

Les syndicats en Europe

1- Evolution et crise

Le syndicalisme européen a suivi trois étapes d'évolution :

- la construction de soi, avec la mise en place des structures internes, l'adoption des règles de fonctionnement et le développement de l'adhésion et la reconnaissance par le pouvoir politique et le patronat. Cette étape est marquée par les grèves, les manifestations d'un mouvement ouvrier en demande à la fois de reconnaissance et de meilleures conditions de vie et de travail.

- l'institutionnalisation de l'acteur syndical, par le développement de la négociation collective, la représentation des salariés dans l'entreprise, la participation aux organismes sociaux et la concertation avec les Pouvoirs publics. Progressivement, la normalisation des relations avec les employeurs et le pouvoir politique donne aux syndicats une place dans la société et l'entreprise. La fin des années 60 et le début des années 70 sont marqués par des mouvements sociaux qui établissent de nouveaux droits dans l'entreprise et datent l'apogée du syndicalisme qui à partir du milieu des années 70 va devoir affronter le chômage de masse et la mutation mondiale.

- la troisième phase est alors celle des années de crise.

Ce découpage s'applique à tous les syndicats d'Europe. La différence est dans la datation des étapes. Les syndicats de l'Europe du Nord entrent dans la phase d'institutionnalisation avant la Seconde guerre mondiale alors que les syndicats des pays méditerranéens n'y entrent qu'après. Les choix idéologiques des syndicats, révolution ou négociation, communisme ou social-démocratie, les attitudes patronales, les conditions politiques des pays, fascisme, régime communiste, dictature, expliquent cette différence.

La crise du syndicalisme

Les raisons économiques

- l'évolution des structures économiques, avec le recul de l'emploi dans les grandes entreprises industrielles et le secteur public (bastions syndicaux), la progression des PME, des emplois de services, la montée de l'externalisation, la diversification des contrats de travail,

- la mondialisation et ses pressions sur les salaires et les conditions de travail,

- l'évolution des modes de management des entreprises, avec moins de hiérarchie directe, plus d'autonomie, les changements continus des processus de production,

- le développement de l'autonomie sociale des entreprises moins fidèles aux négociations extérieures, etc.

- les conséquences d'un chômage de masse qui freine l'émergence d'une expression revendicative.

Les raisons politiques

La lutte des gouvernements contre l'inflation et donc contre des politiques salariales trop généreuses, la lutte contre les déficits publics et des administrations sociales ont mis les syndicats sur la défensive. Ils doivent négocier des réformes qui mettent en cause des acquis pour en atténuer les effets, mais leur base les critique pour cette attitude de compromis.

***L'évolution des valeurs :** Les modes d'engagement, les raisons du militantisme comme de l'adhésion se sont transformés. Les valeurs de solidarité tout en demeurant présentes chez les salariés s'accompagnent en parallèle d'une plus grande reconnaissance de l'individu. Les syndicats porteurs d'une logique de collectif affrontent des sociétés où règne l'individualisme. La fin du mur de Berlin révèle la fin d'une époque de grandes idéologies qui fondaient une adhésion de projet.*

Le syndicalisme lui-même

Le fonctionnement syndical, trop lourd, trop institutionnel, a du mal à maintenir une relation positive avec une base qui change de culture et de comportements. Emergent à côté des syndicats, des formes nouvelles d'engagements : ONG, associations, voire syndicats autonomes et limités à une corporation.

Si donc les syndicalismes européens maintiennent la légitimité de leurs multiples interventions dans la société comme dans les entreprises, parce que les Etats comme les entreprises ont toujours besoin de contre pouvoirs, ils sont placés devant un salariat qui a pris du recul. Le salariat est devenu la forme dominante de l'activité humaine et en même temps s'est considérablement diversifié. Créer une solidarité, une identité commune en inventant une relation avec les salariés est sans doute le plus grand défi posé au syndicalisme.

2- Représentativité

Par les voix

En Espagne comme en France, la représentativité est fonction des résultats aux élections professionnelles. Il faut 10% des sièges aux élections dans les entreprises et les administrations en Espagne, il faut 10% au niveau de l'entreprise, 8% au niveau de la branche et être représentatif dans plusieurs branches pour la représentativité nationale interprofessionnelle en France.

