

KATHARINA ERDMENGER \*

# Le syndicalisme en Europe au XXI<sup>e</sup> siècle

## Le point de vue d'une syndicaliste allemande

*L'époque où les syndicats français faisaient partie de grandes structures internationales défendant une vision idéologique marquée est révolue. La Fédération syndicale mondiale, qui depuis Prague donnait aux syndicats procommunistes du monde entier des consignes de grève longuement réfléchies, n'est plus qu'un vague souvenir. Ce qu'il était convenu d'appeler le « mouvement ouvrier » cultivait l'« internationalisme prolétarien ». Aujourd'hui, alors que l'économie est de plus en plus mondialisée, on a l'impression que les syndicats français sont de plus en plus centrés sur des préoccupations purement nationales. C'est apparemment en partie ce qu'on déplore en Allemagne.*

Quel doit être le rôle du syndicalisme en Europe à l'époque actuelle ? Les temps que nous vivons ne sont plus ceux de l'immédiat après-Seconde Guerre mondiale, ceux des

Trente Glorieuses, de la forte croissance, mais aussi des enthousiasmes sociaux et de la mise en place des États providence. Ils sont marqués par la mondialisation, un individualisme sans cesse

croissant, et un profond changement à la fois des conditions de production et de la réalité du monde du travail.

### BAISSE GÉNÉRALISÉE DES EFFECTIFS

De ce fait, les défis sont nombreux, plus nombreux qu'on ne le croit couramment. Et il est important de l'observer et de le souligner, ces défis se ressemblent beaucoup d'un pays à l'autre de l'Union européenne. Le premier problème que doivent affronter les syndicats européens est la baisse régulière des effectifs (tableau 1).

Tableau 1. Évolution du nombre de syndiqués entre 1993 et 2003 en %

Danemark	+ 1,7
Suède	- 7,2
Belgique	+ 6,8
Allemagne	- 23,9
Royaume-Uni	- 12,0

Source : Observatoire européen des relations internationales.

\* Directeur du Bureau de représentation auprès de l'Union européenne des syndicats allemands (DGB).

## CONSIDÉRATIONS SUR LE SYNDICALISME

Cette baisse, même si elle n'a pas la même ampleur dans tous les pays, correspond néanmoins à une tendance de fond qui paraît à bien des égards inexorable. Le second problème est dans la nature et l'évolution des rapports avec le monde patronal. En effet, les firmes sont de plus en plus des firmes multinationales. Et elles ont tendance à perdre de vue leur responsabilité non seulement au niveau local et régional, mais encore au niveau national. La délocalisation est devenue un moyen de chantage permanent. Il arrive même que le discours sur des délocalisations éventuelles ne corresponde à aucune réalité ou intention des dirigeants. Il s'agit en fait d'en utiliser la menace comme une des multiples armes servant à faire peur aux travailleurs afin d'obtenir des évolutions salariales favorables au maintien ou à l'augmentation des profits.

En Allemagne, l'ancien « capitalisme rhénan », qui aurait le mérite de concilier haut niveau d'investissement et augmentation régulière du pouvoir d'achat des salariés, semble voué au déclin. Ce mode de gestion du capitalisme reposait sur des négociations permanentes entre représentants des travailleurs et représentants du patronat. De nos jours, la vie sociale allemande est de moins en moins organisée autour de ce type de rencontres entre les partenaires sociaux. Le patronat cherche de plus en plus à s'aligner sur les pratiques de ses principaux concurrents internationaux, pratiques qu'à Berlin, à Francfort ou à Düsseldorf on croit devoir assimiler à la recherche d'une augmentation sans limite des profits et à une pression constante sur le monde salarial. Cette évolution est due d'abord à la conviction que le système de recherche du compromis à partir de fréquentes négociations, et plus généralement celui de la cogestion, ne correspond plus aux nécessités de l'économie mondialisée dans laquelle nous vivons. Mais elle est due également au fait que les syndicats de salariés ne sont pas les seuls à subir des pertes significatives d'adhérents. Il en va de même des associations patronales. L'ancien dialogue social sur lequel a reposé pendant très longtemps la force de l'industrie allemande se défait peu à

peu, faute de sujets, faute de partenaires, faute de conviction (tableau 2).

**Tableau 2. Taux de syndicalisation en Europe (nombre de syndiqués/effectifs salariés) en 2004 en %**

Danemark	87,5
Suède	82
Finlande	79
Belgique	69
Italie	55
Royaume-Uni	30
Allemagne	28
Pays-Bas	27
France	8
(pour mémoire, États-Unis)	(17)

Source : Observatoire européen des relations sociales.

Faut-il pour autant désespérer ? Faut-il considérer que le militantisme syndical a perdu de son sens et que désormais chaque travailleur construira son destin de façon totalement individuelle, sans possibilité de se projeter dans le cadre d'une action collective ? Certainement pas ! Les syndicats doivent simplement s'adapter aux défis du monde moderne et comprendre que le monde d'aujourd'hui, le monde du libre-échange et des progrès considérables de productivité dans l'industrie n'est plus celui de la guerre froide, de la prééminence de l'État et des grandes unités de production industrielle. Il faut trouver de nouvelles structures et de nouvelles formes d'organisation. Dans cette recherche d'un nouveau mode de relations sociales conforme à l'économie mondialisée contemporaine, il devrait être évident à tous qu'on a plus que jamais besoin de syndicats puissants, représentatifs et constructifs.

