La coordination des salaires en Europe : prémices et stratégies

Anne **DUFRESNE**

Chercheure, Observatoire social européen

Face à la crise profonde du modèle social en vigueur – affaiblissement du syndicalisme, décentralisation, mise en cause du paritarisme – nous cherchons, dans le présent article, à questionner l'hypothèse selon laquelle « la situation actuelle se caractérise toutefois moins par la dérégulation que par la multiplication des espaces et la transformation des contenus de la régulation, et que ce changement est à l'origine d'un nouveau paradigme des relations professionnelles » (Jobert, 2000). Autrement dit, dans le contexte d'intégration économique croissante de l'Union européenne (UE) couronnée par l'avènement physique de l'euro, où en sont aujourd'hui les acteurs syndicaux européens ? Dans quelle mesure les négociations collectives (revendications, modes et résultats) des quinze pays de l'UE (auxquels s'ajoutent la Norvège et maintenant les pays candidats) prennent une dimension transnationale et/ou communautaire ?

Si la Confédération européenne de syndicats (CES) a défendu depuis le départ la création de l'Union économique et monétaire (UEM) comme un objectif stratégique à moyen et à long terme, elle est confrontée aujourd'hui à ses conséquences en matière sociale, et en particulier salariale. Depuis plusieurs années, la part salariale se détériore dans tous les États membres. Pour inverser la tendance, diverses formes de coordination des négociations collectives ont été mises en place. Initiées par la Fédération européenne de la Métallurgie (FEM), pionnière en la matière (Schulten et Bispinck, 2001), de nombreuses initiatives syndicales, bien qu'à des états de maturation divers, sont toutes en cours de développement. L'intérêt est justement de prendre ces processus à la racine et

de se livrer à quelques spéculations sur leurs dynamiques à venir. Les nouvelles instances multiculturelles créées à l'occasion de cette coopération entre les syndicats sont des lieux de débats intéressants sur la question salariale.

Dans une première partie, nous étudierons successivement l'évolution détaillée de ces stratégies de coordination. Choisissant une approche *bottom-up*, nous commencerons chaque fois par leur dimension transfrontalière. Ainsi, pour le niveau interprofessionnel, ce n'est qu'après avoir perçu l'expérience du groupe de Doorn constitué de quatre pays que nous entrerons dans le Comité de coordination de la CES ; et pour le niveau sectoriel, nous aborderons les coopérations transfrontalières régionales (et en particulier les districts IG Metall) avant de nous intéresser aux nombreux processus en cours dans les fédérations syndicales européennes (FSE). Pour mieux nous concentrer sur ces processus de coordination, nous ne détaillerons pas des thématiques corollaires, pourtant essentielles sur la question salariale telles que la position des fédérations d'employeurs, les comités d'entreprise européens ou bien encore l'évolution du dialogue social. En outre, si l'articulation entre niveaux interprofessionnel, sectoriel et de l'entreprise devient essentielle, nous nous limiterons ici aux deux premiers niveaux, en nous concentrant en particulier sur deux secteurs : le textile et la construction[1].

Dans un deuxième temps, il s'agira de s'interroger sur l'interrelation entre les quatre processus et les questions qu'elle pose tant en terme de structure que de contenu de la négociation collective. Nous chercherons à comprendre l'architecture institutionnelle en construction selon ses deux axes croisés : interprofessionnel/sectoriel (qui pose la question des fusions syndicales) et national/communautaire (qui pose la question du rôle du niveau trans-national). Sur la transformation du contenu de la régulation, nous analyserons dans quelle mesure les débats au sein des instances syndicales

---

[1] Cet article se base sur un travail de recherche mené depuis deux ans pour le ministère français de l'Emploi et de la Solidarité qui a donné lieu à de nombreux entretiens de syndicalistes nationaux interrogés sur leurs perceptions du niveau communautaire (cf. liste des interviewés). Il fait également référence aux comités de coordination de la CES et des fédérations syndicales européennes étudiées (FSE).

européennes poussent à redéfinir la question salariale. On verra que si le salaire est « élargi » aux « aspects qualitatifs » (temps de travail, formation), il est aussi « dilué » dans de « nouvelles formes de revenu ».

I. L'évolution de quatre processus de coordination salariale

Au début des années 1990, l'adoption du traité de Maastricht et la décision de mettre en place l'Union économique et monétaire (UEM) ont vu les initiatives syndicales en matière de coordination des négociations collectives prendre leur essor. Dès 1993, alors que la Fédération européenne des métallurgistes (FEM) pose sa première « position de principe sur la coordination des négociations collectives » (FEM, 1993), la CES explique que « l'internationalisation de l'économie couplée à l'UEM apportera des changements importants quant aux rôles et responsabilités des partenaires sociaux tant au plan national qu'européen » (CES, 1993 cité in Mermet et Hoffmann, 2001 : 38). Puis, en 1999, l'arrivée de l'euro et la perte de l'instrument du taux de change renforcent la pression sur les salaires et poussent les syndicats à transformer leurs inquiétudes en balise politique sur leur coopération à venir en matière contractuelle. « Une politique coordonnée de négociation collective doit être développée là où c'est nécessaire, aux niveaux sectoriel et/ou interprofessionnel » (CES, 1999a : 5).

A. Le niveau interprofessionnel

Les deux processus (Doorn et CES), bien que profondément liés, que ce soient par leurs membres ou leurs contenus, seront abordés ici en parallèle, pour décrire en détail leur dynamique respective. Nous commençons donc par la coopération transfrontalière en matière de politique contractuelle appelée « initiative régionale de Doorn ». Pionnière en la matière, elle a joué un rôle d'aiguillon dans la concrétisation des objectifs de la CES en alimentant les discussions au sein des syndicats au plan européen.

1. L'initiative régionale de Doorn

Depuis la « loi sur la compétitivité » adoptée par le gouvernement belge en 1996, la CSC et la FGTB ont été

confrontées à la comparaison systématique de leurs performances salariales avec leurs trois principaux partenaires commerciaux (Allemagne, France, Pays-Bas). C'est pourquoi, en juin 1997, les deux syndicats belges prirent l'initiative de réunir les confédérations allemandes, belges, et néerlandaises et leurs principaux syndicats de branche[2] pour la première fois à **La Roche** (Belgique). Ils aboutirent à un accord sur la mise en place de rencontres annuelles et d'un groupe de contact. En 1998, les mêmes participants, rejoints entre-temps par les syndicats luxembourgeois se sont réunis pour une seconde rencontre à **Doorn** (Pays-Bas). Cette réunion a été très médiatisée et l'expérience labellisée « groupe de Doorn » (pour plus de détails sur la première rencontre, cf. Delcroix, 1999).

Composition du groupe de Doorn

Le groupe de Doorn est composé d'environ cinquante représentants des principaux syndicats sectoriels et confédérations nationales des quatre pays représentés :

- La Fédération Générale du Travail de Belgique (FGTB) / Algemeen Belgisch Vakverbond (ABVV) et la Confédération des Syndicats Chrétiens (CSC) / Algemeen Christelijk Vakverbond (ACV) ;
- La Fédération des syndicats allemands (Deutscher Gewerkschaftsbund, DGB) et le syndicat des employés allemands (Deutsche Angestellten-Gewerkschaft, DAG) ;
- La Confédération Générale du Travail du Luxembourg, (CGT-L) et la Confédération des syndicats chrétiens du Luxembourg (Lëtzebuerger Chrëschtleche Gewerkschafts-Bond, LCGB) ; et
- La Fédération nationale chrétienne (Christelijk Nationaal Vakverbond, CNV), La fédération syndicale des Pays-Bas (Federatie Nederlandse Vakbeweging, FNV) et la Fédération des employés des Pays-Bas (Middelbaar en Hoger Personeel, MHP).

En outre, des représentants de la CES, de l'Institut syndical européen (ISE) et de la Commission sont invités à participer en tant qu'observateur.

Ce qui avait commencé par un premier échange de vues entre différents responsables syndicaux dans les Ardennes belges s'est ensuite transformé en un groupe d'experts entretenant des échanges d'informations et des prises de décision réguliers, grâce à la déclaration de Doorn adoptée le 5 septembre 1998. Pour la première fois, les confédérations de

[2] Métal, chimie, construction, textile, employés et services publics.

différents pays de l'UE ont déterminé des orientations communes en matière salariale (Kreimer de Fries, 1999). Leur analyse part du constat que « l'augmentation de la productivité a bénéficié unilatéralement au capital alors que la part des salaires dans le revenu national a diminué » (Initiative de Doorn, 1998). Pour contrecarrer cette dérive fondamentale vers un régime compétitif entre systèmes nationaux de négociations collectives en Europe (Schulten, 2001), ils veulent donc « œuvrer en faveur d'un changement favorable aux travailleurs » en « soutenant les revendications, également, par delà les frontières ».

a. Les augmentations salariales

Les organisations syndicales du Benelux et de l'Allemagne se sont donc accordées sur une stratégie de coordination dont l'objectif est de « prévenir une concurrence salariale entre pays voulue par les employeurs ». Le premier point de la déclaration concerne évidemment les augmentations salariales. Les syndicats s'engagent à baser leur revendication sur une marge de négociation correspondant à la somme de l'inflation (dont les systèmes de calcul peuvent être différents) et de l'augmentation de la productivité, autrement dit à épuiser pleinement la marge de distribution neutre. Suite à cet engagement, les conférences annuelles qui suivirent en 1999, 2000 et 2001[3] ont été l'occasion de soumettre les résultats nationaux en matière d'augmentation salariale à une évaluation objective.

