

La coopération interrégionale comme élément essentiel de l'activité syndicale. La vie et l'œuvre d'Eugen Roth

Florian Lissom, Hans-Jürgen Lüsebrink, Luitpold Rampeltshammer

La Sarre est un *Länd* particulier. Constituée en tant qu'entité politique il y a cent ans, après la Première Guerre mondiale, ses frontières ont été déplacées quatre fois au cours du seul XX^e siècle – tantôt dominée par la France, tantôt par l'Allemagne et, entre-temps, sous surveillance internationale. Aujourd'hui, la Sarre s'identifie comme « le plus français » de tous les *Länder* (Staatskanzlei Saarland, 2022) et souligne sa fonction de pont pour la coopération franco-allemande ainsi que son emplacement cœur de l'Europe. Acheter une baguette et des croissants, faire le plein d'essence à bas prix au Luxembourg et acheter du *Lyoner*¹ à Sarrebruck : au quotidien, les frontières semblent quasi inexistantes dans la Grande Région (exception faite des périodes de crises, à l'image de la fermeture des frontières lors de la pandémie de Covid-19 en mars 2020 et des contrôles réintroduits en septembre 2024 suite au débat sur l'immigration).

La Sarre forme la Grande Région avec la Rhénanie-Palatinat, le Luxembourg, la région belge de la Wallonie, la communauté germanophone de Belgique et l'ancienne région autonome de Lorraine. Ces composantes de la Grande Région sont situées dans quatre pays dont les structures étatiques n'ont, malgré leur proximité, que peu de points communs. L'Allemagne a une structure fédérale : les *Länder* ont des compétences dans les domaines de l'éducation, de la culture et de la sécurité intérieure, ainsi que, dans une certaine mesure, dans la politique économique (Hörisch & Brumm, 2023). Le Luxembourg, en revanche, en tant qu'État-nation souverain, peut définir sa propre politique fiscale, ce qui est, à quelques détails près, refusé aux *Länder* et a permis au Grand-Duché de connaître un essor considérable dans la gestion des mutations structurelles consécutives à la crise des secteurs du charbon et de l'acier (Birchen, 2020). Les régions françaises ont encore moins de compétences et celles-ci concernent principalement l'entretien des établissements d'enseignement et les transports. Par ailleurs,

1 N.d.T. : Spécialité charcutière typique de la Sarre.

la région Lorraine a fusionné en 2016 avec l'Alsace et la région Champagne-Ardenne pour former la région Grand Est, ce qui ne devrait toutefois pas aider à faire face à ces missions (Pasquier, 2021)².

Qu'est-ce que ce regard institutionnel a à voir avec la vie des habitants de la Grande Région? Outre les relations quotidiennes mentionnées précédemment, il n'y a, nulle part dans l'Union européenne, autant de frontaliers que dans la Grande Région. Selon les chiffres de l'Observatoire interrégional du marché de l'emploi, dans la Grande Région en 2023, 274 400 personnes traversaient quotidiennement la frontière pour aller travailler dans l'un des pays voisins (OIE, 2023). Il existe donc, dans l'« Europe en miniature », de grands risques de tension lorsqu'il s'agit des intérêts des travailleurs transfrontaliers. Réglementation du travail à domicile, indemnités de chômage partiel, cogestion... Le besoin de concertation entre ceux qui s'occupent des intérêts des travailleurs est par conséquent important. Il peut paraître étonnant que les syndicats, malgré leur orientation internationaliste, aient souvent du mal à franchir les frontières nationales. Les différences culturelles et les barrières linguistiques (Lüsebrink & Rampeltshammer, 2019) doivent pourtant être surmontées si l'on veut doter un territoire comme la Grande Région d'une composante sociale.

Eugen Roth est l'un de ces compagnons de lutte pour l'Europe sociale et médiateurs entre l'Allemagne et la France dans la Grande Région. Ce syndicaliste originaire de Merchweiler en Sarre a siégé pendant 18 ans au Landtag sarrois pour le parti social-démocrate (SPD) et a occupé pendant 23 ans un poste de direction au sein du district de la Sarre de la Confédération allemande des syndicats (DGB). Depuis 2020, Eugen Roth est président du Conseil syndical interrégional de la Grande Région (CSIGR), un poste qu'il a déjà occupé de 2009 à 2013. Qu'est-ce qui pousse un ancien policier et vice-président du DGB-Landesbezirk Saar à se tourner vers la coopération transfrontalière et plus précisément vers le CSIGR³, pilier de la coopération franco-allemande créée en 1976?

