

Europe

Naissance d'un euro-méga-syndicat. La fédération des industries européennes industriAll

Anne DUFRESNE *

Si la Confédération européenne des syndicats (CES) est la représentante de l'eurosyndicalisme la plus médiatisée, nous nous concentrerons ici plus particulièrement sur les acteurs européens de la branche, souvent méconnus : les fédérations syndicales européennes (FSE). Membres à part entière de la CES depuis 1991, elles regroupent des fédérations nationales sectorielles, elles-mêmes affiliées à leurs confédérations nationales, membres de la CES. Très hétérogènes, elles ont chacune des règles de fonctionnement propres. Leurs secrétariats européens, majoritairement situés à Bruxelles, sont de très petites structures et manquent cruellement de ressources. Faute de moyens et de délégation de pouvoirs provenant des structures nationales, elles ont pour la plupart un manque de visibilité et de légitimité vis-à-vis des acteurs européens (Commission

européenne, employeurs). C'est l'une des raisons pour lesquelles les fusions entre FSE se sont multipliées, menant à la création d'euro-méga-syndicats¹ cherchant à peser dans l'arène européenne.

Nous étudierons ici le dernier né. Dénommé *industriAll European Trade Union* (abrégé *industriAll Europe*), il est devenu le syndicat européen de l'industrie regroupant les secteurs du métal, de la chimie, de l'énergie, du papier, des mines et du textile-habillement-cuir². Le nouveau méga-syndicat européen, constitué d'environ 200 organisations nationales qui représentent plus de 7 millions d'adhérents dans 38 pays, a vu le jour le 16 mai 2012. Un mois plus tard, la fusion européenne a été suivie de la création d'*industriAll Global Union* réunissant les mêmes secteurs au niveau mondial (avec 50 millions d'adhérents dans 140 pays).

* Chargée de recherche FNRS-FRS, CRIDES, UCL, chercheure associée à l'IRES. L'auteur tient à remercier chaleureusement Marcus Kahmann, Udo Rehfeldt et Thomas Collombat pour leurs précieux commentaires, ainsi que les représentants syndicaux interviewés pour les besoins de l'article.

1. Si certaines fusions intersectorielles nationales ont été analysées et comparées au niveau national (Waddington *et al.*, 2005 ; Kahmann, 2005), le champ d'étude de la formation des euro-méga-syndicats à l'échelon européen est tout à fait neuf. Il ajoute comme variable à la problématique l'articulation entre les cultures syndicales nationales.

2. Parmi les secteurs industriels, seuls le bois et le bâtiment, représentés à l'échelon européen par la FETBB, ainsi que l'alimentation par l'EFFAT n'ont pas été intégrés dans la nouvelle structure.

Lors du congrès fondateur d'industriAll Europe, le nouveau Président fraîchement élu, Michael Vassiliadis (IG BCE ¹, Allemagne), a insisté sur l'importance de l'événement : « La nouvelle fédération pèsera de tout son poids, non seulement par le nombre de ses membres, mais également par sa décision qui ne fait aucun doute d'être un protagoniste puissant, déterminé et efficace, afin de représenter au mieux les intérêts des travailleurs et travailleuses de l'industrie européenne. »

Un an après, s'il est encore tôt pour procéder à un bilan concernant la nouvelle fédération industriAll, il est intéressant de la situer dans le paysage euro-syndical. L'analyse de cette fusion intersectorielle européenne permet de mettre en évidence les clivages tant géographique que sectoriel apparus entre les syndicats des industries. Le processus menant à la naissance du nouvel euro-méga-syndicat a en effet révélé à quel point les motivations des diverses organisations syndicales nationales à propos de la fusion elle-même étaient différentes voire divergentes. Une fois réconciliées, industriAll est finalement né, laissant apparaître un deuxième clivage dans la structure ainsi constituée : les deux principales fédérations de secteurs ayant fusionné (métallurgie, chimie) ont alors imprimé leur spécificité respective à une nouvelle structure organisationnelle encore en devenir. Pour conclure, l'article ouvrira sur la question du boomerang de

la fusion européenne, autrement dit de ses répercussions organisationnelles au plan national.

**Le paysage euro-syndical :
bipolarisation et prégnance
du syndicalisme allemand**

Depuis le début des années 1990, le paysage sectoriel communautaire a profondément changé de configuration du fait du nombre croissant de fusions entre les FSE (tableau 1). Dès 1993, dans le secteur de la culture, fut créée Euro-MEI, rebaptisée Alliance européenne des médias et du spectacle (EAEA) en 2001. Puis, en 1996, les secteurs chimie-énergie (FESCID) et mines (FME) fusionnèrent pour donner l'EMCEF. En 2000, ce fut au tour de la fédération de l'agriculture (EFA) et de celle de l'alimentation et du tourisme (SETA-UITA) fondues en EFFAT. Enfin, la même année, 13 secteurs des services privés (tableau 2) se sont vus regroupés sous l'égide du géant UNI-Europa. Suite à ces concentrations successives, il ne restait en 2000 déjà plus que 13 FSE. Aujourd'hui, après la naissance d'industriAll Europe, elles sont au nombre de dix ². Ces dix FSE correspondent dans leur nombre et leur ordre d'importance quasiment aux neuf fédérations syndicales internationales (FSI) ³, ce qui ne signifie d'ailleurs pas qu'elles y sont systématiquement affiliées ⁴.

1. Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie und Energie. Elle provient de la fusion de trois fédérations : celle des mines et de l'énergie (IG Bergbau und Energie), celle de la chimie, du papier et de la céramique (IG Chemie-Papier-Keramik) et celle du cuir.

2. Les cinq secteurs n'ayant pas fusionné sont les transports (ETF), le bâtiment/bois/ameublement (FETBB), les services publics (FSESP), l'éducation (CSEE), le journalisme (FEJ) et la police (EuroCOP). Voir tableau 2.

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

4. Concernant industriAll, la règle est la suivante : les organisations nationales qui demandent à être membres de la fédération européenne doivent également introduire une demande d'affiliation à la fédération mondiale. Un champ reste à investiguer : celui de l'interaction entre les fusions nationales, européennes et internationales.

Tableau 1. Historique des fusions européennes depuis 1993

Nom de la FSE Secteur (nombre de sous-secteurs)	Date de fondation
EAEA Culture (1) EGAKU, arts et spectacles (*1965) + FISTAV, audiovisuel (*1974) = Euro-MEI (*1993) = EEA (*1999) (EAEA en 2001)	1993
EMCEF Mines/Chimie/Énergie (3) BLISLMM (*1952) = FME (*1991), Mines + FESCID, chimie (*1988)	1996
EFFAT Alimentation/Agriculture/Tourisme (4) = ECF-IUF (*1958) = SETA-UITA (*1981), alimentation + EFA, Agriculture (1) (*1958)	2000
UNI-Europa Services privés (13) = Euro-FIET, Employés, techniciens et cadres (9) (*1972) + FGE, graphisme (1) (*1985) + CE-IPTT, Poste et télécommunication (2) (*1965)	2000
industriAll Europe Industries (11) ** FEM Métallurgie (7) (*1971) + EMCEF , Mines/Chimie/Énergie (3) (*1996) + FSE-THC , Tannerie/Habillement/Chaussure (3) (*1964)	2012

* Date de fondation de la FSE.

** Voir encadré 1 répertoriant les comités sectoriels.

Les deux dernières fusions ont créé deux euro-méga-syndicats UNI-Europa et industriAll Europe, égaux en taille avec respectivement 7 millions d'adhérents aux affiliés¹. Ces fusions mènent à une bipolarisation services/industries.

La fusion des services a eu lieu dans une dynamique proprement allemande. La création de Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (Ver.di)² en Allemagne en 2001 a, en effet, très fortement influencé la naissance d'UNI-Europa et d'UNI Global Union, appliquant la tendance à la fusion « servicielle » à toutes les échelles³. Dix ans plus tard, les

fédérations des industries, encore disparates, ont cherché à se rapprocher et à fusionner pour faire contrepoids au pôle des services. L'impulsion allemande, notable dans le secteur des services, ne se retrouve toutefois pas dans le secteur industriel, ou du moins pas exactement⁴. Le plus remarquable est surtout que les deux grandes fédérations allemandes de la métallurgie et de la chimie, respectivement IG Metall (IGM) et IG BCE n'ont pas fusionné et n'en ont pas l'intention, contrairement à la FEM et à l'EMCEF, aujourd'hui dissoutes dans industriAll Europe.

1. À noter que la Fédération européenne des services publics (FSESP) leur préexiste avec 8 millions d'adhérents.
2. Ver.di, créée en 2001 par la fusion de cinq organisations syndicales, est alors devenu le plus grand syndicat des services au monde avec 2,9 millions de membres. Pour plus de détails, voir Rehfeldt (1998b, 2002) ; Kahmann (2008).
3. Une distinction importante entre les niveaux vient cependant du fait que Ver.di représente les services publics en son sein contrairement aux fédérations européennes et internationales.
4. IG BE, le syndicat allemand des mines et de l'énergie, fusionna avec le syndicat de la chimie, du papier et de la céramique (IG CPK) – ainsi qu'avec le syndicat du cuir (GL) – pour créer l'IGBCE en 1996 (Rehfeldt, 1998a). La même année, la chimie et les mines fusionnèrent également dans l'EMCEF à l'échelon de l'UE. Puis, IGM fusionna avec le textile en 1998, mais aussi avec le bois en 2000, secteur qui restera à part au plan européen.

**Tableau 2. Structuration générale
des dix fédérations syndicales européennes**

Nom de la FSE ¹ Secteur (nombre de sous-secteurs)	Pays	Nombre d'organisations affiliées ²	Membres affiliés (millions)	Nom de l'organisation internationale (EN) ³
FSESP Services publics Administration nationale/Autorités régionales/Services sociaux et de santé/Utilités publiques (4)	36	209	8	PSI
UNI-Europa Services privés (14) ⁴	50	330	7	UNI
IndustriAll Europe = (10)	38	200	7	IndustriAll Global Union ⁵ =
<i>FEM (métallurgie Acier/Construction navale /Automobile/Armement/TIC /Machines-outils/Garage (7)</i>	34	75	5,4	<i>FIOM</i>
<i>EMCEF Mines/Chimie/Énergie (3)</i>	35	128	2,5	<i>ICEM</i>
<i>FSE-THC Tannerie/Habillement/Chaussure (3)</i>	40	70	1	<i>ITGLWF</i>
CSEE Éducation (1)	30	112	5,5	EI
FST = ETF (1999) Transports (6) Aviation civile/Chemin de fer /Navigation intérieure/Pêche maritime /Tr. maritime/Tr. par routes	41	231	2,5	ITF
EFFAT Alimentation/Agriculture/Tourisme (3)	35	120	2,6	IUF/UITA
FETBB Bâtiment/Bois/Ameublement (3)	31	75	2,3	BWI
EuroCOP Police (1)	26	34	0,5	
FEJ Journalisme (1)	34	53	0,28	IFJ
EAEA Culture (1)	27	135	0,3	IAEA

