Les syndicats européens à l'épreuve de la nouvelle gouvernance économique

*Anne DUFRESNE *, Jean-Marie PERNOT*

« Ce qui se passe actuellement est une révolution silencieuse – une révolution silencieuse, à petits pas, vers une gouvernance économique plus forte. Les États membres ont accepté – et j'espère qu'ils l'ont bien compris – d'octroyer aux institutions européennes d'importants pouvoirs en matière de surveillance […]. »

José Manuel Durão Barroso, Président de la Commission européenne, juin 2010

Les autorités européennes sont devenues un acteur majeur dans le champ des relations professionnelles. Si le « dialogue social » mis en place par Jacques Delors en 1985 avait déjà contribué à la diffusion de la culture du partenariat social dans l'ensemble des États membres (et en particulier en direction des pays de l'Est et du centre de l'Europe à partir de 2003), la dimension sociale de l'Union européenne (UE) mise en avant à cette époque s'est épuisée dans le cours de plus en plus libéral de l'intégration économique [1]. Après plusieurs tentatives de convergence des politiques publiques à travers les grandes orientations de politiques économiques (GOPE), la méthode ouverte de coordination (MOC) ou les programmes nationaux de réforme (PNR), les institutions européennes vont aujourd'hui bien au-delà.

Le nouveau système européen de gouvernance économique, mis en place afin d'assurer la mise en œuvre effective des politiques d'austérité et des « réformes structurelles », a de plus en plus déplacé les pouvoirs de décision du niveau national vers le niveau européen (Jolivet *et al*., dans ce numéro). Ce déplacement s'est opéré sous le contrôle du Conseil européen, c'est-à-dire sous l'influence des acteurs nationaux les plus puissants du jeu intergouvernemental, singulièrement de l'Allemagne.

Ce numéro spécial a pour objectif de mieux comprendre les articulations entre les nouvelles formes d'interventionnisme européen et les réagencements de l'activité syndicale au plan national et européen. La nouvelle gouvernance économique, avec ses mécanismes de surveillance et de sanctions, pèse en effet

* Chargée de recherche FNRS-FRS, CRIDES, UCL, chercheure associée à l'IRES.

1. Rappelons ici que la « dimension sociale » européenne a toujours été subordonnée à l'intégration économique européenne. Pour une approche historique, voir Denord, Schwartz (2009).

non seulement sur le cadre de la négociation collective et des droits sociaux nationaux, mais aussi – et de ce fait – sur le pouvoir et la légitimité des organisations syndicales. L'interventionnisme croissant dans le domaine économique s'accompagne en outre d'un désengagement de la maigre réglementation sociale mise en place à l'échelon européen sur une trentaine d'années et considérée aujourd'hui comme autant de contraintes pour les entreprises.

Dans ce contexte « austéritaire [1] », les mouvements syndicaux tentent de répondre aux transformations qui détériorent les conditions d'exercice de leur fonction représentative. Nous examinons leurs dynamiques d'adaptation/d'opposition tant au niveau national qu'à celui de la Confédération européenne des syndicats (CES) [2]. Que ce soit sur le terrain des pratiques ou de la perception des nouveaux enjeux de l'Union, nous nous interrogeons sur les mouvements « tectoniques » en cours et sur les possibilités d'émergence (ou non) de convergences européennes face aux politiques mises en œuvre.

La nouvelle gouvernance, le social au crépuscule

Par l'Acte unique signé en 1986, les gouvernements européens décident la relance de la construction européenne sur la base d'une libre circulation des biens et services, des capitaux et des travailleurs et l'achèvement du marché intérieur en 1992. L'annonce de la mise en place d'un dialogue social européen est alors destinée à compenser, selon ses promoteurs, la logique néolibérale qui considère la norme sociale comme devant être de nature minimale et seconde par rapport aux orientations économiques. En 1993, lorsque l'accord social de Maastricht entre en vigueur avec, en perspective, la production d'accords interprofessionnels, le livre vert puis le livre blanc publiés par la Commission européenne indiquent explicitement que la législation européenne en matière sociale devra être minimale. Ceci va limiter l'ambition normative dans la période suivante à un rattrapage des pays récemment entrés dans la Communauté (Irlande, Grèce, Espagne, Portugal). Les réformes successives des traités rompent, de ce fait, avec le principe d'origine de la construction européenne : l'harmonisation dans le progrès des conditions de vie et de travail qui figurait dans le traité initial de la Communauté européenne du charbon et de l'acier (CECA) en 1951 et dans le traité de Rome en 1957 [3]. Encore ces normes minimales ont-elles pour rôle de faire progresser les situations les plus défavorisées, elles respectent d'ailleurs une clause de non-régression pour les situations nationales situées au-dessus de ces *minima*. La situation est devenue tout autre aujourd'hui, le socle de droits sociaux en Europe étant désormais mis à mal.

Contre l'acquis social européen

L'acquis social européen est défini comme un socle de normes minimales qu'un pays doit intégrer dans sa propre

1. « Austéritaire » signifie qui impose l'austérité de manière autoritaire (Lochard, Pernot, 2010).
2. Concernant les stratégies institutionnelles, cet article se limitera au champ interprofessionnel, même si l'eurosyndicalisme comprend également d'autres niveaux essentiels à son développement : fédérations syndicales européennes (Platzer, Müller, 2011), comités d'entreprise européens (Delteil, Dieuiade, 2010 ; Jagodziński, 2011), Conseils syndicaux interrégionaux.
3. Ces termes de la CECA repris dans le traité de Rome disparaissent des références européennes dans le traité d'Amsterdam (1997).

législation lors de son adhésion à l'Union. Il est constitué d'un corpus juridique constitué de règles contraignantes (règlements, directives, décisions, arrêts de la Cour de justice) ou non (pactes, déclarations, résolutions, etc.) sur les matières sociales [1]. Si les règles de convergence économique et d'achèvement du marché intérieur font l'objet d'obligations impératives, il n'en va pas de même en matière sociale où nombre de textes annoncent des intentions souvent dépourvues de moyens et de caractère contraignant. Les accords collectifs sont eux aussi considérés comme des accords-cadres généraux et comportant des normes sociales plancher.

Cet acquis communautaire est une version affadie du « modèle social européen » dont l'évocation, par comparaison avec d'autres régions du monde, inclut la protection sociale et le rôle des interlocuteurs sociaux [2]. Malmené depuis la relance libérale de l'Europe, attaqué par le « partenariat pour la croissance et l'emploi » en 2005, cet acquis social connaît un véritable assaut avec la nouvelle gouvernance mise en œuvre depuis 2010, ce qui accentue encore l'asymétrie entre une Europe qui produit du droit économique et un droit social européen de plus en plus marginal.

Côté Commission, côté Cour, une même tendance

C'est peu dire que la tendance de la Commission Barroso II, en place depuis février 2010, n'est pas d'étendre les réglementations européennes en matière sociale ; elle envisage même clairement à l'automne 2013 de les réduire. La première étape est présentée comme une évaluation de l'efficacité des directives déjà prises en ce domaine, et notamment celles issues des procédures de dialogue social des années 1990 [3] : les directives temps de travail (1995), travail à temps partiel (1997), congé parental (1999) doivent être évaluées. L'exécutif européen compte même remonter dans le temps puisqu'une évaluation est prévue pour fin 2015 de directives plus anciennes : santé et sécurité au travail (1989), directive « machines [4] » (1989, refondue en 2006), directive sur les obligations faites aux employeurs en matière d'information sur la relation de travail (1991), etc. L'évaluation n'est pas en soi un processus négatif mais la Commission ne fait pas mystère de son objectif : elle en a donné une indication au cours de l'année 2013 en suspendant le processus d'adoption de la directive sur les troubles musculo-squelettiques (TMS) et la révision de celle sur les valeurs d'exposition aux matières cancérogènes (*Liaisons sociales Europe*, 2013). Selon Vogel, de l'Institut syndical européen, « s'il doit y avoir des développements en matière de santé et de sécurité au travail, ce serait dans le sens d'une dérégulation » (*ibid.*, 2013). La Commission entend également « consolider » les trois directives

1. L'acquis social communautaire porte principalement sur les contrats individuels de travail (conditions de circulation des personnes, discrimination et égalité de traitement, santé/sécurité) et sur les relations collectives de travail (conditions d'information et de consultation des travailleurs, licenciements collectifs, restructurations).
2. L'évocation du « modèle social européen » peut aussi être utilisée pour légitimer une convergence vers le bas (Demertzis, Heine, 2008:100-101).
3. À cette période, après 1985 et surtout après l'accord social de Maastricht, la Commission encourageait encore l'association de la CES à la production normative à travers les accords conclus avec les organisations d'employeurs, accords traduits en directives.
4. Cette directive détermine les exigences en matière de santé et sécurité des machines mises en circulation sur le marché européen.

relatives à l'information/consultation des travailleurs mais n'entend nullement aller plus loin.

Cette orientation n'est pas nouvelle, elle figurait déjà dans la déclaration de Laeken adoptée par les chefs d'État et de gouvernement en décembre 2001, un an après l'adoption du traité de Nice, et qui visait à « la simplification des instruments de l'Union ». Mais, aujourd'hui, « simplification » s'entend comme réduction et ce, dans des domaines ciblés, en particulier le social : cela correspond à la fois à la suspension des directives de nature sociale déjà évoquées mais aussi au refus de la Commission de transformer en directive un accord sectoriel portant sur la santé/sécurité au travail. Il s'agit d'un accord conclu dans le cadre du dialogue social dans le secteur de la coiffure [1], destiné en particulier à protéger les salariés de ce secteur de l'exposition à certains produits générateurs de maladies de peau. La Commission 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. Le dialogue social sectoriel est d'ailleurs plus largement sur la sellette car, tout en poussant à la création de nouveaux comités sectoriels (déjà au nombre de 43), la Commission réduit leurs financements en supprimant par exemple l'organisation de séance plénière, ce qui freine le rythme de leurs travaux [2].

La Cour de Justice de l'Union européenne (CJCE, puis CJUE à partir de 2010) contribue, elle aussi, dans son domaine à une lecture plus libérale de la norme sociale [3] : à partir de 2007-2008, à la suite des arrêts Viking et Laval [4], elle met en cause aussi bien le droit à l'exercice de la grève que le droit de la négociation collective, droits qui, en principe, ne relèvent pas de la compétence législative de l'UE. Suite à la forte controverse provoquée par ces arrêts, la Commission, en proposant un règlement connu sous le nom de « Monti II », a cherché à couler dans le droit cette jurisprudence restrictive en matière de relations collectives de travail. Elle en est empêchée suite à une utilisation inédite par douze Parlements nationaux de leur droit de regard sur le respect de la subsidiarité dans le domaine législatif (Rocca, 2013). Ceci montre bien l'insatisfaction de certains États membres vis-à-vis tant de la jurisprudence de la Cour de justice en matière de droit de grève que de la proposition de règlement, vue comme une continuation de cette jurisprudence.

