

Quelle coordination syndicale des négociations en Europe ?

Christian DUFOUR et Adelheid HEGE

La perspective d'introduction de l'euro a ranimé le débat sur la coordination des stratégies salariales syndicales dans l'espace européen. L'année 1998 a été marquée par deux initiatives qui, pour leurs promoteurs, signalent non seulement une convergence de principe entre organisations syndicales mais préfigurent aussi des démarches concrètes. Dans cette logique, les syndicats nationaux restent les maîtres d'œuvre de leurs stratégies négociatrices, mais consentent à harmoniser leurs revendications salariales sur la base de certains principes partagés.

Une rencontre à Doorn (Pays-Bas) a réuni en septembre 1998 les confédérations syndicales allemande, belges, néerlandaises, luxembourgeoise et leurs principaux syndicats de branche. Lors de ce deuxième sommet des syndicats du Benelux et d'Allemagne les organisations participantes ont décidé de respecter désormais dans les négociations collectives nationales une « formule d'orientation » commune. Constatant que « dans les pays concernés – comme en Europe plus généralement – l'augmentation de la productivité a bénéficié unilatéralement au capital alors que la part des salaires dans la ri-

chesse nationale a baissé », les syndicats signataires de la déclaration de Doorn s'engagent pour les négociations futures à « viser des résultats contractuels correspondant à la somme de l'inflation et des gains de productivité »¹.

La Fédération européenne de la métallurgie (FEM) a adopté en décembre 1998 une résolution concernant la coordination des négociations collectives sur les salaires au niveau sectoriel. Les organisations syndicales affiliées dans 25 pays y souscrivent également au principe d'une européanisation de leurs stratégies revendicatives. Le congrès de la FEM du 17 et 18 juin 1999 a inscrit cet objectif dans son programme de travail 1999-2003. Il souligne la nécessité d'une « politique salariale et de répartition active qui doit accroître la participation des revenus des travailleurs au produit national. La garantie d'une évolution au minimum égale au taux d'inflation et la participation équilibrée des revenus des travailleurs aux gains de productivité doivent constituer l'axe majeur et le principal critère de référence de la politique salariale syndicale ». Pour la FEM, cet « engagement (...) constitue la nouvelle règle de coordination à travers

1. Cité dans Kreimer-de Fries 1999.

toute l'Europe. Ce n'est que lorsque cet objectif sera réalisé dans toute l'Europe en fonction des conditions propres à chaque pays que l'on pourra neutraliser le *dumping* salarial et enrayer la redistribution des revenus qui se fait au détriment des travailleurs »¹.

La FEM qui représente au sein de la CES un secteur emblématique sinon stratégique pour nombre de pays européens, est sans doute l'une des organisations qui paraissent les mieux outillées et les plus en pointe dans la mise en œuvre d'une procédure de coordination des négociations au niveau européen. Les effets d'annonce en la matière n'ont pas manqué. De son côté, l'initiative de Doorn attire l'attention, qui table sur une coordination sous-régionale (la « zone mark ») avant d'envisager la coordination paneuropéenne des négociations nationales. Avant de s'interroger sur les effets et les perspectives des nouvelles politiques de coordination, il faut regarder de plus près les conditions de leur émergence ainsi que les obstacles qu'elles rencontrent sur leur chemin.

Négociation européenne ou coordination des politiques nationales

La thématique de la coordination est survenue après la mise en évidence de l'impossibilité de procéder à des négociations communes. L'hypothèse de centraliser les négociations, soit *via* des négociations communes au niveau européen soit *via* des modes communs de négociations (calendriers, revendications, etc.) a un moment été agitée mais elle n'a connu au-

cun succès. D'une part les employeurs se sont montrés totalement imperméables à cette perspective, d'autre part les organisations syndicales elles-mêmes ont manqué d'enthousiasme face à la perspective d'un transfert de leur souveraineté vers des instances européennes à peine tirées des limbes².

