

Au-delà des frontières : l'action syndicale au niveau international

Isabel da Costa, Udo Rehfeldt

DANS **SOCIOLOGIES PRATIQUES** 2009/2 n° 19 , PAGES 83 À 96

ÉDITIONS **PRESSES DE SCIENCES Po**

ISSN 1295-9278

ISBN 2130573098

DOI 10.3917/sopr.019.0083

Date de mise en ligne : 17/09/2009

Article disponible en ligne à l'adresse

<https://shs.cairn.info/revue-sociologies-pratiques-2009-2-page-83?lang=fr>



Découvrir le sommaire de ce numéro, suivre la revue par email, s'abonner...
Scannez ce QR Code pour accéder à la page de ce numéro sur Cairn.info.



Distribution électronique Cairn.info pour Presses de Sciences Po.

Vous avez l'autorisation de reproduire cet article dans les limites des conditions d'utilisation de Cairn.info ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Détails et conditions sur cairn.info/copyright.

Sauf dispositions légales contraires, les usages numériques à des fins pédagogiques des présentes ressources sont soumises à l'autorisation de l'Éditeur ou, le cas échéant, de l'organisme de gestion collective habilité à cet effet. Il en est ainsi notamment en France avec le CFC qui est l'organisme agréé en la matière.

Au-delà des frontières : l'action syndicale au niveau international

Isabel da COSTA¹ et Udo REHFELDT²

Le syndicalisme international a connu une histoire aussi riche, longue et mouvementée que celles des organisations syndicales qui ont contribué à le structurer au fil des décennies. Aujourd'hui, une pluralité de pratiques et de modes d'action se combinent à ce niveau pour apporter des réponses transnationales aux questions sociales posées par la mondialisation économique. Les auteurs présentent et analysent, à partir d'enquêtes de terrain menées de 2006 à 2008, ces stratégies syndicales plurielles – toujours complexes et encore fragiles – à l'œuvre au niveau international, européen, et en direction des entreprises multinationales. L'article décrit finement ces régulations en émergence qui participent de plus en plus activement mais encore timidement à la structuration d'un espace dépassant les frontières nationales.

L'action syndicale au niveau international est pratiquement aussi ancienne que son développement national. Il suffit de se rappeler la création dès 1864 de la première Internationale, appelée Association internationale des travailleurs. Toutefois, comme souvent au niveau national, l'action syndicale internationale a dès le départ été handicapée par des rivalités idéologiques et politiques. Ces rivalités ont trouvé un siècle plus tard leur expression dans la coexistence conflictuelle de trois confédérations internationales. Une première tentative d'unification après la Seconde Guerre mondiale a échoué. En 2006, une nouvelle tentative a abouti à une unification partielle ouvrant de nouvelles possibilités d'action unitaire à un moment où le niveau transnational représente un enjeu croissant en tant que nouveau territoire de l'action syndicale.

Au niveau mondial l'action syndicale prend place au sein de deux espaces différents : celui des institutions internationales et celui des entreprises multinationales, dont certaines ont négocié des accords-cadres internationaux avec les fédérations syndicales internationales. Au

1. Chargée de recherches CNRS-IDHE Cachan.

2. Chercheur à l'IRES (Institut de recherches économiques et sociales).

niveau de l'Union européenne, l'action syndicale se développe au sein de différents espaces pas toujours articulés. Suite à la mise en place d'un cadre juridique par le traité de Maastricht, la négociation collective transnationale en Europe a produit un petit nombre d'accords interprofessionnels et un nombre plus important d'accords au niveau sectoriel aux caractéristiques très diverses. Malgré l'absence de cadre juridique pour la négociation transnationale d'entreprise en Europe, celle-ci s'est développée au sein de quelques entreprises multinationales, laissant ouverte la question de l'articulation entre les prérogatives des organisations syndicales et celles des comités d'entreprise européens (CEE), souvent impliqués dans ce processus.