En 1999, la troisième rencontre d'**Haltern** (Allemagne) s'est félicitée d'une « coopération efficace » assurant que les objectifs fixés (autour de 3 %) avaient été respectés dans tous les pays participants. Même si le communiqué déclarait alors que la coopération « avait porté ses fruits » et « qu'une concurrence mutuelle sur le coût salarial avait pu être évité », ne peut-on penser qu'il s'agit, à ce moment-là, bien plus d'un hasard que d'une réelle émergence d'un cahier revendicatif commun ? Si l'on peut douter de la réelle efficacité chiffrée de la coordination, pour le moment, celle-ci a toutefois l'avantage de créer le débat sur les diverses stratégies de revendications salariales nationales. Elle a permis, en particulier, de s'interroger sur la stratégie allemande en dent de scie (modération salariale, suivie

[3] Toutes les citations du groupe de Doorn sont issues des communiqués de presse de chacune des rencontres entre 1999 et 2001.

d'une poussée revendicatrice avant un retour à des demandes modérées). La volte-face d'IG Metall passant de revendications de plus de 5,5 % à des hausses de 3 % en 1999 a renforcé les interrogations dans les autres pays sur la logique interne des négociations allemandes et sur la possibilité de suivre ce modèle. De même, les Hollandais ont interrogé le groupe de suivi sur la pertinence des critères adoptés (inflation et productivité) et demandé leur clarification. Ils ont aussi déterminé une norme maximale d'augmentation (4 %) au plan national, ce qui est une autre manière d'aborder la question salariale dans une situation de quasi plein-emploi (Pochet, 2000 : 19-20).

Puis, en 2000, au **Luxembourg**, la quatrième rencontre du groupe de Doorn a montré un certain essoufflement. Sans proposition réellement nouvelle, les délégués syndicaux des quatre pays ont, selon l'habitude, tenu un exposé sur les négociations collectives dans leurs pays respectifs, et se sont encore félicités du fait que « l'alignement des politiques tarifaires […] fait ses preuves ». Seule la stratégie salariale des syndicats allemands a de nouveau donné lieu à des explications franches, considérée par certains comme ne respectant pas les principes agréés en commun. En 2001, à **Houffalize** (Belgique), outre le maintien de l'objectif de base – éviter le dumping salarial compétitif – les syndicats se sont cette fois-ci engagés à s'opposer en plus à toutes formes de concurrence salariale indirecte. Ils se sont prononcés clairement pour ne pas intégrer des réductions d'impôts ou de cotisations sociales dans leurs marges de négociation. Ne peut-on voir là une revendication plus marquée relativement à leur déclaration de 1998 où, étonnamment, leur recommandation visait alors à « apporter des modifications au système fiscal de manière à ce que les charges pesant sur le travail diminuent » ?

Finalement, à chacune des réunions, les participants insistent bien sur le fait que « la coordination doit être poursuivie et la coopération renforcée ». Voyons maintenant comment la coordination s'est peu à peu étendue de la question salariale aux « aspects qualitatifs » des négociations collectives. Ces « aspects qualitatifs » sont un néologisme que je définirai comme étant, dans le jargon communautaire, les droits sociaux dont le financement peut être quantifié et introduit souvent implicitement dans une norme salariale.

b. Les aspects qualitatifs

La déclaration de Doorn de 1998 indiquait déjà que « les organisations participantes agiront tant pour l'amélioration du pouvoir d'achat des travailleurs que pour des mesures favorisant l'emploi (par exemple une réduction de la durée du travail) ». Un échange d'informations régulier était aussi prévu entre syndicats « sur l'évolution de la politique en matière de conditions de travail »pour éviter des formes de flexibilisation non souhaitées ». De même, le second pilier de la déclaration s'attachait à l'emploi, à la formation et au milieu de travail. Mais, ce n'est qu'en 2000 que s'est amorcée la discussion d'un passage à une seconde phase où, au delà des questions purement salariales, il s'agirait désormais de « trouver des accords vers une promotion d'éléments qualitatifs (temps de travail, formation, etc.) ». En 2001, dans un nouvel élan les organisations participantes concrétisent cette volonté et affirment cette fois « étendre leur coopération aux aspects qualitatifs des négociations collectives ». Elles ont alors choisi de faire de la formation tout au long de la vie le thème de négociation commun et d'évaluer les résultats obtenus lors de la prochaine réunion, en 2002. Selon elles, la formation doit devenir un droit pour tous les travailleurs, et « les efforts des employeurs en la matière doivent être non seulement contrôlables, mais aussi considérés comme un investissement ». Il a aussi été prévu de travailler dans le groupe technique sur le temps de travail afin de poursuivre dans une phase ultérieure une politique commune en la matière. Le groupe de Doorn sera-t-il, comme il l'a été sur la question salariale, le moteur de la concrétisation des droits sociaux et/ou des aspects qualitatifs, une priorité avouée de la CES pour les années à venir (cf. *infra*) ?

Dès la première réunion de Doorn, la CES avait embrayé immédiatement et élargi le débat. Emilio Gabaglio, Secrétaire général de la CES, approuva les initiatives multilatérales de ce type entre les syndicats, celles-ci permettant d'améliorer les discussions internes à son institution. Au même moment (7-8 septembre 1998), il organisa un séminaire avec les FSE sur la négociation collective qui aboutit à la conclusion suivante : « L'UEM et l'utilisation de l'euro rend la coordination effective des négociation collectives nationales [...] plus impérative que jamais » (cité in Marginson et Schulten, 1999). Un processus parallèle à celui de Doorn se mit alors en place.

2. La Confédération européenne de syndicats

Depuis le début des années 1990, l'ex-comité des relations industrielles de la CES et les séminaires organisés avec les FSE avaient déjà reconnu la nécessité d'une stratégie de coordination. Des documents de travail (CES, 1993 et 1996) avaient même déjà été élaborés dans le but de fixer des lignes directrices pour les négociations. Mais, ce n'est qu'à Helsinki (28 juin-2 juillet 1999), lors de son neuvième Congrès intitulé « Vers un système européen des relations industrielles » que la CES a adopté une résolution (CES, 1999a) proposant la mise en place d'un comité pour la coordination des négociations collectives (CCNC), institué en septembre de la même année. Depuis lors, il se réunit deux fois par an à Bruxelles et se compose, en principe, de 42 membres titulaires dont : un représentant par État membre et État EEE/AELE[4] (soit vingt), quatre représentants pour les pays candidats, un représentant par FSE (soit quatorze en 1999 contre dix aujourd'hui du fait des fusions), ainsi qu'un représentant pour chacun des comités catégoriels. Notons qu'un autre séminaire se tient également au Portugal chaque été. Loin de l'air bruxellois, ce dernier, réunissant les membres de ces mêmes organisations – même si pas toujours les mêmes individus – a pour but de dresser un bilan de la coordination et de lancer de nouvelles pistes de réflexions.

En novembre 1999, la première réunion du CCNC avait mis l'accent sur la structure plus que sur le contenu de la coordination. La question s'était alors posée du choix de la nature de ses membres (négociateurs nationaux ou experts des syndicats), ceci ayant une influence directe sur le rôle plus ou moins politique du comité lui-même. Celui-ci a bien finalement un rôle d'importance puisque la CES prend note du travail qui y est accompli chaque année, en signant une « résolution sur la coordination » à son comité exécutif de décembre.

---

[4] Les syndicats représentés sont les suivants : Autriche : ÖGB, GdG ; Belgique : FGTB-ABVV et CSC-ACV ; Danemark : LO, FTF ; Allemagne : DGB ; Grèce : INE/GSEE-ADEDY ; France : CGT, CFDT ; Finlande : SAK ; Irlande : ITUC ; Italie : CGIL et IRES ; Luxembourg : CGT-L et LCGB ; Pays-Bas : FNV ; Norvège : LO-N ; Portugal : UGT-P ; Espagne : UGT-E et CC.OO : Suède : LO-S ; Kommunal (gouv. local) ; Royaume-Uni : TUC. Des tournantes peuvent s'organiser entre les différents syndicats d'un même pays.

Pour nous aider à lire l'évolution stratégique de la coordination des négociations collectives, nous comparons ici les deux textes de résolution ayant vu le jour jusqu'à présent, en 2000 et 2001, en les replaçant dans la perspective du premier texte de 1999 instituant le CCNC (CES,1999b). Nous détaillerons les causes et objectifs généraux de la coordination avant d'aborder la ligne d'orientation et les aspects qualitatifs proposés par la CES.

a. Les risques sociaux de l'UEM engendrent les objectifs généraux de la coordination

En 1999, tout comme à Doorn, la principale cause de la mise en place de cette coordination salariale résidait dans la nécessité de « prévenir les risques de dumping social », c'est-à-dire de refuser le concept de salaire, comme variable d'ajustement au sein de l'UEM. En 2000 et 2001, on retrouve intact ce même objectif. Il s'agit alors « d'éviter les disparités salariales à l'intérieur de la zone euro dès lors que ces écarts pourraient conduire à une dégradation du climat social et freiner la convergence sociale entre les États membres ». À ce propos, alors qu'en 2000, on parle de « la convergence à la hausse des niveaux de vie », en 2001, il s'agit de « l'harmonisation des conditions de vie et de travail par une convergence par le haut ». En outre, alors qu'initialement, la convergence devait se faire « particulièrement au sein de la zone appliquant la monnaie unique, où les rémunérations peuvent désormais être comparées aisément », en 2001 elle doit également s'étendre « dans les pays candidats ».

Le deuxième risque identifié par la CES, plus macro-économique, est celui d'une demande globale inférieure à la demande potentielle ayant un effet négatif sur la croissance et l'emploi. Pour y remédier, l'idée est d'inverser la tendance de ces dernières années de la baisse de la part salariale pour « contribuer à une politique de croissance et d'emploi ». Pour cela, la CES apporte une contribution à la stratégie européenne pour l'emploi (SEE)[5] et en particulier au dialogue macro-

[5] Plus précisément, le processus de Luxembourg (désormais intitulée Stratégie européenne pour l'emploi) poursuit « la mise en œuvre de la stratégie coordonnée en faveur de l'emploi afin d'accroître l'efficacité des marchés du travail » grâce aux lignes directrices ; et le processus de Cardiff consiste en des « réformes en profondeur des structures afin d'améliorer la

économique. Cette contribution doit « prendre en considération d'autres éléments macro-économiques et le contexte élargi des négociations collectives ». Comment cet objectif a-t-il évolué au cours du temps ?

