

**Zeitschrift:** Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse  
**Herausgeber:** Union syndicale suisse  
**Band:** 70 (1978)  
**Heft:** 5

**Artikel:** La réponse de l'internationale des métaux aux compagnies multinationales  
**Autor:** Ayberk, Ural / Rey, Jean-Noël  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-385921>

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

### **Conditions d'utilisation**

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

### **Terms of use**

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

**Download PDF:** 10.02.2026

**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>**

## **La réponse de l'Internationale des métaux aux compagnies multinationales**

*Par Ural Ayberk et Jean-Noël Rey*

*La position des syndicats nationaux et internationaux face aux sociétés multinationales retient de plus en plus l'attention du monde du travail, pour des raisons d'ailleurs tout à fait compréhensibles. Les études entreprises à cet égard jusqu'ici sont fort nombreuses mais de valeur très diverse. Il est donc heureux que deux jeunes assistants au Département de science politique de l'Université de Genève se soient penchés sur le comportement de l'Internationale des métaux. Leur travail a été présenté à un colloque de l'European consortium for political research, qui s'est tenu à Berlin dans le courant de l'année dernière, et publié dans «Il Politico» de l'Université de Pavie. A notre tour, nous avons l'avantage de pouvoir reproduire ce texte presque intégralement, avec l'autorisation des auteurs que nous remercions.*

*Réd.*

### **Introduction**

De nombreuses études ont été consacrées au phénomène syndical international. En général, leur centre d'intérêt se situe au niveau de la question suivante: dans quelle mesure les syndicats ont-ils répondu au défi de la concentration économique?

A cette interrogation, les différents auteurs apportent une réponse quasi similaire. Ils concluent tous à l'inefficacité de l'organisation syndicale internationale, de son incapacité à faire face à la multinationalisation croissante de l'économie. Au défi lancé par l'internationale du capital, les organisations syndicales n'auraient pas été capables de répondre de façon efficace. La preuve de l'inefficacité semble devenir encore plus probante quand les auteurs analysent l'influence des syndicats au niveau des communautés européennes. A notre avis, ces études souffrent en général d'une certaine con-

fusion au niveau du cadre analytique. A cela deux raisons: tout d'abord, très peu d'analyses de caractère comparatif ont été menées au niveau national, régional et international; ensuite, une grande confusion règne au niveau des unités d'analyse. Cette deuxième raison explique, pour une grande part, la mauvaise perception analytique de l'efficacité du syndicalisme international. En effet, quand on parle d'un syndicat national ou international, il convient de faire une distinction entre les organisations faïtières et les fédérations affiliées. Cette distinction n'est pas seulement analytique, elle a une charge fonctionnelle.

De façon générale, une union syndicale a comme fonction d'étudier et de se prononcer sur des problèmes de nature générale relevant de la politique économique et sociale. Elle soutient également l'activité des fédérations affiliées et assure une représentation syndicale continue au niveau des organisations politiques d'une société. Alors que généralement, une fédération a pour tâche principale d'aménager de façon optimale les conditions de travail de ses membres. L'action syndicale lui incombe au premier chef. Ainsi, tout ce qui concerne de près ou de loin les conventions collectives concerne les fédérations.

Au niveau international, la même division générale du travail existe entre la CISL (Confédération internationale des syndicats libres) et la FIOM (Fédération internationale des ouvriers sur métaux), par exemple. Cela au nom d'une répartition rationnelle des tâches afin d'éviter une duplication inutile des efforts. La CISL considère que sa tâche primordiale doit consister à encourager ses centrales nationales affiliées à se livrer à des travaux de recherche et à mener une action et aussi à intervenir auprès des organisations internationales. Les problèmes liés à la négociation collective au niveau international sont la responsabilité exclusive des Syndicats professionnels internationaux (SPI). Si au niveau international la division du problème paraît évidente, au niveau régional elle l'est moins. Il est difficile de cerner, par exemple, le champ d'activité exact caractérisant la CES (Confédération européenne des syndicats). Ses structures syndicales sont encore en gestation, elles n'ont pas encore trouvé leur point d'équilibre.

En outre, au niveau international et régional, la nécessité d'une action «tous azimuts» empêche une division claire des tâches. Cela n'enlève rien pourtant à la pertinence de nos remarques: pour étudier le phénomène syndical national ou international, il faut distinguer entre les niveaux organisationnels. Ne pas le faire, c'est amener une confusion au niveau des résultats.

Dans le cadre de cette recherche, nous étudierons l'expérience d'un syndicat professionnel au niveau international et régional. Nous n'insisterons pas sur les aspects connus de ce problème, nous tenterons, dans la mesure du possible, de dégager les aspects mé-

connus ou négligés du travail syndical, à savoir la réplique syndicale au niveau d'une fédération professionnelle à la concentration économique.

Est-ce qu'une contre-offensive est en cours à ce niveau? Quel est son contenu? Quels sont les moyens d'action d'un tel syndicat? Comment s'articule l'action syndicale au niveau international et régional? En d'autres termes, nous voulons dégager les points forts de la stratégie syndicale au niveau international et régional, tout en analysant les moyens de pression aptes à favoriser, à réaliser les objectifs syndicaux ainsi définis. Il est évident que les problèmes abordés au niveau international et régional ont des ressemblances et des implications réciproques; mais leur contexte n'est pas identique et les pouvoirs sont différents.

La première partie qui constitue le cœur de notre travail analyse les activités et les moyens d'action de la FIOM et de la Fédération européenne des métallurgistes (FEM). Pour chacune de ces fédérations, nous dégagerons en premier lieu les principaux axes de leur action. Une deuxième partie, que nous voulons brève, sera consacrée à faire la synthèse des relations organiques et de travail entre la FIOM et la FEM.

## **A. L'activité de la Fédération internationale des organisations des travailleurs de la métallurgie (FIOM)**

D'abord, nous dégagerons les principaux axes de l'action revendicative de ce syndicat. Outre l'action au sein des organisations internationales, confiée essentiellement aux confédérations syndicales internationales, les syndicats – par l'intermédiaire des syndicats professionnels ou fédération internationale – mènent un certain type d'action qui touche aux négociations collectives, au travail de coordination et de propagande. C'est un champ d'activité qui mérite d'être exploré. Pour l'examiner, nous avons retenu les différentes activités de la FIOM face à l'internationalisation croissante de l'économie qui constitue un sérieux défi au monde du travail. Nous poursuivons le même plan pour le FEM, au niveau régional.

### *1. Quelques rappels historiques*

L'action syndicale, au niveau international, s'est développée dans deux directions, l'une a pris la forme de contacts bilatéraux entre syndicats organisant les travailleurs employés par la même société multinationale et l'autre a pris la forme d'action organisée à un niveau que nous pouvons qualifier de multilatérale. Ceux-ci ont été organisés, parfois par les SPI et, parfois par les syndicats nationaux. Au niveau des centrales nationales, c'est aux Etats-Unis et en



Grande-Bretagne, les deux principaux pays exportateurs de capitaux, que les syndicats ont accordé le plus d'attention aux problèmes soulevés par l'expansion et les activités des sociétés multinationales<sup>1</sup>.

L'action des SPI constitue le deuxième acte de la réaction syndicale. Les SPI ont joué et continueront, certainement, à jouer un rôle important et croissant dans la coordination de l'action syndicale relative aux sociétés multinationales. Une de leurs tâches traditionnelles qui consiste à rassembler des informations et à organiser des actions de solidarité entre des syndicats affiliés d'un même secteur professionnel ou industriel les a bien préparés à traiter des problèmes pratiques que posent les opérations des multinationales. Il n'est donc pas surprenant que les SPI, et la FIOM en particulier, aient commencé à réagir rapidement.

La FIOM (Fédération internationale des organisations des travailleurs de la métallurgie) est une alliance internationale des syndicats de travailleurs de la métallurgie regroupant en son sein plus de 12 millions de travailleurs, employés de la métallurgie dans plus de 66 pays répartis sur l'ensemble du globe. La FIOM a pour tâche de se prononcer sur les questions sociales, économiques et politiques internationales concernant les travailleurs – hommes et femmes, ouvriers et employés – occupés dans l'industrie de production et de transformation des métaux et dans la métallurgie artisanale. La FIOM lutte pour le progrès social des travailleurs du monde entier, la paix, la liberté et l'autodétermination des peuples. Son action a pour but de combler le fossé qui sépare les pays en voie de développement des pays industrialisés, tant sur le plan social que sur le plan économique, d'éliminer l'impérialisme et l'exploitation économique des nations. La FIOM encourage et appuie les syndicats affiliés dans leur lutte contre les structures féodales, les pouvoirs militaires et toutes les formes de dictature.

Tout en sauvegardant son autonomie, la FIOM coopère dans un esprit d'unité et de solidarité avec des organisations syndicales démocratiques indépendantes, telles que les autres fédérations professionnelles internationales et la Confédération internationale des syndicats libres<sup>2</sup>.

La FIOM a été la première à réagir à la pratique des multinationales. Au milieu des années 50, déjà, elle a commencé à convoquer des conférences internationales de syndicats s'occupant de certaines entreprises particulières dans l'industrie automobile mondiale. Au cours des années 60, la FIOM franchissait un nouveau pas en établissant des conseils permanents des travailleurs de l'automobile

<sup>1</sup> *Le défi des sociétés multinationales*, Conférence économique et sociale de la CISL, Bruxelles, rapport n° 2, septembre 1971, p. 3.

<sup>2</sup> *Statut de la FIOM* 1974, p. 1 et suiv.

de certaines multinationales. Depuis, elle a organisé des comités semblables pour les grandes multinationales dans les différentes branches de la métallurgie<sup>3</sup>.

## 2. *L'action de la FIOM*

Au cours de ces dernières années, la FIOM a concentré essentiellement son activité sur les trois tâches principales suivantes: 1) collaboration renforcée et coordination entre les syndicats; 2) entretiens, discussions et négociations avec les directions d'entreprises multinationales; 3) représentation des intérêts des travailleurs au sein des organisations internationales (en étroite collaboration avec la CISL)<sup>4</sup>.