Les limites du Dialogue social européen institutionnalisé paraissaient, d'autre part, trop évidentes pour que ce dernier puisse être considéré comme le lieu pertinent de la négociation syndicale européenne. La concertation entre les partenaires sociaux telle qu'elle est inscrite dans les traités de Maastricht et d'Amsterdam débouche sur des ententes susceptibles d'être traduites en directives communautaires et de fixer par ce biais certains standards minima communs dans le domaine des conditions de travail des salariés. Si elle ne s'étend pas, par définition, au thème des salaires, elle permet aussi aux employeurs – face à une représentation syndicale européenne sans moyens de pression ni légaux ni de fait – d'utiliser l'instrument dans le but de court-circuiter d'éventuelles velléités de régulation sociale par trop audacieuses de la part de la Commission.

La notion de coordination apparaît comme une porte de sortie honorable et réaliste à des débats infructueux sur une centralisation des négociations. La perspective de l'introduction de la monnaie commune est un argument catalyseur de ce nouveau réalisme. L'euro est censé

1. FEM 1999, p.13-14.

2. Cette hiérarchisation des sources de pouvoir a été exprimée sans ambages par l'ancien président d'IG Metall qui affirmait en 1992 ne pas pouvoir « imaginer que nous soyons prêts à concéder plus de droits à la CES que nous n'en reconnaissons au DGB », confédération elle-même largement en retrait par rapport au pouvoir négociateur de sa plus grande fédération (Franz Steinkühler, *Der Gewerkschafter*, 7, 1992, p.9).

créer une transparence nouvelle dans les relations entre les économies et les salariés des mêmes secteurs en Europe. Sur-tout, l'euro accompagne une politique de redistribution du travail en Europe et dans le monde qui pose en termes nouveaux la question de la « limitation de la concurrence entre salariés », qui constitue la tâche historique fondamentale des syndicats.

Contrairement au dialogue social institutionnalisé, le concept de coordination intègre les capacités négociatrices, sectorielles et nationales, des mouvements syndicaux nationaux ¹. L'approche de coordination est susceptible de s'étendre à tout le champ du négociable au niveau national, et donc aussi aux thèmes de négociation *a priori* non consensuels, comme les salaires ou la durée du travail. Elle s'offre comme un outil destiné tout particulièrement aux syndicats *leaders* dans la négociation nationale qui peuvent prétendre « naturellement » à un rôle de coordination ; bien que ce ne soit pas le cas de tous les pays concernés, les syndicats de métallurgistes jouent souvent un rôle phare dans les négociations sur les salaires. La FEM apparaît donc comme un acteur prédestiné pour expérimenter et développer la nouvelle approche qui doit aider les syndicats nationaux à franchir le pas, jugé inéluctable, vers le décloisonnement de leurs zones d'intervention.

Coordination, mode d'emploi et pratiques

L'approche de la FEM est basée sur un double constat. D'une part, la fédération affirme depuis sa déclaration de principe en matière de négociation collective de 1993 que l'intégration économique et l'union monétaire européenne mettront progressivement fin à la souveraineté des politiques contractuelles nationales, « de plus en plus entravées par la concurrence entre les économies nationales » et impuissantes face à une tendance lourde qui fait que « les conditions de travail et de vie des salariés tendent de plus en plus à être un simple enjeu de bataille sur le champ de la compétitivité internationale » ². D'autre part, elle fait l'analyse que la politique contractuelle des syndicats s'est elle-même soumise, au cours des années 1980, au diktat de la compétitivité ; une stratégie de modération salariale systématique en a été la conséquence, les syndicats, sciemment ou inconsciemment, cherchant à assurer à leur propre pays des avantages compétitifs par rapport aux pays voisins et concurrents.

Cette stratégie ne contredit pas seulement, dans l'analyse de la FEM, le principe de la solidarité internationale ; elle a aussi des conséquences économiques néfastes. Sous l'effet d'une politique salariale qui se donnait comme cible privilégié le maintien du seul pouvoir d'achat, la redistribution de la richesse nationale s'est

1. Un expert auprès de la direction du DGB allemand adresse de ce point de vue une critique implicite à la CES quand il constate que cette dernière a renoncé de fait, entre 1993 et 1998, à la promotion de la coordination de la négociation collective au niveau européen. « Sur le terrain des revendications et des débats concernant les politiques de l'emploi et sociales, il s'agissait dans cette période essentiellement de se saisir des initiatives de la Commission par le biais d'ententes entre les partenaires sociaux, dont le but était de faire l'objet de directives adoptées par le Conseil » (Kreimer-de Fries, 1999, p.187).