En 1999, la coordination devait faciliter « des propositions communes en matière de politique de négociations collectives en vue du dialogue macro-économique ». En décembre 2000, il était précisé que la norme devait permettre de « disposer d'une indication générale provenant des syndicats à l'échelle européenne, afin de réagir aux lignes directrices émises par la Commission (Grandes orientations de politique économique) et la BCE ». Puis, du fait de la rencontre bilatérale BCE-CES qui avait lieu peu de temps après, en février 2000, le CCNC s'est particulièrement recentré sur sa contribution au dialogue macro-économique. Puis, subitement, en 2001, cet objectif a totalement disparu. On peut peut-être l'expliquer par la participation accrue de la Commission aux réunions du CCNC depuis février 2000. On remarquera que globalement, les réunions n'ont en réalité pas montré grand intérêt à la mise en place d'une stratégie commune face à la Banque et à la Commission, mais se sont plutôt concentrées, dans un premier temps, sur les débats concernant la norme elle-même.

b. L'élaboration de la ligne d'orientation

Pour assurer la coordination, tout un débat a été mené au sein du CCNC pour élaborer une « ligne d'orientation ». Cette formulation est volontairement floue pour éviter de parler de norme salariale et d'avoir une approche jugée trop contraignante. Notons qu'avant adoption de la première résolution de 2000, certaines organisations nationales estimaient le projet trop ambitieux. Amendant le texte, ils insistèrent sur la nécessité de développer la coordination pas à pas et de ne pas imposer une norme qui chercherait à influencer les priorités syndicales nationales. Il est intéressant de partir de la naissance de ce processus pour observer la transition entre la vision théorique et macro-économique de la norme avant usage et sa nécessaire réécriture lors de son début de mise en œuvre. Sa confrontation aux différentes réalités syndicales nationales

---

capacité d'innovation et l'efficacité des marchés des biens, des services et des capitaux ».

(Mermet, 2000a) « ramollit » le principe proposé initialement par la CES.

Le premier rapport annuel joint à la résolution 2000 met en évidence que « en théorie économique pure, le coût salarial total devrait augmenter proportionnellement à la somme de l'inflation (pour assurer le pouvoir d'achat des travailleurs) et de la productivité du travail (pour assurer leur rétribution pour l'accroissement de leur production) ». Or, dans la résolution de la même année (CES, 2000), une formule flexible comprend outre les deux facteurs inflation et productivité, « d'autres déterminants quantifiables, si nécessaire » (Mermet, 2000b), ceux-ci correspondant à la prise en compte de chaque situation économique nationale. Détaillons les garanties assurées par la norme en 2000 et leur évaluation par pays en 2001. Première condition fixée par la ligne d'orientation : « L'augmentation des salaires nominaux devrait au moins dépasser les taux d'inflation ». Qu'en est-il ? Selon la résolution 2001, « d'un point de vue macro-économique global, dans la quasi-totalité des pays, les salaires augmentent au-dessus du taux d'inflation ». Deuxième condition : « À pouvoir d'achat constant, la ligne d'orientation initiale garantissait également de maximiser la part de productivité allouée à la hausse des salaires bruts (flèche B dans le graphique 1 ci-dessous) afin de garantir un meilleur équilibre entre les bénéfices et les salaires ».

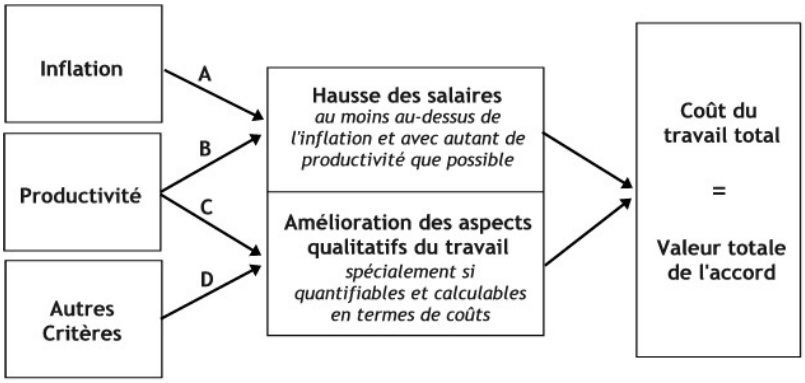
c. L'utilisation de la marge : l'amalgame vers le qualitatif

Notons qu'elle séparait bien cette question d'une autre condition selon laquelle « toute **part restante** de la productivité devrait être employée pour d'autres éléments faisant l'objet de conventions collectives, tels que les aspects qualitatifs du travail » (flèche C). Ces derniers n'étaient alors appréhendés qu'en plus d'une redistribution préalable en faveur de la part salariale.

En revanche, dans la résolution 2001, la CES mêle ces deux conditions et accepte donc implicitement le « *political exchange* » entre modération salariale et droits sociaux (autrement dit, elle n'impose plus de maximiser B). Par conséquent, la somme globale de la ligne d'orientation (inflation + productivité + autres critères) est affectée ***à la fois*** à la hausse des salaires *et* à l'amélioration des aspects qualitatifs du travail (spécialement ceux qui peuvent être quantifiés et donnent lieu à une hausse des coûts pour l'entreprise). Ces deux

composantes sont appelées la « valeur totale de l'accord », c'est-à-dire le coût total des augmentations de salaires et de l'amélioration des éléments qualitatifs de l'accord.

Graphique 1 : Proposition de norme



Source : Mermet, 2000b.

On ne se préoccupe alors plus de la croissance de la part salariale en tant que telle, mais bien de vérifier si les aspects qualitatifs quantifiés compensent une augmentation salariale moins élevée. Or, pour l'instant, « pour les pays se situant sous la ligne d'orientation, les données disponibles ne permettent pas d'identifier si les aspects qualitatifs compensent une augmentation des salaires réels moins forte que la productivité » (Mermet, 2001). La CES compte sur le temps pour clarifier ce problème. Selon elle, les réponses possibles viendront « après que la ligne d'orientation aura été appliquée pendant un certain temps ». C'est ainsi que la CES justifie la nécessité de renforcer les aspects qualitatifs dans la ligne d'orientation.

d. Les aspects qualitatifs

Au Congrès d'Helsinki de 1999, il était déjà mis en évidence qu'»une politique européenne de négociation collective doit porter également sur des éléments qualitatifs » (CES, 1999a). Depuis, on constate un intérêt grandissant en la matière. On notera le même calendrier que celui de Doorn quant à leur prise en compte progressive. En 2000, la CES exprimait succinctement sa volonté d'intégrer deux aspects dans les négociations collectives : la formation et l'égalité homme-femme, deux « éléments majeurs » de la négociation collective.

En 2001, elle entre dans le détail. Le premier thème, la formation est choisie en référence au nouveau cadre de Lisbonne « des défis en terme de nouvelles technologies et de société de la connaissance ». Considéré, dans un premier temps comme « un investissement dans la qualité du travail », il s'agit ici de développer « pour l'ensemble des travailleurs le droit à la **formation** et à l'apprentissage tout au long de la vie ». Deux précisions sont apportées quant à ce droit qui devrait être « intégré dans les conventions collectives » mais aussi ciblé « en particulier pour les femmes et les bas salaires ». La CES poursuit aussi le débat avec les employeurs au niveau européen sur « la possibilité de conclure un accord-cadre en la matière ainsi que sur le développement des compétences ».

Concernant le deuxième aspect qualitatif, en 2000, la coordination devait permettre de « lutter contre les bas salaires et **garantir l'égalité salariale** entre les hommes et les femmes pour un travail égal ou de valeur égale ». Ce thème a été particulièrement abordé du fait de la campagne de la CES en la matière et une journée y a été consacrée lors de la réunion annuelle CES-FSE en août 2001. La même année, afin d'encourager les organisations affiliées « à être plus efficaces sur la redistribution », la CES les invite à « adopter un programme de travail pluriannuel présentant les objectifs clés des initiatives en matière de négociations collectives visant à réduire l'écart salarial hommes/femmes, ainsi qu'à inclure un objectif quantitatif de réduction par étapes du nombre de travailleurs à bas salaire ». Notons que les syndicats scandinaves n'admettent pas l'égalité de traitement comme un aspect qualitatif, le considérant comme un droit à part entière, qui ne doit pas être compensé par une réduction de hausse salariale. À ce propos, il faut bien distinguer ici la question de l'intégration des aspects qualitatifs dans la norme salariale des processus parallèles de coordination que la CES prévoie de mettre en place en définissant des standards minimums annuels. Ces initiatives couvriraient le temps de travail (avec un critère de 1750 heures annuelles), les retraites, l'égalité, et la formation.

S'il est important de détailler les processus mis en place au niveau interprofessionnel pour se rendre compte de l'importance donnée à la coordination au sein de la CES et des questions débattues entre les confédérations, le niveau sectoriel est d'une toute autre pertinence dans la réalisation future de la

coordination européenne. La branche est le niveau de négociation le plus répandu au sein des pays de l'UE.

B. Le niveau sectoriel

La spécificité du niveau d'action sectoriel qui fait aussi son avantage est de « déterminer une zone homogène d'intérêt » et de « concrétiser les discussions générales interprofessionnelles en les appliquant à la réalité de chaque secteur » (Interview Delarue, 2000). À ce niveau, tout comme pour l'interprofessionnel, on identifie deux types d'européanisation de la négociation collective. Les initiatives syndicales peuvent de nouveau être soit transfrontalières (entre les syndicats eux mêmes), soit communautaires au sein des fédérations syndicales européennes (FSE).