Une collaboration renforcée et une coordination entre les organisations affiliées se sont surtout développées lors d'importantes négociations contractuelles nationales et se sont manifestées par des actions pratiques de solidarité. Une intense activité s'est engagée dans le tiers monde pour renforcer les structures syndicales. La deuxième tâche principale de la FIOM concerne la préparation et l'organisation de discussions et de séances de travail avec les organisations syndicales regroupant les travailleurs de différentes branches de l'industrie métallurgique et avec les directions centrales d'entreprises multinationales.

Le troisième point essentiel des tâches de la FIOM a été la représentation des intérêts des travailleurs au sein de l'Organisation internationale du travail (OIT), de l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE), de la Commission économique pour l'Europe (ECE). L'objectif étant de participer directement à la discussion sur les problèmes économiques et sociaux et surtout sur des problèmes relatifs aux sociétés multinationales.

## 3. *Les méthodes de travail*

a) *Collaboration et coordination.* – Au chapitre de la *collaboration et de la coordination*, il faut relever, premiers moyens, l'échange intense et permanent d'informations, la coordination des revendications lors des négociations collectives nationales et l'assistance aux organisations syndicales du tiers monde.

La FIOM a contribué très tôt à développer un échange organisé d'informations. Celles-ci ont trait au degré d'occupation, aux salaires et aux conditions de travail, au domaine d'activité des multinationales, à la répartition de sa production entre les différentes filiales disséminées dans le monde entier, à son attitude vis-à-vis des syndicats,

<sup>3</sup> Le défi des sociétés multinationales, *op. cit.*, pp. 13 et 14.

<sup>4</sup> Propos recueillis lors d'un entretien au siège de la FIOM à Genève, le 21 janvier 1976.

à ses pratiques commerciales... Cet échange d'informations est organisé dans les industries automobiles, électriques et électroniques, de l'aluminium et du nickel. A ce sujet, le secrétaire adjoint de la FIOM déclarait: «Nous poursuivrons certainement cette voie. Nous avançons tellement bien que nous devons finalement trouver de nouveaux bureaux, à cause de toute la documentation que nous accumulons... Nous avons dû par conséquent demander l'aide de IG Metall, la fédération allemande des ouvriers de la métallurgie et de l'UAW, le syndicat américain des travailleurs de l'automobile, pour programmer sur ordinateurs nos informations<sup>5</sup>. Nous voulons des informations qui soient utiles comme arme dans les négociations collectives.»

A l'aide des données ainsi recueillies, une section spéciale de la FIOM procède à des études approfondies dans différents domaines. Ces études très importantes sont destinées, en priorité, aux fédérations affiliées; elles servent de base à la mise en place de la stratégie syndicale. Il est impossible d'en faire une liste exhaustive. Nous pouvons dire seulement qu'il existe deux types d'études: des études qui concernent un domaine de la politique économique d'une part et des études qui concernent les structures et les pratiques de différentes multinationales d'autre part. A titre d'exemples, citons les études très détaillées sur la politique régionale et industrielle, sur le perfectionnement professionnel et le recyclage, sur les transferts de la production... Les études détaillées sur l'une ou l'autre multinationale sont précieusement gardées secrètes.

Une autre dimension de cette coordination a trait à l'action de la FIOM en matière de négociation collective. Cette coordination prend la forme suivante:

*dans les pays en voie de développement*, la FIOM participe, en général, directement aux négociations par la présence d'un délégué de la FIOM. En Amérique latine, la pratique de la participation directe d'un délégué FIOM est la règle.

En Asie, la FIOM agit surtout par l'intermédiaire d'envoi d'analyses et autres documents qui concernent l'une ou l'autre compagnie dans lesquelles se déroulent des négociations.

*Aux Etats-Unis*, la participation directe à la table des négociations est symbolique. A deux reprises, la FIOM a eu l'occasion de siéger au sein d'une délégation de négociation. Il s'agissait des négociations collectives chez General Electric et chez International Harvester. En général, la FIOM s'arrange pour faire coïncider les réunions des comités permanents d'une branche ou d'une compagnie avec l'ouverture des négociations correspondantes, afin d'avoir des renseignements précis sur l'orientation de celles-ci.

<sup>5</sup> Extrait de l'interview de D. Benedict à la 2<sup>e</sup> Conférence économique mondiale des syndicats libres, à Genève, dans *Le défi des sociétés multinationales*, op. cit., p. 30.



*En Europe*, la FIOM essaie d'influer sur les négociations par l'intermédiaire des comités permanents d'une compagnie multinationale. Elle favorise au sein de ces comités l'adoption de revendications communes et la coordination des actions revendicatives dans une branche. Les difficultés sont de taille. Nous les traiterons dans le chapitre consacré à l'activité européenne des syndicats des métaux<sup>6</sup>.

Outre cette présence lors des négociations, la FIOM apporte un appui direct à ses affiliées en cas de conflits de travail ou pour appuyer une revendication.

Cet appui peut prendre la forme d'une aide financière. Par exemple, la FIOM octroya une telle aide aux travailleurs de l'«Upper Clyde Shipbuilders», chantiers navals de Glasgow, menacés de liquidation par le gouvernement. Les travailleurs occupèrent les lieux tout en poursuivant leur travail. Grâce à l'aide internationale, ils continuèrent à toucher leurs salaires.

Il se matérialise également par l'intermédiaire des fédérations affiliées sous forme de refus d'exécuter des heures de travail supplémentaires, de grèves de solidarité, de soutiens financiers. Dans le cas de licenciements survenus chez Citroën-Argentine, l'intervention syndicale au niveau international s'est faite par l'intermédiaire des fédérations françaises et italiennes affiliées à la FIOM. Celles-ci entreprirent des démarches auprès de la direction de FIAT-Citroën et contribuèrent ainsi à la solution de ce conflit<sup>7</sup>.

L'appui syndical peut également prendre la forme de déclaration publique de soutien. Ce fut le cas en 1972, lorsque les travailleurs d'ITT-Claude en France, de Westinghouse-ACEC en Belgique et AEG-Zanussi en Allemagne et en Italie luttèrent pour la sécurité de l'emploi<sup>8</sup>.

Parmi les différentes activités de coordination de la FIOM, celles qui ont pour but de soutenir les travailleurs de la métallurgie dans les pays en voie de développement sont devenues de plus en plus importantes. La période allant de 1971 à 1973 a vu s'accomplir des progrès dans la promotion du syndicalisme, particulièrement en Amérique latine et en Asie où les programmes de la FIOM sont administrés et mis à exécution par des représentants régionaux. La FIOM a maintenant des bureaux régionaux à Tokyo (bureau pour l'Est Asiatique), à la Nouvelle-Delhi (bureau pour l'Ouest Asiatique), à Mexico (bureau pour l'Amérique latine et les Antilles), à Hong-Kong et un représentant qui s'occupe de l'Afrique<sup>9</sup>.

Par l'intermédiaire de ces bureaux, la FIOM désire intensifier la for-

<sup>6</sup> Propos recueillis lors d'un entretien au siège de la FIOM à Genève, le 21 janvier 1976.

<sup>7</sup> *Rapport d'activité de la FTMH*, Berne 1971, pp. 132 et 133.

<sup>8</sup> *Idem*, 1972, pp. 284 et 285.

<sup>9</sup> *Procès-verbal du 23<sup>e</sup> Congrès de la FIOM*, Stockholm, 2 au 6 juillet 1974, p. 209.



mation syndicale, la «syndicalisation» des travailleurs et la consolidation des structures syndicales. En outre, la FIOM insiste sur la nécessité de faire pression sur les gouvernements afin de les amener à appliquer les normes de l'OIT. Le renforcement des structures syndicales dans les pays en voie de développement est vital pour l'action de la FIOM face aux multinationales. Car pour ces entreprises, il est très facile de transférer la production d'un pays d'Europe ou d'Amérique du Nord aux structures syndicales fortes vers un pays du tiers monde aux structures syndicales embryonnaires.

Le Fonds de solidarité de la FIOM constitue la base financière des activités régionales et des programmes d'assistance. La moitié des cotisations annuelles ordinaires de la FIOM est transférée sur ce fonds.

Pourtant l'aide financière ne semble être qu'un volet de la solidarité internationale des syndicats.

*b) Entretiens, discussions, négociations.* – Parmi les différents moyens d'action de la FIOM, celui qui semble constituer l'élément le plus original et le plus important se concrétise sous la forme de conférence recouvrant toute une industrie, un certain groupe multinational ou une certaine catégorie de travailleurs, c'est le moyen privilégié qui est utilisé pour remplir la deuxième série de tâches. L'organisation de conseils ou conférences par branche d'industrie ou firme multinationale, sous sa forme permanente, a été définitivement instaurée en 1964 au sein de la FIOM.

Les différentes branches industrielles intéressant la FIOM correspondent à autant de départements au niveau organisationnel du syndicat. Ces départements sont actuellement les suivants: 1) département de l'industrie automobile; 2) département de l'industrie sidérurgique; 3) département des industries mécaniques; 4) département des constructions navales; 5) département des industries électriques et électroniques.

Ces différents départements ont pour but de suivre l'évolution d'un secteur industriel, d'une multinationale, de réunir des conférences de syndicalistes, de coordonner les actions syndicales... «Il ne s'agit pas de conférences avec d'interminables déclarations, mais des séances de travail pratique lors desquelles sont discutées des questions de fonctionnement, d'organisation et de solidarité.»

En cas de conflit entre la direction d'une firme industrielle et un syndicat affilié, les départements sont chargés d'établir immédiatement tous les contacts nécessaires et de coordonner toute action de solidarité pouvant être mise en pratique, y compris l'assistance financière, si nécessaire, afin d'aider les travailleurs à réaliser leurs revendications.

*L'industrie automobile.* L'industrie automobile est une branche parti-

culière de par sa standardisation, son automation et sa place dans l'économie des pays industrialisés. En outre, nous relevons dans cette industrie un taux relativement élevé de syndicalisation.