L'internationalisme et la francophilie sont de famille chez Eugen Roth⁴ : certains de ses proches ont émigré à Metz sous le troisième Reich. Pendant

2 La structure fédérale actuelle de l'État belge est une conséquence des réformes entreprises depuis les années 1970 et reflète les différences linguistiques et culturelles entre la Flandre néerlandophone et la Wallonie francophone.

3 Le CSIGR est le premier conseil syndical interrégional du genre, voir Filsinger, Lüsebrink & Rampeltshammer, 2015.

4 Les déclarations suivantes concernant Eugen Roth proviennent d'un entretien dirigé que les auteurs de cet article ont mené avec Eugen Roth le 25 avril 2024 à la Chambre

sa scolarité au lycée Illtal-Gymnasium d'Illingen, Eugen Roth participe à des programmes d'échange avec la ville française de Civray, en Nouvelle-Aquitaine, jumelée avec la sienne. Le sport – il est un passionné de handball – fait le reste pour faire tomber les barrières. Le fait de parler – « aussi en français⁵ » – n'a jamais été difficile pour Eugen Roth. La maîtrise de la langue du partenaire – notamment dans la communication quotidienne et décontractée avec les voisins – est une clé centrale de la coopération transfrontalière.

« *Raus in die Welt bis Merschweiler*⁶ », titrait le *Saarbrücker Zeitung* en novembre 2021 à l'occasion du départ d'Eugen Roth de la tête du DGB-Landesbezirk Saar (Sponticcia, 2021). Ce Sarrois attaché à sa terre natale qualifie la Grande Région, cette « petite Europe », de « dernière grande aventure devant sa porte » (Interview d'Eugen Roth). Le travail interrégional d'Eugen Roth est caractérisé par trois exigences : intégrer la perspective des voisins – concrètement aussi de la France, du Luxembourg et de la Wallonie belge – sans céder à la tentation d'imposer de manière scolaire aux partenaires le modèle allemand des relations de travail (François, 2013), comprendre l'approche française des conflits du travail et des conflits sociaux, et équilibrer les positions des syndicats membres du CSIGR, qui apportent tous leurs propres modes de pensée et aussi parfois des conflits nationaux considérables au sein du Conseil. Ce dernier point complique considérablement la coopération, ainsi que l'engagement inlassable en faveur de la Grande Région en tant que « région modèle sur le plan social, où l'on est bien formé et éduqué » (Saarländischer Rundfunk, 2009).

Coopération syndicale transfrontalière

L'apport de la coopération syndicale dans la Grande Région est d'autant plus remarquable que les responsables syndicaux agissent avant tout en tant que représentants des intérêts de leurs organisations *nationales*. L'action d'Eugen Roth constitue à cet égard une exception, puisqu'il considère les activités dans la Grande Région comme une priorité centrale, et non pas en

du travail de la Sarre. Les auteurs remercient Joline Lamwersiek, étudiante assistante au service de coopération Science et monde du travail de l'Université de la Sarre dans le cadre du projet « *students@work* », pour son aide active lors de l'enregistrement de l'interview.

5 En français dans le texte.

6 N.d.T. : « Dans le monde entier jusqu'à Merschweiler ».

marge de ses missions. Ainsi, lors d'une interview publiée en extraits dans le journal *Libération* dans le cadre du Forum de Strasbourg, il a déclaré à propos de la coopération des syndicats dans la Grande Région : « Il est très important que les syndicats fassent bloc » (François, 2013).

Les stratégies et les efforts d'internationalisation des syndicats européens ont négligé la coopération régionale *transfrontalière*, qui n'a été placée au centre de l'attention des syndicats qu'avec la création du premier Conseil syndical interrégional d'Europe (CSI) dans la région SaarLorLux en 1976 (Filsinger, Lüsebrink & Rampeltshammer, 2015), devenant ainsi le précurseur de nombreux autres réseaux interrégionaux. En 2016, le CSI SaarLorLux-Trèves/Palatinat occidental et l'Interrégionale syndicale des trois frontières⁷ ont fusionné pour former le CSIGR, qui réunit des confédérations syndicales de la Grande Région, issues d'Allemagne, de France, du Luxembourg et de Wallonie (DGB Rheinland-Pfalz/Saarland, 2016).

Les principaux problèmes de la coopération interrégionale entre syndicats sont les différentes formes et cultures d'organisation, surtout en ce qui concerne la conduite des négociations, la résolution des conflits, les compétences (des syndicats réunis au sein du CSIGR) et les différentes identités syndicales (Hyman, 2001). Les barrières linguistiques et la nécessité, toujours à souligner, d'adopter une perspective interculturelle constituent des obstacles supplémentaires à la coopération syndicale transfrontalière (Lüsebrink & Rampeltshammer, 2013). Les compétences du CSIGR sont limitées par celles de ses syndicats membres respectifs⁸, c'est pourquoi il se concentre principalement sur des thèmes régionaux transfrontaliers.