1. Deux autres accords sont potentiellement concernés : dans le secteur de la pêche et dans le secteur de la navigation intérieure.
2. Les accords sont également soumis à plus de pressions de la part de la Commission et des États membres que par le passé.
3. Si cette tendance s'affirme à partir de 2002, depuis l'élargissement de la Cour aux magistrats très libéraux des pays de l'Est, citons toutefois deux arrêts faisant prévaloir des lectures plus sociales du droit communautaire auparavant : l'arrêt Defrenne (149/77), qui reconnaît un effet horizontal à la disposition (art. 119) du traité CEE sur l'égalité de rémunération entre hommes et femmes (l'effet horizontal signifie qu'un particulier peut se prévaloir de cette norme européenne vis-à-vis d'un autre particulier) ; et les arrêts Kohll et Dekker (C-158/96 et C-120/95), qui reconnaissent à un citoyen européen l'accès aux soins de santé publics dans un autre État membre, et son remboursement par l'État membre de résidence.
4. Les arrêts Viking (aff. C-438/05) et Laval (aff. C-341/05) sont rendus respectivement les 11 et 17 décembre 2007. Pour leur analyse détaillée sur le plan juridique, voir Chaumette (2008), Dorssemont (2009), et sur le plan sociopolitique, voir Laulom, Lefresne (2009) et Gobin, Dufresne (2014).

Plus récemment, la Cour semble s'inscrire dans la même logique de révision des acquis que la Commission : dans un arrêt de janvier 2012 [1], elle avalise la pratique de renouvellements successifs sans interruption de contrats à durée déterminée sur onze ans, alors que cette pratique est bannie par la directive de juin 1999 [2], qui vise à mettre en œuvre l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, conclu entre les organisations interprofessionnelles [3].

REFIT, vers la déréglementation ?

La Commission présente un nouveau programme sous l'appellation REFIT (Programme pour une réglementation affutée et performante), approuvé par le Conseil à l'automne 2013. Il s'agit, indique son Président José Manuel Durão Barroso, « de simplifier ou de retirer la législation de l'UE, d'alléger la charge pesant sur les entreprises » à l'issue d'un examen de l'intégralité de la législation de l'Union. Avec REFIT, l'encadrement social de l'UE pourrait connaître un nouveau glissement où l'établissement de normes européennes céderait la place à la création d'espaces de compétitivité avec le minimum possible de socle social commun. Il se pare d'atouts séduisants, non sans écho dans l'opinion publique : alléger la bureaucratie bruxelloise, faire que celle-ci n'intervienne plus pour déterminer « la courbure du concombre » ou encore, toujours selon le Président de la Commission : « La Commission européenne n'a pas à produire de directive pour interdire aux coiffeuses de porter des chaussures à talon » (rapporté dans *Liaisons sociales Europe*, 2013). Mais un nouveau cap est franchi puisque l'autorité publique s'engage désormais dans le détricotage des réglementations déjà existantes et dans la suppression de la capacité instituante d'un dialogue sectoriel déjà de basse intensité [4].

Le refus de compléter le socle social et même le retour sur les quelques éléments qui le caractérisaient engagent l'Union européenne dans la voie d'un espace de libre échange mettant en concurrence ses parties constitutives incluant les droits sociaux des travailleurs [5]. La reconnaissance du rôle constructif des syndicats est peu compatible avec de telles évolutions. Si on y ajoute les attaques répétées contre la négociation collective sur les salaires, cela commence à faire beaucoup pour un mouvement syndical accoutumé à d'autres pratiques et à d'autres discours (Erne, 2012).

Des prescriptions européennes aux réformes nationales

L'article de Jolivet *et alii* (dans ce numéro) rend compte des différents

1. CJUE, Bianca Kücük, aff. C-586/10, 26 janvier 2012.
2. Directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999.
3. CES, BusinessEurope et Centre européen des employeurs et entreprises fournissant des services publics – CEEP.
4. La voie législative (transposition d'un accord européen par une directive) est restée de faible intensité puisque seuls 7 accords interprofessionnels et 10 accords sectoriels ont été traduits en mesures contraignantes depuis l'origine du dialogue social, c'est-à-dire en 20 ans. Pour une analyse du dialogue social, voir Dufresne *et al*. (2006) et pour une analyse quantitative des résultats du dialogue interprofessionnel, voir Pochet (2006).
5. Cette déréglementation sociale européenne apparaît dans le contexte de la mise en place du Partenariat transatlantique de commerce et d'investissement. Plus que la suppression des barrières au commerce, ce projet vise surtout la convergence réglementaire en termes de normes sociales, environnementales ou sanitaires entre les deux côtés de l'océan Atlantique. Ce partenariat transatlantique pourrait avoir des effets sur le modèle européen de relations industrielles et encore renforcer la mise en concurrence dans certains secteurs (Cherenti, Poncelet, 2011).

registres de la gouvernance économique européenne. On s'arrêtera ici sur la seule question salariale, au cœur de l'identité syndicale et pour laquelle la gouvernance économique a opéré un changement de paradigme important. En effet, une nouvelle « norme salariale européenne » impose désormais un seuil maximal d'augmentation du coût salarial unitaire. Dans cet espace de décision plus restreint, les résultats de la négociation collective sont alors contrôlés et par là-même, l'autonomie de la négociation mise en cause, tout comme la place et le rôle des syndicats. La Commission ne s'en cache pas, indiquant qu'il faudrait « promouvoir des mesures qui se traduisent par une réduction globale du pouvoir de fixation des salaires des syndicats » (Commission européenne, 2012:104).

La gouvernance économique contre le salaire

Objet de délibération politique par excellence, le salaire apparaît aujourd'hui comme un indicateur de « coût du travail », un simple facteur de pression inflationniste ou d'amélioration de la compétitivité. Si ce discours n'est pas nouveau (Raveaud, 2012 ; Dufresne, 2013), il constitue désormais le cœur de la gouvernance économique. Le Pacte pour l'euro adopté en 2011 sous l'égide d'Angela Merkel et Nicolas Sarkozy [1] insiste sur trois recommandations en matière de détermination des salaires : 1. « Réexaminer le degré de centralisation du processus de négociation » ; 2. « Veiller à ce que les accords salariaux dans le secteur public viennent soutenir les efforts de compétitivité consentis dans le secteur privé » ; 3. « Réexaminer les dispositifs de fixation des salaires ». Le « Six Pack », qui lui fait suite (cinq directives et un règlement adoptés en janvier 2012), place les États sous surveillance grâce à un tableau de bord sur la base de onze indicateurs (Jolivet *et al*., dans ce numéro, encadré) analysant les économies nationales afin de pointer les pays présentant des « déséquilibres macroéconomiques » et/ou « des écarts de compétitivité ». Concernant les salaires, la Commission vérifie chaque année le coût unitaire nominal de main-d'œuvre et interpelle les pays qui dépassent le seuil autorisé [2]. La procédure peut aller jusqu'aux pénalités prévues en matière de déséquilibres macroéconomiques, le pays « fautif » devient passible de sanctions financières s'élevant à 0,1 % du PIB. Les salaires sont ainsi évalués, pays par pays, à l'aune de l'unique critère de la compétitivité, l'indicateur choisi, le coût unitaire de main-d'œuvre, reflétant à lui seul l'évolution de la compétitivité [3].

Trois groupes de pays

L'examen des interventions de l'UE en matière de politique salariale sur les deux premières années du semestre européen (2011 et 2012) invite à distinguer trois catégories de pays dans lesquelles sont répertoriés les cas traités

1. Le « pacte pour la compétitivité et la convergence » a été signé en mars 2011 par les 17 pays de la zone euro sous l'impulsion de la France et de l'Allemagne. Il est devenu le Pacte pour l'euro plus après son extension à six pays hors-zone euro (Bulgarie, Danemark, Pologne, Roumanie, Lettonie et Lituanie) qui l'ont signé volontairement.
2. La croissance du coût unitaire de main-d'œuvre se calcule sur une période de 3 ans. Elle est plafonnée à 9 % pour les pays de la zone euro et à 12 % pour les autres.
3. Le Pacte pour l'euro a établi une « norme salariale européenne » selon laquelle les gouvernements signataires doivent adopter des mesures pour que « l'évolution des salaires [nominaux] s'aligne sur celle de la productivité ». Dans ce cas, l'inflation ne fait plus partie des déterminants salariaux, ce qui favorise la redistribution au profit du capital.

dans ce numéro spécial [1] (tableau 1) : la première catégorie comprend les pays sous financements internationaux, qui font l'objet d'un mémorandum entre la troïka (Commission européenne, Banque centrale européenne, Fonds monétaire international) et leurs gouvernements. Elle comprend la Grèce, l'Irlande, la Roumanie (mais aussi le Portugal, la Lettonie et la Hongrie [2]). Dans ces différents cas, les interventions ont touché à la fois l'évolution des salaires et la structure de la négociation collective. La troïka a exigé des gels, voire d'importantes

Tableau 1. Interventionnisme européen en matière de politique salariale (2011-2012)

Recommandations/accords	Pays concernés
1. Recommandations spécifiques par pays dans le cadre du semestre européen	
Décentralisation de la négociation collective	Belgique, Espagne, Italie
Réforme/abolition de l'indexation automatique des salaires	Belgique, Chypre, Luxembourg, Malte
Modération de l'évolution des salaires *minima*	France, Slovénie
Modération de l'évolution des salaires en général	Bulgarie, Finlande, Italie, Slovénie
Évolution des salaires alignée sur la croissance de la productivité	Allemagne
Traitement de la question du niveau élevé des bas salaires	Suède
2. Accords spécifiques par pays entre l'UE, la BCE et/ou le FMI, et les gouvernements nationaux dans le cadre d'un mémorandum	
Décentralisation de la négociation collective	Grèce, Portugal, Roumanie
Restriction des critères en matière d'extension des conventions collectives	Grèce, Portugal, Roumanie
Réduction/gel des salaires *minima*	Grèce, Irlande, Lettonie, Portugal, Roumanie
Réduction/gel des salaires du secteur public	Grèce, Hongrie, Irlande, Lettonie, Portugal, Roumanie
Gels des salaires dans le secteur privé	Grèce
3. Pas de recommandation en matière de politique salariale	
Autriche, Danemark, Estonie, Lituanie, Pays-Bas, Pologne, République tchèque, Royaume-Uni, Slovaquie	

Source : Schulten, Müller (2013:198) ; construction des auteurs sur la base des recommandations spécifiques par pays de UE 2020 pour les années 2011 et 2012 (disponibles sur le site de la Commission : http://ec.europa.eu/europe2020/index_fr.htm), des mémorandums entre UE, BCE et/ou FMI et les gouvernements nationaux (disponibles sur le site du FMI : http://www.imf.org).

