

Europe

Le Congrès d'Athènes de la CES : à la recherche d'une stratégie de défense du « modèle social européen »

Udo REHFELDT

Relativement peu commenté par la presse européenne, le 12^e Congrès de la Confédération syndicale européenne (CES) s'est tenu à Athènes du 16 au 19 mai. Son secrétariat avait choisi cette ville pour marquer la solidarité de la confédération avec les syndicats et les salariés grecs dans leur lutte contre les projets de politique d'austérité de leur gouvernement visant à satisfaire aux exigences du FMI et de l'Union européenne de réduction du déficit public de la Grèce. Ce geste a été très apprécié par les représentants des confédérations syndicales grecques, à l'exception du courant communiste qui avait placardé les principales artères d'Athènes et les voies d'accès au lieu du congrès d'affiches « *CES : Bureaucrates go home!* ». Cette opposition est restée cependant très isolée et aucune manifestation publique d'envergure n'a marqué une quelconque hostilité à la présence des délégués de la CES dans la capitale grecque.

Le nouveau contexte économique et politique

Lors du précédent congrès, en 2007 à Séville, la CES avait affiché le mot d'ordre « Passer à l'offensive », ce qui avait alors été interprété comme l'annonce d'un tournant dans sa politique¹. Les quatre ans passés ont montré les difficultés à transformer cette nouvelle orientation en résultats. Le sentiment dominant du Congrès de la CES a plutôt été que le mouvement syndical se trouve actuellement engagé dans un combat défensif pour sauvegarder le « modèle social européen » face aux attaques contre les acquis sociaux et contre les fondements même des différents systèmes nationaux de négociation collective. « Résister et rebondir » est l'un des mots d'ordre du plan d'action 2011-2014 adopté par le congrès.

1. Cf. Anne Dufresne et Corinne Gobin, « Europe : Vers une offensive syndicale européenne ? Le 11^e Congrès de la CES », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 108, septembre 2007.

La CES et son Congrès : quelques chiffres

La CES a été créée en 1973. Elle regroupe actuellement 83 confédérations syndicales de 35 pays, y compris des pays non (encore) membres de l'Union européenne, notamment la Suisse, la Norvège, l'Islande, le Liechtenstein, la Croatie et la Turquie. Des organisations de la Bosnie-Herzégovine, de la Serbie et de la Macédoine ont un statut d'observateur. Douze fédérations syndicales européennes sont également affiliées à la CES.

Le nombre de délégués au congrès est déterminé en fonction du nombre d'adhérents déclaré par chaque organisation membre, mais selon un calcul qui lui assure une représentation minimale. Chaque délégation peut y ajouter jusqu'à un tiers de « suppléants ». Au total, il y avait à Athènes 434 délégués nationaux, la plus grande délégation venant d'Italie (56), suivie de l'Allemagne (34), de l'Espagne (28) et de la France (28 délégués, dont huit de la CGT, sept de la CFDT, six de la CGT-FO, cinq de l'UNSA et deux de la CFTC). Les fédérations européennes ont été représentées par 97 délégués, la fédération des services UNI-Europa représentant la plus grande délégation (20 délégués). Des structures transversales comme le Comité des femmes, le Comité des jeunes, la fédération des retraités FERPA, les Conseils syndicaux interrégionaux CSIR, étaient représentées par dix délégués chacun, mais avec un droit de vote statutairement réduit à deux pour ces trois derniers. Le Conseil des cadres EUROCADRES avait également dix représentants, mais sans droit de vote.

La composition par genre de chaque délégation est statutairement tenue de « refléter » la composition des membres de l'organisation représentée. Pendant le congrès, une statistique de répartition des délégués selon leur sexe a été diffusée aux participants. Selon cette statistique, 40 % des délégués étaient des femmes, 42 % des délégués nationaux, mais seulement 33 % des délégués des fédérations. Ce pourcentage est en constante progression depuis 1995, quand seulement 24 % étaient des femmes. En règle générale, plus le nombre de délégués est élevé, plus grand est le pourcentage de femmes. A Athènes, certaines petites délégations ont été particulièrement mal notées parce qu'elles ne comportaient aucune femme. C'est le cas du syndicat andorran USDA, du syndicat chypriote turc TÜRK-SEN, de la CFTC, du syndicat grec ADEDY, du néerlandais MHP, du slovène ZSS et du turc DISK. Le nombre de délégations sans femmes est en constante régression depuis 2003 où il était encore de 30. A Athènes, la composition de la délégation française a été plutôt bien notée, avec 50 % de femmes pour la CGT et la CGT-FO, 43 % pour la CFDT, mais seulement 20 % pour l'UNSA et 0 % pour la CFTC.

