

Europe

La branche, niveau stratégique dans la coordination des négociations collectives ?

Anne DUFRESNE *

A l'heure de l'euro et des incantations pour une Europe sociale non identifiée, les acteurs sociaux européens sont placés face au défi du développement d'un niveau de représentation autonome. Ceci pose la question de l'ouverture démocratique européenne aux revendications syndicales nationales. Si l'articulation entre niveaux interprofessionnel ¹, sectoriel et de l'entreprise devient essentielle, nous nous concentrerons ici plus particulièrement sur le niveau sectoriel et son européanisation, encore peu étudiés. La spécificité de ce niveau d'action 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 » ².

Nous ne nous intéresserons pas ici aux problèmes posés par le poids respectif des différentes branches, inégalement représentées au sein de la Confédération européenne des syndicats (CES), mais plutôt au fonctionnement des acteurs européens que sont les fédérations sectorielles européennes (FSE). A savoir, comment les FSE articulent-elles le national au communautaire ?

Nous envisagerons tout d'abord les

F

* Observatoire social européen, Bruxelles.

Article réalisé sur la base de la contribution pour les actes du colloque « L'année sociale », Institut de sociologie, ULB, mai 2000.

1. Le niveau interprofessionnel et la Confédération européenne des syndicats (CES) ont déjà fait l'objet de nombreuses analyses. Citons, entre autres : Corinne Gobin, *Consultation et concertation sociales à l'échelle de la CEE. Etudes des positions et stratégies de la Confédération européenne des syndicats (1958-1991)*, thèse de doctorat, Université libre de Bruxelles, 1996 ; Corinne Gobin, « 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 ; John Erik Dolvik, *An Emerging Island ? ETUC, Social Dialogue and the Europeanisation of Trade Unions in the 1990s*, ETUI, Bruxelles, 1999.
2. Entretien avec Rudi Delarue, le 7 mars 2000, Commission européenne, conseiller à la DG « Emploi et Affaires sociales ».
3. Extension du dialogue social interprofessionnel institué à Val Duchesse en 1985, le dialogue social sectoriel s'est institutionnalisé à la suite de la décision-cadre de la Commission du 20 mai 1998 « portant création de comités de dialogue social sectoriel destinés à favoriser le dialogue entre les partenaires sociaux au niveau européen ».

SE dans le dialogue social sectoriel³ auquel elles participent avec leur équivalent patronal européen. Cette première partie nous permettra de rendre compte de l'armature institutionnelle dans laquelle les fédérations évoluent en tant qu'organe consultatif. Dans un deuxième temps, après avoir constaté les difficultés liées à l'eupéanisation, nous analyserons les deux dynamiques syndicales novatrices vers une éventuelle négociation collective sectorielle européenne. Le premier chemin de traverse est celui de la coordination des négociations collectives nationales que les FSE assurent, seules, cette fois (le patronat refusant d'aborder le dialogue sur les salaires). Le second sentier certainement plus escarpé, et peut-être même « déroutant », est celui de la coopération transnationale entre centrales sectorielles de trois ou quatre pays.

Le dialogue social sectoriel européen

Dès le lancement de la Communauté économique européenne (CEE) à six pays, les instances de consultation des partenaires sociaux européens étaient de deux sortes : les comités paritaires, constitués par la Commission et les groupes de travail informels constitués à la demande des « partenaires sociaux ». Depuis le 1^{er} janvier 1999, la Commission a harmonisé le système, remplaçant les deux anciens types de structure par les seuls comités de dialogue social sectoriel (CDSS).

Ces comités qui constituent un lieu central pour le dialogue sectoriel – pouvant aller de la consultation jusqu'à l'éventuelle négociation – se sont mis en place dans les 26 secteurs qui en ont fait la demande. On peut noter ici que la métallurgie n'a pas de CDSS. En effet, secteur à très forte tradition syndicale, il a

aussi (et peut-être en conséquence) le patronat le plus réticent, qui bloque l'entrée dans un dialogue social sectoriel institutionnalisé au sein de la Commission, craignant la boule de neige vers la négociation.

Selon la Commission européenne, ces comités n'auraient pour objectif que de « créer des liens de compréhension réciproque et de confiance entre les acteurs sociaux ». La Commission a ainsi voulu rationaliser le dialogue, en réduisant le nombre de membres de chacun des comités, en couvrant tous les secteurs stratégiques¹, ainsi qu'en renforçant la coordination intersectorielle. Si la CES (Confédération européenne des syndicats) l'a suivie dans ce processus de réformes, l'UNICE (Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe), en revanche, s'y opposait au nom de l'autonomie des partenaires sociaux.