Ces évolutions signifient-elles l'émergence d'une régulation transnationale du travail ? Pour le savoir l'international doit être revisité comme territoire de l'action syndicale. Nous présentons dans ce texte les différentes modalités de l'action syndicale internationale en distinguant d'un côté les espaces sur lesquels elle s'exerce (au niveau global, européen et dans les firmes multinationales) et de l'autre les champs concernés, selon qu'ils sont professionnels (sectoriels) ou interprofessionnels.

Notre analyse s'appuie sur les enquêtes de terrain que nous avons menées entre 2002 et 2008 auprès des différents acteurs syndicaux au niveau international. Nous avons réalisé des entretiens avec des représentants de la Confédération syndicale internationale (CSI), de la Confédération européenne des syndicats (CES), des fédérations syndicales internationales, des fédérations syndicales européennes, de plusieurs membres de CEE ayant négocié des accords transnationaux, ainsi que des responsables des relations internationales et européennes de certains syndicats nationaux dans plusieurs pays. Cela nous a permis de cerner différentes facettes de l'activité syndicale internationale, dont certaines ne sont pas toujours très visibles.

L'action syndicale interprofessionnelle

Au niveau mondial

L'action syndicale au niveau confédéral international prend plusieurs formes. Tout d'abord il ne faut pas oublier l'importance des coopérations bilatérales et politiques entre confédérations syndicales nationales. Mais au niveau confédéral international proprement dit, les activités sont

essentiellement du lobbying et de la mobilisation comme celle pour la « clause sociale », c'est à dire l'introduction de clauses protégeant les droits fondamentaux du travail dans les traités de libre-échange et à l'Organisation mondiale du commerce (OMC).

La création de la Confédération syndicale internationale (CSI) en 2006 par la « fusion » de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) et de la Confédération mondiale du travail (CMT) ne signifie pas un changement stratégique radical par rapport aux objectifs affichés par la CISL et la CMT. Les valeurs et les objectifs de la nouvelle organisation étaient déjà communs à ces deux composantes. Mais le fait de pouvoir maintenant parler et agir de manière unifiée dans les organisations internationales permet de mieux impulser et coordonner des stratégies et des actions communes. Il s'agit d'un atout pour influencer les institutions chargées d'organiser une régulation sociale face à la mondialisation. L'unification syndicale au sein de la nouvelle CSI devrait aussi avoir des retombées positives en ce qui concerne l'action face aux firmes multinationales.

De par sa nature, l'action de lobbying syndical auprès des organismes internationaux tels que l'OIT, l'OCDE ou l'ONU manque souvent de visibilité. Ce type d'action implique beaucoup de travail en commissions dont les résultats peuvent venir (ou pas) plusieurs années après. Ce travail peu visible et de longue haleine a pourtant abouti récemment à des avancées pour ce qui est de l'établissement de prémices d'une régulation sociale au niveau mondial. Ainsi, par exemple, après des années d'hésitation, en 2001, le FMI et la Banque mondiale ont reconnu les droits fondamentaux du travail et, en 2003, la Banque mondiale a introduit leur respect comme critère pour l'obtention de prêts. Ceci s'est passé dans le cadre d'une « campagne syndicale internationale » lancée par les Global Unions dénonçant le non-respect de la liberté syndicale à Haïti et en République dominicaine. Les travailleurs du bois mènent depuis des années une campagne pour que les droits fondamentaux du travail fassent partie des critères de prêt de la Banque mondiale, non seulement pour l'emprunteur direct mais aussi pour les sous-traitants. Ceci aurait un impact majeur sur les relations professionnelles internationales.

Une des batailles syndicales internationales les plus connues est celle pour la « clause sociale ». Elle a justement été à l'origine d'une des mobilisations les plus visibles au niveau international, puisqu'elle s'est manifestée lors de la protestation de milliers de syndicalistes et d'alter-

mondialistes à Seattle en 1999. La CISL a publié en 2001 un « Guide syndical de la mondialisation » qui fait le point sur tout un ensemble de campagnes et d'actions syndicales internationales. L'action internationale de lobbying se double d'actions au niveau régional européen et de négociations au niveau des entreprises transnationales, sur lesquelles nous allons maintenant nous concentrer.