Le temps de parole de chaque délégué a été statutairement limité à quatre minutes, mais il a souvent été réduit à trois minutes par la présidente sortante de la CES qui menait les débats.

Cette situation n'est pas entièrement nouvelle pour le mouvement syndical européen, car il s'affaiblit depuis des années sous l'effet de la crise et des politiques néolibérales. Néanmoins, prévalait jusqu'ici l'impression que la CES était

encore capable de « limiter les dégâts » en négociant des accords au niveau européen et en obtenant quelques succès politiques atténuant les orientations de certains projets de la Commission européenne, comme par exemple lors de

sa mobilisation contre le projet de directive Bolkestein en vue de la libéralisation des services en 2005-2006. Pendant les premières décennies de son existence et jusqu'à la présidence de Jacques Delors, la CES pouvait compter sur le soutien de la Commission européenne, sur la base d'une réciprocité qui permettait de combler le déficit de légitimité démocratique de la Commission. Depuis l'arrivée de José Barroso à sa tête, ces temps idylliques sont désormais révolus. La nouvelle Commission tend à amplifier les orientations de dérégulation néolibérale des gouvernements, sans être pour autant disposée ou en mesure de mettre en place une régulation compensatrice au niveau européen. Pendant la première période de la construction européenne, les syndicats trouvaient aussi un soutien indirect dans la jurisprudence de la Cour de justice des communautés européennes (CJCE) qui rééquilibrait partiellement la tendance à la dérégulation économique par l'affirmation de la légitimité d'un contre-pouvoir de régulation sociale. Les récents arrêts Laval, Viking et Rueffert ont mis un terme à ce rééquilibrage, la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE, ex-CJCE) donnant maintenant la priorité absolue à la dérégulation économique sur la régulation syndicale et sociale, y compris en ce qui concerne le droit fondamental de grève. En voulant fixer de nouvelles règles pour le rétablissement des équilibres budgétaires, la Commission n'hésite plus à dépasser les prérogatives qui lui sont fixées par les traités et qui lui interdisent d'intervenir sur les salaires et le droit syndical. Dans le cadre d'un « Pacte Euro plus », elle recommande maintenant aux Etats membres de démanteler les mécanismes de la négociation collective dans le secteur public

ainsi que ceux qui fixent les salaires *minima*, ce qui aura comme conséquence de baisser encore davantage la part salariale dans le cadre d'une généralisation des politiques d'austérité budgétaire. Il n'est donc pas surprenant que la défense des acquis sociaux et des systèmes de négociation salariale se soient trouvés au cœur des débats du Congrès d'Athènes. Signe des temps, le président Barroso n'a même pas fait, comme de coutume, le déplacement pour s'adresser au congrès, mais s'est fait remplacer par le commissaire en charge des Affaires sociales.

Les différentes contributions à la tribune ont montré une quasi-unanimité sur ce que le mouvement syndical rejette et ce contre quoi il lutte. L'unanimité s'est également faite sur le rejet du repli nationaliste et la stigmatisation des tendances xénophobes ainsi que sur la défense du niveau européen comme un niveau pertinent du combat syndical pour une meilleure régulation économique et financière. Mais ni les documents préparés par le secrétariat, ni les centaines d'interventions des délégués n'ont permis de dégager une véritable stratégie européenne unifiée et articulée avec les stratégies nationales.

Le plan d'action 2011-2014

Comme par le passé, les congressistes ont été confrontés à un volumineux document stratégique préparé par le secrétariat sortant intitulé : « Mobilisation pour l'Europe sociale. Stratégie et plan d'action 2011-2014 ». Il est composé de onze chapitres qui ont été débattus et adoptés en cinq demi-journées :

- 1... pour une gouvernance économique européenne équitable ;
- 2... pour des emplois de qualité et durables ;

EUROPE

3... pour une régulation financière efficace contre le capitalisme casino ;

4... pour renforcer le modèle social européen ;

5... pour un modèle productif et un développement justes et durables ;

6... pour davantage d'égalité et de cohésion sociale ;

7... pour une mobilité juste et équitable ;

8... pour améliorer la santé et la sécurité des travailleurs/euses ;

9... pour une Europe des travailleurs plus forte et une mondialisation équitable ;

10... pour un véritable dialogue social à tous les niveaux ;

11... mobilisation pour une Europe sociale.