La fonction définie à ces nouvelles instances de consultation sectorielle controversées, les CDSS, consiste à exprimer leur avis tant sur la formulation que sur la mise en œuvre des politiques sectorielles communautaires. Si ces comités sont des bonnes sources d'informations, on peut toutefois s'interroger quant à leur réelle influence dans le processus de décision.

Jusqu'à présent, le dialogue social a débouché sur environ 150 textes conjoints de nature diverse : avis communs, déclarations, résolutions, propositions, orientations, recommandations. De même, des codes de conduite et labels sociaux ont également été adoptés dans ce cadre (par exemple dans le commerce de la chaussure et dans le textile-habillement concernant, entre autres, le travail des enfants). Ces textes conjoints sont majoritairement non contraignants. La moitié des textes conclus concernent des questions générales,

LA BRANCHE, NIVEAU STRATEGIQUE

Comités de dialogue social sectoriel (CDSS) *

Secteurs	Travailleurs	Employeurs	Ancien Comité	Ancien groupe informel	Nouveau CDSS
Agriculture	EFA	GEOPA-COPA	X		X
Ameublement	FETBB	UEA		X	X
Assurances	UNI-europa	CEA, BIPAR, ACME		X	X
Banques	UNI-Europa	FBE, GECE, GEBC		X	X
Bois	FETBB	CEI Bois		X	X
Chaussures	FSE-THC	CEC		X	X
Chemin de Fer	FET	CCFE	X		X
Commerce	UNI-Europa	Eurocommerce		X	X
Construction	FETBB	FIEC		X	X
Culture	EEA	Pearle			X
Electricité	EPSU-EMCEF	Eurelectric		X	X
Graphisme	UNI-Europa	Intergraf		X	
Hôtellerie, restauration, cafétéria (Horeca)	SETA-UITA	Hotrec		X	X
Medias	FEJ	UER, ENPA		X	
Navigation intérieure	ETF	IUINF+ ESO	X		X
Nettoyage	UNI-Europa	FENI		X	X
Pêche Maritime	ETF	Europêche/Cogeca	X		X
Postes	UNI-Europa	Posteurop	X		X
Sécurité privée	UNI-Europa	COESS		X	X
Services aux personnes (coiffure)	UNI-Europa	CIC Europe			X
Services publics	EPSU	CCRE		X	
Sucre	SETA-UITA	CEFS		X	X
Tannerie	FSE-THC	Cotance			X
Textile	FSE-THC	Euratex		X	X
Transport maritime	ETF	ECSA	X		X
Transport routier	ETF	IRU	X		X

de politique commerciale ou industrielle . d'une consultation lancée par la Commission. Ils résultent souvent d'une résolution commune syndicat/employeurs prise à la suite

1. On peut noter que les derniers secteurs ayant créé de telles enceintes sont plus particulièrement issus des activités de service : média, services publics, graphisme, et que « les secteurs industriels sont peu présents dans le dialogue social sectoriel européen (5 % du total – bois, construction, textile) », in Commission européenne, *Les relations du travail en Europe*, 2000.

considérés comme des « réponses institutionnelles ».

Toutefois, depuis 1998, certains secteurs dépassent cet aspect « réactif » et coopèrent, concluant des textes communs sur d'autres domaines comme l'emploi (secteur des postes, des télécommunications, du nettoyage), et la formation professionnelle (agriculture, textile-habillement, nettoyage, tourisme, hôtellerie- restauration).

Finalement, très peu se sont transformés en accords au sens juridique du terme si ce n'est dans quelques secteurs organisés depuis longtemps comme l'agriculture et les transports (transports maritimes, chemins de fer, aviation civile), les quatre accords concernant le temps de travail. Plus récemment encore, ont été signé des lignes directrices et un accord-cadre sur le télétravail respectivement dans les secteurs des télécommunications et du commerce.

Ainsi, malgré ces quelques accords récents, on constate que le dialogue social sectoriel a débouché plus souvent sur des demandes conjointes adressées aux institutions que sur des engagements réciproques entre partenaires sociaux dans leurs domaines directs de compétence. Les FSE apparaissent dépendantes de l'agenda de la Commission et devant essentiellement servir à valider les politiques communautaires. Ce dialogue dit « autonome » est en fait « englué » dans la neutralité de la scène institutionnelle communautaire empêchant la constitution d'un espace d'expression démocratique.