1. Les initiatives transfrontalières régionales sectorielles

Nous abordons maintenant la coopération transnationale sectorielle entre trois ou quatre pays (équivalent du groupe de Doorn interprofessionnel pour le niveau sectoriel). Ce sont alors les syndicats eux-mêmes qui intensifient leur collaboration, sous le regard plus ou moins impliqué de la FSE qui les représente par ailleurs. On retrouve ici la problématique des sous-groupes de pays, évoquée pour Doorn. En effet, selon l'ex-secrétaire général de la FSE de la construction, Jan Cremers, « étant donné la difficile harmonisation sur les salaires dans les quinze pays, la réalité de l'Europe d'aujourd'hui est l'Europe des régions » (Interview Cremers, 2001).

En fait d'Europe des régions, jusqu'à présent, on constate que, les accords régionaux de coopération sur les négociations collectives partent essentiellement de l'Allemagne qui n'a pas moins de onze frontières avec ses États voisins. S'il n'est pas étonnant que le syndicalisme allemand soit à l'origine de ces diverses initiatives, se pose tout de même la question du leadership syndical de l'Allemagne en Europe. Celui-ci peut avoir des effets négatifs dans d'autres pays européens qui, craignant une domination allemande pourraient n'accepter que formellement les textes de coordination adoptés les jugeant, en réalité, inappropriés.

C'est donc l'IG Metall, syndicat leader en Allemagne, qui le premier, dans le cadre de l'approche de coordination de la FEM (cf. *supra*), a associé des représentants des syndicats étrangers

aux négociations collectives. Or, les négociations se déroulant en Allemagne aux niveaux régional et sectoriel, la stratégie de coordination suivie est donc bien entendu la mise en réseau régional d'acteurs sectoriels. Les réseaux existants ou en voie de constitution sont présentés dans le tableau ci-dessous.

Tableau 1 : Réseaux de négociations collectives transfrontalières

District IG Metall	Syndicats partenaires
Berlin (Brandenburg-Saxe)	NSZZ Solidarnosc (Pologne) KOWO (République tchèque)
Düsseldorf (Rhénanie – Westphalie)	FNV Bondgenoten (Pays-Bas) CNV Bedrijven Bond (Pays-Bas) CCMB (Belgique) CMB (Belgique)
Hamburg (District côtier)	CO-Industrie (Danemark) Svenska Metall (Suède)
Munich (Bavière)	GMBE (Autriche) SKEI (Slovénie) KOWO (République slovaque) KOVO (République tchèque) VASAS (Hongrie)
Stuttgart (Baden-Württemberg)	FIOM-CGIL (Italie) SMUV (Suisse)
En développement :	
Frankfurt (Hesse, Rhénanie-Palatinat, Sarre)	CFGT (France) CGT (France) FO (France)
Hanover (Lower Saxony, Saxony-Anhalt)	AEEU (Royaume-Uni)

Source *:* Gollbach et Schulten, 2000.

Dans le cas de la Belgique et des Pays-Bas, un représentant par pays assiste aux négociations avec les employeurs dans la région de Rhénanie/Westphalie ; des syndicalistes allemands sont invités à suivre les négociations dans les deux pays.

De nombreux autres accords, partant eux aussi d'Allemagne[6] ont également été signés dans d'autres branches, depuis 1997. Dans le secteur de la **Chimie**, un accord a été signé entre l'allemand IG-Chemie-Papier-Keramik (IG-CPK) – maintenant disparu – et l'anglais General, Municipal and Boiler makers (GMB) (mars 1997), ainsi qu'entre IG-Bergbau-Chemie-Energie (IG-BCE) et la Fédération française Chimie-Energie-CFDT (avril

[6] On peut noter deux exceptions qui toutes deux ont en plus la particularité d'être des coopérations paritaires : dans le secteur de la chimie, une « trilatérale sudiste » (France, Espagne, Italie) s'est mise en place depuis quelques années. De même, une bilatérale s'est mise en place entre la Suède et le Danemark dans le secteur de la métallurgie. Notons qu'il ne s'agit pas ici de régions, mais bien de pays.

1999). De même, en août 2000, allemands et autrichiens du secteur **Hôtel-restaurant-Café** ont signé un accord de coopération. Toutes ces coopérations instituent au minimum la reconnaissance mutuelle de l'adhésion syndicale. Dans la **construction**, IG-Bauen-Agrar-Umwelt (IG-BAU) a aussi signé de nombreux accords respectivement avec l'Italie (mars 1998), la Suisse et l'Autriche (mars 1999), la Pologne (octobre 1999) et une coopération plus étroite est prévue entre l'Allemagne, les Pays-Bas et la Belgique (juin 2000). Pour ce dernier accord, par exemple, une déclaration générale en dix points lie les cinq syndicats nationaux de ces trois pays. L'idée est de rendre cette déclaration « aussi concrète que possible pouvant mener, à une déclaration de solidarité lors d'une grève » (Interview Van Haaster, 2001). Enthousiaste, le représentant syndical néerlandais allait jusqu'à imaginer qu'« à terme, les syndicats négocient une seule convention collective du fait de leurs liens historiques très forts en matière syndicale ». Dans ce cas, l'accord trilatéral sectoriel s'est fait en coopération avec la FSE de la branche (FETBB), l'idée étant donc bien de tendre vers une européanisation à quinze. Mais, n'y aurait-il pas là risque de fragmentation régionale de la négociation ?

Même si « coopération » ne signifie pas la même chose dans chacun de ces cas, le dénominateur commun entre tous ces accords est celui des échanges d'observateurs lors des négociations, qui se prolongent par des échanges d'informations (Gollbach, 2001). Pour l'instant, les thèmes abordés dans ce cadre sont les conditions de travail : les congés et le temps de travail, en particulier. On ne peut justement pas les appeler ici « aspects qualitatifs » car ils n'entrent aucunement dans une norme salariale. Toutes ces initiatives n'ont donc pas la même ambition que Doorn (en principe, elles ne concernent pas les négociations collectives), mais ont l'avantage de mener à des actions concrètes. Par exemple, poser le droit d'assistance aux travailleurs étrangers par la reconnaissance syndicale mutuelle est un pas important pour que les organisations nationales internalisent la dimension européenne des relations industrielles (Delbar et Walthéry, 2000).

Se posent alors de nombreuses questions : par exemple, comment étendre ce type de coopération concrète à d'autres secteurs ? Quelles sont les conditions nécessaires pour faire naître de tels accords et est-il possible de signer un tel accord entre des organisations de poids inégal en terme de nombre de

membres ? La FSE du secteur peut-elle servir de relais aux coopérations transfrontalières parallèlement à sa politique proprement communautaire ?

2. Les fédérations syndicales européennes

Outre les initiatives transfrontalières bi- ou multilatérales, il existe aussi des initiatives de branches au niveau communautaire. Aujourd'hui, le paysage sectoriel communautaire (tout comme le national) a changé de configuration de par le nombre croissant de fusions intersyndicales. De nombreuses fédérations syndicales européennes (FSE) ont fusionné : dès 1996, ce furent les secteurs chimie et mine. Puis, en 1999, les services se sont vus concentrés dans le géant Uni-Europa regroupant banques/assurances, commerce, nettoyage, postes, sécurité privée, services aux personnes, télécommunications et graphisme. Puis, ce fut au tour de l'agriculture, de l'alimentation et du tourisme. Suite à ces concentrations, il ne reste aujourd'hui plus que onze fédérations syndicales européennes, et on ne peut exclure de nouveaux regroupements à venir.

Les onze fédérations syndicales européennes

FETBB	Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois
EEA	European Entertainment Alliance
EFFAT	Fédération européenne des syndicats de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme
FEJ	Fédération européenne des journalistes
EMCEF	Fédération européenne des syndicats des mines, de la chimie et de l'énergie
FEM	Fédération européenne des métallurgistes
FESSP	Fédération syndicale européenne des services publics
ETF	Fédération européenne des travailleurs des transports
CSEE	Comité syndical européen de l'éducation
FSE-THC	Fédération syndicale européenne du textile, de l'habillement et du cuir
UNI-Europa	Union Network International-Europe

Depuis le début des années 1990, suite à l'initiative de la FEM, pionnière en la matière, des efforts croissants sont entrepris pour construire des structures de coordination des négociations collectives dans les branches. En 1999, à Helsinki, la CES les y a d'ailleurs exhortés leur demandant de « faire face à la coordination de manière efficace et de manière adaptée aux

secteurs concernés » (CES, 1999a). Nous ne nous intéresserons pas ici aux problèmes posés par la plus ou moins grande influence des diverses branches au sein de la CES, mais plutôt aux pratiques liées à la coordination au sein des FSE.

Ces processus, très différents selon les branches, favorisent généralement dans un premier temps l'échange d'informations informel et la comparaison des systèmes de négociation collective nationaux en leur sein. Puis, vient la nécessaire mise en place de la coordination qui pose des questions de structures. Selon les secteurs, les organes coordinateurs internes aux fédérations – groupe de travail, CCNC (comme à la CES) ou Commission de travail restreinte – seront plus ou moins capables d'impulsion politique. Quatre FSE ont déjà constitué leur propre comité de coordination de la négociation collective : la métallurgie (1993), le graphisme (1995), les secteurs mine/chimie/énergie (1996), ainsi que le textile/habilement/cuir (1997), tandis que deux autres fédérations (bois/bâtiment et services publics) ont mis en place des groupes de travail (qui précèdent en général la mise sur pied d'un Comité). Si d'autres entament des discussions à ce sujet et que le concept est amené à s'étendre dans de nombreuses branches, il est important de souligner que la métallurgie est le secteur pionnier dans ce domaine.

