

Europe

Vers une offensive syndicale européenne ? Le 11^e congrès de la CES

Anne DUFRESNE *, Corinne GOBIN**

Du 21 au 24 mai 2007 s'est tenu à Séville le 11^e congrès de la Confédération européenne des syndicats. Le choix de la ville a sonné comme un hommage au président sortant de la CES, le dirigeant espagnol Candido Mendez (UGT), qui avait été désigné à ce poste lors du précédent congrès à Prague en 2003. Le congrès de la CES se tient tous les quatre ans. Il est le lieu d'adoption d'un programme syndical commun que le secrétariat est chargé ensuite de mettre en œuvre.

Les enjeux du congrès varient selon l'actualité et se répartissent généralement en deux catégories : des enjeux programmatiques qui correspondent à des événements de l'actualité syndicale ou communautaire et des enjeux institutionnels liés à des modifications de statuts ou au renouvellement de l'équipe dirigeante de la CES (secrétariat et présidence). Ce congrès fut essentiellement programma-

tique, le comité exécutif de la CES ayant décidé que, dans deux ans, se tiendrait un congrès extraordinaire centré sur la seule révision des statuts en vue d'améliorer le fonctionnement d'une CES à l'affiliation de plus en plus élargie ¹. D'autre part, le renouvellement de l'équipe du secrétariat dirigé par le britannique John Monks (TUC) n'était pas à l'ordre du jour, seule la présidence changeant. Séville permit ainsi d'élire la première présidente de l'histoire de la CES, Wanja Lundby-Wedin, présidente de LO-Suède.

Le ton adopté par la CES à Séville était celui du passage du syndicalisme européen « à l'offensive ». Ce mot d'ordre général a été présenté comme un prolongement de la mobilisation syndicale européenne de 2005 et 2006 contre la directive « Bolkenstein », action évaluée par la CES comme une belle réussite ². Un des éléments concrets, à Séville, de la

* Chercheure au GRAID, Institut de Sociologie, Université libre de Bruxelles.

** Maître de recherche au Fonds de la Recherche scientifique - FNRS, directrice du GRAID.

1. Le fonctionnement interne de la CES a fait l'objet d'une profonde réforme statutaire en 1991 lors du congrès de Luxembourg mais est resté quasi inchangé depuis (elle affiliait alors 40 confédérations pour 81 aujourd'hui !).
2. Euro-manifestation à Bruxelles le 19 mars 2005, avant le sommet européen de printemps et euro-manifestation à Strasbourg le 14 février 2006, devant le Parlement européen.

Quelques chiffres

La CES compte parmi ses membres 81 confédérations syndicales nationales originaires de 36 pays, 12 fédérations syndicales professionnelles, soit au total 60 millions d'adhérents. En France, la CFDT, la CGT, la CFTC, FO ainsi que l'Unsa sont membres de la CES. S'y ajoutent les comités syndicaux interrégionaux, ainsi que des organisations « catégorielles » telles que EUROCADRES ou le comité des femmes. Le congrès, autorité suprême de la CES, regroupait à Séville près de 1 000 délégués des diverses confédérations affiliées. Le nombre de délégués par pays dépend de leur nombre d'adhérents.

poursuite de la mobilisation générale fut la promotion de la pétition soutenue par la CES sur la défense et la promotion des services publics au sein de l'UE.

Cet article rend compte des trois grands débats ayant dominé le congrès¹ : la réaction à la promotion de la flexicurité par l'UE, la question du salaire minimum européen et le soutien à apporter au traité constitutionnel.

Passer à l'offensive : au-delà des grands principes ?

Le très long programme (230 pages), intitulé « Passer à l'offensive », seul texte qui fut soumis à amendement, était accompagné d'une synthèse programmatique dénommée « Manifeste de Séville », qui était non amendable, et avait été, au préalable, avalisée par le comité exécutif de la CES.