Quels sont donc les modes de création et les mandats de négociation des CDSS ? Formés à la demande conjointe des partenaires sociaux, ces comités sont approuvés en dernier ressort par la Commission

selon deux critères : d'une part, les organisations qui en font la demande doivent avoir une représentativité suffisante au niveau européen et, d'autre part, leurs organisations doivent être reconnues au niveau national. En revanche, leur mandat de négociation ne vient pas de la Commission mais directement des organisations nationales. Or, même dans les secteurs où les CDSS ont obtenu ce mandat pour négocier, cela n'a pourtant pas provoqué de véritable « saut qualitatif » vers une négociation européenne.

Outre le dialogue social sectoriel qui semble bien cantonné à son rôle consultatif, l'action des FSE ouvre-t-elle des perspectives d'européanisation de la négociation collective sectorielle, ou du moins de coordination de l'action syndicale ?

Deux obstacles à l'européanisation

Au niveau communautaire, un premier obstacle à la négociation est celui du refus absolu du patronat européen. Les organisations patronales sectorielles (fédérations de branche industrielles) sont « hostiles au principe même d'une négociation pour laquelle, de plus, elles ne sont même pas mandatées [par leurs membres] ». La plupart des fédérations patronales ne se considèrent pas comme des acteurs politiques et n'ont pas de véritables lieux de coordination. Par exemple, Euratex, la fédération européenne du textile (ou plus exactement certaines organisations patronales nationales en son sein) ne souhaitent pas progresser au-delà d'un dialogue sans contrainte normative au sein du comité paritaire. Les employeurs continuent à refuser toute ingérence européenne dans la composante sociale de leur politique nationale. Selon eux, aborder des thèmes tels que « l'égalité des

chances » ou « la polyvalence » équivalait à mettre « un petit doigt dans l'engrenage » pouvant déboucher à terme sur une négociation salariale européenne à laquelle ils sont farouchement opposés.

Les rivalités entre les différentes cultures syndicales nationales, les diversités de conceptions du syndicalisme qui peuvent s'affronter sont un autre obstacle à l'europanisation. Les organisations nationales expriment la crainte d'abandonner un système de négociation national qui leur donne au moins un ensemble de règles et d'acteurs connus. C'est pourquoi les organisations nationales restent divisées à l'égard des transferts de pouvoir vers leur FSE respective, même si on sait que leur avenir se joue au niveau européen et international.

Pour expliquer cette crainte du communautaire par les organisations nationales, il faut bien comprendre le gouffre existant entre les référents communautaires et nationaux qui se traduit par l'utilisation d'un vocabulaire, et donc de concepts très différents pour chacun de ces deux niveaux. Au niveau communautaire, on traite des « partenaires sociaux » (et non des interlocuteurs) participant à ce que l'on nomme un « dialogue social » (et non à une véritable négociation) sur des « aspects qualitatifs » (et non sur la véritable composante sociale, à savoir les négociations collectives portant sur les salaires).

Finalement, les caractéristiques du syndicalisme européen développées ici – « mollesse » syndicale dans le dialogue social sectoriel, refus patronal européen, divisions syndicales nationales – expliquent que les « partenaires » que sont les FSE ne deviennent pas des « interlocuteurs », c'est-à-dire n'entrent pas dans

une négociation sectorielle sur les salaires au niveau européen.

Les chemins de traverse : vers une négociation sectorielle européenne ?

Quels sont alors les chemins de traverse, les initiatives syndicales qui se concrétisent aujourd'hui ? On abordera ici les deux principales : la coordination des négociations nationales au sein des FSE et la coopération transfrontalière.

Les stratégies embryonnaires de coordination salariale

Il s'agit, avant tout, de distinguer le concept de négociation collective sectorielle européenne qui se jouerait directement sur la scène communautaire entre les deux « partenaires sociaux » de la réalité de la coordination des fédérations nationales de branche. D'abord interne au mouvement syndical, la coordination entreprise par les FSE permet d'éviter l'obstacle, déjà évoqué, de l'absence d'interlocuteur patronal. Par exemple, dans la métallurgie, on peut même poser l'hypothèse selon laquelle ce serait le blocage patronal qui a favorisé le développement d'une telle stratégie syndicale. Depuis la 2^{ème} conférence sur les négociations collectives de 1996, la coordination a été adoptée comme principe « par défaut ». L'idée est d'une part de parvenir à une coordination intéressante en soi, et d'autre part, de faire pression sur les organisations patronales nationales et communautaires. De même, la FSE-THC (Fédération syndicale européenne du textile, de l'habillement, et du cuir) définit la coordination comme « un passage obligé avant de négocier avec les employeurs », l'objectif final consistant « à définir un véritable réseau de droits communs ».