Le chapitre 11 traite en fait de la question des moyens à mettre en œuvre pour atteindre les objectifs, donc de la question de la stratégie proprement dite. C'est pourtant un des chapitres les plus courts du plan d'action et il a été débattu en 35 minutes avec les parties 9 et 10.

La bataille des amendements

Avec « seulement » 135 pages (plus des annexes), le plan d'action 2011-2014 est un peu plus compact que celui adopté il y a quatre ans à Séville (230 pages). Ce texte plus court suscitait aussi moins de demandes d'amendements, mais l'auteur de ces lignes en a quand même compté environ 250 (contre 575 à Séville)¹. La plupart des amendements tentaient d'améliorer les formulations du texte et ont été acceptés d'emblée par le secrétariat.

Pour seulement 81 d'entre eux (soit moins d'un quart), le secrétariat recommandait le rejet. Dans un vote à main levée chapitre par chapitre, le congrès a suivi les recommandations du secrétariat à une écrasante majorité.

Dans des cas isolés, les auteurs d'un amendement ont insisté pour le soumettre au vote et ont subi alors un cuisant échec. C'est le cas des syndicats suisses qui ont voulu forcer le secrétariat à organiser une « initiative citoyenne européenne » (pétition) pour appuyer une campagne européenne contre le *dumping* salarial et social. Le texte adopté par le congrès se contente finalement de déclarer que la CES mobilisera les travailleurs « quand cela sera nécessaire » contre les attaques de l'Union européenne à l'encontre de la liberté de négociation collective. Le secrétaire général sortant, le Britannique John Monks, a déclaré que le syndicat avait des instruments plus puissants à sa disposition que les pétitions, très coûteuses en termes financiers et organisationnels, sans pour autant garantir de meilleurs résultats que les moyens classiques de lutte syndicale (grèves, manifestations, etc.).

Comme toujours, certaines organisations se sont singularisées par leurs efforts pour amender ce texte. La moitié des amendements provenait de seulement trois pays : l'Espagne (80), le Portugal (48) et la Suède (37), suivis de près par la France (31). Le syndicat socialiste espagnol UGT a été le plus grand amendeur (32), battant cette fois-ci le champion des amendements lors du Congrès de Séville, le syndicat communiste

1. Pour une comparaison, cf. l'analyse minutieuse des amendements de Séville effectuée par Anne Dufresne et Corinne Gobin (précité).

portugais CGT-IN (31 amendements). Rapporté au nombre de ses adhérents, il faut mentionner l'exploit du syndicat basque espagnol ELA-SNV, avec 26 amendements. Comme ils le font traditionnellement, les syndicats belges et italiens ont présenté leurs amendements de façon unitaire, avec respectivement 27 et 24 amendements. Pour ce qui concerne la France, on peut remarquer que Force ouvrière, qui était habituellement un grand amendeur, a adopté une tactique inverse à Athènes, ne présentant aucun amendement, se contenant de soutenir deux amendements présentés de façon unitaire par l'ensemble des cinq organisations françaises affiliées. On notera également que la quasi-totalité des amendements proviennent d'organisations de la « Vieille Europe » (de l'Ouest). Seulement huit d'entre eux viennent de l'Europe de l'Est : quatre de Pologne (Solidarnosc), trois de République tchèque (CMKOS) et un de Hongrie (LIGA), auxquels il faut ajouter un amendement turc et un amendement chypriote (unitaire). Seulement quatre des douze fédérations syndicales européennes affiliées à la CES ont présenté des amendements : la FEM (métallurgie) en a déposé douze, la FETBB (bâtiment) et ETF (transports) conjointement huit et l'EPSU (services publics) deux.