1. Sur cette partie, nous empruntons à Schulten, Müller (2013:196-198, 206-208).
2. Sur la Hongrie, voir Tóth (2012).

Tableau 2. Décentralisation des systèmes de négociation collective dans les pays sous surveillance de l'UE, de la BCE et/ou du FMI

Mesures	Pays concernés
Suppression/extinction des conventions collectives nationales	Irlande, Roumanie
Facilitation des dérogations, au niveau de l'entreprise, aux conventions sectorielles ou aux dispositions légales (minimales)	Grèce, Portugal, Hongrie, Italie, Espagne
Priorité générale des conventions d'entreprise/suppression du principe de faveur	Grèce, Italie, Espagne
Restriction des critères en matière d'extension des conventions collectives	Grèce, Portugal, Roumanie
Réduction de la persistance des conventions collectives arrivant à échéance	Grèce, Espagne
Possibilités pour des groupes d'employés non syndiqués de conclure des conventions d'entreprise	Grèce, Hongrie, Portugal, Roumanie, Espagne

Sources : Schulten, Müller (2013:207).

coupes de salaires dans le secteur public afin de réduire les déficits publics. Elle a en outre appelé à des réductions (dans le cas de la Grèce et de l'Irlande) ou à un gel (dans le cas de la Lettonie, du Portugal et de la Roumanie) du salaire minimum national ainsi que d'autres formes de rémunération (primes d'ancienneté en Grèce, 13 ou 14e mois au Portugal sur les salaires dans le secteur public, etc.). Enfin, les instances supranationales (et la Commission européenne n'a pas été la moins active [1]) ont fait pression en faveur de changements fondamentaux des systèmes nationaux de fixation des salaires avec, selon des combinaisons diverses, décentralisation, abandon du principe de faveur, réduction de la pratique d'extension des conventions collectives, voire abrogation des clauses contenues dans les conventions de branche.

La deuxième catégorie de pays « sous surveillance » (France, Belgique, Bulgarie, Slovénie, Italie, Espagne) est soumise à une intervention moins brutale. Ces pays doivent toutefois chaque année se plier aux recommandations spécifiques formulées par la Commission dans le cadre du semestre européen [2]. Même si ces recommandations ne sont pas juridiquement contraignantes, elles peuvent le devenir plus à l'avenir, si elles se combinent au mécanisme d'alerte du « Six Pack » qui inclut les possibilités de sanctions financières (voir *supra*).

Les recommandations émises en matière de réforme des systèmes de fixation des salaires sont tout de même assez précises. Dans le cas de l'Italie et de l'Espagne, l'UE a demandé une décentralisation de la négociation collective qui devrait être facilitée par la

1. Voir en particulier l'article de Delahaie sur l'Irlande (dans ce numéro).
2. L'Espagne et l'Italie ont reçu des injonctions supplémentaires : respectivement un mémorandum qui impose de respecter ces recommandations spécifiques et des prescriptions particulières venues de la BCE, (Rehfeldt, dans ce numéro). Pour les détails concernant le semestre européen, voir Jolivet *et al.* (dans ce numéro).

possibilité donnée aux accords d'entreprise de déroger aux accords de niveau supérieur (tableau 2). Enfin, dans les pays qui disposent encore d'un système national d'indexation automatique des salaires sur l'inflation (Belgique, Chypre, Luxembourg et Malte), l'UE souhaiterait leur suppression et, en attendant, au moins une réforme qui rendrait l'indexation moins stricte et contraignante. Pour la France et la Slovénie, l'UE considère le degré de décentralisation suffisant et appelle principalement à une modération du salaire minimum.

La troisième catégorie comprend les « bons élèves », l'Allemagne, la Suède et les autres pays nordiques, qui s'inscrivent eux aussi dans le semestre européen mais font l'objet de recommandations un peu différentes. Tandis que l'UE demande à la Suède d'accroître la flexibilité des bas salaires, elle recommande pour l'Allemagne une évolution salariale qui soit alignée sur la croissance de la productivité. Schulten et Müller (2013) font remarquer que ceci peut être interprété comme un plaidoyer pour des augmentations salariales plus importantes.

La remise en cause des systèmes de relations professionnelles : entre résistance et effondrement

Même lorsqu'elles semblent modérées, les recommandations formulées aux gouvernements visent explicitement (ou ont pour conséquence immédiate) une dégradation de la négociation collective, en particulier dans les pays de la première catégorie, sous la tutelle des bailleurs de fonds internationaux. Pour ces pays, on peut évoquer une véritable destruction des modalités négociées de fixation des salaires dans la mesure où elles étaient traditionnellement centralisées dans des accords interprofessionnels, comme en Irlande ou en Roumanie (Delahaie ; Delteil, Bănărescu, dans ce numéro). Dans d'autres, en Grèce (Karakioulafis, dans ce numéro), au Portugal, en Espagne, où les accords de branche jouaient un rôle directeur, ceux-ci ont été déclarés caducs au profit d'accords d'entreprise conclus dans des conditions de plus en plus dégradées. En Italie, les syndicats parviennent encore à trouver une fraction d'employeurs favorable au maintien d'une articulation entre branche et entreprise (Rehfeldt, dans ce numéro), mais la tendance reste défavorable à la première.

Si l'on met en perspective la dynamique des systèmes de relations professionnelles en Europe, on peut distinguer trois types de pays par ordre d'entrée dans la Communauté puis l'Union européenne : au cœur, les pays fondateurs, dotés de systèmes éprouvés de négociation collective et de modes d'échange bi ou tripartites. Les pays d'Europe du Sud (hors Italie mais à qui on peut rattacher l'Irlande), d'adhésion plus récente, ont des systèmes de représentation plus fragiles mais qui se sont constitués en référence aux premiers (Espagne, Portugal, Grèce) ; enfin, les pays d'Europe centrale et orientale disposant lors de leur adhésion à l'UE de modalités fragmentées de représentation mais dont l'horizon de convergence semblait clairement être celui des pays du centre.

Le scénario en cours ressemble à un renversement par étapes : le modèle fragmenté de la périphérie centrale et orientale a été imposé aux pays du Sud de l'Europe à la faveur de la crise (Meardi, 2012), en attendant peut-être, par contagion, qu'il n'affecte bientôt les pays du Nord (Allemagne, Autriche, pays nordiques), qui ne sont protégés qu'en apparence d'une évolution de ce type. Si leur situation économique semble (en 2013) les en préserver, ils ne sont pas à l'abri

de pressions politiques dans ce sens. Et si les « pactes de compétitivité européens » évoqués dans le programme REFIT deviennent réalité, les expériences faites dans le « laboratoire néolibéral de l'Europe du Sud » pourraient bien se propager dans toute l'UE (Oberndorfer, 2013) [1].

Ainsi, selon Clauwaert et Schömann (2012:15), « les réformes du droit collectif du travail affaiblissent la représentation et l'action syndicales à tous les niveaux de négociation. Elles affectent la structure même des syndicats, ainsi que les moyens institutionnels dont ils disposent pour protéger et représenter les travailleurs ». Le renforcement de l'intégration économique européenne impulsé au prétexte de la crise semble en effet conduire à une convergence des systèmes nationaux de négociation collective vers un modèle où le rôle des syndicats est de plus en plus restreint [2].

Dans de nombreux pays, une rhétorique de l'exception, de l'urgence et de la nécessité, parfois semblable à ce qu'un pouvoir politique mobilise en temps de guerre, est utilisé pour justifier la destruction des procédures de négociation et d'échange social pratiquées depuis plusieurs décennies. Les droits sociaux sont brutalement réduits, des droits politiques, comme le droit de manifester ou de faire grève, sont parfois suspendus. La pression du principe supérieur de la concurrence n'exerce pas ses effets sur le seul droit social mais déborde aujourd'hui sur le caractère démocratique de l'Union européenne et des État membres (Gobin, 2005 ; Erne, 2012). Le transfert de souveraineté, consenti au nom des règles du marché, s'accompagne d'un déplacement politique vers des confins dangereux pour la démocratie [3].

L'adaptation stratégique du syndicalisme : la longue marche

La construction de l'Europe était, depuis la fin des années 1950, le produit d'un accord entre la social-démocratie et la démocratie-chrétienne au niveau européen. Le fondement social et la place des syndicats étaient assurés par les liens organiques existant dans la plupart des pays de la communauté entre les mouvements syndicaux et leurs familles politiques respectives. Les élargissements de la Communauté puis de l'Union (idéologiques, géographiques) ont conduit à une première série de transformations, complétées, depuis la fin des années 1990, par un glissement de ces deux composantes politiques vers le néolibéralisme et une distance accrue entre syndicats et partis au sein des deux aires idéologiques initiales. Si la démocratie chrétienne a renoncé, en Allemagne, à une réorientation libérale de son programme, elle s'est diluée ailleurs (en Italie de manière spectaculaire) dans des alliances avec les libéraux. L'entrée des conservateurs britanniques dans le Parti populaire

1. Suite à la feuille de route proposée par la Commission en faveur d'une UEM « réelle et profonde », la prochaine étape de la gouvernance économique serait la conclusion de « pactes de compétitivité » entre l'UE et les États sur le modèle (si ce n'est sur le contenu) des mémorandums conclus entre la troïka et les pays sous assistance financière pendant la crise.
2. Pour des analyses plus détaillées des conséquences de la gouvernance économique sur les systèmes de négociation collective, voir tableaux 1 et 2. Et plus généralement, concernant l'impact sur les droits sociaux, voir Clauwaert, Schömann (2012), Laulom *et. al*. (2012), *Droit ouvrier* (2012).
3. Deneault (2013) met en évidence la colonisation de tous les champs de la société par la « gouvernance », concept qui, selon lui, « participe à l'instauration de l'ère du *management* totalitaire ».

européen a aussi été le signe d'une certaine inflexion dans ce sens. De l'autre côté, le New Labour de Tony Blair et le « nouveau centre » de Gerhard Schröder ont fortement tiré la social-démocratie vers l'idéologie néolibérale.

Le syndicalisme se trouve dès lors pris à revers de ses alliances historiques, difficulté aggravée aujourd'hui par la radicalisation de la politique impulsée par les institutions européennes. Hormis au sein du Parlement européen (dont la majorité est néanmoins conservatrice), le mouvement syndical n'a guère d'allié dans la place et moins encore au Conseil où aucun gouvernement n'est porteur de conflit sur le contenu de l'ainsi nommée « gouvernance européenne », fut-il classé à gauche dans son propre pays.

Représentations syndicales de l'Europe

La Confédération européenne des syndicats (CES) a souvent été critiquée pour son inépuisable capacité à s'adapter aux revers de l'« Europe sociale ». Mais la responsabilité première de cette insuffisance incombe à ses affiliés qui n'ont pas, jusqu'à présent, considéré comme stratégique la dimension européenne de leur intervention.

La nouvelle gouvernance mise en œuvre depuis 2010 conduit à un déplacement sensible des représentations de l'enjeu européen et des pratiques à mettre en œuvre à ce niveau, que ce soit au niveau de la CES elle-même ou à celui de ses affiliés. Ceci augure de changements possibles dont il importe de retracer les étapes.