Si les processus sont différents selon les branches, les pratiques liées à la coor-

dination au sein des FSE favorisent généralement dans un premier temps l'échange informel d'informations, la comparaison des systèmes de négociation collective nationaux en leur sein. Puis vient la nécessaire mise en place d'une coordination qui pose des questions de structures. Quels sont les organes coordinateurs internes aux fédérations – groupe de travail, comité de coordination des négociations collectives, commission de travail restreinte – capables d'impulsion politique ? Quels sont les pays qui les dirigent ?

Pour y répondre, nous nous bornerons ici à énoncer une tendance générale sans entrer dans les configurations des 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 (Bénélux 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).

Ces comités internes ont donc déjà créé des normes salariales dans diverses branches (*cf.* encadré). Outre l'Horeca (hôtellerie, restauration, cafétéria) et les services publics, l'exemple le plus avancé est celui de la métallurgie où « l'expérience de la CECA a renforcé l'investissement européen des fédérations

syndicales » . Cependant, la Fédération européenne des métallurgistes (FEM) étant d'ores et déjà très étudiée, nous préférons nous concentrer dans le présent article sur de nouvelles expériences, inspirées par celle de la métallurgie mais dotées de leur spécificité : celles du textile et de la construction .

Quelle norme salariale pour le textile ?

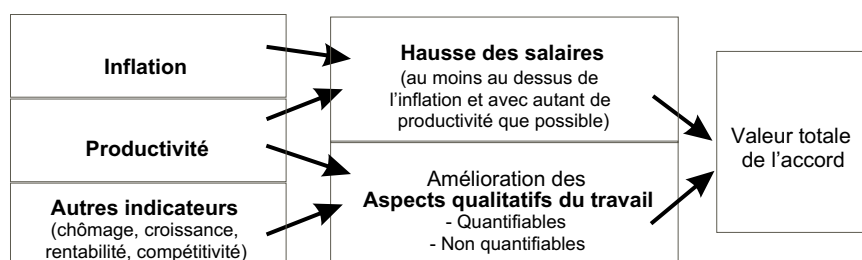
La FSE-THC (Fédération syndicale européenne du textile, de l'habillement, et du cuir) a récemment défini une norme de référence salariale européenne. Il est intéressant de noter que le protocole prend garde aux réticences prévisibles des acteurs concernés : à celles des centrales nationales, d'une part en précisant que « doit être respectée la diversité des modèles de négociation nationaux », ainsi qu'à celles de la Commission expliquant que « la coordination pourra être complétée, là où c'est nécessaire, par des dispositions législatives » .

Dans le domaine des salaires, son objectif 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 » . Elle laisse aux fédérations nationales une pleine autonomie et responsabilité en ce qui concerne l'utilisation de leur « marge de manœuvre disponible » . 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 pour 2003 » . Pour y parvenir, la fédération cherche à promouvoir la synchronisation des échéances des négocia-

La « norme salariale »

L'objectif de la « norme salariale » étant bien la création d'un espace de négociation européenne, l'idée est de définir une règle de coordination. Les normes (ou lignes d'orientations) élaborées jusqu'à présent par les comités des FSE posent la question de savoir si la somme globale de la règle de coordination (inflation + productivité(s) + autres indicateurs) devra être affectée non seulement à la hausse des salaires mais aussi à l'amélioration des aspects qualitatifs du travail contenus dans les conventions collectives, ce qui se traduit par le schéma suivant.

Schéma des lignes d'orientation



Les propositions de coordination des salaires

Sources	Indication (ou formule) salariale	Mode d'utilisation de la formule
La CES	Inflation + productivité nationale moyenne	Valeur totale de l'accord (salaires + aspects qualitatifs de l'accord *)
Les FSE		
FEM	Inflation minimale + productivité (part équilibrée)	Valeur totale de l'accord (salaires et aspects qualitatifs de l'accord)
FSE-THC (avec OSE)	Inflation minimale + productivité moyenne nationale totale si la productivité sectorielle dépasse la moyenne nationale, si- non : part de la productivité	Valeur totale de l'accord (salaires et aspects qualitatifs de l'accord)
SETA-UITA	Inflation + productivité sectorielle (part équilibrée)	Valeur totale de l'accord (salaires et aspects qualitatifs de l'accord)
Euro-Fiet	Inflation + participation à la productivité	?
EPSU (FESSP)	Inflation minimale + productivité nationale moyenne (part équilibrée)	?
Doorn	Inflation + productivité	Valeur totale de l'accord (salaires et aspects qualitatifs de l'accord)