Plus significatif que le nombre d'amendements, qui peuvent porter sur des sujets d'importance variée, est le nombre d'amendements ayant rencontré l'opposition du secrétariat et, partant, du congrès. Cela permet de calculer un « taux d'échec » (nombre d'amendements refusés/nombre d'amendements présentés). A Séville, le record du taux d'échec était détenu par Force ouvrière. A Athènes, ce sont les syndicats scandinaves qui ont rencontré les plus forts taux

d'échec, notamment le syndicat suédois LO-S (78 %), le syndicat finlandais SAK (60 %), le syndicat danois LO-S (52 %) et le deuxième syndicat suédois SACO (50 %). Le syndicat basque ELA-STV a également essuyé un fort taux d'échec (42 %). Il faut ici tenir compte du fait que le projet de texte du secrétariat est souvent déjà un compromis entre différentes orientations entre lesquelles il n'a pas voulu (ou pu) trancher. Les sujets laissés « en suspens » sont en grande partie les mêmes que ceux sur lesquels le Congrès de Séville n'avait déjà pas tranché, espérant la poursuite du débat avec l'espoir d'une clarification, si possible unanime. Or cet espoir ne s'est pas concrétisé à Athènes. Les orientations sur un certain nombre de sujets sont restées très opposées. C'est le cas notamment du sujet épineux du salaire minimum (voir plus loin).

Le « Manifeste d'Athènes »

Un document programmatique central pour les prochaines quatre années, appelé « Le Manifeste d'Athènes », avait été préparé par le secrétariat et a été voté par le congrès sans possibilité d'amendements. Ce manifeste part d'un constat sur le problème essentiel pour les syndicats européens : « (...) la crise financière affectant la Grèce, l'Irlande et le Portugal, et la politique plus générale de gouvernance de l'austérité dans d'autres Etats membres exercent une pression à la baisse sur les salaires, les services publics, la sécurité sociale, les pensions et les conditions de travail et de vie ». Le projet de « Pacte Euro plus », avec sa pression à la baisse sur les salaires du secteur public et sur les salaires *minima* est « totalement inacceptable » pour

EUROPE

la CES, qui annonce qu'elle fera campagne sur les thèmes suivants :

- l'autonomie des partenaires sociaux dans les négociations collectives et salariales doit être respectée ;
- les salaires sont le moteur de l'économie, entraînant croissance et emplois ;
- le pouvoir d'achat des salaires et des traitements des travailleurs doit être amélioré par des augmentations qui suivent l'inflation et la productivité tout en conservant les systèmes existants d'indexation ;
- les règles en matière de dette publique doivent être adaptées pour ne pas provoquer une récession par des mesures d'austérité.

La CES veut se battre pour un « New Deal européen » et pour une « gouvernance économique européenne au service des peuples et non des marchés ». Ce New Deal doit notamment inclure :

- une taxe sur les transactions financières ;
- une harmonisation de l'assiette consolidée de l'impôt des sociétés ;
- des taux d'imposition minimum pour les entreprises ;
- des actions en faveur de l'introduction d'euro-obligations.

Parmi les vingt exigences formulées dans ce document figurent des revendications précises comme :

- l'inclusion d'un « protocole de progrès social » dans une directive sur le détachement des travailleurs révisée et dans le projet de réglementation du marché intérieur connu sous le nom de « Monti II », qui garantirait la priorité des droits fondamentaux comme celui de la grève sur les libertés économiques dans les traités européens ;
- le droit de grève sur les questions transnationales ;
- une chambre du travail spécifique à la Cour de justice européenne.

Le manifeste se termine par le souhait d'une maximisation des moyens dont dispose la CES, à savoir :

- des campagnes et mobilisations ;
- les institutions de l'UE, notamment le Parlement européen ;
- le « dialogue social » avec les employeurs ;
- des alliances avec la « société civile » ;
- le Sommet social tripartite.

Le débat stratégique à venir

L'ordre des moyens affiché dans le Manifeste dénote une certaine innovation dans l'action de la CES, mais on ne trouve encore de réflexion ni sur l'articulation entre ces moyens, ni sur l'articulation entre l'action nationale et l'action européenne, bref l'amorce d'une véritable stratégie à moyen terme. Le secrétariat sortant a amorcé une telle réflexion mais, vu l'opposition qu'elle a suscité parmi certains affiliés, il a dû se contenter d'annexer au Plan d'action un « document de discussion » intitulé de façon apparemment anodine « Vers un marché du travail européen ? ». Ce document commence par rappeler le débat, ouvert au Congrès de Séville entre syndicalistes français et belges, d'un côté, et syndicats nordiques et italiens de l'autre. Pour éviter le *dumping* social en Europe, les premiers soutiennent l'instauration d'un salaire minimum européen ou d'un « mécanisme coordonné ou une formule commune pour des salaires *minima* au niveau national », tandis que les seconds, qui ne connaissent pas de salaire minimum au plan national, craignent que l'instauration d'un tel minimum sape les bases de la négociation collective nationale. Or ce sont le Conseil des ministres européen et la Commission qui veulent

aujourd'hui uniformiser la formation des salaires, en surveillant les coûts salariaux unitaires dans la zone euro, en contrôlant les salaires *minima* et en affaiblissant les mécanismes de la négociation collective. Dans une telle situation, affirme le document, vouloir défendre l'autonomie nationale de la négociation ne suffit plus, il faut inventer de nouvelles formes d'articulations entre les niveaux nationaux et européen.