1. Les FSE soulignées sont celles ayant fusionné.

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

3. IndustriAll Europe n'est pas membre d'IndustriAll Global Union, tout comme la FSESP ne l'est pas de PSI. Elles ne font que coordonner leurs actions et activités avec leur FSI respective. En revanche, certaines FSE comme la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF), par exemple, sont bien des structures régionales européennes membres de leur FSI.

4. Assurances, banques, commerce, nettoyage, postes, sécurité privée, services aux personnes (coiffure), télécommunications, travail intérimaire, graphisme, électricité, jeux, tourisme, médias/culture.

5. Ont fusionné la Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie (FIOM), la Fédération internationale des syndicats des travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et industries diverses (ICEM) et la Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir (FITTHC-ITGLWF).

Source : De l'auteure, sur la base de Platzer, Müller (2011:856-857). Données de 2010.

Les deux syndicats allemands sont toutefois les plus importants dans le nouvel euro-méga-syndicat comme dans la plupart des autres FSE, tant en termes d'affiliés que de ressources financières. Au sein d'industriAll Europe, les organisations syndicales d'Allemagne représentent 31 % des affiliés (avec 2,2 millions d'affiliés sur un total de 7 millions), suivies de loin par la Belgique, la Suède, la France, le Royaume-Uni, et l'Italie (qui représentent entre 5 et 7 % du total des affiliés : tableau 3).

Tableau 3. Nombre d'adhérents aux organisations affiliées (> 100 000) : industriAll

Allemagne	2 222 811
Belgique	549 603
Suède	485 491
France	437 899
Royaume-Uni	436 993
Italie	422 006
Espagne	291 087
Finlande	252 053
Autriche	220 280
Danemark	216 542
Roumanie	174 204
Pays-Bas	164 819
République tchèque	161 212
Turquie	122 534
Norvège	120 949
Pologne	116 506

Si les Allemands sont bien les plus gros contributeurs de la fédération, ils ont également une place centrale dans les instances dirigeantes. Les Président et Secrétaire général sont respectivement les dirigeants d'IG Metall et d'IG BCE. Nous allons voir maintenant comment le rapprochement de ces deux syndicats a été l'une des conditions nécessaires, même si pas suffisante, à la création du nouveau méga-syndicat européen des industries.

Motivations différenciées selon les organisations syndicales nationales

La fusion européenne a été source de fortes tensions entre les différents syndicats nationaux, marquant une fracture entre le Nord et le Sud de l'Europe ¹. Les syndicats du Nord (Scandinavie, Allemagne) ont été les principaux moteurs de la fusion. Ce sont tout d'abord les organisations nordiques d'ores et déjà regroupées sous la coupole d'un syndicat d'industrie unique nommé Nordic IN ², qui souhaitaient voir fusionner les fédérations tant européennes qu'internationales. Une des motivations majeures de Nordic IN à aller vers la création d'industriAll Europe était le grand avantage de faire correspondre une nouvelle structure européenne à leur structure de représentation régionale sur cinq pays menant à d'importantes économies : la fusion leur permettait en effet de n'envoyer qu'un seul de leur représentant dans les réunions d'un seul méga-syndicat, profitant ainsi d'économies d'échelle.

1. L'opposition Nord/Sud revient souvent dans les entretiens réalisés. Peu précise, elle révèle avant tout la différence entre des traditions et pratiques syndicales éloignées. Elle gomme par là-même une autre opposition fondamentale concernant l'UE : entre l'Ouest et l'Est.
2. Nordic IN est un méga-syndicat des industries scandinaves qui regroupe, depuis 2006, 22 syndicats de la métallurgie, de l'énergie, de la chimie, du papier et du textile de Suède, du Danemark, de la Finlande, de la Norvège et d'Islande. Précisons que ces syndicats nationaux n'ont, en revanche, pas fusionné dans les différents pays et apparaissent chacun comme membre individuel d'industriAll Europe.

Puis, dans un deuxième temps, c'est le rapprochement entre les deux organisations allemandes, déjà mentionnées, et leur dirigeant clé qui a permis d'envisager la possibilité de cette fusion. Les Scandinaves et les Allemands, défenseurs de la fusion, faisaient valoir deux arguments principaux : (1) la représentation plus forte à l'échelon de l'UE face aux acteurs institutionnels bruxellois (employeurs, Commission), d'autant plus nécessaire du fait des pertes d'emplois croissantes dans les secteurs concernés et (2) la possibilité de réfléchir en termes de filières du fait de l'adaptation à un environnement caractérisé par de nombreuses mutations (fusions d'entreprises, privatisations, externalisations, développements technologiques...).