Les syndicats nationaux et l'Europe, une évolution prudente

Les organisations syndicales du Vieux Continent ont toujours soutenu les différentes étapes de la construction européenne. Les exceptions sont rares : les syndicats britanniques, opposés jusqu'en 1989 à la construction de l'Europe avant de s'y rallier spectaculairement ; la CGT française longtemps maintenue hors de la CES, moins pour son opposition à la construction de l'Europe que du fait de son appartenance à la Fédération syndicale mondiale (FSM), a accepté au début des années 1990 le cadre européen non sans critique. La CGT portugaise ou les syndicats nordiques peuvent être rangés au rang des eurosceptiques, la première ne ménageant pas ses critiques, les seconds n'étant pro-européens que lors des déplacements à Bruxelles de leurs dirigeants. Les syndicats irlandais épousent le point de vue majoritaire de leur opinion publique dans sa grande réserve à l'égard de l'Europe ; certaines fractions syndicales (en Grèce par exemple) affichent une condamnation mais cela ne correspond qu'à une opinion très minoritaire parmi les syndicats d'Europe. Même dans les pays de l'Est et du centre de l'Europe, il n'existe guère de force syndicale significative ayant récusé l'adhésion de leur pays à l'Union européenne.

Les articles rapportés dans ce numéro ne montrent pas de renversement par rapport à l'adhésion de principe des syndicats d'Europe à l'Union. Même lorsque « l'opinion publique » est plus flottante, les confédérations établissent une soigneuse distinction entre le projet européen et les politiques conduites en son nom depuis 2010 par la troïka, la Commission seule ou les gouvernements en place. L'exercice est parfois complexe mais le développement de mouvements antieuropéens ou anti-euro menés dans certains pays par des forces réactionnaires incite les syndicats à mettre en avant cette différence afin de maintenir un discours positif sur l'Europe. La dynamique de la période n'est pas néanmoins sans incidence sur la perception de l'espace

européen : la mise en cause dans les manifestations du poids de « Berlin » dans l'austérité imposée, l'évocation parfois très négative de l'Allemagne ou de la Chancelière Merkel (Grèce, Espagne, Portugal) est un handicap pour l'affirmation d'une Europe solution aux maux de la crise quand elle peut apparaître aussi massivement comme une de ses causes. Les syndicats des pays du Sud doivent gérer cette complexité : ils ont été confortés par les prises de position de la Confédération allemande des syndicats (Deutscher Gewerkschaftsbund, DGB), à la fois très opposée aux politiques imposées par son pays au reste de l'Europe et très critique de celles conduites en Allemagne par le gouvernement conservateur. En Italie, comme le montre l'article de Rehfeldt (dans ce numéro), les syndicats n'ont en rien renoncé à leur attachement historique à la construction européenne tout en appuyant fortement le choix de la CES de durcir le ton et d'appeler à l'action collective coordonnée.

Mais les organisations syndicales montrent généralement un désarroi face à un processus historique auquel elles n'ont plus le sentiment d'être associées. Leur rôle, l'idée qu'elles s'en font, est battu en brèche par une offensive inédite contre les systèmes de négociation auxquels elles ont attaché leur légitimité. En quelques mois, certains mouvements syndicaux se sont vus déconsidérés, renvoyés aux marges de leurs systèmes de relations sociales [1]. Des décrets tombent, en Grèce, en Italie, en Irlande (on pourrait ajouter l'Espagne ou le Portugal, mais aussi la Hongrie), qui mettent à bas des équilibres laborieusement construits pendant des décennies.

L'Allemagne apparaît certes comme un possible contre-exemple, voire comme une exception, puisque la négociation articulée entre la branche et les conseils d'établissement a permis de mettre rapidement en œuvre la préservation du cœur industriel au cours des moments les plus aigus de la crise de 2008. À partir de 2010, par ces mêmes canaux de la négociation collective, les syndicats industriels ont relancé une démarche revendicative active sur les salaires qui a commencé à produire des résultats. IG Metall est parvenu à imposer une égalité salariale entre le travail temporaire et le travail permanent, marquant ainsi une volonté de reconstituer une dynamique inclusive du salariat. Sous l'impulsion de Ver.di, la fédération de la métallurgie a mené la bataille pour le salaire minimum qui permet de raccrocher à cette dynamique la situation des travailleurs des services qui ont considérablement décroché des standards salariaux de l'industrie. Mais comme l'indique l'article sur l'Allemagne (Lehndorff, dans ce numéro), ce n'est qu'une partie du chemin : le déplacement du partage du revenu primaire a engendré une expansion considérable de la pauvreté laborieuse avec l'extension d'un secteur des services à très bas salaires. Ses effets sont redoublés par la politique du gouvernement à l'égard des services publics, par la réduction de l'État social due à l'Agenda 2010 ainsi que par la politique fiscale suivie par le gouvernement Merkel. Ces enjeux sont tels qu'ils rendent très insuffisants les résultats attendus d'une démarche de négociateur consulté dans le cadre du partenariat social. Les syndicats, ajoute Lehndorff, ont

1. En Italie par exemple, Mario Monti a déclaré que le pays a perdu beaucoup d'énergie dans une concertation avec les syndicats, responsables, selon lui, du mauvais état de l'économie du pays. L'acceptation syndicale de la modération salariale dans les années 1990 a toutefois permis à l'Italie d'être partie prenante de la mise en place de l'euro.

un rôle essentiel à jouer en tant qu'acteur politique et social autonome.

À propos de l'attitude du syndicalisme international dans l'entre-deux-guerres, Sturmthal, politologue austro-américain proche de la Deuxième Internationale, écrivait qu'à cette période dangereuse, le syndicalisme international avait poursuivi les objectifs d'un *lobby* là où il y aurait eu besoin d'un acteur social et politique (Sturmthal, 1943). Cette remarque vaut sans doute aujourd'hui ou du moins jusqu'à aujourd'hui : les mouvements qui semblent affecter l'organisation syndicale européenne, les déplacements sensibles dans la perception des enjeux et l'apparition de nouvelles pratiques à l'échelle transnationale laissent-elles augurer de changements possibles ?

La CES en sécession ?

Si les autorités européennes ont cru bon de s'entourer du mouvement syndical jusqu'aux années 1980 et lors des deux présidences Delors, il n'en va plus de même depuis : l'accompagnement ou le risque de refus du mouvement syndical n'est pas considéré comme un enjeu particulier de la nouvelle gouvernance. Le fait est aggravé par une situation du même ordre dans de nombreux espaces nationaux où le mouvement syndical disposait jusque-là d'une certaine puissance d'agir, que ce soit à travers des institutions éprouvées de négociation collective ou d'une visibilité sociale assise sur les conflits (et parfois les deux).

L'adhésion de principe à la construction de l'Europe était et reste le trait constitutif de la CES. Cette caractéristique s'appuie sur deux raisons essentielles : d'une part, la très grande partie des syndicats affiliés étaient (et restent), on l'a dit, favorables à l'intégration européenne. La deuxième raison est que la CES elle-même a été entièrement constituée par et pour le projet européen, on pourrait presque dire qu'elle est ontologiquement liée à la construction de l'Europe (Gobin, 1997). Il y a peu de temps encore, elle l'était quelle que soit la politique conduite au nom de l'Europe. Dès lors qu'elle conduisait à plus d'intégration, toute politique européenne, fut-elle négligente des questions sociales, était préférable à une stagnation ou un recul de l'intégration. C'est sur ce terrain-là que les représentations ont évolué au niveau de l'organisation européenne.

Les premières manifestations de ce changement surviennent au moment de la rectification de la stratégie de Lisbonne, en 2005. La CES réagit négativement à l'annonce du « partenariat pour la croissance et l'emploi » présenté par la Commission, y voyant un abandon du volet social et environnemental antérieur. Se déclarant « en état d'alerte », elle poursuit néanmoins sa logique d'accompagnement en concédant beaucoup à la thématique de la flexicurité. Dans le même temps, elle perd pied face à la créativité du système politique européen : la méthode ouverte de coordination (MOC), l'évaluation par les pairs, les rapports conjoints, tout ce qui (malgré la déclaration de Laeken) commence à brouiller sérieusement la subsidiarité, dilue également les lieux d'influence possibles pour le mouvement syndical. Les programmes nationaux de réforme (PNR) prévoient une consultation des syndicats au niveau national mais la CES relève que ces consultations sont le plus souvent formelles, à l'exception de quelques pays où les pratiques de « pacte social » sont habituelles (Homs *et al*., 2006).

Après une mobilisation importante contre le projet de directive dit « Bolkestein » (Crespy, 2010), la rupture commence à pointer en 2008, au moment

où la CES prend conscience du changement de sens de la modération salariale : celle-ci n'est plus une contingence momentanée destinée à consolider l'UEM mais une donnée structurelle, le cœur de la politique économique et le paradigme de remodelage du « modèle social européen ». John Monks, le secrétaire général de la CES, adopte alors un ton très ferme appelant à une grande manifestation sur les salaires à Ljubljana (voir *infra*).

Le congrès d'Athènes de la CES (mai 2011) peut être saisi comme un moment important de la prise de conscience du tournant à l'œuvre au sein de l'UE. Même si le débat stratégique est paralysé par la persistance de divergences anciennes – par exemple sur la revendication d'un salaire minimum européen (Rehfeldt, 2011) –, les interventions et le texte final du congrès montrent une perception des dangers et une volonté de lutte nouvelle dans le mouvement syndical européen. John Monks, le secrétaire général sortant, qualifie le Pacte pour l'euro plus d'« inacceptable » tandis qu'une résolution officielle rejette le « Six Pack » alors en préparation (CES, 2011a). Les prises de parole au sein du congrès montrent l'existence d'un diagnostic très largement partagé : le refus quasi unanime de l'austérité permanente et des institutions de la gouvernance faite pour l'organiser [1]. Mais ces vives déclarations ne connaissent pas de prolongement dans une coordination stratégique renforcée pour devenir une force matérielle susceptible d'entraver le processus en cours.

Le moment suivant est celui du Traité sur la stabilité, la croissance et la gouvernance de l'Europe (TSCG). La déclaration de la CES du 25 janvier 2012, où « la CES s'oppose au nouveau traité » est une première historique qui manifeste une prise d'autonomie très forte vis-à-vis des institutions européennes. Elle rompt avec l'idée antérieure que n'importe quel progrès de l'intégration est positif par nature. Depuis cette date, la CES adopte une ligne plus combative et penche vers la recherche d'un rapport de force appuyé sur l'action collective.

L'austérité, accélérateur de l'action collective transnationale

Turner montrait déjà en 1996 que la coopération transnationale se développe par le biais de réseaux et d'institutions (comme la Confédération européenne des syndicats) mis en place par des organisations déjà existantes (les syndicats nationaux) mais qu'à long terme, ces structures ne peuvent poursuivre une action efficace en l'absence de toute revendication ou protestation populaire massive (Turner, 1996). Si la mobilisation sociale transnationale a fait défaut lors des dernières décennies, elle a fait quelques progrès depuis le début de la crise, tant quantitativement que qualitativement.

Ainsi, en avril 2008, la CES lance, pour la première fois, une euro-manifestation portant sur le salaire [2], thème au cœur de l'identité des syndicats nationaux mais tenu jusque-là à l'écart des mobilisations transnationales. Elle appuie deux revendications : une augmentation des salaires et du pouvoir d'achat et une

1. Le diagnostic est partagé par l'ensemble des 85 confédérations nationales membres de la CES, à l'exception de la CFDT pour qui « l'idée de la gouvernance économique est bonne, même si cela manque de priorités politiques ». Voir l'article sur la France (Pernot, dans ce numéro).
2. Cette manifestation, qui rassemble 35 000 syndicalistes de toute l'Europe à Ljubljana (Slovénie), s'inscrit dans le cadre de la campagne de la CES en faveur d'une plus grande égalité des salaires, décidée lors du congrès de Séville de mai 2007.