Tableau 1. Le document « Stratégie et plan d'action : passer à l'offensive »

Document « Passer à l'offensive »	Titre du chapitre	Nombre de pages
Sommaire		5
Chapitre 1	A l'offensive, pourquoi passer à l'offensive ?	20
Chapitre 2	A l'offensive pour un marché du travail européen émergent à forte dimension sociale	93
Chapitre 3	A l'offensive pour un espace pour le dialogue social, la négociation collective et la participation des travailleur/ses	34
Chapitre 4	A l'offensive pour une Union européenne dotée d'une gouvernance économique, sociale et environnementale performante	47
Chapitre 5	A l'offensive pour une Union européenne plus forte	31

1. Les lecteurs intéressés par une analyse complète du congrès incluant aussi l'ensemble des procédures classiques d'un tel congrès, un Courrier hebdomadaire du CRISP paraîtra fin 2007, rédigé par les mêmes auteurs. Dans cette collection, on peut par ailleurs trouver l'analyse de tous les congrès de la CES depuis 1973.

EUROPE

Le grand programme regroupe 311 thèmes retenus comme importants par l'euro-syndicalisme et dégage 111 points qui nécessiteraient une action syndicale commune.

Comme il fallait s'y attendre, un texte d'une telle longueur amena le dépôt d'un nombre d'amendements considérable : pas moins de 575 ! Le rythme des assemblées plénières¹ lors des trois jours et demi du congrès fut dès lors essentiellement structuré autour des interventions des délégués qui commentaient le contenu du texte, une demi-journée étant consacrée à chaque chapitre. Pour gérer cette grande quantité d'amendements, la CES a repris la méthode déjà employée à Prague. Le secrétariat avait, au préalable, évalué chacun d'eux et les avait classés en quatre catégories : accepté, refusé, à remanier ou à différer à un débat ultérieur. Dès lors, le vote ne fut plus demandé que sur certains amendements refusés, si les organisations porteuses de l'amendement avaient le courage de se démarquer de la ligne officielle ainsi tracée.

Les représentants syndicaux inscrits avaient cinq minutes pour leurs interventions, suivies selon les cas d'applaudissements ou de silences éloquentes. En effet, l'organisation d'un large débat syndical de fond n'est guère compatible avec ce genre de grande rencontre transnationale par laquelle la CES veut aussi faire étalage de l'étendue de sa reconnaissance comme interlocuteur politique².

Que nous donne de façon synthétique l'examen de ce travail d'amendement ? Moins de la moitié des organisations susceptibles d'amender se plie à ce travail : 38 organisations dont une seule fédération sectorielle (les services publics) et un seul groupe « catégoriel » (le comité des femmes). Il existe trois stratégies d'amendement : agir seules (c'est le cas de 12 confédérations), amender systématiquement par groupe national (5 confédérations pour la Belgique et l'Italie), s'allier dans des configurations variables (19 regroupements distincts) tout en agissant aussi parfois seules. En ce qui concerne la France, les syndicats ont été de petits

Tableau 2. Nombre d'amendements déposés par les confédérations françaises

Organisations	Nombre d'amendements déposés	Taux d'échec
FO	39	76,9 %
CFDT-CFTC-CGT-Unsa	8	0 %
CFDT	4	0 %
CFDT-CFTC-CGT-Unsa-FO	3	0 %
CFDT-CFTC-CGT	1	0 %
FO-ELA	1	0 %

1. D'autres activités eurent lieu en marge du congrès : séminaires, rencontres avec la presse, table rondes.
2. Notons la présence comme orateurs de José Manuel Barroso, président de la Commission européenne, Ernest-Antoine Seillière, président de BusinessEurope, José Zapatero, président du gouvernement espagnol, Vladimír Špidla, commissaire pour l'emploi, les affaires sociales et l'égalité des chances, Jean-Claude Trichet, président de la Banque centrale européenne,...

Tableau 3. Amendements * par chapitre et taux échec

Chapitres	Indice de densité d'amendement **	Taux d'échec
1 : Pourquoi passer à l'offensive ?	1,6	30 %
2 : Pour un marché du travail européen émergent à forte dimension sociale	1,1	24 %
3 : Pour un espace pour le dialogue social, la négociation collective et la participation des travailleur/ses	0,6	25 %
4 : Pour une Union européenne dotée d'une gouvernance économique, sociale et environnementale performante	0,8	40 %
5 : Pour une Union européenne plus forte	1	54 %

* Demandés par 38 confédérations au total.

** Calculé de façon à tenir compte de la différence de longueur des chapitres (amendements par partie x nombre total de pages) : (nombre total d'amendements x nombre de pages par partie).

« amendeurs » et ont agi plutôt groupés, à l'exception de FO qui déposa, seule, de très nombreux amendements¹.