En revanche, dans les pays dits « du Sud » (comprenant en particulier l'Espagne, l'Italie, le Portugal, la France, et incluant la Belgique), le positionnement face à la fusion était tout autre du fait de la division politique entre leurs nombreuses confédérations¹. Ces organisations n'avaient souvent *a priori* pas dans l'idée de fusionner au plan national étant donné leurs orientations politiques diverses, et restaient par conséquent réservées sur la nécessité de la fusion européenne. Outre l'importance du pluralisme idéologique qui peut apparaître comme un facteur explicatif important des réticences à la fusion, les organisations latines affichaient également, selon les entretiens réalisés, la crainte d'une perte de représentation réelle de l'ensemble des affiliés dans un tel euro-méga-

syndicat, voire même la peur de voir disparaître les « petits » secteurs².

Partant de ces positionnements parfois opposés sur l'opportunité de la concentration, les divergences se sont pourtant faites constructives lors du lancement du processus de fusion. Le processus de négociation d'environ deux ans s'est vu accéléré à partir de juin 2011 lorsque les secrétaires généraux des trois FSE fondatrices ont élaboré des propositions concrètes et un calendrier précis pour créer la nouvelle organisation : leurs propositions assorties d'un projet de statuts ont été tout d'abord discutés dans un groupe de travail conjoint FEM/EMCEF/FSE-THC constitué spécifiquement pour la fusion, puis dans les différents organes décisionnels de chacune des fédérations. Les trois comités exécutifs se sont ensuite réunis séparément puis ensemble pour fixer les deux documents essentiels à la nouvelle création : les statuts et la résolution politique. Enfin, dernière étape, le congrès de l'EMCEF ainsi que les congrès de dissolution des deux autres fédérations ont eu lieu le 15 mai 2012, la veille du congrès fondateur d'industriAll Europe.

Trois groupes de travail (organisation, statut, et finances) constitués de membres représentatifs tant en termes de secteurs que de nationalités avaient entre-temps été mis en place. L'harmonisation des règles et des structures entre les organisations devait se faire de manière progressive avec une période de transition à partir du mi-mandat de juin 2014 jusqu'au congrès de juin 2016.

1. IndustriAll affilié, par exemple, 21 organisations syndicales françaises (dont 2 représentants de la CFE-CGC, 2 CFTC, 5 CFTD, 8 CGT, 4 FO), 9 organisations espagnoles, 7 italiennes, et 5 portugaises.

2. À l'Est, les organisations représentées au sein d'industriAll (14 en Roumanie, 9 en Pologne, et 9 en Bulgarie) étaient souvent indécises, craignant la dilution de leur faibles entités et la perte de leur déjà faible pouvoir de décision.

Auront ainsi lieu à mi-mandat l'harmonisation des cotisations entre les FSE d'origine ainsi que les modifications des règles de représentation au sein du comité exécutif. Si jusqu'à présent chaque organisation affiliée avait un siège, le nouveau système verra le nombre de sièges proportionnel au nombre d'adhérents par pays. Par exemple, seuls 10 sièges resteront pour les 21 organisations françaises, nécessitant des accords de délégation/rotation. Les craintes émises par les syndicats des pays latins (et plus encore de l'Est) de voir certains secteurs, mais surtout certaines orientations politiques au sein de chaque pays peu ou plus représentés risquent d'être réactivées à cette occasion.

Finalement, c'est pour palier le déséquilibre flagrant entre le Nord et le Sud qu'industriAll Europe est aussi organisée régionalement (tableau 4) afin de renforcer la capacité des régions en difficulté. Les représentants régionaux ont un poids politique important. Ils organisent un processus consultatif au sein de chaque région (où s'organise une rotation de la

représentation entre les pays) et en font rapport au comité de direction. Lors du premier congrès, il est intéressant de noter que certaines organisations italiennes se sont vues refuser un amendement selon lequel elles demandaient à réunir les régions dénommées « Sud » et « Sud-Ouest », afin d'éviter un morcellement qu'elles estiment inutile¹.

Finalement, on a pu constater comment la naissance d'industriAll Europe a révélé les tensions qui s'exercent entre les organisations syndicales nationales, ne faisant d'ailleurs qu'accentuer des rapports de force entre groupes de pays existant préalablement dans les trois FSE ayant fusionné. En effet, la hiérarchie entre les organisations syndicales au sein de la nouvelle fédération reproduit assez fidèlement celle qui présidait au sein de chaque fédération fondatrice. Analysons maintenant les nouveaux clivages apparus entre les fédérations sectorielles ayant fusionné, en particulier concernant la détermination de la nouvelle structure organisationnelle.

Tableau 4. Huit régions représentées chez industriAll Europe

Région	Pays
Britannique	Royaume-Uni, Irlande
Nord-Baltique	Danemark, Norvège, Suède, Finlande, Islande, Estonie, Lituanie, Lettonie
Benelux	Belgique, Pays-Bas, Luxembourg
Central	Autriche, Suisse, Allemagne
Sud	Italie, Grèce, Malte, Chypre, Turquie
Sud-Ouest	Espagne, France, Portugal, Monaco
Sud-Est	Roumanie, Bulgarie, Monténégro, Macédoine, Serbie, Albanie, Bosnie-Herzégovine, Croatie
Est	République tchèque, Slovaquie, Pologne, Hongrie, Slovaquie

1. Il serait dès lors intéressant d'approfondir la perspective de création d'une fédération industrielle régionale « méditerranéenne ».

