations » ont quasi-disparu.

Le 26 avril 2019, la CES organisait toutefois une « marche syndicale » dans le quartier européen de Bruxelles. Celui-ci a rassemblé 4 600 marcheurs (selon la police) ou 8 000 (selon la CES)¹⁵. Pour la CES, il s'agissait avant tout de faire entendre sa voix dans la perspective des élections européennes de mai 2019. Au moyen de cette « marche » symbolique, la CES entendait surtout se démarquer du « populisme » qui progresse en Europe. Ainsi, Luca Visentini, actuel secrétaire général de la CES, invitait « tous les citoyens à voter pour les candidats et les partis qui se battront pour une Europe plus juste pour les travailleurs ». Il dénonçait plus précisément les candidats des « partis d'extrême droite, anti-européens et souverainistes [qui] ne proposent aucune solution aux problèmes auxquels les travailleurs sont confrontés aujourd'hui ». Nicolas Deprets, porte-parole de la FGTB, disait également sa déception concernant le bilan social de l'Europe depuis les élections de 2014 : « Malgré de timides avancées sur le détachement, aujourd'hui le dumping social maintient la concurrence entre les travailleurs au sein de l'Union européenne (...). On voit aussi que l'Union européenne ne prend pas ses responsabilités en matière d'harmonisation fiscale et de lutte contre la fraude. Cette concurrence fiscale et sociale entre les Etats, ce n'est pas l'Europe que les citoyens souhaitent. »¹⁶

La CES demeure donc sur une ligne critique concernant l'Union européenne, même si sa voix semble finalement assez peu audible auprès des salariés des différents pays-membres. Lors de son dernier congrès, à Paris, en 2015, elle avait dénoncée des politiques publiques « inadaptées [qui] ont aggravé la pauvreté et les inégalités sociales (...) et ont engendré un chômage élevé, une déréglementation du marché du travail et l'augmentation du travail précaire (...) »¹⁷ La CES souhaitait de même être mieux associée à la « marche » de l'Europe, se prononçant pour « une reconnaissance plus affirmée du droit de la CES à participer aux prises de décision au niveau européen. ». Plus concrètement, elle défendait un renforcement du dialogue social européen, l'établissement d'un « socle de normes sociales ambitieuses », la fin du dumping social, une taxation des transactions financières... Tout était finalement assez incantatoire.

A la veille de son 14^{ème} congrès (à Vienne, en mai 2019), la problématique demeure largement inchangée. Un nouveau plan d'action doit être adopté. On regrettera qu'aucun des documents préparatoires à ce congrès ne soit accessible ou en ligne, laissant toute connaissance ou discussion du sujet aux seuls « eurocrates » du syndicalisme, cette critique – et ce reproche d'une clôture – valant aussi, et de façon tout à fait comparable, pour les partis

¹⁴ Le texte n'est plus accessible en ligne mais il est repris dans *Syndicats* (FGTB), n° 12, 22 juin 2012, p. 9.

¹⁵ Source : *7 sur 7* (périodique belge), 29 avril 2019.

En ligne : <https://www.7sur7.be/7s7/fr/3007/Bruxelles/article/detail/3527209/2019/04/26/Plus-de-8-000-personnes-a-la-manifestation-europeenne-des-syndicats-a-Bruxelles.dhtml>

¹⁶ Même source.

¹⁷ Manifeste de Paris, adopté par le 13^{ème} congrès de la CES (29 septembre au 2 octobre 2015).

En ligne : <https://www.etuc.org/fr/document/manifeste-de-paris-defendons-la-solidarite-pour-des-emplois-de-qualite-les-droits-des>

politiques au niveau européen, lesquels ignorent le plus souvent les citoyens de base (Andolfatto, 2016). En 2017, une « plateforme syndicale pour l'avenir de l'Europe »¹⁸ rappelait et actualisait le long catalogue des revendications de la CES mais rien n'était précisé quant au rôle de celle-ci, à son évolution, aux résultats de son action.

On pourrait effectivement reprocher à la CES sa distance à l'égard des travailleurs européens, beaucoup de bavardage et incantations, peu de résultats (Andolfatto et Labbé, 2009, p. 149-169). Si elle dénonce le populisme qui gagne les pays européens, elle ne s'interroge pas véritablement sur elle-même, sur son action, sur sa relation avec les salariés. Or, il existe bien une répugnance croissante à la construction européenne dans bien des fractions des travailleurs et même des syndicalistes. Comment inverser ce processus ? Peut-on se borner à des déclarations comme les pratique la CES ? Comment rendre l'action – mais aussi la recherche sur celle-ci – plus efficace et transparente ?

Pour autant, un « modèle social européen » a bel et bien émergé. Il a permis de propager certaines normes – encore trop souvent minimalistes – et des institutions pour l'information et la consultation des travailleurs, en particulier dans les pays qui en étaient dépourvus. Il a favorisé aussi une certaine transnationalisation du dialogue social, à travers les CEE. Mais ce « modèle » – ou sa trop grande plasticité – a pu conduire aussi à une remise en cause des conventions collectives nationales à travers des détachements de salariés entre pays européens, ce qui a favorisé le dumping social, déstabilisé les systèmes sociaux, voire conduit à limiter des formes classiques d'action collective, conséquence de la jurisprudence de la CJUE (Cour de justice de l'Union européenne)¹⁹. Enfin, l'action syndicale au niveau l'Union européenne demeure très institutionnelle sinon bureaucratique et faiblement enracinée dans le salariat européen. Elle a justement pour premier défi de convaincre et de mobiliser les travailleurs européens.