Tableau 3. Euro-actions organisées par la Confédération européenne des syndicats (2008-2012)

Dates	Types d'action	Lieu	Slogan
2012			
14 novembre	Journée d'action européenne		« Pour l'emploi et la solidarité en Europe. Non à l'austérité »
23 mai	Rassemblement	Bruxelles	« Croissance et investissement pour l'emploi. Non à la déréglementation »
29 février	Journée d'action européenne		« Trop c'est trop ! Des alternatives existent. Pour l'emploi et la justice sociale »
30 janvier	Traité budgétaire *		
2011			
6 octobre	Paquet gouvernance économique européenne *		
17 septembre	Euro-manifestation	Wroclaw (Pologne)	« Oui à la solidarité européenne. Oui à l'emploi et aux droits des travailleurs. Non à l'austérité »
21 juin	Euro-manifestation + Journée d'action européenne	Luxembourg	« Non à l'austérité. Pour l'Europe sociale, pour des salaires équitables, des investissements et l'emploi »
16-19 mai	Congrès CES – Athènes **		
9 avril	Euro-manifestation	Budapest	« Non à l'austérité. Pour l'Europe sociale, pour des salaires équitables et pour l'emploi »
24 mars	Journée d'action européenne		« Contre les mesures d'austérité en Europe »
11 mars	Pacte pour l'euro *		
2010			
15 décembre	Journée d'action européenne		« Non à l'austérité pour tous et aux bonus pour quelques-uns »
29 septembre	Journée d'action européenne		« Priorité à l'emploi et à la croissance ! »
2009			
14-16 mai	Manifestations	Madrid Bruxelles Berlin Prague	« Combattre la crise. Priorité aux citoyens »
2008			
16 décembre	Euro-manifestation	Strasbourg	« Priorité aux travailleurs et non aux horaires de travail à rallonge »
5 avril	Euro-manifestation	Ljubljana (Slovénie)	« Plus de salaire, plus de pouvoir d'achat, plus d'égalité »

* Décisions politiques majeures de l'Union européenne.
** Congrès de la Confédération européenne des syndicats.
Source : Construction d'A. Dufresne, sur base de l'information issue du site etuc.org.

répartition plus équitable des bénéfices. Le secrétaire général de la CES, John Monks, se montre alors très combatif en affirmant : « C'est la colère et une vraie détermination qui guident cette manifestation. La priorité absolue de la CES est d'obtenir un salaire plus équitable pour les travailleurs de toute l'Europe. »

Cette revendication est en rupture avec le répertoire revendicatif précédent de la CES, centré essentiellement sur l'emploi et invoquant l'Europe sociale et/ou la citoyenneté européenne [1].

À la rupture thématique s'ajoute un rythme accéléré d'euro-actions syndicales européennes à partir de l'automne 2010, la CES réagissant aux différentes étapes d'introduction de la gouvernance économique : alors que son rythme de croisière était d'une, voire deux euro-actions par année jusqu'alors, neuf sont organisées entre septembre 2010 et novembre 2012 (tableau 3). Chaque nouvelle mesure austéritaire relance une série d'euro-actions. Ainsi, une journée d'action européenne décentralisée (24 mars 2011) est appelée après le bouclage du Pacte pour l'euro initié par le couple franco-allemand Sarkozy-Merkel en mars 2011 ; une déclaration syndicale commune franco-allemande est rendue publique le 22 mars et, à l'échelon de l'UE, une série d'euro-manifestations se tient sur quelques semaines : Budapest (9 avril), Luxembourg (21 juin) et Wraclow (Pologne, 17 septembre).

Même si la CES durcit le ton et accélère le rythme des euro-actions, elle a conscience que les contestations entreprises sont très largement en-dessous des enjeux du moment : « L'ampleur de la mobilisation syndicale européenne, à caractère transnational, n'a pas permis d'aboutir à une modification substantielle des politiques européennes, qui ont un impact sans précédent sur le marché du travail et les relations sociales des États membres de l'UE. » C'est pourquoi elle déclare devoir « renforcer sa capacité d'action au niveau transnational pour pouvoir faire face aux défis que pose la gouvernance économique. […] Nous nous battrons pour l'intégration du concept de "grève transnationale" dans la législation européenne » (CES, 2011b). Cette capacité d'agir ensemble connaît néanmoins un saut qualitatif avec la journée d'action européenne appelée le 14 novembre 2012 (Dufresne, Gobin, 2013) [2].

2012, nouvel âge de l'action collective transnationale ?

L'euro-syndicalisme distingue trois types d'euro-actions : les euro-manifestations, concentrées en un lieu donné (le plus souvent Bruxelles [3]), les eurogrèves, arrêts de travail qui se déroulent dans plusieurs pays de façon simultanée ; et enfin les journées d'action européennes, qui consistent à organiser des événements dans l'ensemble des pays de l'UE à une même date [4]. Le contenu et l'ampleur de ces événements sont laissés au libre choix des confédérations syndicales nationales. Tel est le cas pour le 14 novembre 2012 (14N).

Le 14N est un moment très particulier dans l'histoire des euro-actions syndicales car c'est la première fois qu'une telle journée se transforme en grève transnationale sur une base interprofessionnelle. En effet, ce jour-là, des actions de grève sont menées simultanément

1. Suite à Ljubljana, le terme « salaire » réapparaîtra deux fois dans les slogans d'euro-manifestations (en avril et juin 2010) « pour des salaires équitables » (tableau 3).
2. Désigné souvent comme le « 14N » par référence au « 12M » ou « 15M » du mouvement des Indignés.
3. La première manifestation interprofessionnelle européenne a lieu à Bruxelles le 14 novembre 1975, sous le slogan « emploi assuré-revenu garanti ».
4. La première action de ce type a lieu le 5 avril 1978. Il s'agit alors pour la CES de démontrer aux autorités communautaires la cohésion syndicale existante pour appuyer le programme de relance économique adopté par l'euro-syndicalisme au congrès de Londres en 1976.

dans six pays de l'UE [1]. Si ce cas de figure de grève transnationale a déjà eu lieu au niveau sectoriel [2], il est inédit au niveau interprofessionnel.

Les actions revêtent ce jour-là différentes formes et sont menées à des degrés très divers dans la vingtaine de pays concernés (tableau 4). Les répertoires d'action

Tableau 4. Actions nationales menées autour de la journée d'action européenne du 14 novembre 2012 *

Pays	Actions
Allemagne DGB	Actions de solidarité dans 24 villes (manifestations, rassemblements, stands, actions de sensibilisation et de solidarité diverses, rencontres avec dirigeants politiques, concert de musique, etc.) Messages de solidarité des conseils d'établissement (31 provenant des entreprises, des comités d'établissement et comités d'entreprise européens) et des syndicats (32 de tous les secteurs). Messages envoyés aux syndicats européens et aux comités d'entreprise européens Actions d'information aux membres du DGB sur la situation des pays en crise et sur un nécessaire changement de cap en Europe
France CGT, CFDT, Unsa, Solidaires, FSU	130 manifestations et rassemblements dans tout le pays. 113 000 manifestants
Grèce GSEE, ADEDY	Grève de 3 heures (grève générale de 48 heures la semaine précédente) Manifestation à Athènes. 10 000 personnes
Irlande ICTU	Une manifestation contre l'austérité le 24 novembre à Dublin. Fait suite à une campagne anti-austérité (manifestation à Belfast le 20 octobre et rassemblement à Cork le 3 novembre)
Italie CGIL, CISL, UIL	Grève de 4 heures appelée uniquement par la CGIL avec un taux de participation de 50 % Manifestations, rassemblements, actions décentralisées dans une centaine de villes appelés par CGIL, CISL, UIL
Roumanie Cartel Alfa	Manifestations dans toute la Roumanie (31 villes) contre l'austérité, pour la modification de la loi
Suède LO	Sensibilisation médiatique, lettres de solidarité. Séminaire suivi d'une conférence de presse conjointe LO-TCO-SACO avec la participation d'un représentant de GSEE (Grèce)

* Dans les pays étudiés dans ce numéro.

1. Espagne, Grèce, Italie, Portugal en tant que grève interprofessionnelle. En Belgique, il y a de multiples arrêts de travail localisés à Bruxelles et en Wallonie, sans appel général à la grève ; en Lituanie, seul le secteur des transports de la capitale débraye.
2. Notons les euro-grèves sectorielles dans le textile (1980), dans les chemins de fer (1992 et 1998), ainsi que la grève, victorieuse, des dockers (2002-2003). Sur ce dernier cas, voir Decoene (2007). Pour plus de détails sur le secteur des transports, voir Hilal (2008).

utilisés dépendent d'une part des contextes syndicaux et socio-économiques nationaux, du cadre dégal de la grève, mais aussi du degré de régression des mesures engagées contre les États sociaux par les plans d'austérité. On retrouve ici approximativement les trois groupes de pays déjà distingués suivant le degré de contrainte qu'ils subissent du fait des préconisations européennes. Ils seront ici distingués suivant le type d'actions de leurs organisations syndicales : la grève générale, la manifestation de masse, ou encore les actions symboliques et/ou les messages de solidarité.

Le premier groupe est composé des syndicats de l'Europe du Sud (Espagne, Grèce, Italie, Portugal), qui affichent le mot d'ordre de grève générale simultanément pour la première fois de leur histoire : de 24 heures en Espagne et au Portugal, les mouvements les plus suivis depuis l'avènement de la démocratie dans les deux pays et de trois ou quatre heures en Grèce et en Italie. En Grèce, l'appel de la Confédération générale du travail de Grèce (GSEE) et la Confédération des syndicats des fonctionnaires publics (ADEDY) porte sur une grève de trois heures parce qu'une grève générale de 48 heures a été appelée la semaine précédente (Karakioulafis, dans ce numéro). En Italie, la Confédération générale italienne du travail (CGIL) appelle à une grève de quatre heures qui enregistre un taux de participation de 50 %. L'ensemble de ces grèves est renforcé par des manifestations et des actions décentralisées dans de nombreuses villes des pays concernés.

La deuxième catégorie de pays, celle des manifestants, inclut la France et les pays de l'Europe de l'Est : dans l'Hexagone, cinq des confédérations (CFDT, CGT, FSU, Solidaires et Unsa) appellent à une centaine de rassemblements et de manifestations. À l'Est, des manifestations sont organisées dans les grandes villes de Pologne, de République tchèque, de Roumanie et de Slovénie.

Enfin, l'engagement des confédérations syndicales des grands pays du Nord de l'Europe – Allemagne, Pays-Bas, Royaume-Uni ou Suède – dans cette journée européenne d'action est plus limité en termes de mobilisation, se limitant à des rassemblements et/ou à des messages de solidarité envers le Sud, tout en dénonçant, dans le cas allemand, la régression sociale de leur pays.