Le CSIGR est né de deux relations personnelles, d'une part, la reprise des relations entre syndicalistes dans la résistance contre le régime nazi et, d'autre part, la coopération transfrontalière dans la gestion de la crise minière des années 1960 et 1970 (Damm & Spicker, 2015). Le traitement des thèmes interculturels et des mutations structurelles qui touchent toutes les régions partenaires sont les principaux champs d'action du CSIGR, qui regroupe des syndicats de Lorraine (Confédération générale du travail, CGT, Confédération française démocratique du travail, CFDT et Confédération

7 L'Interrégionale syndicale des trois frontières réunissait les syndicats de France, du Luxembourg et de Wallonie dans la région des trois frontières entre Longwy (Lorraine), Pétange (Luxembourg) et Athus (Belgique).

8 Par exemple, la Confédération allemande des syndicats (DGB) n'a aucune compétence en matière de politique tarifaire, qui est déterminée par les syndicats individuels; les questions nationales ou européennes sont décidées à Berlin (par le comité exécutif fédéral de la DGB) ou à Bruxelles (Confédération européenne des syndicats).

française des travailleurs chrétiens, CFTC), du Luxembourg (Onofänge Gewerkschaftsbond Létzebuerg, OGBL, et Létzebuerger Chrëschtleche Gewerkschaftsbond, LCGB), de Belgique (Confédération des syndicats chrétiens, CSC, et Fédération générale du travail de Belgique, FGTB) ainsi que du Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB).

La structure interne du CSIGR se compose de deux organes : la présidence exécutive, dont fait partie un représentant de chaque région participante et qui préstructure les aspects pertinents, et la présidence, au sein de laquelle sont ensuite prises les décisions. Le mandat des présidents prend fin au bout de quatre ans et est ensuite transmis à un syndicat d'une autre composante de la Grande Région.

Les domaines d'action du CSIGR sont, premièrement, les manifestations organisées au-delà des frontières, par exemple contre les décisions de la Commission européenne, comme le projet de directive sur le temps de travail en 2003 et surtout contre le premier projet de directive dite « Bolkestein » en 2004. D'autres manifestations ont été organisées et réalisées par le CSIGR en 2009 contre des arrêts de la Cour de justice des Communautés européennes (par exemple Viking, Laval et Rueffert sur la primauté de la liberté d'établissement sur la liberté d'action syndicale), contre la guerre en Irak en 2003 et contre la politique d'austérité en Europe en 2011. Le CSIGR a également organisé des manifestations à Florange, Liège et Luxembourg lors des fermetures de sites et des réductions de personnel liées à la crise de l'acier au début des années 2010. L'objectif était de maintenir la production d'acier dans la région. Les manifestations et les grèves, culturellement différentes entre les pays, sont, pour les organisateurs, un aspect qui suscite de longues discussions, des processus d'apprentissage et une compréhension interculturelle : « Les vitres s'entrechoquent, les voitures brûlent, ça y va » (Interview d'Eugen Roth). Les questions relatives à la tarification et à la politique nucléaire ont toutefois été exclues du CSIGR. Les premières parce que le DGB n'a pas de compétence en la matière en Allemagne et les secondes en raison des différences inconciliables entre les syndicalistes français et allemands.

Deuxièmement, le CSIGR est extrêmement efficace dans le lobbying pour la création de nouvelles institutions qui concernent le suivi de la situation sociale et la réglementation des aspects du marché de l'emploi dans la Grande Région. Avec la création du Comité économique et social de la Grande Région (CESGR) en 1997 à la suite du premier Sommet de la Grande Région en septembre 1995 à Mondorf-les-Bains (Grande

Région, 1996), ce sont donc deux dispositifs appuyant le CSIGR qui ont vu le jour. Ce comité, organisé de manière tripartite⁹, doit notamment établir un rapport, mandaté par la présidence du Sommet, sur la situation sociale dans la Grande Région et élaborer des propositions visant à éliminer les problèmes transfrontaliers du marché de l'emploi. La discussion de questions qui seront ensuite traitées au sein du CESGR et l'élaboration de positions communes sont considérées par les acteurs comme l'une des activités les plus importantes du CSIGR. Il convient également de mentionner la création de l'Observatoire interrégional du marché de l'emploi (OIE) par le Sommet de la Grande Région en 1998, celui-ci fournit des informations comparables et interprétables sur l'évolution du marché de l'emploi dans la Grande Région pour lequel le CSIGR joue le rôle de « moteur essentiel » (Interview d'Eugen Roth).