Quand on examine l'ensemble des amendements déposés par les 38 organisations, FO détient le record du plus fort taux d'échec (amendements refusés/amendements déposés) suivi de peu par la CGTP-In (2^e plus gros « amendeur »). A elles deux, ces confédérations ont représenté la principale « opposition syndicale » à la ligne du secrétariat de John Monks durant tout le congrès. Les parties un, deux et cinq furent les plus amendées mais avec un succès variable.

Toute cette énergie syndicale semble inutilement dépensée pour aboutir finalement à l'adoption unanime d'un texte déjà ficelé au préalable par le comité exécutif, le manifeste de Séville². Le gros texte de départ, qui concentra l'essentiel du travail syndical de congrès, semble en effet condamné à être oublié.

Le manifeste, quant à lui, se structure sur huit pages en huit thèmes introductifs conduisant à l'énoncé de cinq fronts d'action syndicale (correspondant, dans le désordre, aux chapitres du plan d'action) expliqués en 31 points d'action.

Tableau 4. Structuration du manifeste de Séville

Fronts d'action du Manifeste de Séville	Nombre de points d'action revendicative
Pour un marché du travail européen	13
Pour le dialogue social, les négociations collectives et la participation des travailleurs	6
Pour une gouvernance économique, sociale et environnementale européenne plus efficace	7
Pour une UE plus forte	5
Pour des syndicats plus forts et une CES plus forte	3

1. FO est le 3^e plus gros « amendeur » après le comité des femmes et la CGTP-In portugaise.

2. Texte intégral sur le site de la CES :

http://www.tradeunionpress.eu/Congress%20docs/Manifesto/Manifesto%20fin%20FR_0.pdf

La lecture de ce manifeste laisse les lecteurs sur leur faim si on le compare au slogan fort « passer à l'offensive », martelé durant tout le congrès. Il faut toutefois noter qu'à la différence du congrès précédent, la CES fit l'effort de présenter un nombre plus restreint de revendications communes, afin de renforcer la cohérence pour une force syndicale d'intervention commune. A Prague, la dilution revendicative avait en effet atteint un sommet avec l'adoption de 157 points d'action (85 à Helsinki en 1999 et 34 à Bruxelles en 1995). Cependant, les points d'action du manifeste sont plus proches de la déclaration de très grands principes et objectifs (réduire l'écart salarial entre hommes et femmes, encourager une meilleure protection sociale, opter pour un plein emploi d'emplois de qualité, intégrer les question environnementales et énergétiques dans l'agenda syndical...) mais n'indiquent en rien comment parvenir à concrétiser ces grands principes. Ils ne comportent pas de mots d'ordre d'action précis de mobilisation à l'échelon de l'UE.

Le difficile passage à la revendication commune : flexicurité et salaire minimum européen

La force de proposition de la CES a ainsi du mal à se construire, malgré son

annonce de « passage à l'offensive ». Deux débats ont toutefois dominé le congrès. La question de la flexicurité, qualifiée de « tsunami politique » a dominé la tribune, et la question du salaire minimum européen (SME) a été discutée en coulisses. Nous abordons ces deux thématiques successivement.

Flexicurité : quelle réponse syndicale ?

La notion de flexicurité ¹, présentée comme parade à la déréglementation du contrat de travail, est restée floue tout au long de ce congrès. « *Menu à la carte* », selon John Monks, la flexicurité est une notion souvent largement récupérée par les orientations libérales. Dans le livre vert de la Commission européenne « Moderniser le droit du travail pour renforcer les défis du 21^e siècle » paru en novembre 2006 ², la flexicurité se résume à abolir le contrat d'emploi à durée indéterminée comme la norme standard de l'emploi salarié. Ainsi, derrière l'image sociale du modèle danois ³ et derrière le prétendu équilibre entre flexibilité et sécurité, la flexicurité proposée est, en réalité, un alibi pour une flexibilité généralisée ⁴. Cette menace de dérégulation du droit du travail en Europe a été largement analysée et