Historiquement, dans cette branche, « l'expérience de la CECA a renforcé l'investissement européen des fédérations syndicales » (Freyssinet, 1998 : 19). La FEM est aussi la fédération la plus importante, représentant six millions de membres parmi 56 syndicats affiliés. Toutes ces raisons font qu'elle a une influence toute particulière sur les stratégies et politiques syndicales européennes. Concernant la coordination, son approche (transmise aux autres FSE) est celle d'une coordination des fédérations nationales de branche. D'abord interne au mouvement syndical, la coordination permet d'avancer en dehors du dialogue social, *i.e.* en dépit de l'absence d'interlocuteur patronal. On peut même poser l'hypothèse selon laquelle, dans ce secteur précurseur, ce serait le blocage patronal initial qui a favorisé le développement d'une telle stratégie syndicale. « La thématique de la coordination est survenue après la mise en évidence de l'impossibilité de procéder à des négociations communes » (Dufour et Hege, 1999). Depuis la deuxième Conférence sur les négociations

collectives, en 1996, la coordination a donc été adoptée comme principe « par défaut ». L'idée est de parvenir à une coordination intéressante en soi, pour, à terme, faire pression sur les organisations patronales nationales et communautaires[7].

Concernant le contenu de la norme, l'idée lancée par la FEM était celle de la fixation des salaires avec des objectifs communs visant la convergence des niveaux salariaux et des taux d'augmentation. Dans cette norme standard, les principaux déterminants salariaux sont le taux d'inflation et l'augmentation de productivité du travail. Chaque secteur y apportera ensuite ses nuances (cf. tableau 2). Cette conception de la norme n'est évidemment pas étrangère à l'importance des différents pays au sein des instances de coordination.

Quels sont les pays qui dirigent les CCNC sectoriels ? Nous nous bornerons ici à énoncer une tendance générale sans entrer dans les configurations de sous-groupes de pays, différentes de secteur à secteur. D'après mes observations et entretiens, j'opérerai les distinctions suivantes. Tandis que les représentants de pays de tradition anglo-saxonne (Royaume-Uni, Irlande) forment un groupe à eux seuls, les « sudistes » (France, Italie, Espagne, Portugal) s'opposent généralement aux scandinaves et aux pays de tradition germanique (Benelux et Autriche regroupés autour de l'Allemagne). Les deux dernières catégories dominent souvent les comités internes des FSE ce qui explique la nature de la coordination envisagée : la création de normes salariales classiques (selon la tradition IG Metall) ainsi qu'une surveillance multilatérale par des syndicalistes-experts (selon la tradition scandinave). Cependant, le constat de l'importance grandissante des « aspects qualitatifs » dans toutes les coordinations montre l'influence progressive d'autres cultures syndicales (belge, française). La norme s'enrichit. La règle de coordination, fondée sur la politique salariale *stricto sensu* rajoute des volets non salariaux parmi l'ensemble des thèmes des conventions collectives, selon

---

[7] À ce propos, notons que la FEM a de plus en plus de contacts avec le patronat (réunions régulières entre les membres des comités exécutifs) aboutissant même récemment à un groupe de travail officiel dans le secteur « métal ». De même, dans deux des sous-secteurs (« sidérurgie » et « garage ») des réunions sont en cours de préparation en vue d'aboutir rapidement à de véritables comités de dialogue social sectoriel. Le principal thème abordé dans ces futurs dialogues serait la formation professionnelle.

les modes de négociation nationaux (voir *infra*. II.B1). Ainsi, chaque FSE (étant donné son identité et ses configurations nationales), tout en suivant les pas de son grand frère métallurgiste, nuance sa stratégie de coordination (cf. tableau 2).

Tableau 2 : Les stratégies de coordination de la négociation collective des FSE

ÉTAPES DE COORDINATION FSE*	DEGRÉ D'ÉCHANGES D'INFORMATION	STRUCTURES ET TEXTES ADOPTÉS	LES « NORMES » SALARIALES	
	Études (première) **B**anque de données Site **W**eb	**C**omité/**G**roupe de travail & **A**ccord** sur Salaire (**w)** Temps de travail (**TT**) Formation (**F**)	**Déterminants de la ligne d'orientation**	**Aspects qualitatifs**
FEM 1971	É = Analyse du CCNC B + W = Eucoba (1999) (cf. texte)	C = 1971 G = SWP 1993 A (w) = 1993/1998 A (TT) = 1996 A (F) = 2001 (charte)	Inflation minimale + productivité (part équilibrée)	Temps de travail Formation Autres aspects qualitatifs
FSE-THC 1964	É = Analyse avec ISE (1989) B + W = Shoe data (1993) B = Leather data (1999) B + W = Eucoba sur tous les sous secteurs (2001)	C = 1997 A (w) = 1999 A (TT) = 1998 A (F) = 2002	Serpent salarial (cf. texte) Inflation minimale + productivité moyenne nationale totale si …	Temps de travail Pré-retraite Autres
FETBB 1958	É= 1993	G = 1998 A (w) = 1998	Pas de norme (cf. texte)	
EFFAT (1999) Seta-Uita (1981) +	Banque de données (essai)	A (w) = 1999	Inflation + productivité sectorielle (part équilibrée)	Temps de travail Emploi Formation

EFA (1958)				
Uni-Europa (1999) dont UNI-EG ex-FEG (1985) + UNI-Europa Finance (UEF)	É = 1990 W = 2001 É = Restructuration (fusions et acquisition), benckmarking sur w et TT (2002) B + W = 2000	C = 1990 A (w) = 1994/2000 A (TT) = 2000 G = 2000	Inflation + productivité	Formation Égalité
FESSP (1974)			Inflation minimale + productivité nationale moyenne (part équilibrée) + spécificité public/privé	Temps de travail Égalité Formation
EMCEF (1996) EFCG (1988) + FEBV (1991)	É + B = projet de recherche pour une banque de données (2001)	C = 1996 A (w) = 1999	Inflation minimale	Temps de travail
AUTRES				
CES	É = Rapports annuels (1999) B + W = 1999	C = 1999 A (w) = 2000	Inflation + productivité nationale moyenne	Formation Égalité
Doorn 1998	É = 1998	G = 1998 A (w) = 1998	Inflation + productivité	Formation Égalité

* Dates de leur mises en place et fusions. ** Accord qui peut être une déclaration, une Résolution, ou un Protocole.

Nous relatons ci-après deux expériences, inspirées par celle du métal mais dotées de leur spécificité : le serpent salarial du textile et l'absence de norme *top down* dans la construction (sur ces secteurs, cf. Dufresne, 2000 et 2001).

a. Des ambitions communautaires plus ou moins affichées dans la norme salariale

La **FSE-THC** (Fédération syndicale européenne du textile, de l'habillement, et du cuir) a défini un projet ambitieux en définissant sa norme de référence salariale. Ce projet prévoit deux étapes essentielles : la première consiste à « introduire les objectifs dans les négociations nationales jusqu'en 2001, afin de pouvoir préparer dans une deuxième phase, la négociation d'une convention sectorielle européenne sur les salaires dès 2003 » (FSE-THC, 1999). Pour y parvenir, la fédération cherche à promouvoir la synchronisation des échéances des négociations ainsi que les échanges d'observateurs lors des négociations.

L'originalité de la norme créée dans ce secteur provient d'une analyse critique des limites de la norme standard (inflation + productivité). Le groupe de travail a approfondi la réflexion sur la coordination et précisé techniquement une série de paramètres envisageant la création d'un « serpent salarial » (OSE, 1999). La règle de coordination y est définie comme suit : le niveau d'inflation national est le seuil minimal de la norme dans tous les cas de figure. En outre, les productivités sont à prendre en compte de la manière suivante : les gains de productivité doivent être partagés moitié/moitié entre capital et travail. Cependant, si le différentiel entre productivité nationale et productivité sectorielle est important, cette dernière doit alors influencer la revendication salariale vers le haut ou vers le bas. Enfin, et là réside la spécificité de cette norme, le partage des gains de productivité dépend aussi de quatre autres facteurs : le chômage, la croissance économique, la compétitivité et la rentabilité. Il est important de souligner que l'idée stratégique de la coordination FSE-THC est de dépasser des accords protocolaires au plan européen qui n'auraient aucune résonance nationale. C'est pourquoi le serpent salarial définit des principes mais laisse une certaine marge de manœuvre pour tenir compte des situations et traditions nationales.

Prenons maintenant un autre secteur qui a une stratégie de coordination très différente : la construction. C'est l'un des

secteurs géographiquement les plus dispersés avec des différences très marquées par région. C'est une branche à forte intensité de main-d'œuvre dont la mobilité est très élevée. Au sein de l'UE, la problématique du détachement a engendré une pression énorme sur les conditions de travail dans la mesure où les entreprises avaient jusqu'alors la possibilité de détacher des travailleurs à l'étranger et de les y employer aux conditions de travail et salariales du pays d'origine (Baumann *et al.*, 1996). Concernant la coordination salariale, il est intéressant de noter que lors de la présentation des normes salariales de la FEM et de la CES à titre d'expériences, les réactions des membres n'étaient pas négatives. Mais, alors que les Allemands et les Autrichiens jugeaient cette norme (inflation + productivité) évidente, les autres la considéraient avec perplexité. Contrairement aux FSE du métal et du textile, ce n'est pas dans l'idée de **la FETBB** de promouvoir une « méthode normalisante » pour les salaires. En effet, elle « représente un secteur de petites entreprises habituées à travailler en *bottom-up* qui n'a pas pour objectif la norme salariale *top-down* (*i.e.* du haut de la pyramide syndicale européenne) » (Interview Gross, 2000). Harrie Bijen, actuel secrétaire de la FETBB, estime que la norme doit être « ressentie par les membres, et ne peut s'imposer d'en haut » (Interview Bijen, 1999). Cette stratégie consiste donc plus en un travail progressif d'échange d'informations puis de coordination. Sans élaborer directement une démarche commune sur le « noyau dur » du salaire, il s'agit tout d'abord de créer une convergence sur le « qualitatif » en *top down* (sur tout ce qui appartient aussi à la négociation collective au sens large : temps de travail, formation et congés).