**Des influences différenciées
selon les fédérations sectorielles
européennes**

IndustriAll Europe a réuni trois fédérations syndicales européennes ¹ dont la taille initiale et les motivations à la fusion étaient très diverses :

- La Fédération européenne des métallurgistes (FEM), fondée en 1971, était l'une des fédérations les plus importantes (avec celle des services publics et des services privés) tant en nombre d'adhérents aux organisations syndicales affiliées (4 millions en 2012) qu'en termes d'orientation stratégique au plan syndical européen. Pionnière dans de nombreux domaines, dont celui de la coordination des négociations collectives (voir *supra*), elle était souvent l'étalon à suivre pour les autres FSE.

- La Fédération européenne des syndicats des mines, de la chimie et de l'énergie (EMCEF), elle-même issue d'une première fusion et devant donc déjà satisfaire divers secteurs en son sein, avait particulièrement investi le champ du dialogue social. Moins importante en nombre (2,3 millions d'adhérents), elle souhaitait par la fusion bénéficier d'une structure (secrétariat, médias, etc.) plus conséquente.

- Enfin, la Fédération syndicale européenne – Textile, Habillement et Cuir (FSE-THC), la plus petite des trois, n'avait d'autre choix que de s'unir étant donnée sa faiblesse tant en terme d'affiliés (800 000 adhérents en 2012) que de ressources financières.

C'est pour tenter de maintenir un équilibre symbolique entre ces trois fédérations

fondatrices que le secrétariat européen a élu trois vice-présidents et trois secrétaires généraux adjoints représentant respectivement les secteurs ayant fusionné. Pour le textile, en particulier, il était très important d'avoir un représentant dans les organes dirigeants pour se faire reconnaître comme secteur à part entière. Cependant, l'ancien secrétaire général de la FSE-THC étant lui-même issu de la FEM, cette reconnaissance était en réalité plus formelle que réelle. Pour les deux autres secteurs, nous allons voir maintenant quel a été le compromis trouvé.

La nouvelle structure organisationnelle mise en place en 2012 avait pour objectif de créer des éléments transversaux (structure horizontale) tout en gardant les spécificités de chaque branche (structure verticale par secteur).

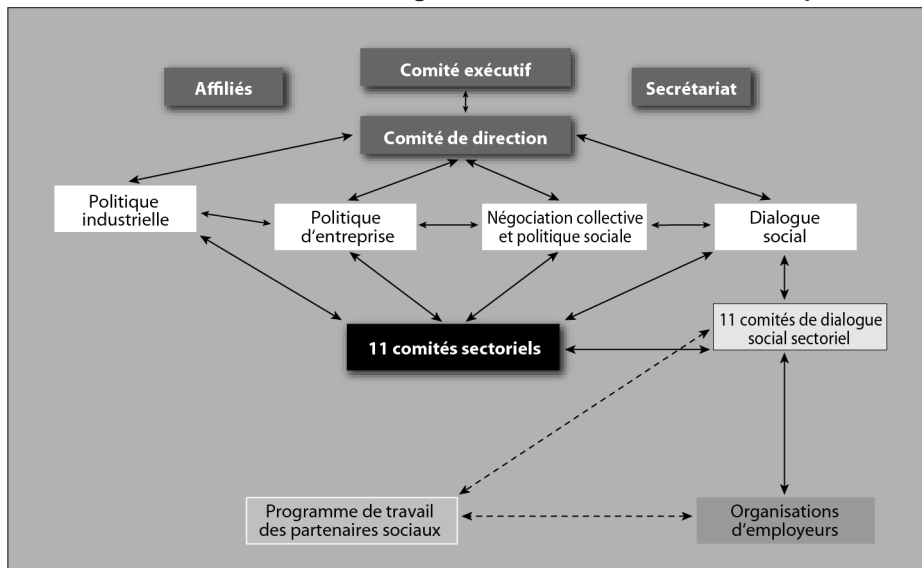
Au plan horizontal, industriAll Europe comprend désormais quatre comités politiques transversaux ², regroupant des représentants des trois FSE ayant fusionné, sur les quatre domaines clés suivants : la politique industrielle, la politique de l'entreprise, la négociation collective et le dialogue social ³. Au plan vertical, ont été mis en place 11 comités sectoriels (regroupant les plus de 20 sous-secteurs des trois organisations initiales). Ces derniers se réunissent une fois par an et développent une analyse syndicale autonome à long terme. Leur objectif est de suivre les réalités économiques, financières et sociales spécifiques pour leur secteur respectif et de réagir aux initiatives de l'UE lui correspondant. Ils ont également pour mission de contribuer aux comités politiques transversaux, ainsi qu'aux comités de dialogue social sectoriel.

1. Pour les données chiffrées concernant les diverses FSE, voir tableau 2.

2. Il existe également cinq autres comités à activités horizontales : Égalité des chances (le seul statutaire), Développement et formation professionnelle (impulsé par l'EMCEF), Jeunes, Sécurité et Santé, Presse et Communication.

3. Nous nous concentrerons dans la suite de l'article sur ces deux derniers domaines.

Schéma 1. Structure organisationnelle d'industriAll Europe



En effet, il existe 11 comités de dialogue social sectoriel (CDSS) paritaires – sur les 42 existants ¹ – mis en place pour certains des secteurs aujourd'hui regroupés au sein d'industriAll. Les secteurs des CDSS ne recoupent qu'en partie ceux des comités sectoriels (encadré), ce qui crée une certaine ambiguïté dans le rôle de chacun (voir *supra*).