Ce département exerce son activité depuis 1950. Il est organisé en conseils mondiaux et/ou groupes de travail par compagnies industrielles. C'est ainsi qu'en 1964 la conférence des travailleurs de l'automobile décidait l'organisation de comités mondiaux pour les grandes sociétés suivantes: General Motors, Ford, Chrysler, Simca, Rooters, VW et Daimler-Benz. Plus tard, d'autres comités furent créés pour les groupes Fiat-Citroën, Nissan-Toyota, BLMC, Renault-Peugeot, Volvo-Daf. Ces conseils se réunissent tous les quatre ans en général et sont chapeautés par un bureau de coordination. Depuis, on a également constitué des comités semblables pour les grandes sociétés multinationales d'appareils électriques et de matériel agricole.

L'essentiel de l'activité du département et du bureau de coordination des conseils consiste à: 1) développer l'assistance et la solidarité; 2) organiser des séances de travail par compagnie; 3) organiser des séances de travail dans les régions en voie de développement.

Le travail consiste à informer tous les membres des conseils mondiaux de l'automobile de la FIOM au sujet des développements qui surviennent dans les usines appartenant aux compagnies mondiales de l'auto.

Des réunions des conseils par compagnie sont organisées, sous forme de séance de travail au cours desquelles les représentants syndicaux provenant des compagnies de différents pays discutent de questions d'ordre pratique, telles que les activités de chaque usine, l'intégration de la production, les cours d'échange d'unités et de pièces détachées entre les usines, et la perte ou la création d'emplois résultant de transferts d'activités d'une usine à l'autre d'une même compagnie à travers les frontières nationales.

Au sujet des réunions, il faut en distinguer trois types:

les réunions semi-officielles organisées en commun accord entre les conseils et la direction;

les réunions semi-officielles organisées à la suite d'une visite d'usine. Au cours des séances de travail qui regroupent des syndicalistes d'une compagnie, la FIOM essaie toujours d'organiser une visite d'une usine de cette compagnie. En général, ces visites sont l'occasion de discussions informelles entre la délégation FIOM et les principaux dirigeants de l'entreprise. Ce fut le cas lors de visites chez GM, Ford, VW, par exemple;

les réunions de caractère informel et par conséquent non publiques. Ces réunions sont provoquées par un litige particulièrement irritant entre la FIOM et une firme. Une telle réunion eut lieu, par exemple, lorsqu'une compagnie américaine, implantée en Colombie et en

Espagne violait délibérément et de «façon monstrueuse» les droits syndicaux. Une délégation de la FIOM composée de trois personnes dont un secrétaire FIOM et le président de la commission de coordination, rencontra discrètement des dirigeants du trust. A la suite de ces contacts, une certaine amélioration fut enregistrée en Colombie. Il faut dire que parallèlement à cette démarche, la FIOM avait favorisé une campagne de recrutement qui avait permis au syndicat colombien de se renforcer<sup>10</sup>.

Il convient donc de constater que les différents conseils de l'automobile semblent avoir adopté le principe des rencontres avec les directions des multinationales et essaient maintenant de le mettre en pratique. Ces rencontres devraient leur assurer, tout au moins, une meilleure information. En outre, la présence d'un délégué officiel de la FIOM dans les délégations syndicales chargées de négocier une convention collective nationale peut assurer une certaine coordination des politiques contractuelles qui, à long terme, devrait signifier une uniformisation de ces politiques au niveau d'une même compagnie multinationale.

1971 marque la création de deux nouveaux conseils mondiaux de l'automobile, ceux des compagnies Toyota et Nissan. Par cette création, la FIOM montre sa préoccupation devant l'expansion de l'industrie automobile dans la région du Pacifique et sa volonté de renforcer ses activités régionales<sup>11</sup>. La situation dans les pays en voie de développement d'Asie en particulier, pose de nombreux problèmes. Dans ces pays l'expansion de l'industrie automobile prend la forme d'installations de production et de montage, d'où une action spécifique dans le cadre plus général des efforts fournis par la FIOM pour renforcer les syndicats dans cette région. Au Japon où la situation est sensiblement différente, compte tenu du développement de ce pays, la FIOM vise essentiellement le renforcement des organisations syndicales nationales qui devraient ainsi être en mesure d'intensifier leur action revendicative au sein des compagnies japonaises de l'automobile.

Pour les autres pays d'Asie, le département de la FIOM cherche à intensifier le travail sous forme de séminaires ou séances de travail en vue de fournir une assistance technique aux syndicats nationaux. Cette intervention spécifique du département de l'automobile s'explique par le fait que ces transferts de production dans des zones où la main-d'œuvre est abondante, les syndicats faiblement organisés, constitue un danger pour les acquis obtenus en Europe et aux USA et de façon plus générale pour l'avenir des travailleurs de l'automobile.

Pourtant le travail du département n'est pas aisé dans ce secteur.

<sup>10</sup> Propos recueillis lors d'un entretien au siège de la FIOM à Genève, le 21 janvier 1976.

<sup>11</sup> Rapport d'activité de la FIOM 1971-1973, *op. cit.*, vol. 1, pp. 85 et 86.



Bien souvent la FIOM rencontre d'énormes difficultés à disposer des informations nécessaires sur les différentes sociétés de ces pays et sur les situations syndicale et sociale. Pour perturber le réseau d'informations, patiemment mis en place par les syndicats, les sociétés multinationales modifient très souvent le nom de leurs filiales à l'étranger ou adoptent d'autres mesures du même genre<sup>12</sup>.

c) *Action de représentation.* – Outre les actions déjà mentionnées et analysées, la FIOM remplit également une fonction de représentation. Cette activité en général s'accomplit en collaboration avec les confédérations syndicales mondiales et régionales. A ce titre, la FIOM participe aux travaux de différentes organisations internationales comme l'OIT, la CNUCED, l'OCDE, le GATT, l'ECE et la CEE.

Les tâches de représentations, la FIOM les accomplit au sein de l'Organisation internationale du travail (OIT). Les relations entre la FIOM et l'OIT prennent différentes formes: participation à des conférences, coopération dans le domaine de la formation syndicale, coopération pour les actions en matière de sécurité et d'hygiène, participation aux activités liées aux problèmes des multinationales.

Les délégations des travailleurs aux conférences générales de l'OIT comprennent toujours quelques membres de la FIOM. Des contacts informels, privés, entre le secrétaire général de la FIOM et le directeur général de l'OIT constituent une source d'informations importantes.

En fait, à ce niveau, comme nous l'avons déjà indiqué, il semble que la fonction de représentation incombe pour l'essentiel à la CISL. La FIOM pour sa part n'intervenant essentiellement qu'au niveau des conférences et des commissions d'experts chargés de l'étude de lignes directrices en vue de la mise sur pied de normes internationales en matière de politique sociale et de droit de travail.

Au sein de l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE), par exemple, en matière de contrôle des sociétés multinationales, le syndicat des métallurgistes a mené une action dans les réunions ou les groupes de travail réunissant des représentants patronaux et des délégués gouvernementaux. Ces réunions sont jugées propices au dialogue<sup>13</sup>. En outre des contacts directs entre le secrétaire général de la FIOM et celui de l'OCDE ont eu lieu. Malgré tout, la FIOM se plaint de ne pas être toujours consultée à temps par l'OCDE.

Différentes actions ont été également entreprises auprès des gouvernements nationaux pour inclure une clause sociale dans l'Accord

<sup>12</sup> Propos recueillis lors d'un entretien au siège de la FIOM à Genève, le 21 janvier 1976.

<sup>13</sup> Rapport d'activité de la FIOM 1971-1973, *op. cit.*, vol. 1, pp. 163 à 165.



général sur les tarifs et le commerce, GATT, garantissant les emplois et les revenus des travailleurs.

*L'action de pression est en cours.* Au sein de la Commission économique pour l'Europe (ECE), la FIOM est représentée aux réunions du comité de l'acier et de ses sous-commissions, ainsi qu'aux autres comités importants des syndicats de travailleurs de la métallurgie<sup>14</sup>. En définitive, ces actions montrent que la FIOM ne se contente pas de voter et d'envoyer des résolutions aux gouvernements et aux organisations internationales, mais qu'elle s'engage elle-même à défendre ses positions directement ou indirectement au sein des organismes internationaux.

Il est difficile de saisir et d'évaluer dans sa totalité la fonction de représentation de la FIOM au niveau des organisations internationales. Seule une investigation poussée, qui dépasserait l'objectif de notre article, est en mesure de traiter ce vaste domaine.

Toutefois, nous constatons que la FIOM oriente son activité dans deux directions prioritaires: l'une vers la Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE, l'autre vers la réunion tripartite de l'OIT. Par exemple, la Commission syndicale consultative de l'OCDE a désigné la FIOM parmi les représentants de tous les gouvernements des Etats membres pour discuter les propositions syndicales. A titre d'exemple, nous pouvons citer aussi l'intervention du secrétaire général de la FIOM au sujet des mines, autres que celles de charbon, lors de la conférence de l'OIT de 1975.

## **B. L'activité d'un SPI au niveau régional: La Fédération européenne des métallurgistes (FEM)**

### *1. Quelques rappels historiques*

Les syndicats métaux ont été très tôt sensibilisés par la Communauté européenne du charbon et de l'acier (CECA). Ils ont une expérience que les autres n'ont pas, par le simple fait que le charbon et l'acier sont les deux premiers secteurs touchés par l'intégration européenne. En effet, dès octobre 1952, «les groupements de mineurs et d'ouvriers métallurgistes créèrent un comité des 21»<sup>15</sup>, devenu en 1958 l'Intersyndicale des mineurs et métallurgistes CISL de la CECA. De l'autre côté, la Confédération internationale des syndicats chrétiens (CISC) créa un bureau de liaison à Luxembourg, transforma

<sup>14</sup> *Idem*, p. 166.