Les organisations impliquées ont beaucoup utilisé le matériel mis à disposition par la CES, ce qui a permis de propager des slogans unifiés dans l'espace européen sur un thème commun, l'austérité et ses conséquences sociales. Le 14N retient ici l'attention parce que, malgré les répertoires d'action assez variables mis en œuvre dans les divers espaces européens, il constitue une étape dans la production de perceptions et d'identités syndicales transnationales communes.

Dans une étude sur l'action collective transnationale, Tarrow distingue plusieurs types de coalitions internationales pour accorder une vocation structurante à celles qui mettent en jeu la production d'identités collectives (Tarrow, 2005). Concernant la CES, il estime que le haut degré d'institutionnalisation et le choix récurrent des opportunités nationales font obstacle à l'essor d'une « conscience de classe européenne » et rend difficilement envisageable cette mutation du syndicalisme européen (Pernot, 2008). Gajewska (2008) est moins catégorique et suggère que la CES peut être le lieu de collaborations débouchant sur des coopérations durables productrices d'identités collectives. L'efficacité d'un syndicalisme européen résiderait dans une capacité à articuler la présence dans

les arènes institutionnelles et une dynamique de mouvement social, ce qui passe, entre autres, par la prise en compte des alliances possibles dans ce champ. La question n'est pas dès lors d'opposer la logique de pression politique au sein des institutions et l'ambition de mouvement social mais de pouvoir combiner les deux dimensions, ce qui suppose une articulation entre l'action collective impulsée au niveau européen et celles conduites sur les territoires nationaux.

Deux défis syndicaux apparaissent alors : d'une part, cette articulation entre mobilisations nationales et européennes, et d'autre part l'alliance plus large avec d'autres composantes des mouvements sociaux. Concernant le premier défi, si nous avons insisté plus haut sur l'intérêt de la mobilisation transnationale du 14N, il n'en reste pas moins que, depuis 2008-2009, les mobilisations de plus en plus massives ont essentiellement été organisées au niveau national et sans tenir compte du calendrier de la CES. Organisée contre les effets nationaux de politiques produites au niveau européen, la protestation sociale n'a pas, le plus souvent, de dimension transnationale. Les monographies de ce numéro en font état, en particulier dans les pays les plus touchés par la crise. En Grèce, Karakioulafis (dans ce numéro) rappelle que les nombreuses grèves générales appelées dans le pays n'accordent qu'une place secondaire aux journées européennes qui ne font l'objet que de protestations collectives ou de brefs rassemblements ; en Roumanie, où de nombreuses actions de manifestations sont organisées à l'automne 2012, le 14 novembre ne fait pas l'objet de la moindre mention, de même qu'en Irlande où une manifestation de 10 000 personnes est organisée le 24 novembre sans aucune référence aux mouvement sociaux dans le reste de l'Europe.

Concernant le second défi, des mobilisations collectives transnationales existent déjà depuis plusieurs années, en alliance avec des mouvements sociaux (Bieler, 2009 ; Bieler, Lindberg, 2010) sur les différents espaces nationaux comme au plan européen [1]. Les objectifs de ces mouvements peuvent en effet être compatibles voire concertés avec le mouvement syndical. Si, dans certains pays, les syndicats ont réagi en organisant des manifestations ou des grèves, ils ont aussi souvent eu recours aux instruments juridiques internationaux concernant d'éventuelles violations commises par les réformes induites par la gouvernance économique.

Un recours aux instruments juridiques internationaux

Pour tenter de bloquer l'application des réformes prescrites par la gouvernance économique, les syndicats nationaux s'adressent aux instances compétentes sur la base d'instruments liés aux droits (sociaux) fondamentaux, à différents niveaux : national, européen et international [2]. Au niveau national, les syndicats font de plus en plus appel aux cours constitutionnelles (Espagne, Allemagne, Grèce, Pays-Bas, Portugal), à la Cour du travail (Portugal), aux commissions des droits de l'homme (Grèce) ou tentent d'abolir les réformes proposées par la mise en place de référendums nationaux (Suisse).

1. Dans le prolongement des mobilisations altermondialistes et des forums sociaux européens des années 2000, un *Altersummit* est lancé le 10 novembre 2012 à Florence : cette plateforme réunit certains syndicats et mouvements sociaux et se donne pour objectif d'« aider à la construction d'un mouvement social européen » : voir http://www.altersummit.eu/?lang=fr.
2. La partie qui suit emprunte à ETUI (2013:92).

Le niveau européen constitue également une ressource : le 12 juin 2012, l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe adopte une résolution spécifique concernant les mesures d'austérité et en prépare une seconde à l'automne 2013 concernant l'impact de la crise sur le droit à la négociation collective. De même, la commission Emploi et Affaires sociales du Parlement européen réalise de sa propre initiative une étude concernant le respect des droits sociaux fondamentaux suite aux mesures d'austérité introduites dans sept pays (France, Grèce, Italie, Pays-Bas, Hongrie, Espagne, Royaume-Uni). À cet échelon, les syndicats peuvent également se tourner vers la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) ou plus sûrement vers le Conseil de l'Europe. Constatant la difficulté des organisations nationales à formuler des plaintes, la CES a récemment proposé de mettre en place une stratégie juridique pour être en mesure de coordonner les recours vis-à-vis des diverses instances.

Au niveau international, l'Organisation internationale du travail (OIT) est un important lieu de recours. En novembre 2012, par exemple, suite à un recours soumis par plusieurs syndicats grecs avec le soutien de la Confédération syndicale internationale (CSI) concernant les mesures d'austérité, le comité pour la liberté d'association estime que la demande de la troïka de suspendre et/ou de déroger aux accords collectifs et de décentraliser la négociation collective violent les conventions 87 et 98 de l'OIT. Le même type de recours est effectué par les syndicats espagnols, engendrant la même réponse. En Grèce, en Roumanie et en Hongrie, les syndicats font également la demande de missions d'assistance spéciale de l'OIT pour examiner la compatibilité des mesures annoncées ou introduites avec les droits sociaux fondamentaux. Il s'agit certes d'une stratégie défensive mais qui correspond à l'ampleur des attaques portées aux droits sociaux fondamentaux des travailleurs.

Ce rôle coordinateur de la CES fait partie de ses attributions. Il est plus facile dans ce domaine que dans celui des salaires, terrain qui engage des conceptions bien établies et difficiles à concilier parmi les affiliés.

La politique des salaires, au cœur d'un euro-syndicalisme

Historiquement, le salaire est bien au cœur de l'identité syndicale nationale. La lutte syndicale a permis de forcer à la délibération collective en négociant des barèmes liés à des grilles de qualifications. Le syndicat a ainsi été l'acteur clé permettant la constitution du salaire comme un droit négocié. À l'échelle de l'UE, en revanche, les euro-syndicats ont longtemps abandonné la revendication en matière de salaire, occupés qu'ils étaient par le dialogue social institutionnalisé depuis le traité de Maastricht (1992) et dont le salaire était exclu [1].

Mais, depuis la gouvernance économique et la nouvelle « norme salariale européenne » imposée par la Commission et la BCE, la CES se trouve face à un dilemme : « Européaniser le salaire pour éviter la spirale à la baisse, ou bien le maintenir de compétence nationale en s'arc-boutant sur l'article 153.5 pour éviter le mauvais usage de cette compétence par les acteurs économiques de l'UE [2] ? »

1. Le salaire est explicitement exclu de la capacité législative communautaire depuis le traité de Maastricht. Cette clause est renouvelée au fil des traités jusqu'à l'article 153.5 du traité de Lisbonne. Ce dernier exclut non seulement les salaires mais aussi les droits d'association et de grève transnationaux, conditions élémentaires de la mise en place d'un système de négociation collective.
2. Entretien avec R. Janssens, conseiller politique à la CES, 24 octobre 2013.

En mai 2011, le congrès quadriannuel de la CES qui se déroule à Athènes dénonce le « bulldozer anti-salarial ». Dans le manifeste qui en sort, la CES annonce qu'elle fera campagne sur les thèmes suivants : le respect de l'autonomie des partenaires sociaux, les salaires comme moteur de l'économie, et l'amélioration des salaires par des augmentations qui suivent l'inflation et la productivité [1]. La promotion de ces thèmes de campagne doit passer, d'une part, par la revivification de la coordination des négociations collectives, stratégie indispensable à une européanisation du salaire défendue par les syndicats, et d'autre part par son prolongement concernant la question du salaire minimum européen. Si ces stratégies sont débattues au sein de la CES depuis bien longtemps déjà, il est important d'évaluer les obstacles historiques qui s'y opposent encore aujourd'hui.

La coordination des négociations collectives

La stratégie de coordination des négociations collectives date de la fin des années 1990 à l'échelon interprofessionnel [2]. Suivant les traces de la Fédération européenne des métallurgistes (FEM), pionnière en la matière, la CES tente de promouvoir une norme salariale destinée à lutter contre le *dumping* salarial [3]. La coordination salariale consiste donc, dans un premier temps, à évaluer *a posteriori* les résultats de chacune des négociations nationales, sur la base de critères adoptés en commun. La règle – mise en place par la FEM et reprise par la CES – établit que les salaires réels (c'est-à-dire hors inflation) doivent augmenter au moins parallèlement à la croissance de la productivité. Cette approche, axée sur la productivité, est neutre en termes de concurrence et de coûts, et donc en termes de redistribution. Elle renonce explicitement à agir sur les écarts entre les niveaux de salaire entre pays dans l'espace européen mais cherche avant tout à éviter une redistribution des revenus au profit du capital. Elle s'oppose très clairement à la norme du Pacte pour l'euro selon laquelle l'évolution des « salaires [nominaux] évoluent en accord avec la productivité » (voir *supra*).

Alors que la gouvernance économique agit pour une convergence des salaires à la baisse sur toute l'Europe, cette « norme salariale syndicale » pourrait être un point de rassemblement de la coordination des syndicats européens [4]. Et pourtant, la question semble figée. Deux obstacles majeurs peuvent être identifiés.

L'hétérogénéité des systèmes et pratiques de négociation collective dans les divers États membres a toujours constitué un obstacle à leur coordination. Elle se complique aujourd'hui du fait de l'érosion des institutions salariales en place dans les divers pays : la croissance du

1. Le manifeste revendique également une taxe sur les transactions financières, une harmonisation de l'assiette consolidée pour l'impôt des sociétés, des taux d'imposition minimum pour les entreprises et des actions en faveur des euro-obligations.
2. Pour une analyse détaillée de l'histoire de la coordination des négociations collectives aux différents niveaux : interprofessionnel, transfrontalier et sectoriel, voir Dufresne (2011).
3. Pour la FEM comme pour les autres fédérations sectorielles qui l'ont suivi, un deuxième objectif, plus lointain, est celui de la coordination substantielle entre les syndicats pour aboutir à la négociation de conventions collectives sectorielles européennes.
4. Elles se heurtent pour l'heure au refus patronal d'envisager toute idée de négocier ou même d'aborder le dialogue sur les salaires. Par exemple, BusinessEurope se satisfait de l'accélération de la modération salariale induite par le Pacte pour l'euro mais se garde bien d'entrer en dialogue sur cette question avec la CES.

secteur des bas salaires limite le pouvoir syndical dans la détermination globale des salaires, et la tendance continue à la décentralisation de la formation des salaires (Glassner, Keune, 2010) empêche la comparaison des augmentations salariales fixées par des accords sectoriels (Glassner, Pochet, 2011). Ces évolutions des systèmes de négociation collective affectent *de facto* la capacité de les coordonner au niveau transnational. Les articles nationaux de ce numéro montrent bien que la gouvernance économique accroît la déstabilisation des systèmes nationaux de négociation collective (parfois jusqu'à leur démantèlement).