-
1. Le concept de flexicurité repose sur l'hypothèse que la flexibilité et la sécurité sur le marché du travail ne sont pas contradictoires mais complémentaires, voire solidaires. Or, l'usage de ce concept dans la majorité des textes communautaires actuels revient à définir une flexibilité à outrance, la sécurité étant essentiellement synonyme d'activation et de formation dans des parcours individualisés de recherche d'emploi.
 2. Ce livre vert publié par la Commission offre un éventail d'idées dans le but de lancer, dans l'ensemble des pays, une consultation et un débat sur le thème de la flexicurité. La consultation s'est achevée le 31 mars 2007. Suivront deux communications de la Commission : l'une sortie le 26 juin 2007 (voir *infra*) et l'autre à venir en septembre prochain. La première définit les arguments en faveur de la flexicurité, tandis que la deuxième élaborera des principes communs visant à aider les Etats membres à accroître les efforts dans le processus de réforme.
 3. L'approche danoise de la flexicurité est celle d'un dit « triangle d'or » qui associe un marché du travail assez flexible, une solide protection sociale et une politique active de l'emploi.
 4. Un nouveau standard de contrat, flexible pour tous, serait la norme, notamment dans sa facilité à licencier.

débatte dans le monde syndical tant au plan national qu'euro-péen. La conclusion est claire : les syndicats souhaitent non pas moderniser mais bien renforcer le droit du travail et adoptent une attitude de défiance envers la flexicurité prônée par la Commission.

La stratégie choisie par la CES est de donner un contenu syndical à cette notion. C'est ce qui ressort de sa position de mars 2007¹ où elle s'affirme « en profond désaccord avec le cadre analytique » de la Commission qui décrit le droit du travail comme obsolète et trop protecteur. La CES n'accepte pas une flexicurité qui donne « une notion particulièrement limitée de la flexibilité (principalement centrée sur la flexibilité contractuelle) et une notion tout aussi limitée de la sécurité (améliorer l'employabilité par le biais de la formation et de politiques actives sur le marché du travail) ». Ainsi « flexibilité » et « sécurité » doivent aussi revêtir un contenu qui offre des garanties au monde du travail et pas seulement des concessions à l'acteur patronal. Elle rappelle que le contrat à durée indéterminée doit rester la norme et que l'objectif premier de toute réflexion sur le droit du travail est d'avoir des emplois plus nombreux et de meilleure qualité. Dans son communiqué, la CES plaide en particulier pour améliorer la protection des travailleurs précaires et pour un renforcement du rôle des négociations collectives (voir l'encadré ci-dessous).

Cette position fut débattue à Séville. Les plus critiques furent les Portugais de la CGTP-In qui ont demandé, sans être suivis, de ne pas reconnaître la flexicurité

L'agenda de la CES pour une flexicurité syndicale

La CES estime que sept principes doivent constituer la base de toute approche de flexicurité :

1. Lutter contre les emplois précaires et promouvoir la qualité du travail
2. Se concentrer sur la flexibilité vers le haut et améliorer l'organisation du travail
3. Sauvegarder la législation sur la protection du travail et la compléter par des politiques de marché du travail encourageant la mobilité vers le haut
4. Maintenir une approche élargie pour équilibrer la flexibilité et la sécurité
5. Améliorer les systèmes de sécurité sociale
6. Intégrer la politique de flexicurité et la politique macro-économique
7. Améliorer le dialogue social et la négociation collective

Source : CES (2007), *Le débat sur la flexicurité et les défis à relever par le mouvement syndical*, mars.

comme un concept syndical. La CGT française a, elle, simplement « regretté de ne pas avoir plus de précisions quant aux bases sur lesquelles la CES va négocier sur la flexicurité à Bruxelles », alors

1. Les principes énoncés comme réponse au livre vert ont été présentés et développés lors du comité exécutif de la CES le 21 mars 2007. Ils ont également été diffusés dans un bulletin de vulgarisation intitulé « Le débat sur la flexicurité et les défis à relever par le mouvement syndical ».

même qu'elle développe, en France, le concept de sécurité sociale professionnelle (SSP), qui cherche à allier sécurité et souplesse de la carrière, mais dans une version dans laquelle le salarié serait gagnant¹. Du côté scandinave, les Danois sont intervenus pour préciser les conditions nécessaires à une flexicurité « qui fonctionne », expliquant la spécificité de leur modèle et sa difficile transposition dans les autres Etats membres. Ainsi, « le marché du travail se caractérise par des accords collectifs forts, négociés entre les interlocuteurs sociaux, qui permettent aux employeurs d'embaucher et de licencier facilement, en contrepartie de quoi les travailleurs bénéficient d'allocations de chômage généreuses ». De nombreux intervenants ont affiché leur crainte d'une flexibilité renforcée sans garantie de sécurité. Un mois après le congrès et le jour de la sortie, par la Commission, d'une nouvelle communication sur la flexicurité (26 juin 2007), la CES prolonge cette mise en garde et regrette l'orientation adoptée : « Donner aux entreprises davantage de liberté de licencier, ce qui semble être l'idée maîtresse de la communication, ne fera qu'aggraver les choses » souligne John Monks, ajoutant : « La flexicurité risque de devenir un problème de fond ».