Au niveau européen : le rôle central de la CES

Au niveau européen, les pratiques sont plus variées et mobilisent un éventail de registres plus large au fur et à mesure que les acteurs se structurent et trouvent leur place dans ce système régional de relations professionnelles. Sur le champ interprofessionnel, l'activité de lobbying est complétée par des démarches de coordination et de mobilisation et par l'émergence d'un dialogue social européen.

L'activité de lobbying

Les structures syndicales mises en place au niveau européen à partir des années 50 étaient au départ tout à fait adaptées à leur tâche principale qui était l'action de lobbying politique auprès des institutions européennes, notamment pour influencer les initiatives législatives de la Commission européenne. L'attitude des organisations syndicales des six pays fondateurs de la Communauté européenne du charbon et de l'acier (la CECA), puis de la Communauté économique européenne avaient majoritairement, notamment dans leurs composantes socialiste et chrétienne, soutenu le processus d'intégration européenne. En guise de reconnaissance, les gouvernements avaient d'ailleurs réservé des sièges à des syndicalistes au sein de la Haute autorité de la CECA, puis au sein de la Commission européenne. Cette coutume s'est perdue à la fin des années 1990, en raison d'un changement du rapport des forces politiques.

Avec le protocole social du traité de Maastricht (1992), le rôle institutionnel des organisations syndicales européennes a été formellement reconnu. Elles disposent maintenant, conjointement avec les organisations patronales, d'un droit de consultation préalable en matière de législation sociale et même d'un pouvoir législatif préemptif. En effet, la Commission européenne est tenue de les consulter avant toute initiative en matière de législation sociale. Si elle présente un projet de directive, les partenaires sociaux européens ont la possibilité de traiter

cette matière par la négociation collective pour laquelle ils disposent d'un délai de neuf mois. En cas d'accord signé, le Conseil de ministres est tenu d'étendre cet accord comme base d'une législation européenne.

L'activité de coordination et de mobilisation

Lowell Turner (1996) a mis en évidence une spécificité du mouvement syndical européen, celle d'avoir mis en place des structures avant d'avoir développé des pratiques d'action collective, contrairement à l'évolution historique des syndicalismes nationaux caractérisée par un cycle qui va de l'action collective à l'institutionnalisation. Il critique la centralisation excessive des structures de la CES et doute de son efficacité, notamment en l'absence de développement d'un mouvement de protestation ou de mobilisation de masse. Cette critique est aujourd'hui partagée par beaucoup d'acteurs syndicaux nationaux en Europe.

Il serait toutefois erroné de se contenter d'une grille d'analyse qui oppose la « bureaucratie » syndicale européenne à la « base » syndicale dans les pays membres. Ce à quoi on assiste aujourd'hui est plutôt l'éveil de militants et permanents syndicaux au niveau intermédiaire, qui ont fait l'expérience que l'action de la CES interfère de plus en plus avec l'action syndicale au niveau national, tant au niveau des branches qu'au niveau des entreprises. Tout a changé à partir du moment où de nouvelles tâches ont été imposées à la CES par l'évolution du cadre des traités européens à partir de 1985. Le principal défi pour la CES a été créé par l'imposition d'un rôle de négociateur dans le cadre du « dialogue social européen ». Certes ce changement constitue à certains égards une victoire pour la CES, puisqu'il a légitimé et renforcé son rôle dans la régulation sociale européenne qu'elle devait auparavant partager avec les représentants des organisations syndicales nationales présentes dans les différents comités consultatifs. Mais elle n'y était nullement préparée ni sur le plan stratégique ni sur le plan organisationnel. Sur le plan stratégique, l'*aggiornamento* nécessaire s'est effectué progressivement. En 1999, le IX^e Congrès de la CES a adopté une résolution intitulée « Pour un système européen de relations industrielles » qui prend acte d'une évolution qui attribue un rôle croissant à la négociation collective, complémentaire à la législation qui a auparavant constitué la voie exclusive de régulation sociale. Cette résolution confie des tâches nouvelles, de négociation et de coordination, à la CES et aux fédérations syndicales européennes.