Au Royaume-Uni, il n'y a pas de critères pour la représentativité d'un syndicat, mais la reconnaissance dans l'entreprise nécessite de recueillir au moins 50% des voix des salariés.

Par le nombre d'adhérents

En Belgique une loi a accordé la qualité d'organisations représentatives à celles qui remplissent les conditions suivantes : être interprofessionnelles, être constituées au plan national, compter au moins 50 000 membres, être représentées au Conseil national du travail et au Conseil central de l'économie.

Par la capacité à négocier

En Allemagne cette reconnaissance est réservée aux organisations « constituées d'un grand nombre de personnes, créées à un niveau supérieur à celui de l'entreprise et indépendantes sur le plan financier de l'Etat, des employeurs et des partis politiques. La capacité pour un syndicat à exercer une influence est selon la Cour de justice fédérale qu'il doit être en mesure d'assumer un conflit du travail.

Dans les pays scandinaves, les partenaires sociaux ont choisi de se reconnaître mutuellement par le biais d'accords « généraux » qui réservent la négociation collective à leurs seuls signataires. Il n'y a pas de critères de représentativité dans la mesure où seuls les signataires des accords généraux peuvent négocier et donc exister.

3- Adhésions

Le tableau montre la dispersion du taux d'adhésion aux syndicats : de 80% à 8%. Ces différences de taux d'adhésion ont plusieurs explications.

La première est dans le type d'adhésion : adhésion de services ou adhésion militante ? Dans certains pays, les syndicats disposent de services qui favorisent l'adhésion ou renforcent le

lien entre salariés et syndicats. Les allocations chômage sont versées par les syndicats dans les pays scandinaves et en Belgique. Les allocations de retraites complémentaires sont versées par les syndicats en Italie. En Belgique, dans certaines branches, la négociation salariale intègre la fixation d'une prime annuelle versée aux seuls syndiqués. Plusieurs pays, Danemark, Italie, ce sont les directions d'entreprise qui versent la cotisation des adhérents aux syndicats avec la feuille de paie.

Dans les pays latins, et en France en particulier, l'adhésion est davantage un acte militant, et souvent un choix idéologique entre tel ou tel organisation syndicale. Elle est donc plus sélective.

Entre aussi dans l'explication à ces écarts, la place que l'Etat a réservée aux corps intermédiaires. Dans les pays scandinaves, les syndicats et le patronat se nomment « partis du travail », c'est-à-dire qu'ils bénéficient d'une sorte de délégation de pouvoirs. Dans de nombreux pays, les partenaires sociaux jouent un rôle non contesté dans la mesure où le pouvoir politique considère que leur intervention, enrichie la démocratie. En Allemagne, une commission comprenant des patrons a qualifié les membres élus des conseils d'entreprise d'hommes d'entretien de la démocratie.

Dans d'autres pays, la place des syndicats est davantage contestée, par les pouvoirs publics et par les employeurs.

Taux d'adhésion	
Supérieur à 70%	Danemark, Finlande, Suède
Entre 50 et 30	Belgique, Slovénie, Irlande, Italie, Autriche, Slovaquie
Entre 29 et 20	Allemagne, Royaume-Uni, Pays-Bas, Rép Tchèque
Inférieur à 20%	Hongrie, Pologne, Portugal, Lituanie, Estonie, Lettonie
Inférieur à 10	France

Eurostat Membres total salariés exclusion : étudiants, sans emploi et retraités

La majorité des syndicats ont pris différentes initiatives pour dépasser la crise d'adhésion et pour certains des résultats positifs sont atteints.

- fusions entre secteurs professionnels de façon à réaliser des économies d'échelle. L'usage des systèmes électroniques s'est répandu de façon à étendre la gamme des services accessibles aux adhérents.
- introduction de nouveaux thèmes de négociation de façon à mieux répondre à l'évolution du profil des affiliés comme la conciliation travail et vie de famille.
- rénovation des politiques de recrutement
- décentralisation des organisations pour disposer de davantage de militants à la base
- développement de services aux adhérents, assurances, conseils juridiques, de carrière
- qualification des militants

4- Organisation

Trois pays seulement n'ont qu'une confédération, l'Autriche, la Grande-Bretagne et l'Irlande. Mais ces confédérations ne sont pas pour autant homogènes. Les fédérations professionnelles qui les constituent peuvent avoir des stratégies différentes.