Nous partirons de la FEM, structure étalon ², pour mieux comprendre la nouvelle organisation d'industriAll Europe et les enjeux qu'elle comporte. Si les trois premiers comités politiques (négociation collective, politique industrielle et entreprise) existaient déjà chez les métallurgistes, le comité politique transversal

« Dialogue social » était absent du fait du peu de dialogue social en cours à l'époque dans la métallurgie ³. L'apparition de ce nouveau comité lors de la fusion, né sous l'influence de l'EMCEF où il avait toujours été important, a provoqué un débat intéressant. Certains craignaient en effet que, du fait de la nouvelle importance politique attribuée au dialogue social et donc aux 11 CDSS, ces derniers n'absorbent certaines activités auparavant réservées aux comités sectoriels qui perdraient alors de leur substance. D'où l'importance pour industriAll de maintenir ces deux types de comités résultant de deux cultures syndicales distinctes : la tradition forte de la FEM qui accorde un

1. Autrement dit, à lui seul, industriAll est l'acteur syndical de plus d'un quart de l'ensemble des CDSS de tous les secteurs confondus.

2. Le poids de la FEM dans la nouvelle structure se lit aussi dans la distribution du personnel au sein du secrétariat permanent : chez industriAll Europe, 19 personnes sur 24 viennent de l'ex-FEM (dont le secrétaire général et deux des secrétaires généraux adjoints).

3. Les trois dialogues sociaux (automobile, construction navale et acier) pouvaient se contenter d'un suivi au sein des comités sectoriels, ceux-ci faisant rapport de leurs activités au comité exécutif, si nécessaire. Pour plus de détails sur la naissance du dialogue social dans la métallurgie, voir Dufresne *et al.* (2006).

Encadré

11 Comités sectoriels *
et 11 Comités de dialogue social sectoriels (CDSS) **

1. **Textile/Vêtements, Cuir/tannerie, Chaussures**
2. Métaux de base (**Acier, Métal**)
3. Ingénierie mécanique
4. Automobile
5. Aéronautique
6. **Construction et réparation navale**
7. Secteur pharmaceutique
8. TIC
9. Matériaux de base (**Chimie, Industries extractives**, Papier, caoutchouc, verre, ciment, etc.)
10. Énergie (**Électricité, Gaz, industries extractives**, pétrole, charbon, énergie éolienne et solaire)
11. Défense

* Les 11 comités sectoriels sont numérotés.

** Les secteurs relatifs aux 11 comités de dialogue social sont en gras.

Un autre CDSS intersectoriel non répertorié dans le tableau s'intitule NEPSI, acronyme signifiant réseau européen sur la silice constitué par les organisations syndicales et patronales sectorielles ayant signé « l'accord pour la protection de la santé des travailleurs par le bon usage de la silice cristalline et des produits en contenant », daté du 25 avril 2006. Ces organisations représentent 15 secteurs industriels (dont les trois secteurs en italique) et plus de 2 millions de travailleurs.

Source : De l'auteur.

rôle essentiel aux comités sectoriels et à l'autonomie de la négociation collective, et la valorisation par l'EMCEF des comités de dialogue social.

Le dialogue social des chimistes

C'est donc grâce aux chimistes que le dialogue social est devenu un élément important de la nouvelle structure. L'EMCEF a en effet impulsé la mise en place du comité politique de dialogue social qui joue le rôle d'interface entre les différents comités de dialogue social sectoriels (CDSS). Au départ très disparates

(cinq viennent de l'EMCEF, trois de la FEM et trois de la FSE-THC), les CDSS gardent une autonomie relative tout en étant désormais liés par les orientations générales décidées par le comité exécutif d'industriAll. Le comité transversal doit également coordonner les thématiques inter-sectorielles et promouvoir la création de nouveaux comités dans d'autres secteurs. Les CDSS suivent des règles et un cadre bien précis imposés par la Commission européenne depuis 1998 (CCE, 1998) : quatre réunions par an – dont une plénière – avec interprètes et la possibilité d'avoir 27 représentants syndicaux de pays différents¹. L'objectif est de parvenir, selon

1. Le secrétariat informe les membres des mandats disponibles et demande à ses organisations affiliées de désigner des délégués. La délégation est constituée en tenant compte de la représentativité sectorielle et régionale.

un plan de travail déterminé, à la production de documents conjoints (accords, positions communes, projets divers) avec leur équivalent patronal respectif. Les CDSS, consultés par la Commission, doivent aussi formuler des avis, et prendre des initiatives conjointes avec les employeurs (jusqu'à présent focalisées sur la santé/sécurité, la formation tout au long de la vie, et l'image du secteur). Fait important concernant l'évolution du dialogue social : la naissance d'industriAll Europe a d'ores et déjà provoqué un rapprochement des euro-employeurs, respectivement représentants du secteur de la métallurgie (CEEMET), de la Chimie (Cefic) et du textile (Euratex) ¹. En témoigne le nombre croissant de documents qu'ils présentent en commun.

Finalement, si l'EMCEF avait donc surtout investi le champ du dialogue social, voyons maintenant comment les représentants de l'ex-FEM tiennent, eux, à continuer à promouvoir, au sein d'industriAll, une autre stratégie d'importance : la coordination salariale.