Jusqu'ici, aucune de ces négociations n'a été liée à une action collective. Toutefois, l'usage de l'action collective par les organisations syndicales européennes, par des journées d'action, voire des « euro-grèves », est devenu plus fréquent. Il est encore limité, notamment en raison des restrictions que constitue la prépondérance du droit national et de l'absence de droit européen syndical et de l'action collective. Beaucoup d'observateurs constatent néanmoins que la CES commence à adopter des stratégies plus offensives qui s'appuient sur une plus grande mobilisation de ses adhérents (Gajewska, 2008).

Le dialogue social

Depuis le protocole social de Maastricht (1992), intégré en 1997 comme chapitre social dans le traité d'Amsterdam, le dialogue social européen fonctionne sur deux bases : sur la base d'une consultation des partenaires sociaux par la Commission européenne (art. 138.4), et sur une base autonome, c'est-à-dire à partir d'une initiative volontaire des partenaires sociaux (art. 139.1). Au niveau interprofessionnel, ce dialogue social a produit six accords. Trois ont été conclus après consultation par la Commission (art. 138.4) et ont été mis en œuvre par une directive. Il s'agit d'accords sur : le congé parental (1995), le temps partiel (1997), les contrats à durée déterminée (1999). Trois autres sont appelés « autonomes » par la Commission et « volontaires » par les partenaires sociaux (relevant de l'art. 139.1). Il s'agit d'accords sur : le télétravail (2002), le stress au travail (2004), la violence et le harcèlement sur les lieux de travail (2006). Les partenaires sociaux ont décidé de mettre en œuvre ces accords selon les « procédures et pratiques propres aux partenaires sociaux et aux États membres » (art. 139.2).

À côté de ces accords, d'autres textes conjoints ont été adoptés dans le cadre du dialogue autonome, avec des dénominations variables : « cadre d'action » sur la formation tout au long de la vie professionnelle (2002), « orientations de référence » sur la gestion du changement et les restructurations (2003), « enseignements » sur les comités d'entreprise européens (2005), « cadre d'action » sur l'égalité hommes-femmes (2005), « analyse conjointe » des défis majeurs pour les marchés du travail (2007). Certains de ces textes ont un caractère purement politique et ne prévoient ni procédure de mise en œuvre ni suivi.

Reconnue représentative pour signer des accords au niveau européen par la Commission européenne, la CES a aussi cherché à renforcer sa

légitimité intrinsèque, en obtenant un mandat explicite de ses organisations affiliées pour mener des négociations au niveau européen et pour valider les accords éventuels. À cette occasion, un conflit important est apparu avec les syndicats allemands sur l'interprétation de la négociation prévue par le protocole social de Maastricht (Dolvik, 1997). Dès 1992, les représentants allemands du DGB ont fait clairement comprendre, dans plusieurs réunions de la CES, que l'esprit de ce protocole social était incompatible avec l'esprit de l'autonomie collective telle qu'elle fonctionne en Allemagne. Après des discussions très mouvementées, une proposition de compromis a été préparée par le secrétariat de la CES et adoptée par le comité exécutif de la CES en mars 1993. Ce document insiste pour que la négociation européenne ne devienne pas un but en soi, mais un outil pour résoudre des problèmes qui ne trouvent pas de solution au niveau national. D'autre part, le texte de ce compromis déclare ne pas accepter l'usage de la négociation comme alibi pour l'abandon des responsabilités des institutions européennes en matière de politique sociale, notamment de la part de la Commission européenne qui était de plus en plus réticente à prendre de nouvelles initiatives législatives.

Après avoir abordé le niveau confédéral tant au plan mondial qu'euro-péen, nous allons maintenant aborder le niveau sectoriel, essentiellement sous l'aspect de la négociation collective.