2. Cité dans Gollbach et Schulten 1999, 457.

COORDINATION SYNDICALE DES NEGOCIATIONS

Utilisation des marges de redistribution au sein des pays de l'UE *

	1993	1994	1995	1996	1997	1998 **	1999 **
Allemagne	- 0,3	- 2,7	- 0,1	- 2,1	- 3,8	- 2,4	- 1,0
Autriche	+ 0,3	- 2,4	- 0,4	- 3,2	- 2,9	- 1,7	- 1,7
Belgique	+ 0,9	- 1,7	- 0,4	- 2,3	- 0,9	- 0,8	- 0,8
Danemark	- 1,5	- 1,3	+ 0,6	- 0,6	+ 1,0	+ 0,7	+ 0,3
Espagne	- 0,7	- 5,3	- 3,6	- 0,4	- 0,6	- 0,8	- 0,9
Finlande	- 8,9	- 3,7	+ 0,4	- 1,0	- 3,9	- 1,0	- 1,9
France	+ 0,8	- 2,8	- 0,2	- 0,8	- 1,1	- 0,1	- 0,6
Grèce	- 1,8	+ 2,0	+ 4,2	+ 1,2	+ 2,2	- 0,3	- 0,1
Irlande	+ 2,0	- 4,5	- 6,5	- 3,5	- 2,0	- 3,1	- 3,3
Italie	- 3,5	- 5,3	- 4,2	+ 0,7	+ 0,8	- 1,2	- 1,6
Luxembg.	- 5,9	+ 0,2	- 1,2	- 0,3	- 0,9	+ 0,1	- 0,1
Pays-Bas	+ 0,3	- 3,6	- 0,2	- 0,7	- 0,6	- 0,6	0,0
Portugal	- 2,8	+ 4,7	- 2,5	+ 0,3	+ 0,4	- 1,0	- 1,9
Royaume-Uni	- 2,8	- 2,3	- 0,9	- 0,4	+ 0,1	+ 1,1	+ 0,4
Suède	- 4,5	- 2,6	- 2,2	+ 3,5	- 1,3	- 0,8	+ 0,1
UE 15	- 1,4	- 3,1	- 1,4	- 0,8	- 1,2	- 0,8	- 0,6

* Progression annuelle du salaire moyen moins marge de redistribution nominale (croissance BIP/habitant + inflation)

** Valeurs estimées

Source : Schulten 1999

de plus en plus faite au détriment du travail salarié. Une question essentielle est de savoir par quels moyens la tendance peut être inversée de sorte que les syndicats cessent de se livrer à une surenchère en termes de modération salariale. La recette préconisée vise le retour coordonné à une politique salariale plus offensive qui revendique, au-delà de la compensation du taux d'inflation, la participation « équilibrée » aux gains de productivité.

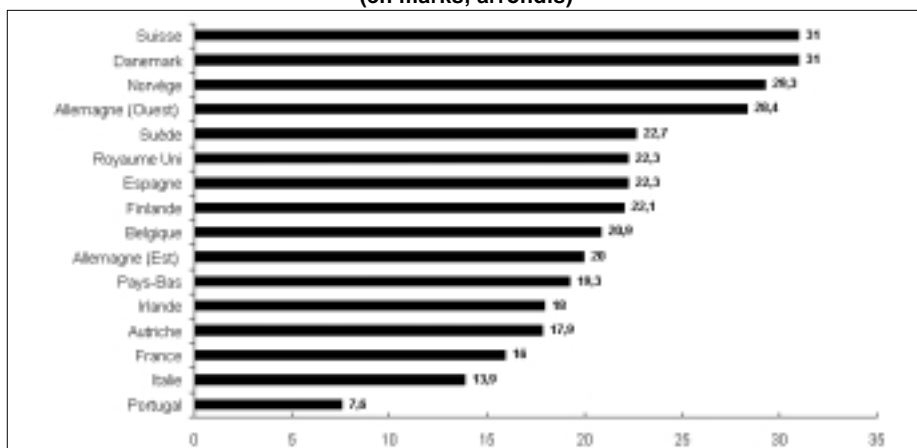
En visant des conventions collectives nationales « neutres » du point de vue de l'inflation, de la compétitivité et de la redistribution, la FEM, tout comme les organisations participant à l'initiative de Doorn, renoncent explicitement à agir sur les écarts entre les niveaux de salaires dans l'espace européen. Ceux-ci restent et resteront considérables, comme l'explique à ses militants IG Metall, syndicat le plus

puissant au sein de la FEM, en rendant compte de l'initiative de coordination européenne : « Une formule magique contre le dumping salarial » (cf. graphique p.112).