Le troisième domaine d'action est le conseil aux travailleurs frontaliers. Financé par les *European Employment Services* (EURES), il porte sur les questions relatives au droit du travail et au droit social ainsi que sur les problèmes de politique sociale concernant ces travailleurs¹⁰.

Quatrièmement, le CISGR a lancé en 2011, sur proposition d'Eugen Roth, les « Entretiens de Remich », au cours desquels les responsables d'entreprise des syndicats concernés discutent des problèmes communs et des solutions possibles. (Rampeltshammer & Hirsch, 2023). Ces discussions ont eu lieu pour la onzième fois en 2023 (OGBL, 2023).

Enfin, le CSIGR essaie d'être présent dans la presse écrite et sur les réseaux sociaux de la Grande Région pour attirer l'attention sur des thèmes liés au monde du travail. Il a par exemple critiqué publiquement et avec véhémence les fermetures unilatérales des frontières dans le cadre de la gestion de la pandémie de Covid-19 en 2020.

Dimensions interculturelles

Si l'on suit la conceptualisation de Pierre Bourdieu et de son élève Sophie Béroud (2015), les activités syndicales se situent dans un « champ de

⁹ Les syndicats, les organisations patronales et les politiques constituent chacun un tiers des membres. Par ailleurs, la moitié des sièges des syndicats sont occupés par les Sarrois.

¹⁰ Entre-temps, ces fonds sont transférés à l'agence pour l'emploi France Travail qui finance, entre autres, des consultations transfrontalières organisées par les syndicats membres du CSIGR.

forces », en relation avec d'autres tels que le champ politique et culturel, mais qui présente en même temps une structure autonome caractérisée en grande partie par des spécificités nationales : des cadres juridiques, des dispositions mentales, des formes d'organisation et de communication culturellement marquées ainsi que des formes de protestation culturellement spécifiques dont l'expression est influencée en premier lieu par le champ politique et ses acteurs. Dans le contexte transfrontalier du CSIGR se rencontrent des structures syndicales qui ont forgé leur identité organisationnelle et leurs spécificités culturelles, en partie sur plus d'un siècle, dans des 'champs' syndicaux très différents et nationalement marqués (Filsinger, Lüsebrink & Rampeltshammer, 2015). Le défi d'un syndicaliste actif et engagé dans le domaine transfrontalier comme Eugen Roth, qui a fait partie du CSIGR pendant de nombreuses années et l'a dirigé de 2009 à 2013, puis à nouveau depuis 2020, consistait à prendre en compte ces différentes empreintes organisationnelles et (inter)culturelles et à les gérer de manière créative, c'est-à-dire trouver des formes de négociation et de compromis, réagir de manière adaptée aux différences culturelles et de communication ainsi qu'aux différentes significations des termes – comme par exemple les termes « syndicat » et « *Gewerkschaft* » avec leurs champs sémantiques très différents en Allemagne et en France (Frisch & Schmidtgall, 2015, 190–192) – et développer des modèles de réaction aux malentendus et aux conflits qui surviennent. Les documents disponibles sur le travail du CSIGR, les procès-verbaux de nombreuses réunions de travail recueillis par observation participante et les entretiens réalisés avec Eugen Roth permettent de saisir et d'éclairer, au moins dans les grandes lignes, les dimensions interculturelles et les problématiques de son activité en tant que membre et président du CSIGR pendant de nombreuses années.

Né en 1957, l'année de la réintégration de la Sarre dans la République fédérale d'Allemagne et deux ans après le référendum très controversé sur l'avenir de la Sarre, au cours duquel près d'un tiers des Sarrois ont voté pour un statut international étroitement lié à la France (Hudemann & Heinen, 2007), Eugen Roth fait partie de cette génération d'après-guerre qui a été marquée de manière décisive par les expériences et les séquelles de la Seconde Guerre mondiale, les guerres et les conflits franco-allemands ainsi que les multiples déplacements de frontières, à chaque fois imposés par la force militaire. La coopération transfrontalière dans l'espace SaarLorLux, cette « petite Europe que nous avons à notre porte », E. Roth la voit, comme beaucoup de ceux de sa génération, comme « un projet de paix construit sur des ruines et des morts » (Interview d'Eugen Roth).