Les pluralismes

Un pluralisme catégoriel ou professionnel structure le syndicalisme de nombreux pays.

Employés / ouvriers : Les pays scandinaves ont une confédération pour les cols bleus, les ouvriers, et une pour les cols blancs, les employés. Cette distinction dans les modes d'organisation se poursuit dans les structures des conventions collectives. Cette distinction existe aussi en Belgique.

Cadres / non cadres : Dans la plupart des pays, les cadres ont créé des organisations particulières.

Privé / public : Dans de nombreux pays, existe une union particulière réunissant les agents de l'Etat.

Les pluralismes idéologiques

Deux sources de division existent : la religion, la politique.

L'église La religion a été source de création d'organisations spécifiques organisées pour mettre en œuvre les valeurs chrétiennes dans plusieurs pays : Belgique, France, Italie et Pays-Bas.

La politique Le mouvement communiste est à l'origine de la création d'organisations syndicales procommunistes dans les pays latins. Opposés à cette idéologie, les syndicats ont préféré dans la majorité des pays européens choisir la référence sociale démocrate.

	Organisations selon leur classement
religion	BE ; CZ ; FR ; IT ; LT ; NL
politique	ES ; CZ ; FR ; IT ; CY ; LT ; HU ; NL ; PL ; PT
professionnel	DK ; EE ; EL ; CZ ; FR ; HU ; SI ; FI ; SE
unifié	DE ; IE ; LV ; AT ; SK ; UK

5- Modes d'organisation

Fédérations : de métiers ou d'industrie ?

L'origine des syndicats, c'est le métier. Une fois structurés par métiers, la question suivante va se poser : demeurer entre salariés des mêmes métiers ou créer des fédérations regroupant les salariés d'une même profession, d'un même secteur, d'une même industrie et qui exerce alors des métiers différents ? La réponse majoritaire sera la profession, non le métier.

Le choix de fédérations sectorielles regroupant ouvriers, employés et cadres d'une même profession va dans certains pays s'accompagner de concessions : les employés s'organisant à part, dans le cas scandinaves par exemple.

Enfin, dans certains pays, le métier va continuer à être la base de la structuration des syndicats et de leur regroupement. Le cas le plus exemplaire est celui de la Grande-Bretagne où l'on peut trouver dans la même usine plusieurs syndicats selon les métiers exercés dans ce lieu de travail.

Le nombre de fédérations (ou d'unions ou de syndicats nationaux selon les termes utilisés) est assez différent d'un pays à un autre, voire d'une confédération à une autre. Plus le nombre de fédérations est élevé, plus la structuration privilégie le métier. Moins il existe de fédérations, plus leur champ est vaste et leur regroupement justifié au nom d'une homogénéité de secteur économique. Le nombre de fédérations professionnelles varie d'une dizaine pour l'Allemagne à plus de cinquante pour le Danemark. La structuration des ensembles professionnels peut évoluer. Différents regroupements sont intervenus ces dernières années.

Confédération : modeste ou forte ?

Les unions ou fédérations professionnelles se regroupent dans une confédération : TUC, DGB, CGT, etc. Le rôle et la puissance des confédérations n'est pas la même selon les pays. On dénombre des confédérations « modestes » (Allemagne, R-U) qui jouent un rôle de coordination souple mais qui laissent aux fédérations l'essentiel du travail de négociation et de représentation.

Les confédérations fortes sont surtout le fait des confédérations latines : France, Italie, Espagne. Les confédérations sont des structures faitières qui exercent un rôle de négociation

vis à vis des organisations patronales et des gouvernements, un rôle de représentation dans divers institutions bi ou tripartites et un rôle de coordination des fédérations professionnelles et territoriales.

Le degré de centralisation plus élevé dans le cas des confédérations fortes que dans l'autre modèle s'explique par le rôle de l'Etat, le mode de négociation, la conception du rôle de du syndicalisme.

Relation base / sommet

Les syndicats se distinguent enfin par le pouvoir des structures professionnelles sur leurs structures de base, d'entreprise en particulier. Les syndicats de l'Europe du Nord et germaniques exercent un véritable pouvoir sur leur base. Les grèves, la signature des accords sont de la décision de l'Union professionnelle concernée

Au Royaume-Uni et en Irlande, les structures syndicales d'entreprise ou locales bénéficient d'une très large liberté de manœuvre. Les pays latins se caractérisent par un paradoxe : une action centrale forte, mais une autonomie assez grande des militants d'entreprise.