La règle de coordination respecte l'autonomie des acteurs syndicaux nationaux dans la conduite des négociations collectives selon leurs logiques propres. « Les syndicats conservent leur pleine autonomie et assument l'entière responsabilité de la façon dont ils utilisent cette marge de distribution [inflation plus augmentation de la productivité] : amélioration des salaires, mesures de promotion de l'emploi comme la réduction du temps de travail et la formation, nouvelle organisation du travail, promotion de l'égalité des chances entre hommes et femmes, préretraite, pension, égalité de traitement etc. »¹. Le principe sacro-saint de non ingérence dans les

1. FEM 1999, 14.

**Graphique : Salaires horaires bruts dans la métallurgie en 1997
(en marks, arrondis)**



Source : FEM, Gesamtmetall (in IG Metall Direkt, 7.1.1999).

affaires syndicales nationales soulève la question de savoir de quels moyens dispose la FEM (et les organisations signataires de la déclaration de Doorn) pour s'assurer de l'application effective de la règle de coordination. Les résolutions et déclarations la concernant n'ont en effet aucun caractère contraignant, et les syndicats signataires restent libres de les traduire en pratique ou non.

Consciente du dilemme, la FEM met en avant des acquis et expériences certes partiels à l'heure actuelle mais jugés positifs. Ainsi, le comité des politiques contractuelles institué dans les années 1970 a intensifié et restructuré ses activités afin de dépasser le stade de l'échange d'informations purement informel. Une commission de travail restreinte agit comme groupe de pilotage dont est attendue une réelle impulsion politique¹. Des conféren-

ces sur la négociation collective sont organisées selon un rythme en principe triennal au sein de la FEM. L'articulation des activités négociatrices *via* l'échange d'information et la participation directe d'acteurs nationaux aux négociations des voisins est enfin un but que poursuit notamment IG Metall en direction des syndicats frontaliers (cf. tableau p.113).

Du point de vue de la « coopération contractuelle », le pôle Rhénanie du Nord-Westphalie – Belgique – Pays-Bas semble plus avancé que les autres. En principe, des délégations étrangères d'acteurs syndicaux eux-mêmes impliqués dans les négociations de leur pays participent depuis l'automne 1997 aux négociations nationales ou régionales de la métallurgie de leurs voisins. Ils ont le droit de parole mais pas de vote. La contribution effective de l'expérience à l'émergence d'une dynamique

1. Un article allemand qui rend compte des « approches nouvelles en vue d'une coordination européenne des politiques contractuelles nationales dans la métallurgie » (Gollbach et Schulten 1999, 458) relativise implicitement la portée de cette instance en relevant dans une note de bas de page qu'au sein de cette commission « des pays aussi importants que la France et la Grande-Bretagne ne sont pas, à l'heure actuelle, représentés de façon régulière ».

COORDINATION SYNDICALE DES NEGOCIATIONS

de coordination des négociations collectives apparaît toutefois limitée, selon le constat même des acteurs. Les raisons ne tiennent pas seulement aux obstacles linguistiques et aux difficultés de compréhension des rites de négociation étrangers. Des télescopages de calendriers sont à l'origine d'une participation discontinue ; les traditions de conduite des négociations en comité syndical-patronal très restreint s'opposent à l'admission de syndicalistes étrangers aux tables de négociation belges et néerlandaises ; l'échange entre les employeurs et syndicalistes nationaux est sous-tendu par des enjeux explicites et implicites multiples qui échappent aux observateurs étrangers et qui relèguent au rang de souci très mineur la conformité avec la « règle de coordination » de la FEM. Un premier bilan fait état d'un « rôle d'observation essentiellement passif » des participants étrangers et de l'absence de toute référence à la teneur « européenne » des revendications salariales avancées dans les négociations nationales (Gollbach et Tholen 1999).