Bibliographie

Andolfatto D., « Construire l'Europe des partis », in Andolfatto D. et Goulon A., *Les partis politiques, ateliers de la démocratie*, Bruxelles, Editions de l'Université de Bruxelles, coll. Science politique, p. 167-180.

Andolfatto D., « Faire cause commune au-delà de la frontière ? Le syndicalisme transjurassien en échec », in Castets Fontaine B., Kaci M., Loiseau J. et Moine A., *Deux frontières aux destins croisés ?*, Presses universitaires de Franche-Comté, à paraître en 2019, p. 179-181.

Andolfatto D., dir., *La démocratie sociale en tensions*, Lille, Septentrion-Presses universitaires, coll. Science politique, 2018.

Andolfatto D., Basson J.-C., « Vers une européanisation du syndicalisme français », in Andolfatto D., 2013, *Les syndicats en France*, Paris, La documentation française.

Andolfatto D., Contrepois S., dir., *Syndicats et dialogue social. Les modèles occidentaux à l'épreuve*, Bruxelles, PIE Peter Lang, 2016.

¹⁸ Plateforme de la CES sur l'avenir de l'Europe, 26 février 2017.

En ligne : https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/files/ces-brochure_future_of_europe-fr_def.pdf

¹⁹ Voir les arrêts Laval et Viking (Andolfatto et Labbé, 2009, p. 161-166).

Andolfatto D., Labbé D., *Toujours moins ! Déclin du syndicalisme à la française*, Paris, Gallimard, 2009 (voir notamment le chapitre 7 : « Une Europe antisociale ? », p. 149-169).

Andolfatto D., Labbé D., « Les organisations syndicales », in Y. Deloye, J.-M. De Waele, dir., *Politique comparée*, Bruxelles, Bruylant, coll. Traités de science politique, 2018, p. 527-573.

Bibert A., Schirmann S., *Unité et convergence de l'action syndicale internationale au XX^{ème} siècle*, Paris, L'Harmattan, 2019.

Botella L., *Les syndicalismes en Europe*, Angers, Technologia / Le Petit Pavé, 1999.

Debunne G., *Les syndicats et l'Europe : passé et devenir*, Bruxelles, Labor, 1987.

Degryse C., Tilly P., *1973-2013 : 40 ans d'histoire de la Confédération européenne des syndicats*, Bruxelles, ETUI, 2013.

Degryse C., « Relance du dialogue social européen : quels accomplissements ? », in Vanhercke B., Sabato S. et Bouget D., dir., *Bilan social de l'Union européenne 2017*, Bruxelles, ETUI, 2018, p. 125-143.

Didry C., Mias A., *Le moment Delors. Les syndicats au cœur de l'Europe sociale*, Bruxelles, P.I.E.-Peter Lang, 2005.

Dufresne A., *Le salaire, un enjeu pour l'euro-syndicalisme. Histoire de la coordination des négociations collectives nationales*, Nancy, Presses universitaires de Nancy, 2010.

Dufour C., Hege A., *L'Europe syndicale au quotidien. La représentation des salariés en France, Allemagne, Grande-Bretagne et Italie*. Bern, Peter Lang, 2002.

Frege C.M., Kelly J., eds, *Varieties of unionism. Strategies for union revitalization in a globalizing economy*, Oxford, Oxford University Press, 2004.

Freeman R. B., Medoff J. L., 1987, *Pourquoi des syndicats ?*, Paris, Economica (édition américain en 1984 : *What Do Unions Do*, New York, Basic Books).

Gobin C., *L'Europe syndicale entre désir et réalité : essai sur le syndicalisme et la construction européenne à l'aube du XXI^{ème} siècle*, Bruxelles, Labor, 1999.

Gumbrell-McCormik R., Hyman R., *Trade Unions in Western Europe. Hard Times, Hard Choices*, Oxford, Oxford University Press, 2013.

Henni A., « Le dialogue social européen. Enjeux, structures, résultats », *Courrier hebdomadaire du Crisp*, 2001, n° 36/1741.

Manigat M., « La confédération européenne des syndicats et le syndicalisme mondial », *Politique étrangère*, 1973, n° 38-5, p. 621-644.

Meynaud J., *Les groupes de pression en France*, Paris, Armand Colin, 1958.

Meynaud J., *L'action syndicale et la Communauté économique européenne*, Lausanne, École des HEC, 1962.

Pernot J.-M., « La confédération européenne des syndicats, un acteur social de basse intensité », *Savoir/Agir*, n° 8, 2009, p. 133-140.

Phelan G., eds, 2007, *Trade Union Revitalisation*, Bruxelles, PIE-Peter Lang..

Sagnes J., dir., 1995, *Histoire du syndicalisme dans le monde. Des origines à nos jours*, Toulouse, Privat.

Slomp H., *Les relations professionnelles en Europe*, Paris, Editions de l'Atelier, 2000.

Waddington J., Hoffmann R., eds, *Trade unions in Europe: facing challenges for solutions and searching for solutions*, Brussels, ETUI, 2000.

Wagner A.-C., *Vers une Europe syndicale. Une enquête sur la Confédération européenne des syndicats*, Bellecombe-en-Bauges, Ed. du Croquant, coll. Savoir/Agir, 2005.