L'action syndicale sectorielle

Au niveau mondial

Les fédérations syndicales internationales (FSI) ont historiquement fondé leurs activités sur la coordination et la mobilisation. Depuis les années 1960, elles ont concentré leurs stratégies de coordination syndicale sur les entreprises multinationales. Les FSI organisent des « campagnes », seules ou en collaboration avec des organisations non gouvernementales (ONG) et la CISL, maintenant la CSI. Ces campagnes portent sur le respect des droits humains et du travail et beaucoup ont eu des résultats importants. Mentionnons la campagne sur le Myanmar, celle sur les vêtements de sport pour les Jeux olympiques d'Athènes, celle sur le sida, celle lancée en 2002 sur les droits des femmes. Certaines campagnes sont plus générales et associent l'ensemble des fédérations,

d'autres sont plus spécifiques, visant une multinationale en particulier et sont menées par une FSI en particulier. Ce type de mobilisation a parfois été nécessaire avant la négociation d'un accord cadre international, comme dans le cas de Québec (Hennebert, 2009).

Historiquement, les premières tentatives transnationales de négociation au niveau de l'entreprise furent celles entamées dans les années 1960-70, notamment dans les secteurs de la métallurgie, de la chimie et de l'alimentation. Les FSI ont alors encouragé la création de conseils mondiaux au sein des entreprises multinationales (EMN) afin de développer l'échange d'informations au niveau mondial et à terme, une forme de négociation collective avec ces entreprises (da Costa et Rehfeldt, 2008).

Après l'adoption de la directive européenne sur les comités d'entreprise européens (CEE), les initiatives des CEE mis en place, coordonnées avec les stratégies des instances syndicales aux niveaux national, européen et mondial, ont donné une nouvelle impulsion à la négociation collective transnationale au niveau des entreprises. Un ouvrage récent (Papadakis, 2008) dénombre à la fin 2007 soixante-deux accords cadres internationaux (ACI) signés par des EMN et des FSI, couvrant directement plus de cinq millions de salariés. Parfois les fournisseurs et sous-traitants sont inclus dans l'accord. Seulement sept de ces soixante-deux ACI ont été signés par des EMN dont le siège est hors de l'Europe. Le plus grand nombre des accords est signé par des EMN françaises, dont cinq par Danone, qui a signé le premier ACI dès 1989. La plupart des accords signés par la Fédération internationale des travailleurs de la métallurgie (FIOM) sont également cosignés par des comités d'entreprise européens ou mondiaux ainsi que, dans certains cas, par des représentants de la Fédération européenne des métallurgistes (FEM). Ces comités jouent souvent un rôle dans le suivi des accords, y compris dans d'autres secteurs. L'essor des ACI est récent, la plupart ayant été conclus à partir de 2000.

Ces accords cadres constituent une réponse des FSI à la multiplication des codes de conduite unilatéraux sur la responsabilité sociale et environnementale adoptés par un grand nombre d'entreprises multinationales. Par cette stratégie, les FSI veulent davantage responsabiliser les entreprises que par des chartes volontaires et unilatérales. Elles souhaitent que ces accords fassent une référence explicite aux conventions fondamentales de l'OIT, qui ont fait l'objet en 1998 d'une déclaration spécifique de l'OIT, à savoir la liberté d'association et le droit à la

négociation collective, l'interdiction du travail forcé, du travail des enfants et de mesures de discrimination (cf. l'interview dans ce numéro).