II. Parallèles et carrefours entre les processus

Après avoir décrit ces quatre processus parallèlement, voyons maintenant en quoi ils se ressemblent et se différencient. Comment s'articulent-ils entre eux ? On s'interrogera tant sur la structure syndicale européenne multi-niveau que sur le contenu de la coordination des négociations collectives.

A. L'architecture institutionnelle de la coordination

On a vu que la CES est confrontée à des initiatives transnationales d'un côté et à certaines avancées sectorielles,

de l'autre. Se pose dès lors la question de l'articulation des différentes initiatives et des responsabilités de chacun (cf. tableau 3).

1. Orchestration interprofessionnelle, responsabilité sectorielle et fusions

La résolution d'Helsinki explique le rôle de la CES qui est « d'impulser la coordination nécessaire en vue de garantir la cohérence générale des revendications du mouvement européen et de soutenir les fédérations dans leurs démarches par tous les moyens utiles » (CES, 1999a). Les tâches prioritaires réservées à l'interprofessionnel seraient alors de « concevoir des mesures de soutien technique et pratique » (CES, 1999b), telles la récolte de données statistiques et la mise en perspective des évolutions nationales. Même si certaines confédérations nationales cherchent à regagner du pouvoir au sein du CCNC de la CES, c'est pourtant aux fédérations syndicales européennes (FSE) que revient la « responsabilité première de la coordination européenne de la négociation collective ». C'est pourquoi il est dit nécessaire « de concevoir des politiques et structures adéquates dans chaque fédération » et « de renforcer et/ou d'instaurer le dialogue social dans chaque secteur de l'économie »[8] (CES, 1999b). Pour le moment, il est toutefois prématuré de conclure quant à la place qu'occuperont la CES et les autres acteurs dans le processus de coordination. Divers ajustements devront être opérés préalablement et notamment au sein des FSE pour disposer d'une vue d'ensemble qui permette d'englober la dynamique à l'œuvre.

Si ces deux niveaux ont des responsabilités différentes, l'articulation entre sectoriel et professionnel pose une autre question : celle de l'espace intermédiaire des fusions. En effet, la non correspondance entre les secteurs fusionnant au niveau communautaire et au niveau national complique encore

---

[8] Nous n'avons pas pu aborder ici la question du dialogue social pourtant de première importance. En effet, étant donné le bocage des patronats européens (interprofessionnel ou sectoriel) sur la question salariale, on peut se demander si des décisions communes dans d'autres domaines (formation, temps de travail) obtenus dans le cadre des comités de dialogue social sectoriel permettront de faire pression sur les employeurs pour que le dialogue devienne négociation.

l'architecture syndicale. Par exemple, on peut s'interroger sur la perte d'identité des centrales du textile/habillement (TH), secteur en déclin, au sein de fusions nationales diverses. On se permettra alors l'hypothèse d'une opposition entre fusions nationales de divers secteurs et fusion européenne de centrales nationales du même secteur. Autrement dit, ces deux types de fusion (entre secteurs nationalement ou entre nations sectoriellement) n'iraient-ils pas en sens contraire ?

Ceci ne pourrait-il pas contrecarrer la recherche d'une « zone d'intérêt commun » par branche au niveau européen ? Dans ce cas, les fusions nationales constitueraient un obstacle à la coordination européenne[9]. Dans ce contexte, que peut-on dire de la création de Ver.di[10], nouveau Méga-syndicat allemand des services ? Est-elle indépendante de la naissance du mastodonte européen UNI-Europa ? Une solution à tout cela serait que les centrales syndicales nationales conviennent entre elles des fusions à venir, en les articulant directement avec le niveau communautaire ? Le nouvel observatoire du changement ne serait-il pas le lieu de réflexion idéal pour la gestion de tels changements structurels et technologiques ?

---

[9] Cette hypothèse est controversée : certains pensent que les fusions nationales et européennes en cours seront l'occasion de diffuser les meilleures pratiques en matière de coordination salariale (Kirton-Darling, 2001).

[10] Ver.di est le nouveau syndicat des services allemand ayant récemment fusionné. Il représente désormais un plus grand nombre de travailleurs qu'IG-Metall. Sans tradition historique, il pose la question de la perte des identités sectorielles.

Tableau 3 : Les espaces intermédiaires de l'architecture syndicale européenne

Proposition de répartition des responsabilités aux différents niveaux quant à la coordination des négociations collectives

<table>
<tr><th>Niveaux de négociation</th><th>Inter-sectoriel</th><th>Fusions</th><th colspan="5">Sectoriel</th></tr>
<tr><td>Communautaire
(UE)</td><td>CES
- Coordination dans la zone euro
- Contribution au dialogue macro-économique</td><td>UNI-Europa</td><td colspan="5">FSE
- politique salariale (accord sur la norme)
- conditions de travail
- stratégie concernant les CEE
- Approfondissement du dialogue social</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Transfrontalier</td><td rowspan="2">Groupe de Doorn</td><td rowspan="2">Gestion des changements structurels et technologiques

?</td><td>FEM</td><td>FETBB</td><td>EMCEF</td><td>FSE-THC</td><td>…</td></tr>
<tr><td>Districts IG Metall</td><td>District sIG BAU</td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>National
(ex. Germany)</td><td>Confédérations
(DGB)</td><td>(Ver.di)</td><td colspan="5">Fédérations sectorielles nationales</td></tr>
</table>

Outre l'articulation entre sectoriel et interprofessionnel, la dynamique de coordination, complexe, devra aussi considérer l'articulation entre le national et le communautaire : à savoir le transfrontalier.

2. *Le transfrontalier : alternative ou étape vers le communautaire ?*

Que ce soit l'initiative de Doorn ou les accords de coopération sectoriels, ils se caractérisent par leur transnationalité. Il est à noter que, à Doorn, un certain nombre de syndicats (en particulier des pays du sud) ont fait savoir qu'ils n'appréciaient guère le caractère régional de l'initiative. Ils considéraient qu'elle portait en germe un risque de fragmentation et d'affaiblissement du mouvement syndical et de la CES. Pour répondre à ces critiques, la troisième réunion du groupe a été ouverte à des représentants de la CES. En outre, les participants de Doorn ont réaffirmé à plusieurs reprises que ce groupe constituait, selon eux, plutôt qu'une division « une

étape sur la voie de la collaboration européenne en matière de négociations collectives » (Initiative de Doorn, 1998).

Pour le moment, dans la construction d'un agenda commun, le niveau transfrontalier (aussi bien interprofessionnel que sectoriel) émerge surtout du fait de son pragmatisme. Les coopérations transfrontalières, dynamiques novatrices, apparaissent finalement plus réalistes dans l'immédiat du fait du plus petit nombre de participants et de leur proximité géographique, et souvent culturelle. On ne sait pas encore si le groupe de Doorn s'ouvrira à d'autres pays ou bien si d'autres initiatives régionales seront mises en place. Lors des réunions, l'adhésion de la France à Doorn est souvent remise en débat, tout comme celle de l'Autriche, de la Suisse et même du Danemark. En effet, l'initiative fut tellement bien accueillie par la Confédération danoise, LO qu'elle se déclara prête à rejoindre le groupe, si possible. Le responsable de la négociation collective du DGB, Joachim Kreimer-de Fries proposa plutôt un clône, à savoir que le « Conseil syndical inter-régional de la mer baltique » (mis en place en août 1998 et qui comprend les syndicats allemands, danois et suédois) traite aussi des questions salariales à la manière de Doorn.

Mais, « si de tels accords transfrontaliers continuent d'être signés, la question se posera de leur coordination avec les initiatives communautaires » (Delbar et Walthéry, 2000). Quel serait alors le rôle de la CES ou de la FSE dans ces processus à trois ou quatre pays ? On peut s'interroger sur la concurrence possible entre une construction syndicale communautaire (par des acteurs européens) et une construction transnationale (avec une coopération directe entre syndicats nationaux sans passer par l'Europe). C'est pourquoi, FSE et CES veulent souvent chapeauter ces accords de coopération pour qu'ils ne prennent pas de pouvoir sans contrôle communautaire. Ceci pose la question importante des formes d'européanisation possible et de la légitimité de l'acteur européen. Une autre approche consiste à penser que le regroupement autour de l'Allemagne d'un certain nombre de petits pays permettrait d'atteindre une « masse critique susceptible de garantir un leadership salarial européen » (Traxler, 1999). Selon Traxler, le leadership salarial ne nécessite pas de représenter l'ensemble des salariés. Le regroupement d'environ 15 % des travailleurs suffirait pour peser sur les normes salariales.

Quelle que soit l'articulation entre les niveaux et la dimension transnationale choisie, un élément essentiel pour stabiliser et développer la coopération relève de la confiance qu'a chacune des centrales nationales dans son pouvoir supranational (Secrétariat du groupe de Doorn, FSE ou CES). C'est bien par la création d'un tissu inter-syndical fort que les centrales nationales accepteront de lâcher de leur souveraineté pour un mandat européen aux instances supranationales. Celles-ci pourraient alors accroître le caractère contraignant des normes communautaires adoptées très formellement pour le moment.

B. Le contenu de la coordination salariale : Qu'est-ce que le salaire ?

Si les normes salariales ne sont pas directement utilisables dans les négociations nationales, les diverses instances de coordination et les réunions qu'elles impliquent ont toutefois permis aux syndicats de mieux déterminer leur stratégie ainsi que de répondre partiellement à certaines nouvelles interrogations portant sur la notion même de salaire.