Le document part du constat que la négociation collective est le cœur de métier des syndicats, dont l'objectif est d'éviter une concurrence mutuelle et d'améliorer leur position de négociation face aux entreprises. Or, l'intégration économique européenne tend à éroder les systèmes nationaux de formation des salaires. Les libertés en matière de circulation des biens, services et capitaux donnent aux entreprises la possibilité de mettre les travailleurs en concurrence par-delà les frontières. Les syndicats sont mis au défi d'élever le principe « tous ensemble » au niveau européen afin de réduire les pressions concurrentielles sur les salaires. A l'objectif principal d'empêcher que les travailleurs ne se concurrencent mutuellement, notamment à l'intérieur de la zone Euro, s'ajoute maintenant un autre objectif, celui de contribuer à un « dosage de politiques macroéconomiques favorables à l'emploi », de façon à inciter la Banque centrale européenne, par des stratégies salariales « responsables », à fixer des taux d'intérêt bas pour stimuler l'investissement et la croissance. Selon le document, les pressions des gouvernements de la zone Euro et de la Commission, précédemment évoquées, rendraient une révision des positions de certains affiliés à la CES nécessaire.

Le document pose alors une série de questions : « Est-il réaliste pour la CES de tenter de protéger les systèmes nationaux des pressions du marché unique européen ? » Un protocole de progrès social, une réglementation Monti II et une directive révisée sur le détachement des travailleurs seraient-ils suffisants ? « Pouvons-nous au moins envisager que ces mesures soient complétées par une approche qui soit davantage à l'échelle européenne pour établir un éventail plus large de normes minimales communes s'inspirant de celles de l'OIT et des Etats les plus avancés de l'UE ? » Le document avance alors trois propositions :

- une directive-cadre pour créer un système commun de négociation collective comportant des salaires *minima*, une répartition équitable des gains de productivité, la garantie de l'égalité pour les femmes et les travailleurs migrants ainsi qu'une négociation obligatoire sur l'emploi et le travail lors de changements dans l'entreprise ;

- la participation des salariés aux conseils d'administration des entreprises ;

- un rapport annuel sur le respect des nouvelles normes de travail qui serait examiné lors d'une conférence européenne tripartite.

Pour avancer dans cette nouvelle voie, la CES devrait améliorer la stratégie existante de coordination des négociations collectives en y associant les fédérations syndicales, de façon à formuler des revendications et à organiser des actions communes. Ces propositions n'ont pas véritablement été débattues à Athènes, mais on verra si le nouveau secrétariat s'appropriera ce projet et organisera le débat nécessaire sur ce thème.

Le renouvellement du secrétariat

Le secrétariat sortant de la CES a dû être renouvelé presque entièrement à Athènes. Des sept membres initiaux, quatre étaient partis au cours de leur mandat de quatre ans :

- Reiner Hoffmann, secrétaire général adjoint, était devenu secrétaire du district Rhénanie du Nord-Westphalie de la fédération syndicale de la mines-chimie-énergie IG BCE en 2009 ;

- Maria Helena André, l'autre secrétaire générale adjointe, était devenue ministre du Travail du gouvernement socialiste portugais en 2009 ;

- Catelene Passchier était devenue responsable de la négociation collective de la confédération syndicale néerlandaise FNV en 2010 ;

- Walter Cerfeda était reparti à Rome pour devenir vice-président de la nouvelle Fondation Bruno Trentin créée par la confédération syndicale CGIL en 2010.