La négociation et le suivi des ACI avec des multinationales est une partie de plus en plus importante de l'action internationale des FSI. Par ailleurs, tout récemment, dans le secteur maritime, le processus tripartite dans le cadre de l'OIT a abouti à la convention 2006 sur le travail maritime de l'OIT. Sa mise en œuvre nécessite la ratification d'au moins trente pays, représentant un tiers du tonnage mondial. Le 12 novembre 2007, les partenaires sociaux européens du secteur de l'industrie maritime ont signé un accord qui transpose dans la législation européenne certaines dispositions de cet instrument juridique mondial. Au niveau sectoriel international un accord a également été négocié à ce propos non pas avec une entreprise transnationale mais avec une association patronale. L'accord entre la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) et l'IMEC (International Maritime Employers Committee), négocié dans la suite de la convention 2006 sur le travail maritime de l'OIT, porte sur les salaires et les conditions de travail. Cet accord sectoriel constitue un des instruments de relations professionnelles les plus avancés au niveau international. Il s'agit de la première convention de secteur signée au niveau international, couvrant l'ensemble des gens de mer, regroupant l'ensemble des normes maritimes de l'OIT sur le secteur et déterminant y compris les salaires (Lillie, 2008).

Au niveau européen

Le niveau sectoriel du dialogue social a été dynamisé par la décision de la Commission européenne en 1999 de transformer les Comités consultatifs paritaires, qui existaient comme organes de consultation des fédérations syndicales et patronales *nationales* notamment dans les secteurs qui font l'objet de politiques communes (agriculture, transports, etc.), en Comités de dialogue social sectoriel (CDSS) agréés, lieux de négociation des fédérations syndicales et patronales *européennes*. Les trente-cinq CDSS qui existent actuellement ne couvrent cependant pas tous les secteurs d'activité car les employeurs sont souvent faiblement organisés au niveau sectoriel européen, alors que les fédérations syndicales européennes affiliées à la CES couvrent l'ensemble des secteurs. En outre, dans certains secteurs comme les industries mécaniques ou chimiques, qui jouent un rôle central dans la négociation collective dans beaucoup de pays membres, les employeurs ont longtemps refusé de se

constituer en organisation européenne d'employeurs, ce qui empêchait la négociation d'accords européens dans ces secteurs.

Au niveau sectoriel, certains accords négociés sont (ou seront) mis en œuvre par décision (directive) du Conseil des ministres, notamment : sur le temps de travail des gens de mer (1998), sur le temps de travail dans les chemins de fer (1998), sur le temps de travail dans l'aviation civile (2000), sur les conditions de travail des travailleurs mobiles dans les services transfrontaliers des chemins de fer (2004), sur les troubles musculo-squelettiques dans le secteur agricole (2006), sur les poussières de silice cristalline (2006). D'autres accords sont mis en œuvre à travers des accords nationaux entre les partenaires sociaux, notamment : l'accord-cadre de recommandation sur l'emploi dans l'agriculture (1997), les lignes directrices sur le télétravail dans les télécommunications (2001), l'accord-cadre sur des lignes directrices sur le télétravail dans le commerce (2001).

Les intitulés de ces accords sectoriels sont très variables et ne renseignent pas toujours sur leur contenu réel. Un inventaire confié à l'Observatoire social européen (Pochet *et al.*, 2004 ; Pochet, 2005) a donné lieu à une tentative de catégorisation des accords sectoriels conclus entre 1997 et 2004. Cette étude recense cent quatre-vingt deux « documents conjoints » qu'elle classe en six catégories : accords contraignants, recommandations (codes de conduites, etc.) avec procédure de suivi, déclarations, outils (de formation et d'action), règlements intérieurs, positions communes (destinées aux institutions européennes). Cette dernière catégorie est de loin la plus nombreuse (presque la moitié des accords), les accords contraignants sont les moins nombreux (l'étude n'en dénombre que cinq).

Contrairement à ce qui se passe aux niveaux interprofessionnel et sectoriel, il n'y a pas de législation européenne concernant la négociation collective transnationale au niveau de l'entreprise qui donnerait une validité juridique à des accords transnationaux avec des EMN. Malgré cette absence de cadre juridique, on observe une évolution dans la pratique de certains comités d'entreprise européens (CEE) de l'information-consultation vers la négociation d'accords au niveau européen ou international, que les CEE soient ou non associés à la signature de ces accords.