La coordination des négociations collectives des métallurgistes

La FEM avait initié et promu depuis 1993 une stratégie européenne de long terme : la coordination des négociations collectives ². Son approche était celle d'une coordination des fédérations nationales

de branche qui, d'abord interne au mouvement syndical, devait permettre d'avancer en dehors du dialogue social, évoqué ci-dessus et en dépit de l'absence d'interlocuteur patronal. Pour la FEM, ce serait même le blocage patronal initial qui aurait favorisé le développement d'une telle stratégie syndicale. « La thématique de la coordination est survenue après la mise en évidence de l'impossibilité de procéder à des négociations communes » (Dufour, Hege, 1999). Le secrétaire général adjoint de la FEM de l'époque, Bart Samyn, estimait nécessaire de prêter attention à « la confusion qui existe entre la négociation collective et le dialogue social ³ ». Il insistait sur le fait que « la négociation [pouvait] avoir lieu en dehors d'un comité de dialogue social ». La coordination a donc été adoptée comme principe « par défaut », l'idée étant de parvenir à une coordination intéressante en soi, pour, à terme, faire pression sur les organisations patronales nationales et communautaires.

La FEM a donc développé une stratégie spécifique de coordination en matière salariale (Schulten, Bispinck, 2001 ; Dufresne, 2002, 2011) ⁴. IG Metall en fut alors le fer de lance, ce qui peut paraître paradoxal aujourd'hui après une décennie de modération salariale allemande empêchant toute tentative de coordination salariale à la hausse à l'échelle

-
1. CEEMET est l'organisation patronale européenne représentant les intérêts des industries des métaux, de l'ingénierie et des technologies. ECEG est l'organisation en charge des affaires sociales de l'industrie européenne de la chimie (Cefic). EURATEX est la voix de l'industrie européenne du textile et de l'habillement.
 2. Pour une analyse exhaustive de l'histoire de la coordination des négociations collectives tant au plan sectoriel qu'interprofessionnel, voir Dufresne (2011). Pour un focus sur la coordination sectorielle, voir Dufresne (2002).
 3. Réunion du comité de coordination des négociations collectives (Prague, 28-29 octobre 2002) auquel l'auteure a participé.
 4. La FEM a développé une formule de coordination qui spécifie que chaque syndicat doit atteindre une augmentation salariale minimum correspondant à la somme de l'inflation et d'une « part équilibrée » des gains de productivité. Cette stratégie avait pour objectif initial de prévenir le *dumping* salarial dans l'Union européenne.

européenne¹. Mais, à l'époque, au début des années 1990, les activités de coordination de la FEM avaient valeur d'exemple pour la plupart des FSE, y compris la FSE-THC et l'EMCEF qui avaient entamé des discussions sur le sujet bien avant la naissance d'industriAll Europe.

Le passage à l'euro-méga-syndicat, ralentissant la dynamique de la coordination dans un premier temps, n'a pas eu de répercussions majeures sur le travail effectué au sein du comité politique renommé « négociations collectives et politique sociale ». Les représentants des fédérations nationales qui suivaient les travaux des métallurgistes auparavant continuent dans la nouvelle fédération, tandis que les nouveaux arrivants des secteurs chimie et textile restent en marge des discussions, à l'exception de l'allemand IG-BCE. De même, le réseau d'informations Eucob@n permettant la comparaison de l'évolution des négociations collectives, précurseur de la fusion puisqu'unissant les trois fédérations depuis 2004, perdure.

Concernant la norme salariale, une nouveauté a toutefois vu le jour en novembre 2012 : alors que le calcul de la demande probable était basé sur des données *ex post*, l'idée est désormais de passer à des indicateurs *ex ante*, afin d'être proactif et de lutter contre le cadre de politique salariale à la baisse, imposée par la gouvernance économique européenne : un seuil maximal de coût unitaire du travail. Outre cette norme salariale légèrement révisée, industriAll Europe a également fait sienne deux demandes communes, issues de l'ex-FEM :

« pour un droit individuel à la formation garanti par convention collective » et « pour un emploi stable et contre le travail précaire ».

Finalement, on a pu constater dans quelle mesure chacune des deux plus grandes organisations ayant fusionné, la FEM et l'EMCEF, ont apporté leur spécificité à la structure organisationnelle d'industriAll Europe. Cela n'empêche toutefois pas le « choc des cultures » syndicales de continuer à s'exprimer. En effet, souvent plus combatifs et revendicatifs, certains « métallos » ressentent même déjà une certaine nostalgie de la FEM et de la famille de métallurgistes qu'elle constituait : « C'était quand même tellement mieux quand on était métallos ! ».

Le boomerang des fusions européennes sur l'échelon national

Étant donné le court laps de temps écoulé depuis la fusion étudiée, nous ne pouvons faire une évaluation complète de l'impact de la concentration des secteurs de l'industrie dans le méga-syndicat industriAll Europe, encore en pleine maturation. Nous souhaitons toutefois mettre en évidence quelques pistes de résolution des clivages (sectoriel et géographique) apparus lors de la fusion.

Concernant le clivage entre fédérations syndicales européennes fondatrices, si les métallurgistes de la FEM ont apporté leur culture de coordination syndicale autonome (au sein des comités sous-sectoriels ou du comité de coordination des négociations collectives), les chimistes ont, eux, donné une place toute particulière aux comités de dialogue

1. En effet, entre 2000 et 2009, l'évolution des salaires en Allemagne a été la plus défavorable de tous les pays de l'OCDE. Les salaires réels y ont baissé de 4,5 % et ont augmenté de 8,6 % en France, et de 22 % en Belgique par exemple. Pour plus de détails sur les évolutions allemandes, voir Bispinck *et al.* (2010).

social paritaires développés à l'EMCEF. Partant de là, une piste intéressante pourrait être de créer une complémentarité entre ces deux types de comités et que se préparent, au sein des comités sectoriels, des revendications euro-syndicales à utiliser lors du dialogue social avec les employeurs. Une condition nécessaire pour aboutir à un embryon de négociation collective sectorielle européenne serait alors que, dans chaque sous-secteur, les membres soient des négociateurs nationaux et siègent dans les deux comités.