Les tendances évoquées sont particulièrement marquées en Allemagne, ce qui implique une deuxième difficulté de la coordination syndicale. En effet, la décennie de forte modération salariale allemande, qui a réussi à s'imposer comme exemple pour le reste de l'Europe, a mis à mal, durant cette période, toute tentative de coordination salariale à la hausse à l'échelle européenne. Les syndicats allemands ont participé à la stratégie de modération salariale jusqu'en 2010, stratégie qui s'est doublée d'un affaiblissement de l'encadrement des conventions collectives (Lehndorff, dans ce numéro). Depuis 2011, la stratégie salariale suivie en Allemagne rend davantage possible l'option de la coordination salariale. Des séminaires décentralisés sont organisés en ce sens en 2011-2012 par les responsables de la stratégie de coordination de la CES dans les différents pays. Mais les organisations syndicales nationales ne semblent pas réceptives au message selon lequel la coordination syndicale est plus impérative encore face à la prise de pouvoir de la gouvernance européenne sur les salaires. Finalement, les stratégies syndicales, initiées il y a une vingtaine d'années, de coordination autour de la norme salariale partagée n'ont toujours pas permis de développer une politique salariale offensive. La CES revendique la promotion d'un régime de croissance européen tiré par les salaires mais ne parvient pas à se doter d'une stratégie adéquate et unifiée pour renforcer dans les différentes situations nationales les institutions de la négociation collective. Tandis que se déploie le contrôle autoritaire des salaires par l'UE, le débat syndical se concentre alors sur l'établissement d'une règle de salaire minimum européen.

Le salaire minimum européen : pis-aller ou danger ?

Un salaire minimum européen pourrait-il être un point de départ pour définir des normes d'évolution salariale dans l'UE ? Ou représente-t-il au contraire un danger si la règle européenne tend vers une régression des salaires *minima* existants [1] ?

Le salaire minimum européen est débattu dans le mouvement syndical européen depuis le début des années 2000. Il apparaît encore comme un thème d'avenir à la tribune du congrès de la CES à Séville en mai 2007. Les syndicalistes allemands, porteurs de cette idée, sont soutenus en particulier par les syndicats de deux autres grands pays, la France et la Grande-Bretagne, ainsi que par la Fédération européenne des services publics (EPSU). Les syndicalistes scandinaves et italiens – chez qui les salaires *minima* sont négociés par secteur – refusent, en revanche, absolument d'entrer

1. Pour un panorama européen sur les salaires *minima* en Europe, voir Schulten *et. al.* (2006), IRES (2006), Kampelmann *et al.* (2013), mais aussi la banque de données actualisée sur les salaires *minima* du WSI : www.wsi.de/mindestlohndatenbank.

sur ce terrain, craignant la perte, au profit de l'État, de leur pouvoir syndical fondé sur la négociation. Ce veto bloque toute revendication en la matière.

En mai 2011, à Athènes, malgré le diagnostic commun et le sentiment d'urgence, le débat n'a toujours pas progressé, la CES se limitant alors à la proposition d'un plancher salarial dans chaque État membre [1]. Depuis lors, la restriction, voire la régression des salaires *minima* est devenue un élément important de la politique d'austérité des gouvernements encadrés par les autorités européennes (Schulten, 2009, 2012), comme le montrent certains articles nationaux de ce numéro (Irlande, Grèce [2], Roumanie [3]).

Ce contexte conduit les organisations syndicales à s'accorder enfin sur un seuil minimal. Dans son « contrat social pour l'Europe » de juin 2012, la CES déclare non seulement que « le salaire minimum légal, dans les pays où les syndicats le considèrent nécessaires, doit être augmenté de manière substantielle », mais surtout que « tous les planchers salariaux doivent respecter les normes du Conseil de l'Europe relatives aux salaires équitables ». Ces normes définissent une règle de salaire minimum compris entre 50 % et 60 % du salaire médian national [4]. Si cette règle de principe est maintenant sur la table, la méthode de son application doit être décidée par chacun des affiliés.

La Commission européenne invite elle aussi, en avril 2012, les États membres à se doter d'un salaire minimum. Mais sa proposition est tout autre. Elle avance en effet que « les *minima* salariaux doivent pouvoir être ajustés suffisamment […] pour refléter l'évolution de la conjoncture économique générale. Dans ce contexte, des salaires minimaux différenciés, tels qu'appliqués dans certains États membres, peuvent être un moyen efficace de soutenir la demande de main-d'œuvre » (Commission européenne, 2012:11). La Commission fournit ainsi un appui à l'Allemagne qui dispose jusqu'alors d'un tel système, où le salaire minimum est négocié dans certains secteurs [5]. Cette approche du salaire minimum européen est contraire à la proposition syndicale d'un plancher harmonisé avec un seuil précis.

L'adoption par la CES de cette règle chiffrée, désormais acquise, témoigne du travail qui reste à fournir pour aboutir à une dynamique revendicative commune mobilisatrice – et non plus simplement rhétorique – à une échelle transnationale. La mise en place d'un salaire minimum universel en Allemagne pourrait provoquer la fixation d'un verrou européen qui

1. Ce principe apparaît au fil des résolutions du comité de coordination des négociations collectives à partir de 2005, puis s'inscrit dans la résolution du congrès de Séville en 2007 avant d'être réitéré dans le document intitulé « Towards a New Social Deal in Europe » en mai 2009.
2. L'intervention la plus radicale à ce jour a eu lieu en Grèce, où la troïka a fait appliquer une réduction drastique du salaire minimum de 22 % (et même 32 % pour les jeunes travailleurs âgés de moins de 25 ans) entrée en vigueur en février 2012.
3. Dans d'autres pays comme la Lettonie, le Portugal, ainsi que de manière plus informelle en Espagne, la troïka a fait pression en faveur d'un gel du salaire minimum national.
4. Le salaire médian national correspond au salaire tel que la moitié des salariés de la population considérée gagne moins et l'autre moitié gagne plus.
5. Avant les élections en Allemagne, le parti conservateur (CDU) avait donné son accord pour l'introduction de seuils *minima* dans les branches professionnelles qui en étaient dépourvues. Angela Merkel (CDU) a finalement annoncé le 28 novembre 2013 un accord de coalition avec le Parti social-démocrate (SPD) sur la création d'un salaire minimum généralisé de 8,50 euros de l'heure à partir du 1er janvier 2015. Le DGB a fortement critiqué le report à 2015 de sa mise en œuvre.

rehausserait la plupart des salaires minimaux, facteur important de mobilisations collectives à l'échelle européenne.

Conclusion

Le mouvement syndical en Europe est certainement à un tournant important de son histoire. Ayant placé pendant des décennies ses espoirs dans une Europe sociale qu'il pensait indissociablement liée au grand projet d'intégration, il assiste aujourd'hui au déferlement d'un néolibéralisme économique sans fard, associé à « une forme dure de domination politique [1] ».

Pour justifier ce tournant et sa brutalité, le vocabulaire mobilisé au niveau de l'UE et des gouvernements a souvent pris un ton très agressif. L'évocation de l'état d'urgence en Grèce (par exemple) est supposée justifier les réquisitions qui réduisent le droit de grève, les libertés de manifester et de négocier. Dans un grand nombre d'autres pays, l'urgence, la compétition internationale, les exigences de la concurrence, les chiffres dramatisant les situations, ont été mobilisés afin de légitimer la suspension des droits sociaux antérieurs. Dans de nombreux pays, on l'a dit, les syndicats ont déposé des plaintes contre leurs gouvernements auprès de l'OIT ou du Conseil de l'Europe. Ainsi, les droits du travail et les droits de la négociation collective peuvent apparaître comme les victimes collatérales de la guerre économique menée sous la bannière de l'intégration. Mais une autre lecture est possible, que cette guerre soit au final celle conduite au nom de l'économie contre les droits du travail et de la négociation collective. Dès lors, la question sociale apparaît dans sa pleine acception politique. Elle pose en Europe la question de la démocratie toujours malmenée lorsque son sens est encadré par un discours autoritaire.

Des linéaments de stratégies nouvelles apparaissent : une européanisation des luttes s'esquisse avec l'exemple de la grève transnationale inédite du 14 novembre 2012, la réappropriation du salaire comme élément central de la légitimité du syndicalisme, une articulation plus affirmée entre une logique de mouvement social et le recours aux institutions, une liaison possible avec d'autres mouvements sociaux.

De nombreuses questions restent néanmoins en suspens : comment sortir de l'impasse du repli syndical national ? Comment éviter que ne s'accentue encore le déséquilibre entre les pays, les tensions sociales et la paralysie du mouvement syndical ? Comment retrouver des logiques inclusives du salariat tandis que s'étendent partout la fragmentation et la différenciation des groupes salariés ? Comment créer un nouveau rapport de force appuyé sur les pressions nationales mais dirigé de manière cohérente vers les acteurs économiques de l'UE ?

Les défis soulevés sont de taille car si le mouvement syndical peut encore compter sur quelques appuis favorables (OIT, Comité des droits sociaux du Conseil de l'Europe), il se trouve bien dépourvu d'alliance notamment au niveau politique. Le temps où Willy Brandt proposait, à la veille de sa prise de présidence du Conseil européen, la constitution d'une Union sociale européenne (formulation remise au goût du jour d'ailleurs par la CES) semble lointain. Le mouvement syndical affronte également ses propres faiblesses, le peu de débat stratégique parmi nombre de ses

1. « Le joli mot de gouvernance n'est qu'un euphémisme pour désigner une forme dure de domination politique », J. Habermas, *Le Monde*, 18 novembre 2011.

affiliés, les nombreuses divergences qui traversent son espace.

Le défi en cours ne s'adresse pas seulement à la dimension sociale de l'Europe mais bien à sa dimension politique et en particulier à son contenu démocratique. La marginalisation des syndicats correspond à une transformation profonde du régime de démocratie politique dont le total abandon de souveraineté où ont été réduits les pays du Sud donne un avant-goût amer.

Sources :

Bieler A. (2009), « Globalization and Regional Integration: The Possibilities and Problems for Trade Unions to Resist Neoliberal Restructuring in Europe », *in* Van Apeldoorn B., Drahokoupil J., Horn L. (eds.), *Contradictions and Limits of Neoliberal European Governance: From Lisbon to Lisbon*, Basingstoke, Palgrave, p. 232-249.

Bieler A., Lindberg I. (eds.) (2010), *Global Restructuring, Labour, and the Challenges for Transnational Solidarity*, London, Routledge.

CES (2011a), « Résolution de la CES sur la gouvernance économique européenne », 8 mars, http://www.etuc.org/a/8478.