tions 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. 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 ». 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 était de dépasser des accords protocolaires au plan européen qui n'auraient aucune résonance nationale. C'est également ce qui sous-tend l'idée du serpent salarial : définir des principes mais laisser une certaine marge de manœuvre pour tenir compte des situations et traditions nationales.

Une stratégie spécifique à la construction : bottom up

Le secteur de la construction a adopté une stratégie de coordination différente. Dès le congrès de 1995 de la FETBB (fédération européenne des travailleurs du bois et du bâtiment), la décision a été

prise de mettre en place un groupe de travail « négociations collectives » dont la première rencontre a eu lieu en mai 1997. Son premier projet a correspondu à l'ébauche, en octobre 1998, d'une déclaration de principe au sujet de la politique de négociation des syndicats en Europe, que la FETBB a adoptée définitivement en novembre 1999. Celle-ci entend définir des objectifs et des moyens permettant, à long terme, de transposer au niveau européen les conventions collectives conclues dans le secteur. A court terme, les syndicats sont appelés à coordonner leurs politiques nationales de négociations collectives.

Contrairement aux FSE de la métallurgie 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* ». 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 ». Pour l'instant, sur les salaires, la fédération ne fait qu'appeler à « l'inversion de la tendance à la concurrence salariale et à la dilution de la sécurité sociale, dans le but d'augmenter le pouvoir d'achat ».

La stratégie FETBB consiste donc 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 » (sur tout ce qui appartient aussi à la négociation collective au sens large : temps de travail et formation en *top down*, ainsi que les congés

dans les accords entre caisses sociales sectorielles).

Parallèlement à ces diverses démarches de coordination à quinze (entreprises par les FSE mais souvent difficiles à percevoir par tous les syndicats nationaux), nous abordons maintenant le deuxième chemin de traverse emprunté par les syndicats : 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.

La coopération transnationale sectorielle : alternative ou étape ?

On retrouve ici la problématique évoquée auparavant à propos des sous-groupes de pays. En effet, « 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 », selon l'ex-secrétaire général de la FSE de la construction, Jan Cremers.

On constate cependant que, jusqu'à présent, les accords régionaux de coopération sur les négociations collectives partent essentiellement de l'Allemagne. C'est l'IG Metall qui le premier a associé des représentants des syndicats étrangers aux négociations collectives qui se déroulent en Allemagne au niveau régional. De même, dans la construction, IG BAU a déjà signé de nombreux accords respectivement avec l'Autriche, la Suisse, le Danemark, l'Italie, et la Pologne. 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.

Dans la construction, le dernier accord de ce type propose une coopération plus étroite entre l'Allemagne, les Pays-Bas et la Belgique. Décidée au congrès de la FETBB de décembre 1999, une déclaration générale en dix points a ensuite été signée à Maastricht entre les cinq syndicats nationaux de ces trois pays. L'idée est de rendre cette déclaration « aussi concrète que possible pouvant mener, par exemple, à une déclaration de solidarité lors d'une grève ». Enthousiaste, un 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 FETBB, pour tendre vers une européanisation à quinze.

Finalement, cette dynamique novatrice est probablement plus réaliste dans l'immédiat qu'une négociation sectorielle au niveau européen. Mais, quel serait alors le rôle de la FSE dans ces processus à trois ou quatre pays ? On peut s'interroger sur la concurrence possible entre une construction syndicale communautaire (avec des acteurs européens : les FSE) et une construction transnationale (avec une coopération directe entre syndicats nationaux sans passer par l'Europe). C'est pourquoi, les FSE veulent souvent chapeauter ces accords de coopération pour qu'ils ne prennent pas de pouvoir sans contrôle communautaire. Ceci pose la question importante de la légitimité de l'acteur européen.

Après avoir évoqué la problématique du niveau sectoriel européen par la coordination théorique, d'une part, et les réalités actuelles des diverses stratégies syndicales, d'autre part, on a pu constater

EUROPE

la difficulté de l'eupéanisation syndicale, c'est-à-dire de l'articulation ou du choix des niveaux adéquats (communautaire ou transnational).