Pour assurer les affaires courantes de la CES, il ne restait alors plus que trois secrétaires en poste :

- John Monks, Britannique, secrétaire général depuis 2003, ancien secrétaire général de la confédération britannique TUC (1993-2003). Il n'était pas candidat au renouvellement, car il a été anobli par la reine d'Angleterre en 2010 et siège maintenant à la House of Lords, la chambre haute du Parlement britannique ;

- Joël Decaillon, Français, secrétaire confédéral de la CES depuis 2003 et secrétaire général adjoint depuis 2009. Ancien cheminot, responsable du secteur Europe de la CGT française depuis 1991 et artisan de son entrée dans la CES en 1999, il n'était pas candidat au renouvellement ;

- Jozef Niemiec, Polonais, secrétaire confédéral de la CES depuis 2003 et secrétaire général adjoint depuis 2009.

Après des études de philologie romane et un travail dans une entreprise d'électronique, il a été co-fondateur du syndicat polonais Solidarnosc en 1980 et responsable national de ce syndicat de 1992 à 2003. Il était le seul membre du secrétariat sortant à solliciter le renouvellement de son mandat.

Le nouveau secrétariat élu par le Congrès d'Athènes est composé de la façon suivante :

- Bernadette Ségol, Française, née en 1949, secrétaire générale. Après des études de philosophie à l'Université de Toulouse, elle a fait toute sa carrière au sein du mouvement syndical international et européen, d'abord comme assistante du secrétaire général de la Fédération internationale des travailleurs du textile (1974-1985), puis comme secrétaire de l'Euro-FIET, l'organisation régionale de la FIET (Fédération internationale employés, techniciens et cadres du commerce, de la finance et d'autres services) et, après l'intégration de la FIET dans la nouvelle fédération internationale UNI, comme secrétaire générale de l'UNI-Europa (2000-2011). Dans la nouvelle équipe, elle prendra en charge les dossiers des politiques économiques, monétaires et fiscales et notamment de la réglementation financière ;

- Jozef Niemiec, Polonais, né en 1955, réélu secrétaire général adjoint. Il prendra en charge les dossiers du marché de l'emploi, de la politique européenne de l'emploi et de la recherche ;

- Patrick Itschert, Belge, né en 1953, élu secrétaire adjoint. Economiste et membre du syndicat socialiste FGTB, il a commencé sa carrière dans la recherche et dans l'administration pour devenir en 1991 secrétaire général de la Fédération syndicale européenne du textile, de

l'habillement, du cuir et de la chaussure (FSE-THC), poste qu'il cumule après 2009 avec celui de secrétaire général de la Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir (FITTHC). Il aura la responsabilité du dialogue social et de la « flexicurité » ;

- Claudia Menne, Allemande, née en 1962, auparavant chef du département pour l'égalité des chances et la politique des femmes et de la famille de la confédération allemande DGB (2006-2011). Après ses études d'histoire, elle a commencé sa carrière dans la recherche, puis comme permanente du conseil d'entreprise de Opel et de différentes fédérations syndicales allemandes. Elle aura la responsabilité de la protection sociale, de l'égalité hommes-femmes, des droits des lesbiennes, des gays, des bisexuels et des personnes transgenres, des travailleurs handicapés, des travailleurs domestiques et de l'information-consultation-participation ;

- Luca Visentini, Italien, né en 1969, auparavant secrétaire général de la région du Frioul-Vénétie julienne de la confédération syndicale italienne UIL (1996-2011) et président du Conseil syndical interrégional (CSIR) du Frioul-Vénétie julienne, de la Vénétie et de la Croatie du Sud-Ouest. Il a étudié la littérature et est aussi écrivain. Il aura la responsabilité de la coordination de la négociation collective, de la cohésion économique et sociale (politique régionale), des travailleurs migrants et de l'éducation tout au long de la vie ;

- Veronica Nilsson, Suédoise, née en 1971. Economiste, elle a commencé sa carrière dans différentes administrations, puis a travaillé à partir de 1996 pour la confédération syndicale suédoise TCO. En 1997-1998, puis de nouveau en 2008-2009, elle a été directrice adjointe du bureau des syndicats suédois

à Bruxelles. De 2001 à 2008, elle a été permanente du TUAC, la Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE à Paris. De retour à Bruxelles, elle a été permanente en 2009-2010 à la Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP) et depuis 2010 à la CES. Elle aura la responsabilité du marché intérieur, des services publics, du temps de travail, du travail temporaire, du détachement des travailleurs, du programme « Mieux légitimer » et de la syndicalisation ;

- Judith Kirton-Darling, Britannique, née en 1977 en Tanzanie. Après des études de sciences politiques, elle a commencé sa carrière en 2001 comme chercheur à l'Institut syndical européen (ETUI). Elle est devenue permanente à UNI-Europa (2003-2007), puis au syndicat britannique Amicus (2007-2008) et enfin à la Fédération européenne des métallurgistes, la FEM (2008-2011). Elle aura la responsabilité de la politique industrielle, des restructurations, de l'environnement et de la santé-sécurité.