**Salaires minima,
la convergence introuvable**

La deuxième question qui fera l'objet d'une campagne de la CES à l'avenir est la question des salaires. Relancée au congrès d'Helsinki (1999) par la mise en place d'un comité de coordination des négociations collectives, la question des salaires

avait disparu du programme à Prague (2003) pour réapparaître à Séville. Le constat est clair. Les salaires sont trop bas dans toute l'Europe et la chute de la part salariale dans les revenus nationaux se pérennise. Le débat sur la politique salariale s'est organisé autour d'une table ronde où s'opposaient Jean-Claude Trichet, défenseur acharné de la modération salariale au nom de la stabilité monétaire, selon lui, condition absolue à la création d'emplois, et les syndicalistes de l'IG Metall (Allemagne), de la CGIL (Italie) et de LO (Suède) défendant de « nécessaires augmentations salariales ». L'objectif adopté dans le « manifeste de Séville » est finalement de « s'efforcer de créer des normes européennes minimales dans les domaines [des] salaires [...], d'augmenter les salaires réels et promouvoir l'idée que les travailleurs européens ont besoin d'une augmentation de salaire [...], et de donner la priorité à l'élimination de l'écart salarial entre hommes et femmes ».

Mais la question difficile d'une éventuelle progression vers des normes salariales européennes, notamment en matière de salaire minimum européen (SME), a été peu débattue à la tribune. La signification exacte du terme SME (SM uniforme pour toute l'Europe ? règle de salaires minima adaptée à chaque structure nationale ? sur une base légale ou conventionnelle ?) n'a pas été clarifiée, laissant les syndicalistes débattre dans le vague et dans les coulisses.

Or, des outils, propres à stimuler le débat syndical européen, existent. Des « thèses pour une politique européenne des salaires minimums » ont été élaborées par un réseau de chercheurs proches des

1. Pour une analyse détaillée, cf. Bernard Friot, « Nouveau statut du travail salarié et sécurité sociale professionnelle à la CGT », Communication au colloque interdisciplinaire, Université de Marne-la-Vallée, 7 décembre 2006.

syndicats allemands (WSI), suisses (réseau de réflexion), et français (IRES) ¹. Ceux-ci fixent la définition d'une règle européenne de salaire minimum à 50 % à court terme, puis à 60 % du salaire moyen national. L'idée serait alors d'utiliser le SME comme salaire de référence par chaque syndicat, dans chaque pays, et dans chaque branche, sachant que les salaires minima (légaux ou conventionnels) existant dans 21 des 27 états membres de l'UE sont actuellement compris entre 30 et 70 % du salaire moyen. Si une première conférence autour de la définition même du SME a eu lieu les 21 et 22 avril 2005 à Zürich, ce débat, ensuite porté à Bruxelles au printemps 2006 au sein de l'Institut syndical européen (le *think tank* de la CES qui a un rôle central dans l'écriture de la résolution à amender en congrès), n'a pas encore trouvé de place dans le programme de la CES.

A Séville, dans les coulisses, les Allemands, actuellement en campagne sur le salaire minimum dans leur propre pays ², ont été le moteur principal de ce débat souterrain, soutenus en particulier par les Français, les Britanniques et la Fédération des services publics (EPSU). Les syndicalistes scandinaves et italiens ont, en revanche, absolument refusé d'entrer sur ce terrain, craignant la perte, au profit

de l'Etat, de leur pouvoir syndical fondé sur la négociation, à cause de la déstabilisation possible du processus de négociation collective. De même, la Fédération européenne des métallurgistes (FEM) estime la revendication « inopportune et prématurée ». Plus généralement, le front du refus craint une spirale qui tire les salaires vers le bas, là où la situation est meilleure, car « si un seuil de non-régression peut être fixé au niveau législatif, il ne peut l'être au niveau de la négociation », explique Walter Cerfeda, secrétaire confédéral de la CES.