6- Stratégie

Après avoir longtemps pratiqué un partenariat avec les partis sociaux démocrates (à l'exception de quelques cas nationaux), les syndicats ont depuis quelques années, pris leurs distances et mettent en œuvre une autonomie qui ne nie pas pour autant une préférence pour les orientations de la gauche politique.

Longtemps on a pu opposer les attitudes coopératives et partenariales des syndicats de l'Europe continentale et du Nord aux comportements « adversatifs » des syndicats latins. De même, l'acceptation du marché et de la compétitivité par les uns pouvait choquer les syndicalistes du Sud prompts à dénoncer le profit des entreprises et à refuser toute idée de pacte social.

Ces différences s'atténuent, sauf quelques exceptions nationales. La demande de régulations qui pourrait tempérer le désordre de la transformation du monde rassemble les syndicats d'Europe. Mais le syndicalisme européen peine à s'unir sur une stratégie offensive acceptant davantage les mutations nécessaires du modèle social pour obtenir de nouvelles garanties et de nouvelles règles du jeu.

Les organisations syndicales des nouveaux Etats membres

La libéralisation politique et économique a abouti à de profonds changements dans la représentation syndicale. Adhésion obligatoire, agents d'exécution des directions d'entreprise et relais des décisions de l'Etat, gestionnaires d'activités sociales, étaient les caractéristiques des syndicats des PECO. La libéralisation a entraîné à la fois la rénovation plus ou moins profondes des anciens syndicats et la création, de nouveaux syndicats plus ou moins nombreux. Anciens comme nouveaux syndicats ont du affronter les nouvelles réalités politiques, économiques et sociales. En bref, ils ont du apprendre la pratique de l'autonomie, décider et agir en toute autonomie des directions d'entreprise et des gouvernements.

Pluralisme syndical

Le pluralisme syndical a donc remplacé un monopole syndical aux ordres de l'Etat. Ce pluralisme a été compliqué par le partage des biens des anciens syndicats autant que par les positions différentes en matière de revendications économiques et sociales et de positionnement politique. Dans certains pays le nombre des confédérations s'est limité à 2 ou 3, mais a atteint ou dépassé les 5 dans quelques uns. Les relations entre organisations syndicales varient de la coopération régulière notamment dans les institutions gouvernementales à la concurrence et aux divergences publiques.

Deuxième conséquence de la libéralisation, le recul des adhésions, du notamment aux privatisations des entreprises publiques, aux changements culturels des salariés et au manque de résultats obtenus par les syndicats.

Baisse des adhésions

	EE	LT	PL	LV	HU	CZ	SK	SI	EU 15
1995	32	20	33	28	63	46	57	63	31
2006	11	12	14	16	17	20	22	44	26

Organisations peu solides

Le processus de transformation des syndicats a débouché sur des modèles variés d'organisation des syndicats. Dans les anciennes organisations qui se sont réformées, le nombre relativement important de secteurs affiliés (généralement une trentaine au moins) a été conservé. La tendance, pour les nouveaux syndicats, a été au contraire de se limiter à un petit nombre d'organisations de branches affiliées.

Le syndicat polonais *Solidarnosc* ne comporte que des bureaux représentatifs des diverses branches, qui ont des antennes dans les grandes villes de province contrairement à OPZZ, l'ancien syndicat réformé, qui divisé en une centaine de branches environ. Les syndicats estoniens sont encore organisés différemment ; ils se sont plutôt tournés vers le modèle scandinave d'organisations séparées pour les ouvriers d'une part et les employés de l'autre (EAKL et TALO, associés dans une structure coopérative).

Mais le pluralisme a eu pour effet de multiplier le nombre de fédérations professionnelles, plus de 100 pour certains pays. Les négociations professionnelles en sont d'autant plus handicapées.

La majeure partie des cotisations – en moyenne 60 à 90% – sont généralement conservées par l'organisation de base dans l'entreprise, 10 à 30% sont versés aux syndicats de branches et un reste tout à fait marginal de 2 à 10% maximum va aux confédérations. La conséquence est que les structures nationales manquent de moyens, notamment de professionnels du droit, de la gestion, d'études sociales.