Les candidats ont été élus par vote à bulletin secret et ont obtenu entre 88 % (Veronica Nilsson) et 95 % des voix (Judith Kirton-Darling), la nouvelle secrétaire générale, Bernadette Ségol, étant élue avec 93 % des suffrages. Seul le résultat de Jozef Niemiec se situe nettement en dessous (83 %), probablement parce qu'il était le seul candidat connu de la grande majorité des congressistes et parce qu'il s'était fait, pendant ses huit années au secrétariat, de solides ennemis dans certains syndicats nationaux.

On aura remarqué que le nouveau secrétariat est composé majoritairement de femmes. Pour la première fois, c'est une femme qui a été élue secrétaire générale. La deuxième chose qui frappe est que le secrétariat est composé d'hommes et de

EUROPE

femmes ayant tous une formation universitaire. Le pourcentage d'universitaires a toujours été élevé dans les secrétariats de la CES. Cela n'est pas surprenant dans la mesure où la CES faisait au départ essentiellement un travail de *lobbying* auprès de la Commission, ce qui nécessitait de la part des responsables un haut degré de compétences techniques et une bonne connaissance des langues (initialement du français, mais maintenant surtout de l'anglais). Ce qui frappe aussi est le nombre élevé de secrétaires confédéraux qui ont fait leur carrière essentiellement, voire exclusivement, au sein d'instances européennes. Encore une fois, rien de surprenant, dans la mesure où le métier de syndicaliste européen exige une bonne connaissance des dossiers européens. Il y a donc une tendance à la formation d'experts européens et à la constitution d'une « technocratie » – et non pas simplement d'une « bureaucratie », comme l'ont dénoncé les camarades grecs communistes mentionnés en début d'article. Cette évolution comporte le danger d'un éloignement des racines du syndicalisme, par manque de connaissance des cultures syndicales et de liens organiques avec la vie syndicale nationale et locale. A ce titre, il est problématique que seulement trois des sept secrétaires confédéraux actuels, à savoir Jozef Niemiec, Luca Visentini et Claudia Menne, aient été, pendant une partie significative de leur vie professionnelle, responsables d'organisations syndicales nationales.

Un dernier commentaire concerne la répartition des postes sur le plan géographique et politique. Depuis la création de

la CES en 1973, les secrétaires confédéraux étaient généralement originaires des grands pays de l'Ancienne Europe, avec une ouverture symbolique aux nouveaux entrants dans l'UE (Portugal, Finlande, Pologne). Cette répartition a été maintenue au Congrès d'Athènes, avec néanmoins une accentuation de la dominante nord-européenne, puisqu'à la place d'une Portugaise, c'est une Suédoise qui a fait son entrée dans le secrétariat. Symboliquement, l'équilibre nord-sud a été rétabli avec l'élection d'Ignazio Fernandez Toxo, secrétaire général du syndicat de gauche espagnol Comisiones Obreras (CCOO), à la présidence de la CES, à la place de la présidente sortante, la Suédoise Wanja Lundby-Wedin, présidente de LO-S. Bien que – indépendance syndicale oblige – l'appartenance ou l'orientation politique des secrétaires confédéraux aient rarement fait l'objet de communications publiques, le secrétariat sortant penchait clairement à gauche – gauche socialiste avec un élément catholique de gauche (Solidarnosc). Cette dominante de gauche semble avoir été maintenue, même si l'on manque encore d'informations précises sur les orientations politiques d'un grand nombre des nouveaux élus, y compris de la nouvelle secrétaire générale ¹.

Sources :

Documents du congrès.

Presse syndicale.

Planet Labor.

Site web de la CES : <http://www.etuc.org/r/1657>

1. Le remplacement d'un syndicaliste italien issu du syndicat majoritaire de gauche, la CGIL, par un autre Italien issu d'une confédération orientée vers le centre n'est pas significative en soi, car il relève du respect de la règle de rotation entre les trois confédérations qui continuent à pratiquer une politique unitaire au niveau européen malgré la rupture de cette unité au niveau italien.