Un inventaire de la Commission européenne (2008) recense cent quatre-sept accords transnationaux d'entreprise signés jusqu'en 2007. Plus de la moitié (soixante-quinze) peuvent être considérés comme des

accords européens (Telljohann *et al.*, 2009). La grande majorité (cinquante-quatre) a été signée ou cosignée par un CEE, le premier en 1996, l'année où la directive sur les CEE est entrée en vigueur. Onze accords ont été cosignés par une fédération syndicale européenne (FSE) et cinq accords ont été signés par une FSE seule. C'est une tendance récente. En effet les organisations syndicales européennes souhaiteraient que la signature d'accords transnationaux soit réservée aux organisations syndicales. La plupart peuvent être considérés comme des accords-cadres qui déterminent des principes et des procédures généraux. Certains accords, notamment dans l'automobile, traitent des questions concrètes à l'occasion d'une restructuration. Ils fixent directement des règles substantives telles que la sécurité de l'emploi, les conditions de travail, etc. Les accords signés depuis 2000 dans les filiales européennes des entreprises américaines Ford et General Motors ont ici joué un rôle d'avant-garde (da Costa et Rehfeldt, 2006).

L'accord européen avec General Motors Europe en 2004 a servi de modèle à la FEM pour la formulation de règles internes pour la négociation transnationale sur des restructurations en juin 2005 (FEM, 2005). La première de ces règles est l'obligation d'alerter la fédération européenne sur tout projet de restructuration, même (et surtout) à un stade très avancé. Quand celui-ci est transnational, la Fédération européenne de la métallurgie met en place une commission de coordination syndicale composée des représentants des organisations syndicales concernées par cette restructuration ainsi que des représentants syndiqués membres du comité d'entreprise européen. Cette commission élabore une plate-forme de négociation et la propose à l'entreprise. Pendant cette phase, les organisations et comités nationaux s'engagent à s'abstenir de toute négociation séparée au niveau national tant qu'un accord-cadre européen n'aura pas été trouvé qui fixera des principes de responsabilité sociale et de garantie de l'emploi lors de la restructuration. Depuis, la FEM a complété ces règles par d'autres règles internes concernant les modalités du mandatement pour la négociation transnationale et l'adoption décentralisée de l'accord. Elles dépassent de loin les règles de validité des accords qu'on peut observer dans la plupart des organisations nationales. On ne dispose pas encore d'analyses pour savoir comment ces nouvelles règles ont été mises en œuvre dans la pratique.

Conclusion

Le syndicalisme tente actuellement de renouveler ses stratégies et ses actions face aux enjeux de la mondialisation. Sa diversité historique entraîne toujours une diversité des réponses au niveau national. Au niveau international, les divisions qui ont longtemps nui à l'action syndicale internationale s'estompent. Mais l'unification syndicale au sommet ne suffit pas à surmonter les faiblesses et les divisions syndicales au niveau national et local. Les organisations syndicales internationales ont peu de moyens matériels pour assurer des tâches croissantes. Leurs membres hésitent à augmenter leurs ressources – ce qui concrétiserait matériellement la volonté stratégique d'accorder plus d'importance à l'action internationale – et aussi à leur déléguer certains pouvoirs supplémentaires – des mandats de négociation, par exemple, qui pourraient représenter un transfert partiel de souveraineté au niveau international.

Les enquêtes de terrain que nous avons menées au cours de ces dernières années auprès d'acteurs ayant négocié des accords transnationaux (da Costa et Rehfeldt, 2006, 2007, 2008 ; Telljohann *et al.*, 2009) soulignent que la coordination entre les instances de représentation des salariés, telles que les comités d'entreprise européens, et les organisations syndicales aux niveaux national, européen et international, est cruciale pour l'élaboration de stratégies d'action syndicale transnationales. Cette coordination ne va pas de soi. S'affrontent non seulement des différences relevant des histoires et structures propres aux différentes organisations syndicales mais aussi des intérêts parfois difficiles à conjuguer, avec des tentations de négocier des accords nationaux plutôt que de jouer la carte de la solidarité internationale.