<sup>15</sup> Jean Meynaud - Dusan Sidjanski, *Les groupes de pression dans la Communauté européenne*, Bruxelles, Ed. de l'Institut de sociologie, 1971, p. 247 et suiv.; E. B. Haas, *The Uniting of Europe*, Stanford, California Stanford University Press 1958, p. 359 et suiv.

celle-ci en une fédération des syndicats chrétiens de la CECA en 1955. Ces deux syndicats ont collaboré sans grande difficulté. Les syndicats affiliés à la Fédération syndicale mondiale (FSM) ne se sont pas organisés au niveau de la CECA. La création de la CEE suscita également un vif intérêt au sein des syndicats métallurgistes. Par exemple, le 19<sup>e</sup> congrès de la FIOM à Rome, en mai 1961, sur l'intégration européenne et la conférence sur l'intégration économique de l'Europe de novembre 1962 nous paraissent intéressants à plus d'un titre. Le congrès de la FIOM de Rome essaya de dégager quelques orientations concernant une conception syndicale de l'intégration européenne. Ce document met l'accent sur l'action syndicale au niveau de l'entreprise, d'un groupe... et non sur l'aspect représentatif de l'action syndicale. Ce qui paraît plus clairement dans ce document est que plusieurs objectifs ne peuvent être atteints pleinement qu'au niveau international et non seulement au niveau national et régional. De plus, ce document met l'accent, du moins pour la première fois à notre connaissance, sur «la protection adéquate des travailleurs contre les conséquences des changements structurels qui sont inévitables»<sup>16</sup>. Il propose une étude constante et régulière des problèmes économiques et sociaux dans les différentes branches de la métallurgie sur des bases comparables. C'est seulement après avoir complété ces études comparatives et réalisé l'harmonisation des conditions de travail qu'une stratégie syndicale pourrait être envisagée. Ce document ne précise pas ni la méthode, ni les moyens, pour la définition d'une stratégie syndicale.

Sur le plan structurel, l'approche des syndicats des métaux se caractérise par le pragmatisme évolutif. D'abord, on a essayé d'établir une liaison entre Bruxelles et Genève, le siège de la FIOM, par l'intermédiaire d'un homme de liaison qui avait la tâche de suivre l'activité de la CEE dans le domaine de la métallurgie et d'établir les liaisons nécessaires entre les syndicats. Cette courte expérience souffre des insuffisances et des difficultés matérielles causées par deux lieux de travail, Genève et Bruxelles. En 1963, les syndicats métaux ont décidé de créer le Comité européen de la métallurgie (CEM), composé respectivement de trois représentants des syndicats italiens, français et allemands, deux des syndicats belges et néerlandais, et un pour le syndicat luxembourgeois<sup>17</sup>. La création de ce comité s'explique d'abord par l'accroissement de l'activité des Communautés européennes (CE), les consultations entre les syndicats et les services de la Commission. Dans la conjoncture

<sup>16</sup> Voir le texte relatif à la création du CEM dans le *Rapport du comité exécutif de la FIOM*, 23-24 février 1963, p. 8 et suiv.

<sup>17</sup> L'industrie métallurgique comprend l'industrie mécanique, l'industrie électrotechnique, l'industrie automobile, la production de fer et de métaux, l'industrie des produits métalliques, l'industrie navale et l'industrie aéronautique et aérospatiale.

des années 1963, ce comité paraissait comme une voie privilégiée et nécessaire pour se faire entendre auprès des institutions communautaires.

L'objectif du CEM est de représenter et de défendre avec efficacité les intérêts économiques, sociaux et culturels des travailleurs de l'industrie métallurgique<sup>18</sup> au niveau européen, notamment vis-à-vis des institutions des CE, des organisations européennes d'employeurs et des directions de sociétés multinationales. En ce qui concerne les groupes d'entreprises et les directions d'entreprises multinationales, ce comité a pris des initiatives pour créer des comités syndicaux de coordination d'entreprises ou de groupes d'entreprises<sup>19</sup> dans le but de préparer et d'organiser des contacts et des entretiens avec les directions centrales d'entreprises multinationales dans la CEE. L'action du Comité européen métallurgique s'est concentrée sur trois tâches principales que nous avons dégagées lors de l'analyse de l'action de la FIOM.

A l'actif du CEM, il faut surtout noter la décision du Conseil des ministres de rassembler et de dépouiller les conventions collectives de l'industrie métallurgique de la CEE, afin de créer ultérieurement un fichier européen des conventions collectives. Dans le domaine de la formation professionnelle, le Conseil a adopté les premières monographies professionnelles européennes pour la formation de tourneurs, de fraiseurs et de polisseurs dans l'industrie métallurgique de la CEE.

Le groupe de travail du CEM pour les négociations collectives a élaboré des rapports sur la structure et le développement des négociations collectives dans les pays de la CEE pour l'ensemble de l'industrie métallurgique et a discuté des objectifs communs de politique contractuelle.

## *2. Transformation du CEM en FEM*

Les 29 et 30 juin 1971, les délégués des organisations du secteur du métal, comprenant 3,1 millions d'adhérents au sein de la CEE, ont décidé la création de la Fédération européenne des métallurgistes (FEM) de la Communauté. C'est une organisation autonome.

Trait original: la FEM regroupe également les centrales des métallurgistes précédemment affiliées à l'organisation européenne des métallurgistes (CMT) de tendance chrétienne. En outre, la délégation italienne est représentée par la nouvelle fédération métallurgique italienne qui regroupe les trois fédérations métallurgiques

<sup>18</sup> Nous pouvons citer le comité Philips, VFW/Fokker, AEG/Telefunken-Zanussi, Europeemballage/Continental Can, Fiat/Citroën/Berliet, Unidata, groupe de production Airbus/Concorde.

<sup>19</sup> Le mouvement syndical européen de la métallurgie, *Document européen*, 1972, p. 2.



italiennes. Après l'élargissement des CEE en 1972, les pays scandinaves rejoignirent les rangs de la FEM sans pour autant que la Suède et la Norvège soient membres des Communautés européennes.

Les buts communs des syndicats des métaux regroupés dans la FEM visent à l'amélioration des conditions de travail dans les industries métallurgiques en Europe. Dans le contexte mondial, le programme d'action de la FEM s'inscrit dans la ligne des principes adoptés par la FIOM, lors de son congrès de Zurich en 1968 et dans le contexte européen, elle suit les principes de la résolution du congrès de la CES de 1974 à Copenhague.

Pourquoi a-t-on transformé le comité métal en une Fédération? Au début, agissant de façon pragmatique, les syndicats des métaux créèrent le comité métal qui eut une structure relativement simple et dont les buts ont été déjà analysés. Après quelques années d'expérience, les responsables syndicaux se rendirent compte qu'il y avait des problèmes communs et des revendications communes à formuler face à la Commission, aux associations des employeurs (qui sont au nombre de 30 en Europe communautaire) et aux Compagnies multinationales (CMN) (*qui ont leurs sièges en Europe ou une forte implantation en Europe*). Or, la formulation de telles demandes nécessitaient le renforcement de la structure syndicale existante.

### *3. Action de la FEM*

Au cours de ces dernières années, la FEM a repris les trois tâches principales de la FIOM en les adaptant aux nécessités de l'intégration européenne.

*a) Collaboration renforcée et coordination entre les syndicats.* – Cette collaboration et cette coordination est pensée au niveau de la politique syndicale nationale d'intérêt commun et au niveau des buts et des revendications communs lors des négociations collectives. Un exemple de cette collaboration sur un plan pratique, nous est fourni par la «journée d'action européenne des métallurgistes», organisée par la FEM le 3 octobre 1974. Cette action originale entre dans le cadre des luttes engagées par les syndicats pour éviter la mise sur pied d'une politique des revenus aux niveaux nationaux et européen qui mettrait en péril l'autonomie contractuelle.

D'une portée certes limitée, cette action commune et parallèle des syndicats des métaux s'est déroulée dans onze pays européens. Chaque syndicat métallurgiste national décidait lui-même de la forme la plus adéquate à donner à cette «journée européenne», mais s'organisait sur la base de revendications communes élaborées par la FEM.



Autre exemple de collaboration : la construction du Concorde, quand le 29 mars 1974, le Ministre britannique de l'industrie rencontrait le Ministre français des transports pour discuter de l'avenir du Concorde, des syndicats se réunissaient à Bristol (Grande-Bretagne). A cette occasion, ils rappelaient la nécessité de poursuivre la construction du Concorde afin d'assurer des postes de travail et de ne pas porter un coup mortel à l'industrie aéronautique européenne. De son côté, la FEM réitérait son soutien aux organisations syndicales françaises et britanniques engagées dans cette lutte<sup>20</sup>.

En outre, la FEM essaie de promouvoir l'élaboration de revendications communes lors de négociations collectives<sup>21</sup>. Ainsi, dès 1972, la FEM prenait contact avec les syndicats métaux britanniques et scandinaves afin d'élargir son rayon d'action et d'étendre le champ de collaboration. Bien évidemment, la FEM ne pouvait que voir d'un œil favorable les efforts entrepris par les trois syndicats des métaux italiens en vue de la création d'un syndicat unifié<sup>22</sup>.

Un autre exemple est constitué par la collaboration accrue au niveau des négociations collectives. Faute de pouvoir imposer, pour l'instant, des négociations collectives à une autre échelle, la FEM essaie de coordonner les politiques contractuelles nationales. Ainsi, le comité exécutif des 2 et 3 mars 1972 décidait de poursuivre la consultation et la coordination entre les syndicats des métaux des pays européens en relation avec la politique contractuelle et dans le but de coordonner cette politique. Le renouvellement des conventions collectives de la fin 1972 dans l'industrie métallurgique en Belgique offrait une occasion de collaboration. Différents rapports à ce sujet furent présentés par le secrétaire de la FEM au comité exécutif. Ces rapports dressaient un tableau de la situation existante et présentait le déroulement des négociations collectives. A la suite de la conclusion de ces conventions collectives, la FEM a chargé son comité pour la politique des négociations de dresser un bilan comparatif concernant le déroulement et les résultats de ces négociations collectives. L'analyse de ces documents nous montre dans quelle mesure une coordination à ce niveau est difficile. Ces difficultés tiennent essentiellement aux différences qui existent dans la forme et le contenu des négociations collectives au sein des pays européens. Différents facteurs en conditionnent le déroulement. Il s'agit tout d'abord de la nature des organes syndicaux (syndicat unique ou pluralité professionnelle, confessionnelle et idéologique des syndicats) et de l'unité de négociation (qui peut être l'établissement, l'entreprise tout entière ou encore une association locale,

<sup>20</sup> Communiqué de presse de la FEM, 1<sup>er</sup> avril 1974.