L'expérience interculturelle d'Eugen Roth est à la fois complexe et très spécifique. Elle le distingue fondamentalement de ces nombreux médiateurs franco-allemands, notamment dans les domaines politique et culturel, qui ont fait l'objet d'une attention croissante de la part des chercheurs au cours des dernières décennies (Lüsebrink & Riesz, 1983; Bock, 2005; Keller, 2011; Eckel & Wedekind, 2024). Né et ayant grandi à Illingen, à 25 kilomètres à peine de la frontière française, où il a appris le français au lycée et participé à des programmes d'échanges scolaires avec la France, Eugen Roth est ensuite entré en contact avec la société et la culture françaises principalement dans sept contextes spécifiques : (1) en tant que fonctionnaire au service de police de la Sarre, qui a dû s'occuper non seulement de la criminalité transfrontalière, mais aussi, de plus en plus depuis les années 1990, de la coopération transfrontalière avec la police française; (2) en tant que président du DGB sarrois¹¹, fonction dans laquelle il a également défendu les intérêts des nombreux frontaliers français dans les entreprises sarroises (plus de 1 000) et a dû répondre à la situation spécifique des travailleurs dans les nombreuses filiales d'entreprises françaises en Sarre; (3) en tant que membre des conseils de surveillance de Dillinger Hütte (DH) et de Dillinger Hütte Saarstahl AG (DHS), qui ont également des sites en France et où des conflits sont apparus au sujet de fermetures ou d'extensions de sites ou de mesures de suppression d'emplois; (4) en tant que membre du Conseil Parlementaire Interrégional (de 2004 à 2022) qui réunit des parlementaires des régions partenaires et au sein duquel sont élaborées des propositions politiques pour l'intégration de la Grande Région; (5) en tant que membre du Comité économique et social de la Grande Région (CESGR), au sein duquel, lui-même représentant des travailleurs, il a fait valoir les intérêts de tous ceux des régions concernées; (6) en tant que membre (fondateur) du comité directeur de l'initiative SaarLorLux des partis sociaux-démocrates de la Grande Région, dont l'objectif est de contribuer au développement démocratique et social de l'Europe, et enfin (7) en tant que membre du comité directeur et président du CSIGR. A cela s'ajoutent les expériences interculturelles d'Eugen Roth au sein du Conseil de la radiodiffusion de la Saarländischer Rundfunk (SR), dont il a été membre de 1998 à 2024. Celles-ci l'ont familiarisé avec la tradition franco-phile des médias sarrois, notamment de la SR, longtemps résolument tournée vers la France. Cette tradition est d'ailleurs unique dans l'Allemagne de

¹¹ 1998–2002 en tant que président du DGB-Landesbezirk Saar, 2002–2021 en tant que vice-président du DGB-Bezirk Rheinland-Pfalz/Saarland.

l'après-guerre. Toutefois, il y a également fait l'expérience de la tendance à la baisse, presque paradoxale, de la couverture médiatique sarroise des pays voisins et des relations franco-allemandes, observée au cours de la dernière ou des deux dernières décennies – et ce malgré l'engagement de journalistes comme Hélène Maillasson (*Saarbrücker Zeitung*) et Lisa Huth (Saarländischer Rundfunk), qu'Eugen Roth considère de plus en plus comme des « combattantes solitaires » dans ses déclarations en interviews.



Eugen Roth, président du Conseil syndical interrégional de la Grande Région
© Eugen Roth

Le CSIGR, qu'Eugen Roth a dirigé en tant que président de 2009 à 2013¹² et à nouveau depuis 2020, l'a confronté à des défis interculturels spécifiques. Dans sa structure actuelle, qui comprend, outre la Sarre, des parties de la région Grand Est (Lorraine), du Luxembourg, de Trèves/Palatinat occidental et de la Wallonie, le CSIGR est, du point de vue d'Eugen Roth, une « vue politique de l'esprit », ce qui rend le travail concret des comités difficile. Il s'y est néanmoins engagé, car il voit dans le travail international et en particulier transfrontalier un horizon d'avenir central de l'activité syndicale.