CES (2011b), « Stratégie et Plan d'action de la CES 2011-2015 », 19 mai, http://www.etuc.org/IMG/pdf/Rapport_Congres_2011_FR_DEF-2.pdf.

Commission européenne (2012), *Vers une reprise génératrice d'emplois*, COM(2012) 173 final, Strasbourg, 18 avril.

Chaumette P. (2008), « Les actions collectives syndicales dans le maillage des libertés communautaires des entreprises », *Droit social*, n° 2, p. 210-220.

Cherenti R., Poncelet B. (2011), *Le grand marché transatlantique. Les multinationales contre la démocratie*, Paris, Éditions Bruno Leprince.

Clauwaert S., Schömann I. (2012), « The Crisis and National Labour Law Reforms: A Mapping Exercise », *Working Paper*, n° 4, ETUI, Brussels.

Crespy A. (2010), *Qui a peur de Bolkestein ? Conflit, résistances et démocratie dans l'Union européenne*, Paris, Economica.

Decoene A. (2007), « La libéralisation des services portuaires et la grève des dockers », *Courrier hebdomadaire du CRISP,* 2007/21-22, n° 1966-1967, p. 5-89.

Delahaie N. (2013), « Irlande. Les syndicats face au mémorandum : entre rejet de principe et résignation », n° spécial, « Les syndicats face à la nouvelle gouvernance européenne », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 143-144, novembre, p. 108-120.

Delteil V., Dieuaide P. (2010), « Les comités d'entreprise européens dans l'UE élargie : entre outil de gestion et levier syndical », *Travail et Emploi*, n° 123, juillet-septembre, p. 53-65.

Delteil V., Bănărescu M. (2013), « Roumanie. Le modèle social sous la pression des bailleurs de fonds : les syndicats à la recherche de nouvelles "tutelles" », n° spécial, « Les syndicats face à la nouvelle gouvernance européenne », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 143-144, novembre, p. 133-151.

Demertzis V., Heine S. (2008), « La disqualification du conflit social dans les études sur l'intégration européenne : l'argument de la "régulation de (dans) la diversité" », *in* Cusso R., Dufresne A., Gobin C., Matagne G., Siroux J.-L. (dir.), *Le conflit social éludé*, Bruxelles, Academia-Bruylant, p. 99-118.

Deneault A. (2013), *Gouvernance. Le management totalitaire*, Montréal, Luxediteur.

Denord F., Schwartz A. (2009), *L'Europe sociale n'aura pas lieu*, Montréal, Liber.

Dorssemont F. (2009), « The Right to Take Collective Action Versus Fundamental Economic Freedoms in the Aftermath of Laval and Viking. Foes are Forever! », *in* De Vos M. (ed.), *European Union Internal Market and Labour Law: Friends or Foes?*, Antwerp, Intersentia, p. 45-104.

Droit ouvrier (2012), *Les réactions du droit du travail à la crise*, n° 763, février.

Dufresne A. (2011), *Le salaire, un enjeu pour l'euro-syndicalisme. Histoire de la coordination des négociations collectives nationales*, Nancy, PUN.

Dufresne A. (2013), *La difficile réponse syndicale à la modération salariale. De Maastricht à la gouvernance économique européenne*, *in* Defraigne J.-C., De Meulemeester J.-L., Duez D., Vanderborght Y. (dir.), *Les modèles sociaux en Europe. Quel avenir face à la crise ?*, Bruxelles, Bruylant, p. 179-198.

Dufresne A., Degryse C., Pochet P. (eds.) (2006), *The European Sectoral Social Dialogue – Actors, Developments and Challenges*, Bruxelles, PIE Peter Lang.

Dufresne A., Gobin C. (2013), « La grève européenne du 14 novembre 2012 », *in* Gracos I. (dir.), *Grèves et conflictualité sociale en 2012. II. Secteur public et questions européennes, Courrier hebdomadaire du CRISP*, n° 2174-2175, p. 49-57.

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, Manchester University Press, p. 225-235.

ETUI (2013), *Benchmarking Working Europe 2013*, Brussels.

Gajewska K. (2008), « The Emergence of a European Labour Protest Movement? », *European Journal of Industrial Relations*, vol. 14, n° 1, p. 104-121.

Glassner V., Keune M. (2010), « Negotiating the Crisis? Collective Bargaining in Europe During the Economic Downturn », *DIALOGUE Working Paper*, n° 10, ILO, Geneva.

Glassner V., Pochet P. (2011), « Why Trade Unions Seek to Coordinate Wages and Collective Bargaining in the Eurozone: Past Developments and Future Prospects », *Working Paper*, n° 3, ETUI, Brussels.

Gobin C. (1997), *L'Europe syndicale entre désir et réalité. Essai sur le syndicalisme et la construction européenne à l'aube du XXI^e siècle*, Bruxelles, Labor.

Gobin C. (2005), « La démocratie, le syndicalisme et la gouvernance de l'Union européenne : la mémoire du conflit démocratique en péril ? », *in* Aligisakis M. (dir.), *L'Europe et la mémoire. Une liaison dangereuse ?*, Genève, Institut européen de l'Université de Genève, p. 41-70.

Gobin C., Dufresne A. (2014), « Union européenne : droit commercial contre droit social. Une menace forte sur l'exercice légal de la grève », *in* Dufresne A., Maggi-Germain N. (dir.), *Les relations professionnelles en Europe et en Amérique latine*, édition Des sociétés, Presses Universitaires de Rennes, à paraître.

Homs O., Kruse W., Lafoucrière C., Tilly P. (2006), *La stratégie européenne pour l'emploi dans le cadre des lignes directrices intégrées pour la croissance et l'emploi*, rapport final, CES.

Hilal N. (2008), *L'eurosyndicalisme par l'action. Cheminots et routiers en Europe*, Paris, L'Harmattan.

IRES (2006), « Les salaires *minima*, enjeu international », n° spécial, *Chronique internationale de l'IRES*, n° 103, novembre.

Jagodziński R. (2011), « Les comités d'entreprise européens 18 ans après la directive : une évaluation », *La Revue de l'IRES*, n° 71, p. 51-70.

Jolivet A., Lerais F., Sauviat C. (2013), « La dimension sociale aux prises avec la nouvelle gouvernance économique européenne », n° spécial, « Les syndicats face à la nouvelle gouvernance européenne », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 143-144, novembre, p. 30-52.

Kampelmann S., Garnero A., Rycx F. (2013), « Minimum Wages in Europe: Does the Diversity of Systems Lead to a Diversity of Outcomes? », *Working Paper*, n° 128, ETUI, Brussels.

Karakioulafis C. (2013), « Grèce. Les syndicats dans la ligne de mire de la troïka », n° spécial, « Les syndicats face à la nouvelle gouvernance européenne », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 143-144, novembre, p. 121-132.

Laulom S., Lefresne F. (2009), « Dessein et destin des quatre arrêts de Cour de justice des communautés européennes. Peut-on maintenir la spécificité des modèles sociaux en Europe ? », *La Revue de l'IRES*, n° 63, p. 127-152.

Laulom S., Mazuyer E., Teissier C., Triomphe C.-E., Vielle P. (2012), « Crise : quelles évolutions du droit social en Europe ? », *ETUI Policy Brief*, Politiques économiques, sociales et de l'emploi en Europe, n° 2, Bruxelles.

Lehndorff S. (2013), « Allemagne. Un géant endormi ? Le rôle des syndicats avant et pendant la crise européenne », n° spécial, « Les syndicats face à la nouvelle gouvernance européenne », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 143-144, novembre, p. 53-64.

Liaisons sociales Europe (2013), n° 139, février.

Lochard Y., Pernot J.-M. (2010), « 2010, année terrible. Les relations sociales à l'épreuve de l'austérité », n° spécial, « L'État social à l'épreuve de l'austérité », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 127, novembre, p. 40-55.

Meardi G. (2012), « Labour Market Reforms in Italy and Spain: Diversity and Convergence », *International Union Rights*, vol. 19, n° 2, p. 3-5.

Oberndorfer L. (2013), « Pakt(e) für Wettbe werbsfähigkeit als nächste Etappe in der Entdemokratisierung der Wirtschaftspolitik? », *Arbeiterkammer Wien Infobrief EU & International*, n° 1, märz, p. 19-26.

Pernot J.-M. (2008), « Européanisation du syndicalisme, vieux débats, nouveaux enjeux », *Politique européenne*, n° 26, décembre, p. 11-46.

Pernot J.-M. (2013), « France. L'Europe, une influence diffuse sur les relations professionnelles mais un sujet de discorde syndicale », n° spécial, « Les syndicats face à la nouvelle gouvernance européenne », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 143-144, novembre, p. 75-92.

Platzer H.W., Müller T. (2011), *Global and European Trade Union Federations – A Handbook and Analysis of Transnational Trade Union Organizations and Policies*, Oxford, Bern, Berlin, Bruxelles, Frankfurt am Main, New York, Wien, PIE Peter Lang.

Pochet P. (2006), « Union européenne. Le dialogue social interprofessionnel, une analyse quantitative », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 98, janvier, p. 43-53.

Raveaud G. (2012), « L'Union européenne contre le salaire », n° spécial, « 30 ans de salaire, d'une crise à l'autre », *La Revue de l'IRES*, n° 73, novembre, p. 99-123.

Rehfeldt U. (2011), « Europe. Le Congrès d'Athènes de la CES : à la recherche d'une stratégie de défense du "modèle social européen" », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 131, juillet, p. 3-12.

Rehfeldt U. (2013), « Italie. Des recommandations européennes à la résistance syndicale », n° spécial, « Les syndicats face à la nouvelle gouvernance européenne », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 143-144, novembre, p. 93-107.

Rocca M. (2013), « Le rejet par les parlements nationaux de la proposition de réglement "Monti II" sur le droit de mener une action collective », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, vol. 10, n° 2, p. 1-5.

Schulten T. (2009), « Minimum Wages in Europe: New Debates Against the Background of Economic Crisis », *ETUI Policy Brief*, n° 2, Brussels.

Schulten T. (2012), « Minimum Wages in Europe Under Austerity », *WSI Minimum Wage Report 2012*, *ETUI Policy Brief*, n° 5, Brussels.

Schulten T., Bispinck R., Schäfer C. (2006), *Minimum Wages in Europe*, ETUI-REHS, Brussels.

Schulten T., Müller T. (2013), « Un nouvel interventionnisme européen ? L'impact de la nouvelle gouvernance économique européenne sur les salaires et la négociation collective », *in* Natali D., Vanhercke B. (dir.), *Bilan social de l'Union européenne 2012*, Bruxelles, OSE/ETUI, p. 189-224.

Sturmthal A. (1943), *The Tragedy of European Labor*, *1918-1939*, New York, Columbia University Press.

Tarrow S. (2005), *The New Transnational Activism*, Cambridge, Cambrige University Press.

Tóth A. (2012), « The new Hungarian Labour Code, Background, Conflicts, Compromises », *Working Paper*, Friedrich Ebert Stiftung, Budapest, June.

Turner L. (1996), « The Europanization of Labour: Structure before Action », *European Journal of Industrial Relations*, vol. 2, n° 3, p. 325-344.