<sup>21</sup> *Idem*, 30 septembre 1974.

<sup>22</sup> *Idem*, 9 juin 1972.

régionale ou nationale d'employeurs), ensuite, de la qualité même des négociateurs.

Enfin, le champ d'application et les domaines abordés dans les négociations varient d'un Etat à l'autre. Les pressions des employeurs pour exclure certains de ces domaines et l'extension de la législation étatique constituent les derniers facteurs à considérer dans ce contexte. A ce sujet, il faut considérer que les structures syndicales et les relations entre syndicats et partis politiques se reflètent dans la forme et le contenu des négociations collectives. En schématisant un peu, on peut dire qu'en Europe, la plupart des conventions collectives sont conclues entre les fédérations nationales d'industrie des travailleurs, d'une part, et les associations patronales comparables, d'autre part. Les exceptions sont néanmoins importantes, aussi bien en aval qu'en amont. Il est courant de voir les conventions nationales (en Italie, en Grande-Bretagne) ou régionales (en France, en RFA) complétées par des accords d'entreprise plus avantageux. D'autre part, et à des degrés différents, dans quelques pays, les confédérations ou unions syndicales nationales mènent les négociations collectives soit sur une revendication interprofessionnelle spécifique (par exemple en France, pour l'emploi) soit sur toute une gamme de revendications dans le cadre d'une politique générale des salaires ou horaires (comme par exemple en Suède, Autriche et aux Pays-Bas), soit enfin sur les conventions collectives par industrie (comme en Italie). Cependant, il est important de rappeler qu'en fixant des conditions minimum et des normes de procédure en cas de conflits, de licenciements, de formation professionnelle, etc., les conventions collectives nationales revêtent souvent moins d'importance dans le domaine salarial. Là, les salaires ou autres conditions, surtout financières, sont soit fixées au-dessus des minima par accord au niveau de l'entreprise, soit donnent lieu au phénomène particulièrement archaïque (mais encore quelquefois pratiqué dans plusieurs pays, dont l'Allemagne et la Suisse) de la décision patronale gracieuse<sup>23</sup>.

Un troisième volet de cette collaboration a trait à l'appui direct que la FEM peut apporter aux fédérations nationales en cas de conflits sociaux. Mise à part l'aide apportée au niveau d'un comité, d'une organisation nationale que nous traiterons dans un autre chapitre, il semble que ces actions se limitent à des avertissements généraux de la FEM aux employeurs. Par exemple, lors du renouvellement des conventions collectives dans plusieurs pays européens en 1972, la FEM s'est adressée officiellement aux employeurs en avertissant (particulièrement aux employeurs hollandais) de s'abstenir de toute

<sup>23</sup> D. Benedict, *Revendications, négociations collectives et gouvernements*, information internationale dans le «Bulletin de la commission internationale» du Parti socialiste genevois, n° 2, mai 1974, p. 4.

tentative cherchant à limiter la liberté de grève et l'autonomie contractuelle. Cette retenue, dans l'appui, peut peut-être s'expliquer par le désir des fédérations nationales de maintenir leur autonomie et d'éviter toute ingérence étrangère dans leurs affaires, même si elle vient de collègues et peut-être aussi par la puissance même des fédérations de la métallurgie au niveau national en Europe<sup>24</sup>.

Un autre aspect intéressant de cette collaboration: en 1972/73, la FEM décidait d'ouvrir la concertation avec les syndicats métaux de la CGT/France et de CGIL/Italie. Cela dans le but de discuter les prises de position communes devant les organes de la Communauté et les organisations d'employeurs d'une part et de coordonner l'action lors des conflits au sein d'entreprises multinationales d'autre part.

*b) Entretiens, discussions, négociations.* – Une des tâches principales de la FEM concerne la préparation et l'organisation d'entretiens, de discussions et de négociations avec les directions centrales d'entreprises multinationales dans la CEE et avec les organisations d'employeurs de différentes branches de l'industrie métallurgique de la CEE. Comme la FIOM et dans le cadre de la répartition des tâches entre la FIOM et la FEM, celle-ci a créé dans différents domaines industriels des *comités de coordination pour les sociétés multinationales européennes, c'est-à-dire pour les entreprises dont le siège principal et l'activité principale sont situés dans les pays des Communautés européennes*. C'est surtout avec la direction de Philips, le premier consortium électrique d'Europe et avec la direction du holding FOKKER/VFW, la première entreprise européenne de l'aéronautique pleinement intégrée, que le comité européen métal d'abord et la FEM ensuite a entamé une série d'entretiens et de discussions. Des comités de coordination ont également été créés pour d'autres groupes, d'entreprises, par exemple, AEG/TELEFUNKEN-ZANUSSI (industrie d'appareils électroménagers), Europemballage-Continental Can (emballages métalliques), FIAT/CITROEN/BERLIET (industrie automobile dissous récemment) et UNIDATA (informatique). Le but de ces comités est tout d'abord de fournir des informations précises aux organisations affiliées sur la situation économique, sociale et financière de l'entreprise-mère (structure de la production, situation financière, structure de l'emploi...); puis de coordonner et d'élaborer les revendications communes face aux directions des multinationales<sup>25</sup>.

Ces comités permettent en outre de susciter et de maintenir des contacts avec les directions des entreprises multinationales. Un des

<sup>24</sup> Communiqué de presse de la FEM, 9 juin 1972; 3 mars 1972.

<sup>25</sup> Le mouvement syndical européen de la métallurgie, *Document européen*, 1972, p. 1.



but de ces travaux est de créer une force d'équilibre entre les compagnies multinationales et les travailleurs.

Nous distinguons deux types de comités :

- a) le comité de coordination ou groupe de travail pour une industrie (industrie aéronautique et spatiale, construction navale...);
- b) le comité de coordination d'un groupe multinational (Philips, Fokker/VFW, Telefunken, Zanussi, Continental Can).

Dans l'industrie aéronautique, le travail de la FEM s'est cristallisé autour du groupe de travail « Airbus/Concorde ». Mais en fait, c'est l'ensemble du secteur aéronautique qui était concerné et non pas une entreprise aéronautique spécifique. Ce groupe de travail (Airbus/Concorde) est le résultat de la conférence syndicale de l'aéronautique qui s'est déroulée à Brême en 1971. Les premières réunions ont été consacrées à l'étude de la situation sociale des travailleurs et notamment en matière d'emploi dans les groupes d'entreprises multinationales « Airbus » et « Concorde ». Elles ont en outre procédé à la comparaison des revendications dans les entreprises du secteur aéronautique et spatial afin de convenir en commun des orientations de politique syndicale.

Ce comité de coordination engagea toutes ses forces pour éviter l'abandon du projet Concorde. Le groupe de travail demanda aussi que les gouvernements et les industries dégagent une politique aéronautique civile de nature à assurer à l'avenir l'indépendance de cette industrie européenne.

Parallèlement à son travail de réflexion d'ordre général, le groupe « Airbus/Concorde » a entrepris une action au niveau des entreprises en favorisant le contact entre les délégués d'usines d'organisation syndicale pour assurer l'information auprès des travailleurs et les actions nécessaires notamment pour la défense de l'emploi<sup>26</sup>.

Le deuxième type de comité de coordination relève du même ordre que celui en vigueur au sein de la FIOM. Les contacts directs avec les représentants de la direction d'un groupe multinational constituent leur domaine d'action privilégié. L'importance de ces comités varie d'un groupe à l'autre. Sans doute, celui qui a attiré le plus d'intérêt est le comité de coordination Philips. La taille de l'entreprise et l'originalité de l'action y ont sans doute grandement contribué. Mais d'autres comités se sont créés dans d'autres groupes multinationaux (groupe de travail AEG/Telefunken et Zanussi).

<sup>26</sup> Communiqué de presse de la FEM, 6 avril 1973.



### *c) Exemples d'actions et de résultats acquis*

*Comité de coordination « FOKKER/VFW ».* – Le 2 décembre 1970, le comité européen métallurgique avait déjà un premier entretien avec la direction du holding. Depuis sa fusion et la création d'un holding, ce groupe germano-néerlandais de l'aéronautique, qui occupait à l'époque 20 000 travailleurs dans huit usines néerlandaises et neuf usines allemandes, est rattaché à une direction unique. Les discussions de ce premier entretien ont porté essentiellement sur les problèmes économiques et sociaux qui résultaient de la fusion dépassant les frontières nationales. Concrètement, la discussion portait sur les projets d'investissements à moyen terme, le programme de production, le planning concernant les besoins en personnel<sup>27</sup>, l'harmonisation des conditions sociales et des conditions de travail entre Fokker et VFW. Lors de la 5<sup>e</sup> rencontre du 17 octobre 1973, la FEM a obtenu un succès décisif en concluant un accord pour la création d'un organe de liaison des quelque 30 représentants des conseils d'entreprises centraux des usines Fokker aux Pays-Bas et des usines VFW en RFA. Au terme de cet accord, les deux conseils d'entreprise et la direction s'engagent à se réunir deux fois par an. Des représentants des organisations syndicales peuvent également participer à ces discussions. Les frais occasionnés par ces rencontres sont pris en charge par l'entreprise elle-même. Les entretiens qui ont lieu entre la direction du holding et ce comité se poursuivent indépendamment des rencontres avec les représentants du personnel. C'est un des rares exemples de l'organisation d'un comité d'entreprise au niveau d'un holding européen.