Les obstacles aux essais de coordination

Le décalage entre, d'une part, l'effet d'annonce dont s'entourent les « règles » de coordination (« une percée importante » pour Reinhard Kuhlmann, secrétaire général de la FEM ; un « pas décisif » pour l'expert chargé auprès du DGB du suivi de la rencontre de Doorn) et, d'autre part, la réalité de la coordination européenne de la négociation salariale au niveau national ou sectoriel à l'heure actuelle reflète les embûches sur la voie de la coordination. Autant l'urgence sinon l'évidence du besoin de coordination des revendications sont affirmées, autant les difficultés que soulève leur mise en œuvre sont multiples.

Il existe d'une part des difficultés « objectives », liées à l'inégalité entre les situations nationales. On fait l'impasse ici sur la définition même de ce qu'est « la métallurgie » dans chaque pays concerné. Une fédération de branche internationale européenne regroupe des diversités encore

Partenariats contractuels des unions régionales d'IG Metall (en 1999)

Structures régionales IG Metall	Pays/syndicats partenaires
Berlin-Brandebourg/Saxe	Pologne (NSZZ Solidarnosc) Rép. tchèque (KOWO)
Rhénanie du Nord-Westphalie	Pays Bas (FNV, CNV) Belgique (CCMB ; CMB)
Nord/Littoral	Danemark (CO-Industri) Suède (Svenska Metall)
Bavière	Autriche (GMBE) Slovénie (SKEI) Rép. tchèque (KOWO) Slovaquie (KOWO) Hongrie (VASAS)
Bade-Wurtemberg	Italie (FIOM-CGIL) Suisse (SMUV)
en préparation	.
Hesse/Palatinat/Sarre	France (CFDT, CGT, FO)
Basse-Saxe/Saxe-Anhalt	Grande-Bretagne (AEEU)

Source : Gollbach et Schulten 1999

COORDINATION SYNDICALE DES NEGOCIATIONS

plus importantes qu'une fédération nationale. Pour une part importante ces différences proviennent de l'inégalité d'insertion dans la division internationale du travail. Les centres de décision sont inégalement localisés, comme le sont les qualifications professionnelles et les spécialisations productives. Les avènements des différents sous-ensembles nationaux d'une « même » branche d'industrie ne sont pas nécessairement communs. Les niveaux de salaires comme les constituants du salaire ne sont pas identiques, les qualifications collectives des salariés reproduisent une hiérarchisation internationale très importante et leurs évolutions réciproques ne sont pas nécessairement convergentes.

Il existe d'autre part des difficultés qui relèvent des principes organisationnels syndicaux et de leur confrontation. La métallurgie ne couvre pas des secteurs et des groupes de salariés identiques dans chaque pays. On pourrait dire que l'écart va de la situation du Danemark où la métallurgie s'intègre dans une branche « industrie » qui regroupe l'ensemble des ouvriers des secteurs manufacturiers (les employés relèvent d'un autre principe de syndicalisation, comme en Suède et en Belgique), au cas de la Grande-Bretagne où la notion même de branche d'industrie n'a pas de sens en terme d'organisation syndicale, en passant par le cas allemand où la définition retient l'ensemble des salariés occupés dans des secteurs producteurs de métaux à différents stades (fonderie, usinage, transformation) comme ceux de secteurs issus d'anciennes industries métallurgiques (production de logiciels dans la branche informatique).

Les taux de syndicalisation dans la métallurgie diffèrent profondément d'un pays à l'autre allant de près de 100 % dans

certaines pays nordiques (sur la base d'une définition qui ne retient parfois que les seuls ouvriers) à des taux sans doute inférieurs à 5 % dans le cas de la France toutes tailles d'entreprise confondues.