12 Alors CSI « SaarLorLux-Trèves/Palatinat occidental ».

Les défis interculturels du travail au sein du CSIGR auxquels Eugen Roth a été confronté se situent à trois niveaux. Le premier niveau est celui des différences institutionnelles qui donnent un poids inégal aux syndicats des pays membres concernés – notamment en raison de leur nombre très variable d'adhérents – y compris sur le plan financier, et un rôle social et politique différent, se caractérisant par exemple en Allemagne par des spécificités institutionnelles et des conditions générales telles que le déroulement et la structure des négociations collectives, l'existence de comités d'entreprise et l'institution de la cogestion. Le deuxième niveau concerne les cultures de communication et de négociation qui, selon une déclaration d'Eugen Roth en interview, sont « plus orientées vers le comportement et la participation » en France et en Wallonie (Interview d'Eugen Roth) et, pourrait-on ajouter, plus orientées vers les personnes et moins orientées vers les faits, du moins dans une première phase de communication. Enfin, le troisième niveau est celui de la communication non officielle, (semi-)privée, qui occupe également une place nettement plus importante dans les cultures francophones qu'en Allemagne (Müller-Jacquier, 2004). Eugen Roth, qui a fréquenté le lycée d'Illingen et qui, après son entrée dans la police, a suivi les cours de la section Service de maintien de l'ordre de la Fachhochschule für Verwaltung des Saarlandes¹³, n'a acquis les compétences interculturelles avec lesquelles il a tenté de relever les défis de la coopération transfrontalière au sein du CSIGR ni pendant ses études, ni dans le cadre de formations continues interculturelles, mais de manière autodidacte et au cours d'une socialisation marquée par l'interculturalité. La proximité de la frontière, l'intérêt pour la France et sa langue, les programmes d'échange scolaire pendant ses études secondaires ainsi que les multiples contacts personnels transfrontaliers dans différents contextes professionnels, syndicaux et de loisirs ont conduit Eugen Roth à développer des connaissances et des qualités considérées comme centrales pour la « compétence interculturelle » – si l'on définit celle-ci comme la « capacité d'une personne à comprendre les valeurs, les modes de pensée, les règles de communication et les modèles de comportement d'une autre culture, afin de communiquer ses propres points de vue de manière transparente dans des situations d'interaction interculturelles et d'agir ainsi de manière culturellement sensible, constructive et efficace » (Barmeyer, 2012, 86). Cela signifie la possession de connaissances du pays pertinentes pour l'action, dans ce cas en particulier, dans les domaines professionnels de la police,

13 N.d.T : Ecole supérieure spécialisée d'administration de la Sarre.

de l'administration et des syndicats. Cela signifie aussi une sensibilité aux spécificités et aux différences culturelles et communicatives tout comme une empathie pour les points de vue et les valeurs des interlocuteurs, ou encore une tolérance à l'ambiguïté – c'est-à-dire la capacité de tolérer des messages ambigus, tant linguistiques que gestuels et mimiques, et des situations ambivalentes, et d'attendre avant d'en dégager des significations et de porter des jugements. Enfin, cela implique la maîtrise des registres de communication qui jouent un rôle difficilement surestimable, surtout dans la communication semi-officielle ou officieuse, mais aussi, dans une certaine mesure, dans les réunions et les négociations officielles, comme l'ironie et le pathos, l'humour dans toute sa gamme culturellement spécifique, allant du sourire au clin d'œil et à la blague – souvent intraduisible, et finalement le registre de communication décrit dans la recherche interculturelle comme le schéma de modalité qualitatif de la « *complicité* » (Müller-Jacquier, 2004, 91). On désigne par ce schéma de modalité la base de confiance personnelle commune et étroite de partenaires de communication issus de différentes cultures, qui représente le résultat d'un processus de communication interculturelle et d'apprentissage mutuel et qui, dans l'idéal, se passe de mots explicatifs. Dans les situations d'interaction interculturelles telles que les réunions du CSIGR, ce schéma de modalité de la complicité se manifeste sous la forme de « signaux d'attachement en forme de clin d'œil », dont la « fonction est d'établir ou de confirmer de manière ludique une relation (de confiance) personnelle » (*Ibid.*, 91).



Eugen Roth, président du Conseil syndical interrégional de la Grande Région
© Eugen Roth

Eugen Roth, qui se qualifie lui-même de « francophile » et de « Français de la Sarre » (Interview d'Eugen Roth), a sans aucun doute contribué de manière décisive à mettre en place un tel processus d'apprentissage interculturel dans sa fonction de président du CSIGR et à créer – au-delà des divergences politiques fondamentales et des différences institutionnelles des structures syndicales – une certaine « complicité »¹⁴ entre ses membres. Comme le montrent des analyses interculturelles détaillées de réunions du CSIGR qu'il a présidées, il est souvent parvenu à anticiper ou à désamorcer des situations conflictuelles, notamment en occultant des aspects et des éléments potentiellement très controversés ou en les transposant sur un plan humoristique (Frisch & Schmidtgall, 2015, 201). La « tendance à créer une certaine orientation vers le consensus et à établir un sens de la communauté » (*Ibid.*, 201) que l'on peut observer chez lui a sans aucun doute contribué à créer une culture de débat transculturelle au sein du CSIGR. Elle reposait toutefois sur un consensus minimal qui occultait largement les conflits et avait tendance à rendre plus difficiles les décisions communes,