La taille relativement réduite du groupe, l'unification de la direction, peut expliquer en partie un tel développement. Ensuite, les conditions économiques, sociales et politiques des deux pays concernés ne présentent pas de différences majeures qui pourraient s'opposer à une telle expérience. Le caractère strictement communautaire de l'entreprise peut également constituer un autre facteur favorable. Le comité poursuit sa tâche, l'expérience est positive, il est pourtant encore trop tôt pour présager de futures négociations collectives au niveau du groupe.

*Comité Philips.* – C'est le premier « client sérieux » des métallurgistes européens. Depuis des années, le comité européen des syndicats métaux a prêté toute son attention à ce géant de l'industrie au sein de la CEE. Le début de 1966 est marqué chez Philips par une tendance à la concentration et à la rationalisation de la plupart de ses installations. Les métallurgistes européens prirent l'initiative de se regrouper et de contacter la direction de Philips. Une première rencontre eut lieu en septembre 1967, trois autres réunions se

<sup>27</sup> Communiqué de presse du CEM, 31 décembre 1970.

succédèrent jusqu'en 1975. La 5<sup>e</sup> réunion n'eut pas lieu comme prévu: la composition de la délégation syndicale n'ayant pas plu à Philips. En outre, les pressions d'autres multinationales sur Philips expliquent également le renvoi de cette réunion.

*Les enseignements à tirer.* La description du travail du comité de coordination Philips et des entretiens de la FEM avec le consortium permet de dégager la stratégie des syndicats au niveau international et régional et les difficultés auxquelles cette stratégie se heurte. Cette stratégie syndicale se laisse présenter en phases successives:

- a) *récolte de données sur le consortium,*
- b) *recherche du dialogue avec la direction générale,*
- c) *recherche d'accords européens dans des domaines précis en essayant d'engager la direction générale dans des discussions concrètes. Elle tend à créer les conditions préalables à une coordination,*
- d) *actions revendicatives coordonnées pour appuyer la démarche précédente. Ces actions peuvent être entreprises soit par la FEM elle-même, soit le plus souvent par les conventions métallurgistes nationales,*
- e) *négociations de convention au niveau de la direction générale.*

L'action des comités de coordination est semée d'embûches. L'exemple Philips illustre assez bien les difficultés que rencontre la FEM, non seulement pour créer des conditions de négociations avec les multinationales, mais pour coordonner les politiques syndicales. Dans ce cas précis, Philips a accepté d'avoir des entretiens avec les délégations syndicales. Mais il ne s'agissait que de réunions d'informations. Dès que la FEM a voulu institutionnaliser ces rencontres et leur donner un caractère de dialogue, Philips s'y est opposé. Si l'action du comité de coordination Philips a été freinée momentanément, il ne faudrait pas conclure à un échec. Grâce à ce comité, les syndicalistes britanniques ont obtenu, après leur adhésion au Marché Commun, la normalisation des vacances annuelles dans toutes les filiales européennes de Philips.

*d) Action de représentation des intérêts des travailleurs au niveau des communautés européennes<sup>28</sup> et des organisations patronales faïtières.*

*1. Au niveau communautaire:* A ce niveau, elle revendique les droits effectifs de consultation et de négociations auprès de la Communauté. Ces droits devraient permettre l'établissement d'un véritable dialogue lors de l'élaboration de toute position touchant les industries métallurgiques, le domaine de la politique sociale, de la politique industrielle et de la politique de concurrence. Pour concrétiser

<sup>28</sup> Le mouvement syndical européen de la métallurgie, *Document européen*, 1972, p. 2.

ce dialogue, la FEM préconise la création d'organisations syndicales permanentes de consultation pour toutes les branches importantes de l'économie: construction navale, industrie aéronautique et aérospatiale, industrie électrotechnique, industrie mécanique, industrie automobile.

L'action de représentation de la FEM se situe au niveau de la Commission. Elle collabore étroitement avec les représentants des travailleurs au sein du Conseil européen. Les secrétaires de la FEM participent aux discussions préparatoires du groupe «travailleurs» au sein de ce Conseil, en tant qu'expert. A ce titre, ils se saisissent de toutes les questions concernant les métallurgistes. La FEM entretient aussi des relations avec quelques députés au Parlement européen qui, par des questions écrites, peuvent exiger certains renseignements de la Commission et peuvent défendre les positions syndicales lors des réunions.

Enfin, la FEM paraît intensifier ses contacts informels avec quelques représentations permanentes à Bruxelles dans le but d'obtenir des informations sur l'état des discussions au sein du comité des représentants permanents. Il est à noter que ni la FEM, ni la Confédération européenne des syndicats (CES) n'ont pu obtenir des relations directes et formelles avec le Conseil des ministres. D'une part, les syndicats sont représentés au niveau des institutions consultatives communautaires et au niveau des comités consultatifs de la Commission<sup>29</sup>.

Depuis la création du Conseil européen, des contacts établis entre le président du Conseil européen en exercice et les syndicats semblent accroître la présence syndicale dans l'évolution communautaire.

*2. Au niveau des organisations patronales:* En ce qui concerne les contacts avec les organisations d'employeurs, il convient de noter que la FEM préconise, dans son programme d'action, la création d'une commission paritaire permanente entre elle et l'organisation patronale de l'Europe de l'Ouest pour l'industrie métallurgique, WEM. Elle préconise ensuite la poursuite de contacts avec l'association économique des industries métallurgiques européennes, Orgalime et l'ouverture de négociations entre elle et les organisations patronales de l'industrie métallurgique sur les garanties d'emploi et sur l'intervention du Fonds social européen en faveur des travailleurs des différentes branches de l'industrie métallurgique<sup>30</sup>.

Le comité exécutif de la FEM, réuni à Bruxelles le 29 janvier 1975, soulignait l'importance de convoquer à court terme, une conférence

<sup>29</sup> CE, *Informations syndicales*, novembre 1975.

<sup>30</sup> Programme d'action de la FEM dans *Informations syndicales*, n°. 13, décembre 1974, p. 5.



avec les représentants des employeurs de l'industrie automobile européenne, afin de discuter la situation de l'emploi. Il se déclarait prêt à reconstruire la Fédération patronale de l'industrie métallurgique de l'Europe de l'Ouest (WEM) dans le but d'institutionnaliser ces rencontres et de discuter de différents problèmes sociaux. Finalement, les efforts de la Fédération européenne de métallurgistes ont porté leurs fruits. Le 14 novembre 1975, la FEM avait un premier entretien avec des membres de l'organisation patronale (WEM). Cette réunion débutait par un tour de table qui faisait ressortir d'abord les difficultés actuelles de l'industrie métallurgique et ensuite ses perspectives d'avenir en Europe. Au cours de la même discussion, la FEM faisait des propositions précises en vue d'étudier en commun des problèmes brûlants pour les travailleurs de cette branche, tels le chômage, l'humanisation du travail. Face à ces propositions, la délégation patronale demandait une suspension de séance pour élaborer une réponse. Leur réponse laissait entendre que les problèmes soulevés par la FEM n'étaient pas spécifiques à la branche métallurgique, mais plutôt de caractère interprofessionnel. Pourtant, ils se déclaraient d'accord d'étudier en commun et sur un plan général le chômage des jeunes et l'humanisation du travail. Outre cette décision, les délégations tombèrent d'accord pour se réunir une fois par an. Si les résultats tangibles de ces premiers contacts paraissent minces, les conséquences directes sont prometteuses. En effet, pour la première fois, la FEM est reconnue par une organisation patronale européenne comme le représentant privilégié des travailleurs métallurgistes européens. En outre, des contacts réguliers et quasi institutionnels permettront un dialogue au plus haut niveau, entre des délégations d'organisations faïtières de syndicats et du patronat.

## **Relation entre la FIOM et la FEM**

Dans la partie précédente, nous avons présenté l'activité d'un syndicat professionnel au niveau international et régional. Dans cette partie, nous étudierons les relations et les divers problèmes que soulève cette double structure syndicale. Les liens et la collaboration entre la FIOM et la FEM – avant Comité européen métal – ont toujours été très étroites.

Le problème au niveau des Communautés européennes (CE) se pose en des termes particuliers. Le contexte économique et politique en Europe, à cause de l'intégration régionale, a poussé les forces politiques extraparlimentaires à se regrouper. La création du comité métal, et de la FEM, suit les efforts d'intégration européenne. La nécessité de réagir à cette opération et d'adapter les structures syndicales ont posé des problèmes divers à la FIOM.

On peut résumer ces problèmes en trois catégories: 1. la question de compétence entre l'instance internationale (FIOM) et l'instance régionale (FEM); 2. l'adoption d'une contre-stratégie internationale et régionale; 3. les rapports de force entre les syndicats américains et européens.

Il faut signaler que malgré le problème soulevé par la régionalisation, la FIOM a toujours soutenu ce processus. Les diverses conférences qui se sont tenues en 1960-61 sur l'intégration européenne, prouvent l'intérêt précoce de la FIOM pour les problèmes de régionalisation. Sans vouloir faire l'historique de ces relations, nous voulons insister sur deux points, à savoir la pratique adoptée jusqu'à 1974 en matière de collaboration FIOM/FEM et l'accord sur les directives pour les groupements régionaux au sein de la FIOM approuvé par le comité exécutif en février 1974.

Avant l'adoption des directives, le comité métal (FEM) et la FIOM étudiaient chaque cas dans son contexte pour définir la ligne d'action. En ce qui concerne les compagnies multinationales, les critères du siège et de l'activité permettaient de déterminer laquelle des instances syndicales devait intervenir en priorité.

L'élargissement des CE en 1972, conduisit tout naturellement à l'admission au sein de la FEM des syndicats britanniques, danois et irlandais de la métallurgie.