Finalement, les syndicalistes ne sont pas parvenus à définir un principe commun de SME dans le manifeste de Séville mais ils souhaitent mener une bataille contre la précarité des salaires partout en Europe sur la base d'un compromis entre des pays à systèmes salariaux différents. D'une part, la CES organisera « des campagnes syndicales en faveur de salaires minima réels dans les pays où les syndicats les jugent nécessaires ». Les premières initiatives de soutien seront mises en place en Allemagne et en Suisse à l'automne prochain. D'autre part, la CES demande aux pays qui ne souhaitent pas de salaire minimum (Italie, Suède ...) de « fixer des objectifs dans le cadre d'une

1. Un livre récent synthétise le travail de recherche de ce réseau et vise la promotion syndicale de la revendication d'un salaire minimum européen. Cf. Schulten T., Bispinck R. et Schäfer C., (2006), *Minimum wages in Europe*, ETUI-REHS, Bruxelles. A consulter également le numéro spécial de la *Chronique internationale de l'IRES*, *Les salaires minima, enjeu international*, 103, novembre 2006.
2. Les prémisses du débat allemand autour du salaire minimum datent de 2004. Cf. Adelheid Hege, « Le retour improbable à la normalité de la négociation collective, ou les dilemmes du mouvement syndical », *Chronique internationale de l'IRES*, 92, janvier 2005. Pour une analyse des débats actuels, cf. Adelheid Hege, « Un salaire minimum dans le pays des hauts salaires ? », *Chronique internationale de l'IRES*, 103, novembre 2006.
3. Ces évolutions récentes ne font que confirmer la difficile mise en place d'une solidarité intersyndicale au sein de la CES qui, depuis sa création, n'est jamais parvenue à adopter une ligne cohérente sur les salaires, cf. Anne Dufresne, *Les stratégies de l'euro-syndicalisme sectoriel. Etude de la coordination salariale et du dialogue social*, thèse de doctorat, décembre 2006.

campagne ciblée en faveur de rémunérations décentes »³.

L'impossibilité de se mettre d'accord sur le principe d'une norme européenne commune en matière de salaire minimum témoigne du travail qui reste à fournir pour aboutir à une vision revendicative à l'échelle européenne. Le débat cependant est aujourd'hui ouvert sur cette question démocratique centrale. Cela pourrait être une belle revendication supranationale. Pourtant, l'apparition du SME dans le discours syndical européen relève, plus pragmatiquement, aujourd'hui, de la difficulté que le syndicalisme allemand rencontre dans la négociation des salaires allemands.

Débats contradictoires sur le traité constitutionnel

Ce thème a eu son apothéose à l'issue du congrès. En effet, le secrétariat avait choisi de focaliser la question d'une Union européenne forte sur le thème du soutien syndical au projet de traité constitutionnel européen (TCE). Ce thème fut introduit oralement par John Monks, qui centra son intervention sur la nécessité d'adopter une résolution d'urgence afin de préparer l'euro-manifestation du 20 juin 2007 durant le sommet européen. En effet, les débats diplomatiques préparatoires à ce sommet faisaient place à des rumeurs, en Allemagne et en France, sur la présentation « d'un mini-traité » de remplacement au projet de TCE. La CES réagit à Séville en réitérant son attachement à tout le TCE (« *the most social treaty of any, so far in the EU* »¹) étant donné la place qu'il octroyait à la Charte des droits fondamentaux. La mobilisation

collective devait dès lors se centrer sur la demande de laisser la Charte au sein du futur traité et renouveler le soutien plein et entier de l'euro-syndicalisme au TCE.

Ce fut sur ce dernier chapitre que la crispation de la CES pour ne pas changer le texte de départ fut la plus grande (plus d'un amendement sur deux fut refusé). FO et la CGTP-In furent les plus gros amendeurs de cette partie (16 amendements chacun, avec un taux d'échec de près de 90 %). A la tribune, FO rappela que défendre cette charte des droits fondamentaux dont le contenu des droits est si faible était le *minimum minimorum*, que cela en effet restait très largement insuffisant si la politique monétaire et la politique économique de libre-échange n'étaient pas réformées en profondeur afin de défendre la notion d'intérêt général des populations. FO annonça alors son abstention lors du vote sur le chapitre 5.