1. Le salaire « élargi » : les aspects qualitatifs dans la négociation

On a vu que l'objectif de la norme standard dans tous les processus en cours est la défense du pouvoir d'achat des salariés face à l'inflation, voire sa croissance éventuelle par le biais d'une « juste » répartition des gains de productivité entre capital et travail. Mais, ce qui nous intéresse ici est que cette norme laisse aux fédérations nationales une pleine autonomie et responsabilité en ce qui concerne l'utilisation de la marge de manœuvre disponible. Une partie de cette marge peut alors être affectée à l'emploi, à la réduction du temps de travail (RTT), à la formation, à la préretraite, aux allocations spéciales ou à toutes autres formes de solidarité, selon le pays. On voit donc apparaître un compromis entre la progression salariale et d'autres aspects plus qualitatifs du travail dans les conventions collectives. « Cet **élargissement** de la notion de coordination permet finalement d'éviter le risque d'une accusation de dumping salarial lorsque la protection sociale est réellement améliorée, (modération salariale en échange d'une réduction du temps de travail, comme en France, par exemple) » (Mermet, 2000b). Jean Lapeyre, secrétaire général adjoint de la CES, explique que « s'il existait un modèle social européen, le

qualitatif pourrait être un élément correcteur des courbes à comparer aux courbes américaines »[11]. Cette solution favorise une plus grande flexibilité dans la mise en œuvre des lignes d'orientation entièrement déléguée aux niveaux national ou infra-national.

Ainsi, partant de la coordination salariale, on arrive à une coordination plus large. Les lignes directrices pourraient, par exemple, évaluer la réduction du temps de travail vers une durée hebdomadaire de 35 heures (ou annuelle de 1750 heures), ou un certain nombre d'heures de formation pourrait être envisagé, tout comme la convergence vers un niveau de retraite commun, ou encore le rattrapage salarial des femmes par rapport aux hommes à l'aide d'un ratio. De telles lignes pourraient aussi converger vers les niveaux atteints par les pays les plus performants dans chacun de ces domaines (optique du benchmarking).

Ce problème des aspects qualitatifs est à la fois technique car il est difficile de quantifier ses éléments, et politique car il pose la question essentielle de « qui paye les droits sociaux ? ».

2. Le salaire « dilué » : les nouvelles formes de salaires

Si la notion de salaire est élargie aux aspects qualitatifs, elle est aussi « diluée ». Les négociations salariales, au lieu de constituer un thème distinct relatif aux rémunérations au sens strict, se diluent constamment dans de nouvelles **formes supplémentaires de revenus** des travailleurs, telles que la participation aux bénéfices et d'autres types de primes : stock options, pensions complémentaires, etc. (Van het Kaar et Grünel, 2001). Celles-ci rendent la notion de salaires plus floue. Cette question est maintenant au centre des réflexions syndicales et un questionnaire de la CES a été envoyé aux confédérations nationales pour mieux appréhender ce phénomène et son ampleur. Enfin, se pose également la question plus classique de l'impact de la protection sociale et de la fiscalité ou encore des salaires minimum sur les négociations collectives. Toute cette redéfinition du salaire et de ses limites fait partie du processus de coordination en pleine évolution.

---

[11] CCNC (1999), PV de réunion, 3-4 novembre 1999.

C. Les conditions de réussite de la coordination

Simultanément à la création de la norme, se détermine la méthode pour l'appliquer, à savoir les instruments concrets utiles à la coopération.

Les instruments pour une évaluation ex-post

Quelles que soient les structures supranationales concernées, on a pu observer que le processus de coordination se décompose généralement en trois étapes. La première consiste en un échange d'informations sur les différents systèmes nationaux, de l'ordre de l'inter-syndical. Puis, lorsqu'une stratégie commune se met en place, une norme est élaborée avec des critères communs contenus dans un protocole ou une déclaration. Pour finir, reliant les deux, il s'agit finalement d'évaluer *ex post* les résultats de négociations nationales, sur base de la norme.

Pour le moment, l'information sur les résultats est fragmentaire et encore difficilement comparable. Différentes tentatives ont été réalisées. Concernant la CES, dès 1999, elle prévoyait d'»d'assurer une information et une analyse commune sur l'évolution et les résultats des négociations » (CES, 1999b). En 2000, il était précisé que seraient « révisés les développements relatifs aux augmentations salariales chaque année et les développements relatifs aux progrès réalisés dans les aspects qualitatifs tous les deux ans » (CES, 2000). L'ISE a également prévu, depuis mai 2000, une lettre électronique interactive prévoyant que les organisations nationales (pays candidats inclus) et les FSE fournissent les résultats nationaux accompagnés d'une analyse sur les négociations collectives qui serait placée sur un site. Cependant, en 2001, la CES a révélé des problèmes de comparaison des données dues à l'étalement d'arrivée des réponses nationales. Elle a donc menacé les organisations de supprimer le bulletin.

De son côté, la FEM en collaboration avec IG Metall, a mis en route le projet Eucob@ (FEM, 2000 et 2001a). Cette banque de données, la plus élaborée pour le moment est aussi utilisée pour le secteur du textile depuis 2001. Pour le groupe de Doorn, sont également prévus des modèles d'échanges d'informations (par un site internet entre autres) utilisant les sources de données nationales et européennes. En outre, les organisations participantes de Doorn sont systématiquement informées de

l'évolution de la politique contractuelle (revendications, négociations et résultats des conventions collectives) dans les différents pays grâce à deux instruments. D'une part, des observateurs syndicaux étrangers participent aux organes nationaux responsables des négociations, et d'autre part, un groupe de travail restreint, composé d'experts se réunit à intervalles réguliers (environ toutes les six semaines) pour suivre l'évolution des négociations de plus près. Assurant la liaison entre les rencontres annuelles, c'est peut-être ce qui assure la bonne dynamique de cette expérience et qui permet que les questions soient reformulées au fil du temps.

Conclusion : des problèmes techniques à la volonté politique ?

Toutes ces procédures, plus ou moins rodées selon les cas, servent à l'échange d'informations sur la base duquel se fait l'évaluation des résultats de chaque négociation nationale *a posteriori*. La norme communautaire n'est alors utilisée que comme un instrument de contrôle *ex post*. C'est pourquoi, certains expliquent que pour le moment, « on ne peut constater un mouvement de coordination efficace sur l'objet même de la négociation » (Dufour et Hege, 1999), et qu'il ne s'agit que d'échanges d'informations et de cahiers de revendications. Mais alors, y a-t-il un chemin pour qu'elle puisse devenir un instrument de revendication *ex ante*, donnant force et courage aux négociateurs pour se défendre dans chaque pays ?

Déjà, on peut penser que cette évaluation pluriannuelle *ex post* influence progressivement l'orientation prise par les négociations nationales. Il est aussi à espérer que la diffusion de pratiques communes entraînera une unification progressive des agendas revendicatifs aboutissant à terme à une négociation simultanée dans les différents pays ainsi qu'à une harmonisation de la durée de validité des conventions collectives. Mais, la tâche est immense et l'exercice complexe.

En effet, dans les histoires salariales nationales, structure (acteurs sociaux) et substance (formation du salaire) sont liées. L'analyse sociologique permet alors d'appréhender la « relation salariale » micro-économique, la création du rapport de force par les acteurs déterminant le salaire. En revanche, au niveau européen, on tente pour le moment de définir la substance avant la structure, à savoir des « normes salariales » techniques

et macro-économiques[12] sans qu'un acteur syndical multi-niveau suffisamment solide ne soit encore construit pour les défendre. C'est pourquoi le développement d'une politique de coordination des négociations s'accompagne de la création d'institutions communautaires, lieu d'observation réciproque des organisations syndicales engagées dans ce mouvement et en phase d'apprentissage des différents systèmes. La question reste bien celle des structures capables (en terme de rapport de force politique) de promouvoir un projet de redistribution de la richesse pour empêcher que le rapport salarial macro-économique (modération imposée depuis le début des années 1980 par la sphère économique) ne continue d'affaiblir les relations salariales dans chacun des États membres.

Au niveau national (dans les États continentaux en particulier) le salaire se caractérise par le fait qu'il est délibéré politiquement et défini nationalement. Pourrait-on imaginer la définition d'une délibération politique du salaire à une autre échelle ? Quelle serait alors la forme d'une communauté politique à construire au niveau européen à partir du droit au salaire, et non de la "priorité à l'emploi", leitmotiv du jargon communautaire ?

Pour revenir au contexte actuel, le changement d'échelle qu'a constitué la création de la zone euro a déjà et aura de plus en plus de retombées tant dans la négociation collective au plan national que dans son articulation avec le niveau européen. Les trois articles suivants nous décrivent, chacun selon son point de vue, des scénarios des relations industrielles européennes à venir : décentralisation, pactes sociaux et coordination sectorielle.

Interviews

BIJEN Harrie (1999), Secrétaire général, FETBB, 15 décembre 1999.

CREMERS Jan (2001), ex-secrétaire général de la FETBB, 14 février 2001.

DELARUE Rudi (2000), Conseiller à la DG Emploi et Affaires sociales, Commission européenne, 7 mars 2000.

GROSS Edith (2000), FETBB, 24 janvier 2000.

---

[12] Est-ce pour cela que l'analyse macro-économique se permet autant d'appréhender un « rapport salarial » au niveau communautaire, au sein de la CES ?

VAN HAASTER Dick (2001), Bouw- en Houtbond FNV, 9 février 2001.

Références

BAUMANN, E., LAUX, E.-L. et SCHNEPF, M. (1996), « Collective Bargaining in the European Building Industry – European Collective Bargaining ? », *Transfer*, Vol.2, N°2.

CES (1993), « Lignes directrices des négociations collectives et perspectives de développement du dialogue social », adopté par le Comité exécutif, 4 mars 1993.