Mais par l'adhésion ultérieure des organisations syndicales suédoises et norvégiennes, la FEM portait l'extension de son activité au-delà du cadre élargi de la CEE; la FEM élargissant ainsi la notion d'organisation spécifiquement consacrée à la défense des intérêts des travailleurs dans la Communauté économique européenne. C'est dans cette perspective que le comité central de la FIOM, en novembre 1972, a décidé de créer un groupe de travail chargé de proposer une solution pour l'intégration des groupements régionaux dans la FEM. Le travail de ce groupe s'est concrétisé dans l'adoption des directives de février 1974. Ces directives reconnaissent explicitement la valeur de la collaboration entre les syndicats métaux des pays voisins de certaines régions. L'effort de régionalisation ou plus exactement, selon la terminologie de la FIOM, la collaboration entre les syndicats des pays voisins de certaines régions ou leur coopération dans les groupements régionaux relève des intérêts généraux, des obligations mondiales de la FIOM.

Nous constatons l'existence de deux types de groupements régionaux au sein des syndicats métaux: 1. les groupements du type FEM, Fédérations nordiques des métallurgistes ou 2. les groupements du type organisation régionale de la FIOM en Amérique latine par exemple.

L'examen attentif de ces types nous montre que la création des groupements régionaux des syndicats métaux peut avoir deux origines différentes.

L'une peut être le résultat d'une décision propre des syndicats d'une région déterminée, comme ce fut le cas pour le comité métal européen (la FEM actuellement). Une telle organisation se donne un statut propre et arrête elle-même ses décisions. Cette organisation est autonome et indépendante de la FIOM. L'autre organisation, celle relevant du deuxième type, peut être le résultat d'une décision de la FIOM. Dans ce cas, les statuts nécessitent l'accord des organes compétents de la FIOM. Sous ce type nous reconnaissons les organisations régionales de la FIOM.

Quant à leurs obligations et à leurs relations avec la FIOM, il faut signaler que les groupements régionaux des deux types doivent coordonner leurs programmes d'activités. Une telle collaboration est assurée par la participation, avec voix consultatives, des représentants du secrétariat de la FIOM ou des représentants élus ou nommés de groupements régionaux à des sessions et des conférences de la FIOM ou des groupements régionaux. L'objet de cette coordination est d'assurer une information réciproque.

Dans certains cas, les représentants régionaux nommés par la FIOM, ainsi que le représentant du secrétariat de la FIOM responsable de la région, font partie d'office de l'organisation régionale. Cette relation est plus organique et plus substantielle que la première parce que les représentants de la FIOM siègent et votent comme un membre de l'organisation régionale.

Sur le plan financier, nous pouvons relever que les organisations régionales sont financées par les cotisations propres des organismes affiliés, par des dons à des fins spécifiques ou par le budget de la FIOM. Dans le cas de la FEM, son budget est financé par les cotisations propres des organismes affiliés. Dans le cas de l'organisme régional de la FIOM, c'est le budget de la FIOM elle-même qui semble être la principale source de financement. La commission des vérifications des comptes de la FIOM examine son budget. L'affiliation de nouveaux membres à un groupement régional fait l'objet d'une certaine concertation.

En ce qui concerne l'organisation d'une stratégie syndicale, nous avons constaté que la FIOM définit les objectifs revendicatifs à moyen et à long terme; la FEM de son côté les adapte dans le contexte européen. Dans les faits, il ne s'agit pas simplement d'une adaptation, mais plutôt d'une redéfinition à l'échelle européenne. En effet, la FEM pense que les compagnies multinationales nécessitent une offensive organisée dans un cadre homogène, tel le cadre des Communautés européennes.

Dans son activité, la FEM profite largement de l'expérience et de l'infrastructure de la FIOM. En effet, comme organisation autonome, la FEM qui ne dispose que d'un secrétariat se composant de cinq personnes n'agit pas uniquement comme un centre d'information et de relais entre les syndicats métaux européens entre eux d'une part,



et la CEE et la FIOM d'autre part. Elle fixe ses objectifs et coordonne l'action de ses membres.

Par exemple, les intérêts des industries aéronautiques européennes et américaines sont contradictoires. Cela se répercute au niveau de la politique syndicale en matière d'emploi et de condition de travail. C'est pourquoi la position de la FEM peut différer de celle des syndicats américains membres de la FIOM. Dès lors, seule une action syndicale régionale semble raisonnable et efficace.

De façon générale pourtant, nous avons constaté une grande similitude de tactiques entre la FIOM et la FEM. L'ordre des priorités dans la mise en action des moyens de pression peut cependant quelque peu différer. Par exemple, la FEM, dans son activité de soutien, agit d'après la demande de la base et essaie d'organiser la solidarité sur une base régionale. Mais si cette action rencontre trop de résistance, elle a tendance à rechercher l'appui de la FIOM.

Le caractère restreint du groupe régional nous paraît favorable à l'adoption de politique dynamique. Par exemple, la FEM a fait œuvre de pionnier en matière de collaboration avec les syndicats de tendances confessionnelle et idéologique différentes. Sur le plan de la stratégie syndicale à long terme, l'action de la FEM s'inscrit dans le cadre plus vaste de l'action de la FIOM.

## **Conclusions**

Cette étude consacrée à l'examen d'un syndicat professionnel au niveau international (SPI) et régional, nous a montré que les organisations syndicales, tant nationales qu'internationales s'intéressent depuis longtemps, de façon vitale, aux opérations internationales des employeurs. La solidarité internationale des travailleurs a été la première réponse à cette internationalisation de l'économie. Elle constituait la force motrice des premiers SPI qui se sont formés vers la fin du siècle dernier.

Au cours des quelque vingt dernières années, les efforts des syndicats pour imposer des normes équitables de travail donnent un autre exemple de l'intérêt des travailleurs envers les mouvements du capitalisme international. Les années 60 marquent un changement dans la façon dont les syndicats abordent l'ensemble du problème international. Désormais leur action ne se concentrera plus exclusivement sur la mise en vigueur de normes équitables de travail au niveau international; elle s'enrichira d'une autre dimension imposée par le développement rapide des sociétés internationales ou multinationales.

Il ne fait aucun doute que le mouvement syndical a pris conscience très tôt de la nécessité d'une solidarité syndicale à l'échelle mondiale pour contrecarrer la stratégie du capitalisme, accentuée par

l'expansion du commerce international. Il faut pourtant constater que l'influence et l'importance du capitalisme international ne fait que croître au détriment des travailleurs. A ce sujet, trois hypothèses essentielles mériteraient une vérification. Nous pouvons les formuler en ces termes :

1. Les syndicats agissent au sein d'organisations internationales qui sont dépourvues de pouvoirs politiques réels ; ces organisations ne sont pas le lieu privilégié du pouvoir politique, elles se situent plutôt à la périphérie des centres de pouvoirs nationaux. Le contrôle de l'application des conventions et recommandations qu'elles adoptent leur échappe partiellement. Ainsi nous pouvons estimer que l'action au niveau des organisations internationales, aussi importante soit-elle, ne peut avoir que des effets modestes, si les pouvoirs politiques nationaux demeurent non réceptifs et, en outre, si les syndicats ne sont pas à même de les rendre réceptifs.

2. Le mouvement syndical international ne se situe qu'au premier stade de son développement organisationnel ; deux dimensions tirées du concept de structure syndicale, à savoir le pluralisme structurel et la division du travail au sein des organisations syndicales sont à retenir aussi dans l'analyse.

Au niveau international, comme au niveau national d'ailleurs, le pluralisme syndical relève du type professionnel qui se traduit par une structure spécialisée et autonome et du type idéologique ou confessionnel. Ce pluralisme empêche les travailleurs de s'unir pour préserver ou améliorer leurs conditions d'existence.

Cependant l'écart de puissance entre les organismes concurrents au niveau européen tout au moins, semble assez grand pour permettre au syndicat du type CISL de consolider leur position. Pourtant, la puissance acquise par les organisations affiliées à l'une ou l'autre des centrales concurrentes favorise les tentatives de rapprochement. Au niveau international, l'anticommunisme toujours existant et les différences qui séparent les systèmes politiques et économiques constituent de sérieux obstacles à un quelconque rapprochement.

L'autre dimension, la division du travail entre les organisations syndicales relevant d'un même type, touche aux problèmes de la collaboration entre les Confédérations et les fédérations internationales et régionales. Le partage des tâches entre les organisations syndicales du type CISL semble reposer plus sur un rapport de force favorable aux SPI que sur un accord mutuellement agréé.

En d'autres termes, le mode d'organisation syndicale internationale est empreint de territorialité et de professionnalisme. Deux caractéristiques qui sont des signes d'un mouvement n'ayant pas trouvé son équilibre, à la recherche d'une emprise directe sur les entreprises. Cette dernière caractéristique pourrait annoncer une phase

de consolidation qui devrait déboucher sur une organisation syndicale par industrie et/ou par ensemble multinational.

3. La multinationalisation croissante de l'économie, le fossé toujours plus grand entre pays riches et pays pauvres constituent autant d'entraves à l'adoption d'une stratégie syndicale commune au niveau international.

L'accentuation de la concentration implique une verticalisation toujours plus poussée de l'économie. Cette concentration des ressources et du pouvoir économique entre quelques oligopoles ou monopoles déplace la polarisation structurelle traditionnelle des branches d'industrie vers de grands ensembles industriels. Or cette division par branche d'industrie est à la base de beaucoup d'organisations de travailleurs, comme nous l'avons déjà indiqué. Mais c'est également sur elle qu'est basée la structure des règlements de conflits. Ce processus de verticalisation a également de lourdes conséquences sur le champ de recrutement syndical et sur les stratégies syndicales en matière de négociation collective. Ces grandes entreprises provoquent non seulement une fragmentation de la base syndicale, mais accentuent aussi l'intégration normative des travailleurs à l'entreprise. Ainsi pour remplir la fonction de contre-pouvoirs ou de partenaires privilégiés des acteurs économiques, le syndicat doit s'adapter à cette internationalisation de l'économie, mais d'un autre côté, ses bases normatives sont fortement ancrées au niveau national. En outre, la fin d'une phase d'expansion rapide a dévoilé au grand jour le fossé grandissant entre pays riches et pays pauvres. Ce fossé ne peut qu'accentuer les difficultés que rencontre le syndicalisme international.