Une forme de restructuration interne est donc nécessaire, qui doit aussi adresser la question des alliances qui se construisent avec de nouveaux partenaires (communautés locales, ONG, etc.) à propos de thèmes comme les restructurations, la protection des droits fondamentaux, le secteur informel, le travail décent, les travailleurs migrants, etc.

Enfin, l'action syndicale au niveau international devrait avoir des résultats et une dynamique tangibles alors que souvent seule transparaît la partie émergée de l'iceberg. Les activités institutionnelles et de lobby auprès des institutions internationales et européennes construisent (trop) lentement (et en faisant beaucoup de compromis) les bases légales d'une régulation transnationale du travail. Les activités liées à la négociation

et au suivi des accords avec les entreprises transnationales construisent aussi (et tout d'abord) les acteurs d'une nouvelle régulation dont les effets dépendent essentiellement de leur volontarisme, mais dont l'espace s'élargit pourtant à des zones où le syndicalisme peine à fonctionner. Sans oublier les prémices de formes coordonnées d'action revendicative, notamment lors de restructurations, telles que les journées d'action qui ont eu lieu au niveau européen – où, faut-il le rappeler, le droit de grève n'existe pas...

Références bibliographiques

- CISL (2001), *Guide syndical de la mondialisation*, Bruxelles.
- Commission européenne (2008), European Commission, *Mapping of transnational texts negotiated at corporate level*, Bruxelles (EMPL F2 EP/ bp2008).
- Da COSTA I., REHFELDT U. (2006), « La négociation collective transnationale européenne chez Ford et General Motors », *Connaissance de l'emploi* (Centre d'Études de l'Emploi), n° 35, octobre.
- Da COSTA I., REHFELDT U. (2007), « European Works Councils and transnational bargaining about restructuring in the auto industry », *Transfer* n° 2.
- Da COSTA I., REHFELDT U. (2008), « Transnational collective bargaining at company level : Historical developments », in K. Papadakis (éd.), *Cross-Border Social Dialogue and Agreements : An emerging global industrial relations framework ?*, Genève : International Institute for Labour Studies / International Labour Office.
- DOLVIK E. (1997), *Redrawing Boundaries of Solidarity ? ETUC, social dialogue and the Europeanisation of trade unions in the 1990s*. Oslo : FAFO.
- FEM (2005), « L'approche politique de la FEM en matière de restructurations d'entreprises socialement responsables (approuvée par le 100^e Comité exécutif de la FEM, Luxembourg, les 7 et 8 juin 2005) », in *Manuel de la FEM. La manière de gérer les restructurations transnationales d'entreprise*, Bruxelles 2006.
- GAJEWSKA K. (1996), « The Emergence of a European Labour Protest Movement ? », in *European Journal of Industrial Relations*, vol. 14, n° 1.
- HENNEBERT M.A. (2009), article dans ce numéro, p. 97.
- LILLIE N. (2008), « The ILO Maritime Labour Convention, 2006 : A new paradigm for global labour rights implementation », in K. Papadakis (éd.), *Cross-Border Social Dialogue and Agreements : An emerging global industrial relations framework ?*, Genève : International Institute for Labour Studies / International Labour Office.
- PAPADAKIS K. (2008) (éd.), *Cross-Border Social Dialogue and Agreements : An emerging global industrial relations framework ?*, Genève : International Institute for Labour Studies / International Labour Office.
- POCHET P., DEGRYSE C., DUFESNE A. (2004), *Dialogue social sectoriel. Rapport final*, Bruxelles : Observatoire social européen, mars.
- POCHET P. (2005), « Le dialogue social sectoriel, une analyse quantitative », *Chronique internationale de l'IRES* n° 96, septembre.
- TELLJOHANN V., da COSTA I., MÜLLER T., REHFELDT U. & ZIMMER R. (2009), *European and International Framework Agreements – Practical Experiences and Strategic Approaches*, Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities, à paraître.
- TURNER L. (1996), « The Europeanization of Labour : Structure before Action », in *European Journal of Industrial Relations*, vol. 2, n° 3.