CES (1996) « Le rôle du dialogue social sectoriel, y compris la dimension des négociations collectives », mimeo.

CES (1999a), « Pour un système de relations industrielles », Résolution approuvée par le IX^{ème} Congrès statutaire de la Confédération européenne des syndicats, Helsinki, 29 juin-2 juillet 1999.

CES (1999b), Comité de coordination des négociations collectives, Décision du Comité exécutif, 16 septembre 1999.

CES (2000), « Résolution sur la coordination de la négociation collective », adoptée par le Comité exécutif, 13-14 décembre 2000.

CES (2001), « Recommandation sur la coordination des négociations collectives », adoptée par le Comité exécutif, 14 décembre 2001.

CLAUWAERT, S. (1999), « A Legal Framework for European Industrial Relations », *Rapport* N°60, Institut syndical européen, Bruxelles.

DELBAR, C. et WALTHÉRY, P. (2000), « Belgian, Dutch and German Construction Unions Sign Co-operation Agreement », EIROnline, (http ://www.eiro.eurofound.ie/2000/09/Feature/BE0009327F.html), septembre 2000.

DELCROIX, J.-P. (1999), « Vers une coopération syndicale européenne », *Année sociale 1998*, Institut de Sociologie, Bruxelles, pp.397-404.

DØLVIK, J. E. (1999), *L'émergence d'une île ? La CES, le dialogue social et l'européanisation des syndicats dans les années 1990*, Institut syndical européen, Bruxelles.

DUFOUR, C. et HEGE, A. (1999), « Quelle coordination syndicale des négociations en Europe ? », *Chronique Internationale de l'IRES*, N°60, pp.108-117.

DUFRESNE, A. (2000), « L'état des négociations collectives au plan européen dans les secteurs du textile et de l'habillement – Étude sur trois pays », in MINISTÈRE FRANÇAIS DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ (ed.), *La négociation collective en 1999*, Tome III, Les dossiers, Éditions Législatives, Paris, juin 2000.

DUFRESNE, A. (2001), « Le chantier des négociations collectives au plan européen dans le secteur de la construction – Étude sur trois pays », in MINISTÈRE FRANÇAIS DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ (ed.), *La négociation collective en 2000*, Tome III, Les dossiers, Éditions Législatives, Paris, juin 2001.

DUFRESNE, A. (2002), « La branche, niveau stratégique de la coordination des négociations collectives ? », *Chronique Internationale de l'IRES*, N°74, janvier 2002.

FEM (1993), « Collective Bargaining Policy in a Changing Europe », Statement of Principle adopted by the 1st European Metalworkers' Federation Collective Bargaining Conference, Luxembourg, 11-12 March 1993.

FEM (1998), EMF Charter on Working Time, adopted at the European Metalworkers' Federation General Assembly in Luxembourg, 1-2 July 1998.

FEM (1999), 1er Congrès de la Fédération européenne des métallurgistes, Copenhague, 17-18 juin1999.

FEM (2000), Rapport Eucob@ 1999-2000 « Politique en matière de négociations collectives dans l'industrie métallurgique européenne », Rapport annuel, Réseau européen d'information sur les négociations collectives, mars 2000.

FEM (2001a), Rapport Eucob@ 2000-2001 « Politique en matière de négociations collectives dans l'industrie métallurgique européenne », Rapport annuel, Réseau européen d'information sur les négociations collectives, avril 2001.

FEM (2001b), EMF Demands Collective Agreements on Vocational Training, Draft Document Presented at the Meeting of the EMF Executive Committee, Bruxelles, 2-3 mai 2001.

FEM (2001c), Report on the European Coordination Rude, Draft Document Presented at the Meeting of the EMF Executive Committee, Bruxelles, 2-3 mai 2001.

FREYSSINET, J. (1998), « Les acteurs sociaux nationaux face à la construction européenne », *Chronique Internationale de l'IRES*, hors série, octobre 1998.

FSE-THC (1999), Deuxième protocole relatif à la coordination européenne des négociations collectives thc (adopté par le Comité exécutif des 16 et 17 septembre 1999).

GOBIN, C. (1996a), Consultation et concertation sociales à l'échelle de la CEE. Études des positions et stratégies de la Confédération européenne

des syndicats (1958-1991), Thèse de doctorat, Université libre de Bruxelles.

GOBIN, C. (1996b), « Construction européenne et syndicalisme européen : un aperçu de trente-quatre ans d'histoire (1958-1991) », *La Revue de l'IRES*, n°21, Printemps-été 1996, pp. 119-151.

GOLLBACH, J. (2001), « Trade Union Collective Bargaining Partnerships – An Approach to the Cross-border Co-ordination of National Collective Bargaining Policy. The Example of Belgium/Netherlands/North Rhine Westphalia (Metalworking Sector) », in GABAGLIO, E. et HOFFMANN, R. (eds.), *European Trade Union Yearbook 2000*, Institut syndical européen, Bruxelles.

GOLLBACH, J. et SCHULTEN, T. (2000), « Cross-border Collective Bargaining Networks in Europe », *European Journal of Industrial Relations*, Vol.6, N°2, pp.161-179.

HOFFMANN, R. et JACOBI, O. (1999), « EPSU – On Course to Become a Competence and Coordination Centre », *Discussion and Working Paper*, No.99.01.02 (E), Institut syndical européen, Bruxelles.

INITIATIVE DE DOORN (1998), « La Déclaration de Doorn », Déclaration conjointe adoptée par les syndicats belges, allemands, luxembourgeois et des Pays-Bas, Doorn, 5 septembre 1998.

JANSSEN, R. (2000), Praktische Ervaringen met de Toepassing van de Formule van Doorn : Een Inventaris van Mogelijke Vragen, Brussel, Juli 2000, mimeo.

KELLER, B. et BANSBACH, M. (2000), « Social Dialogues : An Interim Report on Recent Results and Prospects », *Industrial Relations Journal*, Vol.31, N°4, pp.231-307.

KIRTON-DARLING, J. (2001), "Learning to Europeanise – The Co-ordination of Trade Union Wage Bargaining Strategies", Masters Dissertation, University of Bath.

KREIMER DE FRIES, J. (1999), « Tarifkooperation der Gewerkschaftsbünde BeNeLux-Deutschland : Die 'Erklärung von Doorn' » in Schulten, T. et Bispinck, R. (eds.), *Tarifpolitik unter dem EURO*, VSA-Verlag, Hambourg.

KUHLMANN, R. (1999), « Coordination of Collective Bargaining Policy in the European Metalworking Sector : A Response to Challenges Posed by the Euro », in GABAGLIO, E. et HOFFMANN, R. (eds.), *European Trade Union Yearbook 1998*, Institut syndical européen, Bruxelles.

LE QUEUX, S. et FAJERTAG, G. (2001), « Towards Europeanization of Collective Bargaining ? : Insights from the European Chemical Industry », *European Journal of Industrial Relations*, Vol.7, N°2, juillet 2001, pp.117-136.

MARGINSON, P. et SCHULTEN, T. (1999), « The 'Europeanisation' of Collective Bargaining », *EIRObserver*, N°4, Comparative Supplement, pp.i-viii.

MERMET, E. (2000a), *Wage Formation in the European Union – A Comparative Study*, Institut syndical européen.

MERMET, E. (2000b), Rapport annuel du Comité de la CES sur les négociations collectives, décembre 2000.

MERMET, E. (2001), Rapport annuel du Comité de la CES sur les négociations collectives, décembre 2001.

MERMET, E. et HOFFMANN, R. (2001), « European Trade Union Strategies on Europeanisation of Collective Bargaining – An Overview », in SCHULTEN, T. et BISPINCK, R. (eds.), *Collective Bargaining under the Euro*. *Experiences from the European Metal Industry*, Institut syndical européen, Bruxelles.

OSE (1999), Projet de critères communs pour une coordination des négociations collectives dans le domaine salarial, document de travail, novembre 1999.

POCHET, P. (2000) (ed.), *Union monétaire et négociation collective en Europe*, P.I.E.-Peter Lang, Bruxelles.

SCHNEPF, M., LAUX, E.-L. et BAUMANN, H. (1997), « European Collective Bargaining in the Building Industry », Rapport final, publié par la Fondation Friedrich Ebert (FES) et la Fédération européennes des travailleurs du bois et du bâtiment.

SCHULTEN, T. (2000), « The European Metalworkers' Federation on the way to a europeanisation of trade unions and industrial relations, *Transfer*, Vol.6, No.1, pp.93-102.

SCHULTEN, T. (2001), « A European Solidaristic Wage Policy ? Conceptual Reflections on a Europeanisation of Trade Union Wage Policy », Paper for the IIRA 6th European Industrial Relations Congress, Oslo, 25-29 juin 2001.

SCHULTEN, T. et BISPINCK, R. (2001) (eds.), *Collective Bargaining under the Euro*. *Experiences from the European Metal Industry*, Institut syndical européen, Bruxelles.

STERKEL, G. (2000), Continuing Vocational Training and Collective Bargaining in the European Metal Industry, Eucob@ Survey, décembre 2000, mimeo.

TRAXLER, F. (1999), « Wage-setting Institutions and European Monetary Union », in HUEMER, G., MESCH, M. et TRAXLER, F. (eds.), *The Role of Employer Associations and Labour Unions in the EMU*, Ashgate, Aldershot, pp.115-136.

VAN HET KAAR, R. et GRÜNELL, M. (2001), « Variable Pay in Europe », EIROnline, avril 2001 (http ://www.eiro.eurofound.ie/2001/04/Study/TN0104201S.html).

VOETS, L. (2000), « De Doorn à Haltern : suivi de l'initiative de coopération syndicale transfrontière », *Année sociale 1999*, Institut de Sociologie, Bruxelles, pp.393-397.

WELZMÜLLER, R. (2001), *Lohnpolitik*, IG Metall, June 2001.