Les Britanniques du TUC exprimèrent leur désaccord sur le fait que la CES recherchait l'unanimité dans le soutien au TCE. Selon eux, il faut accepter les divergences de vue au sein de la CES et mettre plutôt en valeur les convergences : lutte contre le néo-libéralisme, pour un chapitre « droits fondamentaux », pour une Europe sociale forte.

La représentante basque d'ELA-STV refusa aussi la pression de la CES à vouloir nier et interdire les dissensions internes sur le contenu du TCE ainsi que le fait de rendre le « non » français et hollandais responsable de la crise européenne actuelle. Si crise il y a pour les salariés, c'est celle qui découle de la dégradation des droits sociaux provenant de l'application des politiques européennes. Si la CGT ap-

1. Intervention de John Monks à la tribune pour ouvrir les discussions sur le chapitre 5.

porte son soutien à une charte des droits fondamentaux à teneur juridiquement contraignante, elle ne se sent pas en phase avec la défense d'une démarche constitutionnelle (tâche qui relève des partis politiques). De plus, défendre le TCE en tant que tel est inefficace, ce texte appartenant déjà au passé. Il faut une ambition syndicale européenne plus vaste pour renverser la distribution inégale des richesses qui déstabilise les systèmes sociaux.

Parmi les principaux défenseurs de la ligne de la CES, notons l'intervention de la CFDT (3 des 4 amendements de la CFDT se concentraient sur cette partie 5). Pour la CFDT, le TCE constitue un facteur de renforcement du contenu politique de l'Europe, soit exactement ce dont ont besoin les travailleurs européens : une Europe politique et sociale construite par le dialogue social. Dès lors, il serait inconcevable que la CES n'appuie pas fermement le TCE. Pour la CGIL, le « non » au TCE correspond à un néo-protectionnisme libéral de repli sur soi. Il faut remobiliser sur un nouveau projet constitutionnel. Le syndicat grec GSEE appela les gouvernements à oser prendre leurs responsabilités en imposant une bonne fois pour toutes le projet de TCE, légitimé par l'appui de 18 assentiments nationaux.

Le dirigeant des CCOO insista sur le fait que seul le TCE peut domestiquer le capitalisme transnationalisé car les Constitutions nationales sont des objets dépassés, du 18^e et 19^e siècles ; seul le TCE, en tant que texte transnational, représente l'avenir. Ce dernier discours déclencha une véritable ovation dans la salle. Tous les autres défenseurs furent aussi copieu-

sement soutenus par les applaudissements alors qu'un silence glacial fit écho aux quelques interventions critiques.

Seul le TUC demanda un vote sur un de ses amendements (E.18), amendement très critique sur le TCE, le décrivant comme le reflet de structures de pouvoir assimilées à un « club néo-libéral » pour lequel « le profit est plus important que la vie des personnes ». On vota sur le texte de départ du comité exécutif qui fut largement approuvé¹.

A l'issue des interventions, tant la déclaration d'urgence de soutien à la charte des droits fondamentaux que le manifeste de Séville furent adoptés à l'unanimité. Le plan d'action fut aussi adopté à l'unanimité, moins un certain nombre d'absentions.

Conclusion

L'impression générale qui se dégage du congrès est avant tout celle de la prise de conscience collective des difficultés qui taraudent le syndicalisme dans chaque cadre national. Le congrès a ainsi permis de faire partager unanimement par tous les syndicats réunis deux grands constats : l'accroissement de la précarisation des salariés et la poursuite de la dégradation du niveau des salaires au sein de l'UE depuis trois décennies. Prendre l'offensive, cela requiert, selon le manifeste issu du congrès, « une organisation qui soit en mesure de critiquer et de mobiliser, bien sûr, mais qui puisse aussi proposer, négocier et agir ». Malgré ces constats importants et ces effets d'annonce, une attitude essentiellement dé-

1. 83 % de voix pour, 27 contre et 11 abstentions.

EUROPE

fensive affaiblit en réalité le caractère revendicatif de la position syndicale.

Séville a finalement fait réaliser à tous que l'un des grands dangers de la précarisation des salariés, c'est que leur isolement renforcé conduit à leur

non-syndicalisation. L'offensive syndicale principale à mener dès lors, telle qu'elle fut exprimée à l'issue du congrès, se tourne vers le syndicalisme lui-même : mieux s'organiser pour syndiquer les précaires.