En effet, la différence dans le degré d'industrialisation, dans le développement de l'infrastructure, dans le degré de formation professionnelle et dans la disponibilité en matière première rend l'action syndicale particulièrement difficile. Dans les pays hautement industrialisés, le niveau de développement économique atteint, permet un niveau de vie plus élevé que dans les pays qui sont encore au début de leur industrialisation. Comment dès lors coordonner une politique syndicale?

Une autre conséquence de la fin de la phase d'expansion réside dans le fait qu'aujourd'hui les syndicats doivent travailler dans un contexte de chômage, dans les pays industrialisés comme dans les pays du tiers monde.

Au niveau communautaire, les difficultés que rencontre la FEM ne s'expliquent pas uniquement par la jeunesse de son organisation, mais plutôt par des raisons d'ordre structurel, telles que le changement de l'équilibre institutionnel, la mise à l'écart de la politique sociale et la diversité des problèmes soulevés par l'intégration européenne. Il convient de rappeler que la Communauté, en tant que telle, dispose d'un certain pouvoir politique, mais celui-ci s'est



affaibli à la suite des modifications apportées au fonctionnement normal des institutions. Le processus de décisions mis sur pied dans les premières années de la création de la CEE se basait sur un équilibre entre le Conseil et la Commission. Le Conseil ne pouvait modifier la proposition de la Commission qu'à l'unanimité. Mais depuis la crise de 1965, ces décisions importantes sont prises à l'unanimité et non à la majorité qualifiée ou simple comme cela avait été prévu par les traités. Dès lors la modification d'une proposition de la Commission n'apparaît plus comme une condition renforçant le poids de cette institution dans le processus de décision communautaire, mais comme une simple formalité interne à la CEE. Ce changement ainsi que d'autres, dont nous ne parlons pas dans cette recherche, ont renforcé la position du Conseil et affaibli celle de la Commission. Le bouleversement de l'équilibre institutionnel a affecté indirectement le système de consultation mis sur pied par la Commission. Les contacts réguliers, fréquents et intenses prévus entre les syndicats et les services de la Commission visaient l'objectif suivant: il s'agissait d'influer sur les travaux de la Commission pour que cette dernière puisse agir devant le Conseil dans le sens souhaité. L'affaiblissement de la position de la Commission a entraîné inévitablement celui de tout le système de consultation. Car les syndicats et les autres groupes socio-économiques communautaires n'ont quasiment aucun accès au Conseil. De cette façon, le système de consultation a perdu son intérêt et son objectif. La CEE n'a pas été en mesure de mettre sur pied un autre type de consultation compensant les insuffisances du système actuel.

L'institutionnalisation des rencontres des chefs d'Etat ou de gouvernements – Conseil européen – semble donner quelques espoirs aux syndicats dans la défense de leurs intérêts<sup>31</sup>. Ils commencent à utiliser cette possibilité pour compenser la défaillance du système actuel. La mise à l'écart de la question sociale, au niveau de l'intégration européenne, est la seconde raison des difficultés syndicales. En outre la négociation collective reste au niveau national et les contacts avec les employeurs européens sont presque inexistants. Enfin la diversité des problèmes soulevés par l'intégration européenne est une autre source de difficultés pour les syndicats. Les syndicats libres et chrétiens ont longtemps discuté de l'utilité ou du danger de la création d'une confédération syndicale au niveau européen; ils craignaient qu'une telle structure puisse affaiblir leur organisation internationale<sup>32</sup>. En outre les syndicats semblent assez divisés dans la définition d'une approche syndicale face aux compagnies multinationales. Pour les uns, les comités syndicaux créés au niveau des

<sup>31</sup> CE, *Informations syndicales*, novembre 1975, p. 1.

<sup>32</sup> M. Branciard, *La recherche d'une stratégie syndicale* dans «Economie et Humanisme», 1967, n°. 175, p. 48; Kulakowski, *op. cit.*, p. 45.

compagnies multinationales sont un moyen pour créer un équilibre des forces entre la direction des compagnies et les travailleurs. Cela en faisant circuler les informations d'abord et en mettant sur pied une certaine plate-forme commune de revendications ensuite. En revanche, pour les autres ces comités présentent un certain danger pour le syndicalisme ouvrier.

Par l'intermédiaire de ces comités, les ouvriers pourraient s'intégrer davantage au capitalisme. Ces comités créés au niveau des compagnies multinationales diviseraient et affaibliraient considérablement la force syndicale au détriment des travailleurs non concernés par ces accords de comité<sup>33</sup>.

En outre, dans l'intégration européenne, les syndicats ont des intérêts si variés que l'adoption d'une stratégie commune nous paraît extrêmement difficile sinon impossible. Les problèmes qui se posent dans les différents secteurs économiques, ainsi que les comportements des agents économiques, imposent un certain ordre de priorité.

Cette étude nous a montré aussi que l'action d'un SPI au niveau international et régional est assez souvent complémentaire, mais parfois, elle présente des caractéristiques particulières, dues au niveau d'intervention. La FIOM, tant par son expérience presque séculaire que par sa structure adaptée aux conditions industrielles actuelles, joue à la fois un rôle moteur et de coordinateur dans la lutte syndicale.

Cela par ses recherches, par sa documentation, notamment sur les conditions de travail dans les compagnies multinationales. Les systèmes de conventions collectives nationales fournissent non seulement un appui technique aux syndicats métallurgiques nationaux, mais leur offrent un cadre général de revendications. Dans ce domaine et dans les pays industrialisés, la stratégie de la FIOM peut se résumer comme suit:

La création de fédérations régionales des Syndicats professionnels internationaux est une évolution récente, pleine d'avantages et de risques. D'un côté une telle évolution pourrait tendre vers la division de la forme syndicale internationale; elle pourrait provoquer en outre l'éclatement des confédérations et fédérations internationales. Une telle évolution ne pourrait que faciliter l'action des multinationales dans les pays en voie de développement où les structures syndicales sont relativement jeunes, fragiles et inexpérimentées. Sans le soutien technique et même financier des confédérations et fédérations internationales, ces organisations syndicales des pays en voie de

<sup>33</sup> J. Kulakowski, *op. cit.*, p. 50. Conférence européenne des syndicats libres dans la Communauté, *Concentrations économiques et industrielles*, réponse syndicale, octobre 1970, II-b2 et suiv. Il faut souligner que les associations professionnelles des employeurs ne jouent pas le rôle d'organisations patronales à part entière en vertu de leur mandat dans les domaines économiques, techniques et juridiques.

développement sont quasiment freinées sinon stoppées dans leur évolution. Mais d'un autre côté, *la régionalisation offre des avantages certains*. Les problèmes que rencontrent les SPI dans une région sont généralement différents par leur ampleur et par leur intensité que ceux qu'elles rencontrent au niveau international. C'est pourquoi, la région peut constituer un terrain de lutte plus efficace et mieux adapté. Cette hypothèse mérite une confrontation à la réalité que seule une analyse approfondie est en mesure de nous fournir. Pour l'instant, en l'absence d'une telle analyse, nous constatons que généralement les organisations régionales des SPI ont une structure limitée tant du point de vue du personnel que de l'infrastructure. Elles ont donc besoin de l'appui des SPI pour disposer d'une vue globale des questions traitées et surtout pour s'y appuyer et profiter de leur infrastructure dans leurs luttes syndicales quotidiennes.

D'après nos contacts avec des représentants de la FIOM et de la FEM un bilan de l'action de solidarité paraît difficile à dresser. Nous pouvons seulement préciser que chaque semaine, grâce à l'intervention de la FEM et à l'appui de la FIOM, plusieurs conflits de travail (3 à 4 en moyenne) sont résolus, sans pour autant que cela aille jusqu'à la conduite d'une grève. Ces conflits et leurs résolutions constituent une activité syndicale importante, mais très peu connue. Cette étude à deux niveaux nous a permis de dégager les lignes de force de la stratégie syndicale d'un SPI (la FIOM et la FEM en l'occurrence) qui tente de répondre aux profondes transformations du système économique. Stratégie qui vise à coordonner les revendications syndicales, à nouer des relations avec les compagnies multinationales et à renforcer les structures syndicales dans les pays en voie de développement.

Cette nouvelle stratégie née de l'action contre les sociétés multinationales se laisse subdiviser en deux catégories fondamentales que nous qualifierons de stratégie directe et indirecte<sup>34</sup>.

Par stratégie directe, nous entendons l'ensemble des actions syndicales visant à élaborer et à préparer des instruments et des actions qui permettent de regrouper les revendications des travailleurs et des syndicats nationaux au niveau d'une multinationale. Ce type de stratégie vise à atteindre des objectifs pragmatiques en créant des mécanismes et des structures destinées à coordonner les luttes syndicales et en établissant des contacts réguliers avec les directions générales des compagnies multinationales.

Au contraire, la stratégie indirecte consiste à organiser des groupes de travail, comités ou commissions à préparer des études et des programmes d'action, à agir au sein des organisations internationales et à essayer d'influer sur les gouvernements<sup>35</sup>.

<sup>34</sup> R. Miotto, *Les syndicats multinationaux*, Istituto per l'Economia Europea, Roma, p. 112.

<sup>35</sup> *Idem*, pp. 112 et 113.



La simple description d'une telle stratégie ne peut être satisfaisante. Il faut également tenter d'expliquer pourquoi et comment les syndicats ont arrêté une telle stratégie et comment celle-ci s'inscrit dans le cadre sociétal. Cette stratégie s'inscrit-elle dans la perspective d'une transformation du système économique, voire même politique? Dans quelle mesure les modèles de participation des travailleurs influent-ils sur cette stratégie? Dans quelle mesure, à quel niveau et avec quelle intensité les différentes caractéristiques syndicales nationales influent-elles sur l'action syndicale au niveau international et régional? Dans quelle mesure la régionalisation syndicale constitue-t-elle un moyen original pour faire face à la multinationalisation croissante de la société industrielle? Voilà autant de questions sans réponses. Des réponses à de telles interrogations nécessitent des analyses comparatives et approfondies du phénomène syndical international et régional.