Plus important est surtout le contexte syndical dans lequel se situent les fédérations de branche respectives qui se confrontent au niveau européen. On peut distinguer trois cas de figure :

- celui de la branche investie d'une forte autonomie de négociation à ce niveau (cas de l'Allemagne) ;

- celui, plus fréquent, où la négociation de branche est dépendante de négociations interprofessionnelles nationales. Des niveaux d'évolutions salariales sont déterminés pour l'ensemble des salariés, puis déclinés par branche avec des amplitudes de variation qui restent faibles dans l'optique du maintien d'une certaine unité du marché du travail. Souvent ces arrangements sont compliqués de relations entre salaires directs et prestations sociales qui intègrent encore plus fortement la négociation de branche dans un réseau de solidarités nationales institutionnellement solides parce que rattachées à des constructions de très longue durée (en ancienneté et en prospective). La France représente une variété de cette situation non par la force de la négociation confédérale sur les thèmes salariaux mais du fait du rôle l'important joué par le SMIC dans la détermination des salaires réels comme conventionnels ;

- celui de la négociation décentralisée, où les négociations de site à site sont coordonnées par les seules relations que les négociateurs syndicaux entretiennent entre eux, sans référence à une notion de branche qui n'a pas cours. La Grande-Bretagne représente ce cas.

La difficile mise en phase européenne

On se trouve aujourd'hui dans la situation paradoxale qu'une adhésion quasi-unanime de syndicats nationaux aux principes d'une coordination européenne de la négociation sur les salaires laisse largement ouverte la question de sa mise en pratique réelle. Le dénominateur commun que représente la thématique de la coordination n'est pas immédiatement porteur de perspectives concrètes. Il a dû être lui-même discuté pour tenir compte des différentes situations rencontrées sur le terrain.

La décision interne à la FEM a reposé sur un débat concernant les modes de définition des revendications en matière d'augmentations de salaires. Ce débat a à la fois souligné les différences institutionnelles dans la préparation des décisions en la matière et fait ressortir la difficulté de formalisation de pratiques qui sont souvent efficaces parce que susceptibles d'être manipulées souplesment et moyennant un grand opportunisme. Dans nombre de cas des négociations tripartites implicites ou explicites jouent un rôle d'orientation, avant que la prise en compte du niveau d'inflation et de la conjoncture n'aboutisse à une formule immédiatement généralisable à tous les salariés ou déclinable suivant des niveaux plus ou moins nombreux.

Concrètement, c'est la solution proposée par IG Metall qui a été retenue. IG Metall est la fédération la plus puissante, et de loin, au sein de la FEM où elle dispose d'un pouvoir de proposition et de blocage décisif¹. Elle domine le paysage syndical

d'un pays qui est le plus gros producteur métallurgique en Europe. Face aux incertitudes majeures qui entourent les choix stratégiques des syndicats dans un contexte d'europanisation et de mondialisation, le syndicat allemand de la métallurgie a écrit le scénario visant à déjouer les menaces, partagées, de marginalisation et d'érosion de pouvoir.

Dans une certaine mesure, le débat allemand se trouve ainsi transposé au niveau européen. L'Allemagne est parmi les pays dont la part des salaires dans le PIB a chuté le plus fortement depuis le début des années 1980 (cf. tableau p.111) ; la modération salariale s'y est imposée comme la contrepartie d'une réduction significative de la durée du travail hebdomadaire d'abord, sous le signe de la crise économique et des turbulences de la réunification allemande ensuite². En perte de vitesse face à des bases en mal de se renouveler, confrontée au défi de l'émergence d'un méga-syndicat de services plus grand qu'elle, IG Metall est tentée aujourd'hui par une relecture très économique des enjeux et contraintes de la négociation collective. Le postulat d'un « retour » aux paramètres « classiques » de la politique salariale – taux d'inflation, productivité (nationale plutôt que sectorielle), composante de redistribution – et, partant, à une « politique contractuelle fondée sur la productivité » (Gollbach et Schulten 1999, 457) semble avoir pour lui l'atout de l'objectivité macro-économique en même temps que de l'universalité. Il est en effet tenu pour acquis dans cette lecture que les trajectoires contractuelles sont fondamen-

1. Cf. Christian Dufour et Adelheid Hege, « Congrès de la Fédération européenne de la métallurgie », *Chronique Internationale de l'IRES*, 59, juillet 1999, pp.39-44.

2. Cf. la contribution sur l'Allemagne dans ce numéro.

COORDINATION SYNDICALE DES NEGOCIATIONS

talement communes aux pays européens, qui ont progressivement vu abandonner la bataille pour une répartition équitable des gains de productivité au profit d'un alignement sur les contraintes de compétitivité, favorable au *dumping* social.