Concernant les frontières géographiques maintenant, nous souhaitons mettre en évidence ce que nous nommons le « boomerang des fusions européennes », c'est-à-dire le développement d'un complexe d'acteurs, de structures et de processus syndicaux à l'échelon de l'UE qui provoque des modifications structurelles sur les acteurs nationaux. On a pu observer la « montée en fusion européenne », du national vers l'UE, *industriAll Europe* s'étant construit dans une logique de pôle syndical des industries face à celui des services, bâti dix ans auparavant. Les organisations scandinaves déjà réunies en syndicat unique ont bien été alors les acteurs moteurs de la concentration, aux côtés des Allemands, qui, suffisamment rapprochés au plan national, ont « autorisé » la fusion européenne, et donc la naissance d'*industriAll Europe*. Tandis que la plupart des syndicats des pays du Sud et de l'Est y restaient réticents, en particulier du fait de leur pluralisme idéologique. Pourtant, depuis un an, dans chacun des pays, toutes les organisations ont dû se coordonner, obligées qu'elles étaient de se partager les rôles et de porter une voix commune à l'échelon européen. De ce fait, il semblerait qu'on assiste à un boomerang sur l'échelon national, c'est-à-dire à une tendance générale au rapprochement *de facto* (voire à la

fusion) d'organisations syndicales comme la chimie et la métallurgie, se propageant dans de nombreux pays, à plus ou moins long terme. Se dirigerait-on alors, à toutes les échelles, vers des structures bipolaires industrie/services ?

Au niveau national, l'identité de métier à l'origine du syndicalisme avait été fondatrice d'un grand nombre de regroupements syndicaux, ce qui avait produit au XX^e siècle des « cultures syndicales identitaires » fortes comme celle des « métallos ». Pourtant, aujourd'hui, l'identité de métier cesse souvent d'agir comme un principe organisateur dominant, neutralisée par cette tendance à une structuration en « méga-branches », sachant qu'il est en outre difficile de reconstruire des solidarités plus larges dans le climat actuel de restructurations et de compétition économiques.

Sources :

Bispinck R., Dribbusch H., Schulten T. (2010), « Allemagne : Érosion continue ou nouvelle stabilisation de la négociation collective de branche ? », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 126, septembre, p. 39-56.

CCE (1998), Décision 98/500/CE de la Commission du 20 mai 1998 concernant l'institution de comités de dialogue sectoriel destinés à favoriser le dialogue entre partenaires sociaux au niveau européen, *JO L.* 225, 12 août 1998, p. 27-28.

Dufour C., Hege A. (1999), « Quelle coordination syndicale des négociations en Europe ? », *Chronique internationale de l'IRES*, n° spécial, « L'euro et les débats nationaux sur les salaires », n° 60, septembre, p. 108-117.

Dufresne A. (2002), « Europe : La branche, niveau stratégique dans la coordination des négociations collectives ? », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 74, janvier, p. 59-70.

Dufresne A. (2011), *Le salaire, un enjeu pour l'eurosyndicalisme. Histoire de la coordination des négociations collectives nationales*, Nancy, Presses universitaires de Nancy.

EUROPE

Dufresne A., Degryse C., Pochet P. (2006), « Metalworking, Chemicals, and the Public Sector: A Thaw Sets », in Dufresne A., Degryse C., Pochet P. (eds.), *The European Sectoral Social Dialogue – Actors, Developments and Challenges*, Brussels, PIE-Peter Lang, p. 219-248.

Kahmann M. (2005), *Mit vereinten Kräften. Ursachen, Verlauf und Konsequenzen der Gewerkschaftszusammenschlüsse von IG BCE und ver.di*, Düsseldorf, Hans-Böckler-Stiftung.

Kahmann M. (2008), « Allemagne : La fusion comme moyen de renouveau syndical ? L'exemple de Ver.di », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 111, mars, p. 3-15.

Platzer H.S., Müller T., in cooperation with Rüb S., Oettgen T.R., Helmer M. (2011), *Global and European Trade Union Federations. A Handbook and Analysis of Transnational Trade Union Organizations and Policies*, Oxford, New York, Peter Lang.

Schulten T., Bispinck R. (eds.) (2001), *Collective Bargaining under the Euro. Experiences from the European Metal Industry*, Brussels, ETUI.

Rehfeldt U. (1998a), « Allemagne : Moins de syndicats et moins de syndiqués », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 50, janvier, p. 33-37.

Rehfeldt U. (1998b), « Allemagne : Vers un mégasyndicat des services », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 55, novembre, p. 13-18.

Rehfeldt U. (2002), « Allemagne : Ver.di : problèmes d'organisation du plus grand syndicat du monde », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 75, mars, p. 22-27.

Waddington J., Kahmann M., Hoffmann J. (2005), *A Comparison of the Trade Union Merger Process in Britain and Germany: Joining Forces?*, London, Routledge.