14 En français dans le texte.

y compris celles qui avaient un impact sur l'opinion publique. Eugen Roth a contribué de manière décisive à l'émergence, au sein du CSIGR, d'une « sorte de pratique discursive interculturelle, très fortement axée sur le consensus et le dialogue, largement respectée par les membres, mais pas toujours jugée comme positive. » (Frisch & Schmidtgall, 2015, 208) Sa compétence interculturelle acquise au cours de sa propre socialisation – dans le cadre d'un processus d'apprentissage personnel successif s'étendant sur plusieurs décennies – a constitué une base décisive à cet égard. Tout comme sa personnalité communicative, pleine d'humour et ouverte au monde.

Eugen Roth a joué un rôle décisif dans différentes fonctions pour relever les défis auxquels les travailleurs de la Grande Région ont été confrontés au cours des dernières décennies, assumant des tâches de médiateur, de traducteur des différences culturelles, de « gardien » qui motive sans cesse les personnes impliquées, et de planificateur stratégique au sein du CSIGR. Son caractère affable, sa grande compétence sociale et sa compréhension de la médiation interculturelle sont considérés par ses compagnons de route comme ayant joué un rôle décisif dans le succès du CSIGR.

Traduction : Baptiste Bouchet, Cyrille Boquien (dfi)

Bibliographie

- Barmeyer, C. (2012). *Taschenlexikon Interkulturalität*. Vandenhoeck & Ruprecht.
- Béroud, S. (2015). Sur la pertinence heuristique du concept de champ syndical. In M. Quijoux (Hg.), *Pierre Bourdieu et le travail* (S. 323–339). Presses Universitaires de Rennes.
- Bock, H.-M. (2005). *Kulturelle Wegbereiter politischer Konfliktlösung. Mittler zwischen Deutschland und Frankreich in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts*. Gunter Narr Verlag.
- Birchen, M. (2020). Strukturstörung als eine „nationale Katastrophe“. In H.-C. Herrmann (Hg.), *Die Strukturstörung an der Saar und ihr langer Schatten. Bilanz und Perspektiven von Montanregionen im europäischen Vergleich* (S. 159–184). Conte.
- Damm, V. & Spicker, E. (2015). Entstehung und Tätigkeitsfelder des ersten Interregionalen Gewerkschaftsrates in der Grenzregion Saar-Lor-Lux 1974/6 bis 1989. In D. Filsinger, H.-J. Lüsebrink & L. Rampeltshammer (Hg.), *Interregionale Gewerkschaftsräte. Historische, sozialwissenschaftliche und interkulturelle Analysen* (S. 111–137). Nomos.
- DGB Rheinland-Pfalz/Saarland (2016, 11. Oktober). *Neuer IGR der Großregion*. <https://rheinland-pfalz-saarland.dgb.de/presse/++co++3fd2bef6-8fd4-11e6-923e-525400e5a74a> [17.09.2024].