Des nouvelles solidarités syndicales ?

Il ne paraît pas opportun pour l'instant de mesurer les résultats de la coordination aux critères explicites que les organisations se sont donnés. Il semble irréaliste d'attendre d'une formule théorique de coordination qu'elle produise rapidement sur le terrain autant d'effets que l'aurait pu une négociation centralisée justement abandonnée. Il est plus pertinent de regarder ces compromis comme propres à des organisations en voie de constitution, qui maîtrisent encore mal leurs propres relations internes. Ces compromis ont pour vertu essentielle d'exister et d'entamer un mouvement conjoint sinon coordonné. La coordination des négociations se présente à l'heure actuelle plus comme un processus d'apprentissage dans une phase d'observation réciproque des organisations syndicales qui s'engagent dans ce mouvement que comme un mouvement de coordination efficace sur l'objet même de la négociation.

L'écart entre les votes positifs des fédérations adhérentes à la FEM sur les principes théoriques retenus et leurs pratiques réelles n'est pas surprenant. La quasi unanimité obtenue lors du vote peut s'interpréter comme le signe que le vote ne comportait pas d'enjeu concret immédiat. Par contre, sans s'attacher à la proposition actuelle (inflation+gains de productivité), il faut prendre au sérieux la tentative qui est faite par la fédération de la métallurgie de se mettre à la recherche de critères d'évaluation des résultats réciproques. Si dans

les années qui viennent il ne faut pas s'attendre à ce que la fédération européenne s'immisce dans les activités négociatrices de ses membres, ces derniers ne peuvent plus ignorer qu'ils sont soumis à l'évaluation (d'abord) implicite des autres, principe qu'ils ont accepté en entérinant le principe même d'une coordination sinon ses modalités. Si l'organisation centrale n'est pas en état de contrôler ses membres, ces derniers ne sont plus totalement libres d'ignorer qu'ils ont des partenaires nouveaux auxquels il faudra un jour rendre compte. La conjonction de l'initiative de Doorn et de l'initiative des métallurgistes, toutes deux sous forte influence de la métallurgie allemande, indique aussi que ce processus suppose la constitution d'alliances spécifiques entre partenaires ayant des positions plus facilement convergentes au sein de l'ensemble des partenaires engagés.

Les difficultés que ces deux initiatives font apparaître tant à l'égard du rôle de la CES (quelle place pour une « sous-régionale » au sein de la CES ?) qu'à l'égard de celui des différents ensembles syndicaux nationaux (quelle place des métallurgistes dans leurs propres pays s'ils se coordonnent entre eux au niveau européen ?) indique que la question des alliances au niveau européen ne peut se réduire à une simple formule organisationnelle. Elle passe par une interrogation de la pertinence des solidarités concrètes actuellement établies sinon par leur redéfinition. Ainsi le privilège actuel des solidarités nationales rencontre dans la démarche de la FEM la demande d'une solidarité sectorielle internationale. Les deux ne sont pas immédiatement compatibles, et l'exigence internationale peut paraître menaçante pour tout ou partie des alliances nationales.

COORDINATION SYNDICALE DES NEGOCIATIONS

Sources :

Fédération européenne de la métallurgie (1999). *Premier congrès de la FEM, 17-18 juin 1999, Copenhague : Documentation.*

Gollbach, Jochen et Thorsten Schulten (1999) « Grenzüberschreitende Tarifpartnerschaften in Europa : neue Ansätze zur europäischen Koordinierung nationaler Tarifpolitik in der Metallindustrie », *WSI-Mitteilungen*, 7, pp.456-464.

Kreimer-de Fries, Joachim (1999), « Tarifkooperation der bewerkschaftsbünde BeNe-

Lux-Deutschland : die Erklärung von Doorn », pp. 185-196 in Thorsten Schulten, Reinhard Bispinck, *Tarifpolitik unter dem Euro, Perspektiven einer europäischen Koordinierung : das Beispiel der Metallindustrie*, Hamburg, VSA.

Schulten, Thorsten (1999), « Auf dem Weg in die Abwärtsspirale ? Tarifpolitik unter den Bedingungen der Europäischen Währungsunion » pp.16-37 in Thorsten Schulten, Reinhard Bispinck, *op. cit.*