Finalement, cette difficulté de mise en place de la coordination provient non pas de la création d'une norme de référence salariale, ni de problèmes « techniques » souvent évoqués, mais bien plus de la difficulté à construire la lutte syndicale au niveau européen par une mobilisation plus forte.

De nombreuses questions se posent alors, aiguës par une situation politique appelant des solutions d'urgence, d'autant plus visibles depuis le 11 septembre. Comment accroître la puissance d'intervention à tous les niveaux, et en particulier au niveau européen ? Quel est donc le rôle mobilisateur du syndicalisme européen, aujourd'hui ?

Au sommet européen de Laeken, le 13 décembre dernier, tout comme à Nice en décembre 2000, la CES a appelé à une grande manifestation unitaire qui a réuni au moins 80 000 personnes. De leur côté et le lendemain, les ONGs ont, elles aussi, mobilisé à cette occasion regroupant 30 000 manifestants dans un cortège séparé. Alors, comment ces deux formes de résistances (syndicales et associatives) peuvent-elles coopérer pour une plus grande mobilisation des travailleurs et citoyens en Europe face à l'offensive néo-libérale ? La réponse se trouve peut-être dans la question de Susan Georges, vice-présidente d'ATTAC à Emilio Gabaglio, Secrétaire général de la CES lors de leur première rencontre à Bruxelles, « Pourquoi le droit de grève n'est-il pas inclus dans la Charte des droits sociaux européens ? ».

Annexe. Accords cadre au niveau sectoriel européen

Accord	Dispositions de mise en œuvre	Mise en œuvre
Accord-cadre de recommandation pour l'amélioration de l'emploi salarié en agriculture dans les Etats membres de l'Union européenne 24 juillet 1997	« La négociation collective constitue un vecteur efficace pour développer et mettre en œuvre des politiques visant à développer et améliorer l'emploi. Les partenaires sociaux du secteur agricole, représentés au niveau européen par le GEOPA/COPA et l'EFA/CES, se reconnaissent un pouvoir autonome de négociation dans le cadre des dispositions de l'article 118 B du Traité de l'Union Européenne et de l'article 4 §1 de l'Accord sur la politique sociale annexé au Traité... » « En raison du contexte économique évolutif dans lequel se situe cet accord cadre de recommandation, les parties signataires demandent au "Comité paritaire pour les problèmes sociaux des salariés agricoles de l'Union Européenne" d'examiner, une fois tous les deux ans, la situation dans les Etats membres dans les divers domaines concernés par le présent Texte, tant du point de vue de la législation nationale que des conventions collectives en vigueur »	Mise en œuvre par des convention collectives nationales, suivi en cours au sein du Comité du Dialogue social
Accord européen relatif à l'organisation du temps de travail des gens de mer 30 septembre 1998	« ...vu l'article 4, paragraphe 2, de l'accord sur la politique sociale qui dispose que la mise en œuvre des accords conclus au niveau européen intervient à la demande conjointe des parties signataires, par une décision du Conseil sur proposition de la Commission... »	Directive du Conseil 99/63/CE du 21 juin 1999
Accord européen sur l'aménagement du temps de travail dans les chemins de fer 30 septembre 1998	« La Communauté des chemins de fer européens et la Fédération des syndicats des transports dans l'Union européenne, réunis au sein du Comité Paritaire des Chemins de fer (...) conviennent que les dérogations en question doivent être réglées par la voie de la subsidiarité ».	Directive du Conseil 2000/34/CE du 22 juin 2000 modifiant la directive 93/104/CE
Accord européen sur l'aménagement du temps de travail du personnel navigant dans l'aviation civile 22 mars 2000	« ...vu que l'article 139, paragraphe 2, du Traité dispose que la mise en œuvre des accords conclus au niveau européen intervient à la demande conjointe des parties signataires, par une décision du Conseil sur proposition de la Commission ; vu que les parties signataires font cette demande par la présente... »	Directive du Conseil 2000/79/CE du 27 novembre 2000
Lignes directrices pour le télétravail en Europe dans les télécommunications 7 février 2000	« Le comité de dialogue social sectoriel recommande l'adoption de ces lignes directrices avant la fin de 2001, sur une base volontaire et conformément aux lois et pratiques de négociation collective de chaque pays. Le Comité de dialogue social sectoriel convient de contrôler l'adoption de ces lignes directrices en 2002 »	Mise en œuvre par des convention collectives au niveau de l'entreprise