- Eckel, W., & Wedekind, G. (Hg.) (2024). *Grenzgänger. Figuren des deutsch-französischen Kulturtransfers*. De Gruyter.
- Filsinger, D., Lüsebrink, H.-J. & Rampeltshammer, L. (Hg.) (2015). *Interregionale Gewerkschaftsräte. Historische, sozialwissenschaftliche und interkulturelle Analysen*. Nomos.
- François, E. (2013, 6. April). De Berlin à Paris, „il est très important que les syndicats fassent bloc“. *Libération*. https://www.liberation.fr/evenements-libe/2013/04/06/de-berlin-a-paris-il-est-tres-important-que-les-syndicats-fassent-bloc_894166/ [18.03.2024].
- Frisch, J. & Schmidtgall, T. (2015). Interkulturelle Kommunikation und Interaktion im Interregionalen Gewerkschaftsrat Saar-Lor-Lux-Trier/Westpfalz. In D. Filsinger, H.-J. Lüsebrink & L. Rampeltshammer (Hg.), *Interregionale Gewerkschaftsräte. Historische, sozialwissenschaftliche und interkulturelle Analysen* (S. 179–212). Nomos.
- Großregion (1996). 1. Gipfel – Gemeinsame Erklärung, Bad Mondorf, Luxemburg. <https://www.grossregion.net/Mediathek/Veroeffentlichungen/1.-Gipfel-Gemeinsame-Erklaerung-Bad-Mondorf-Luxemburg> [23.09.2024].
- Hörisch, F. & Brumm, K. (2023). Beständiges Ringen um eine gute Zukunft – Die Finanz-, Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik im Saarland. In F. Hörisch (Hg.), *Politik und Regieren im Saarland* (S. 271–312). Springer Nature. DOI:10.1007/978-3-658-40963-0_10
- Hudemann, R. & Heinen, A. (2007). *Das Saarland zwischen Frankreich, Deutschland und Europa. Ein Quellen- und Arbeitsbuch* (in Zusammenarbeit mit Johannes Großmann und Marcus Hahn). Kommission für Saarländische Landesgeschichte und Volksforschung eV.
- Hyman, R. (2001). *Understanding European Trade Unionism*. Sage.
- Interview von Florian Lissom mit Eugen Roth, 24. April 2024, Arbeitskammer des Saarlandes (Transkription einer Audiodatei).
- Interregionale Arbeitsmarkt-Beobachtungsstelle [IBA] (2023). *Grenzgängerströme in der Großregion*. <https://www.iba-oie.eu/themen/grenzgaengermobilitaet/grossregion/grenzgaengerstroeme-in-der-grossregion> [13.09.2024].
- Keller, T. (2011). „*Vrais*“ et „*faux*“ médiateurs. *La connaissance des lieux et ses équivocoques* (= *Cahiers d'Études Germaniques* Nr. 60). Université de Provence.
- Lüsebrink, H.-J. & Riesz, J. (Hg.) (1984). *Feindbild und Faszination. Vermittlerfiguren und Wahrnehmungsprozesse in den deutsch-französischen Kulturbeziehungen*. Diesterweg-Verlag (Reihe „Schule und Forschung“).
- Lüsebrink, H.-J. & Rampeltshammer, L. (Hg.) (2019). *Staat, Wirtschaft und Arbeitsbeziehungen in Deutschland und Frankreich. Vergleichende Perspektiven im europäischen und globalen Kontext*. Universaar.
- Lüsebrink, H.-J. & Rampeltshammer, L. (2013). Interkulturelle Kommunikation in transnationalen Arbeitnehmerinteressenvertretungen. In S. Rüb & T. Müller (Hg.), *Arbeitsbeziehungen im Prozess der Globalisierung und Europäischen Integration. Ökonomische und soziale Herausforderungen im Zeichen der Euro-Krise. Festschrift für Hans-Wolfgang Platzer* (S. 123–138). Nomos.

- Müller-Jacquier, B. (2004). „Cross cultural“ versus Interkulturelle Kommunikation. Methodische Probleme der Beschreibung von Inter-Aktion. In H.-J. Lüsebrink (Hg.), *Konzepte der Interkulturellen Kommunikation. Theorieansätze und Praxisbezüge in interdisziplinärer Perspektive* (S. 69–113). Röhrig Universitätsverlag (Saarbrücker Studien zur Interkulturellen Kommunikation mit Schwerpunkt Deutschland/Frankreich).
- Onofängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg [OGBL] (2023, 23. Oktober). „*Remicher Gespräche*“ 2023 – Eugen Roth, CSIRGR / IGRGR. <https://www.ogbl.lu/de/mediatheque/media/entretiens-de-remich-2023-eugen-roth-csirgr-igrgr/> [20.09.2024].
- Pasquier, R. (2021, 18. Juni). Les régions françaises dans l'action publique : tout change pour que rien ne change. *Vie-publique.fr* <https://www.vie-publique.fr/parole-dexpert/280383-regions-francaises-dans-laction-publique-tout-change-rien-ne-change> [17.09.2024].
- Rampeltshammer, L. & Hirsch, F. (2023). „Entscheidend ist die Stärke im Betrieb.“ Historische Entwicklung und aktuelle Herausforderungen für die Gewerkschaften im Saarland. In F. Hörisch (Hg.), *Politik und Regieren im Saarland* (S. 135–172). Springer Nature. DOI:10.1007/978-3-658-40963-0_6
- Saarländischer Rundfunk (2009, 6. Februar). *Aktueller Bericht*.
- Sponticcia, T. (2021, 6./7. November). Raus in die Welt bis Merchweiler. *Saarbrücker Zeitung*, S. Bl.
- Staatskanzlei Saarland (2022, 14. Juli). *Ministerpräsidentin Anke Rehlinger zum französischen Nationalfeiertag*. https://www.saarland.de/stk/DE/aktuelles/medieninfos/medieninfo/2022/Q3_2022/pm_2022-07-14-statement-mp-frz-nationalfeiertag [13.09.2024].