### RÉPONSE EUROPÉENNE À LA MONDIALISATION

**L**e mouvement ouvrier du XIX<sup>e</sup> siècle luttait pour obtenir des conditions de travail humaines. Il agissait de façon offensive pour créer une organisation du travail qui permette à chacun d'avoir une vie décente. Celui du XXI<sup>e</sup> siècle doit lut-

ter pour qu'on ne retombe pas dans les conditions du XIX<sup>e</sup>. Son action est plutôt défensive face à une évolution du capitalisme qui tend à revenir en arrière, à effacer les droits acquis de haute lutte, à remettre en cause les avancées sociales. Le capitalisme est entré dans une nouvelle phase depuis une vingtaine d'années, une phase de croissance ralentie en Europe, phase où l'on considère qu'une entreprise bien gérée est une entreprise qui réduit ses coûts, alors que dans la phase précédente une entreprise bien gérée était une entreprise qui augmentait ses débouchés. Le résultat de cette évolution est une concurrence généralisée entre les États et les régions du monde. Cette concurrence est malsaine car elle se joue désormais surtout sur les coûts salariaux. Faut-il vraiment axer notre économie sur les seuls profits de l'entreprise, obtenus par des baisses à court terme de leurs coûts ? Faut-il faire des marchés de capitaux et des cours de Bourse la référence ultime pour évaluer la gestion d'une entreprise, quand on sait que ces marchés de capitaux, paradoxalement, récompensent les entreprises qui licencient les salariés et non pas celles qui se développent et investissent pour accroître leurs capacités de production ?

C'est pour faire face à cette course aux salaires les moins élevés et aux conditions sociales les plus basses et les moins favorables que la lutte syndicale est indispensable – et elle est surtout indispensable au niveau européen. Certes, l'action au niveau national reste déterminante et il est incontestable qu'elle obtient souvent des résultats appréciables. C'est ainsi que le syndicalisme français a montré récemment, lors du débat autour de la loi sur le contrat première embauche (CPE), un potentiel de mobilisation qui a suscité une réelle admiration dans le syndicalisme allemand. Mais, à plus long terme, il faudra faire face aux défis de la mondialisation ensemble au niveau européen, savoir dépasser les problèmes purement nationaux et éviter de concentrer les luttes et les revendications sur des secteurs trop évidemment nationaux comme la fonction publique. L'action syndicale commune lors de l'examen par le Parlement

européen de la fameuse directive services (connue du grand public sous le nom de « circulaire Bolkestein ») a été impressionnante. Les syndicats de tous les pays de l'Union se sont concertés sur le fond, ont défini une position commune et ont été capables d'organiser des actions de masse. Et cette mobilisation a abouti. Des changements majeurs ont dû être apportés à la directive. Ce qu'il convient de souligner, c'est que ces changements ont permis de modifier non seulement le contenu de la circulaire en tant que telle, mais aussi qu'ils ont conduit à une nouvelle approche de la réalité sociale de la part des autorités européennes. En effet, le combat sur la circulaire services a eu ce résultat de faire admettre une conception moins limitée de l'Europe.

Tout le monde a pris conscience que celle-ci doit être conçue désormais non seulement comme un grand marché où circulent librement capitaux et marchandises, mais aussi comme un marché commun du travail régi par des normes sociales communes, car chaque travailleur européen doit être considéré comme l'égal de tout autre travailleur européen.

Les mouvements syndicaux nationaux ont beaucoup à gagner en agissant ensemble au niveau de l'Union à Vingt-Cinq. Ils doivent définir des objectifs communs et il faut que chaque centrale syndicale nationale intègre dans ses

revendications et dans sa façon de conduire les négociations avec les pouvoirs publics et les responsables patronaux les revendications arrêtées au niveau européen. L'objectif premier du

*Le « plombier polonais » n'est l'ennemi d'aucun autre plombier européen. Et il le sera d'autant moins que partout en Europe, pour le même travail, réalisé de la même façon, tous les ouvriers plombiers gagneront la même chose.*

combat syndical à venir est d'obtenir l'harmonisation des pratiques salariales entre les différents pays membres de l'Union. Si cette harmonisation reste encore un but lointain, il existe néanmoins des embryons de politique dans ce domaine qui marquent une évolution encourageante. Les organisations syndicales européennes ne doivent jamais oublier cet objectif et doivent avoir toujours à l'esprit que l'essentiel de leur mission est de faire en sorte que les salariés de différents pays ne se laissent plus opposer les uns aux autres à cause des

écarts existant d'un pays à l'autre entre les niveaux de salaire. Le « plombier polonais » n'est l'ennemi d'aucun autre plombier européen. Et il le sera d'autant moins que partout en Europe, pour le même travail, réalisé de la même façon, tous les ouvriers plombiers gagneront la même chose. Le deuxième objectif doit être la recherche d'un statut européen des salariés. Ainsi, les comités européens d'entreprise sont un pas dans la direction d'une approche menée au niveau européen des conditions de travail. Si ces comités restent peu influents pour l'instant, ils permettent aux salariés d'une entreprise opérant dans plusieurs pays

européens de se connaître, d'échanger leurs expériences et, surtout, de faire valoir leur droit à une information objective et nourrie sur la vie de l'entreprise.

Lorsque le syndicalisme a pris son essor à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle, il se définissait comme internationaliste. En revanche, le capitalisme était très protectionniste, notamment en Allemagne, et il souffrait de n'aborder les problèmes que dans le cadre étroit du marché national. De nos jours, le capitalisme s'est totalement internationalisé et aucune entreprise, même de taille modeste, n'envisage son avenir autrement que dans un contexte mondialisé. Il serait paradoxal que le syndicalisme prenne l'habitude de se replier sur des bases nationales, se fasse le défenseur d'idées purement protectionnistes. Il serait absurde que les syndicats européens construisent leurs actions et leurs revendications à la fois en rupture par rapport aux idées qui présidaient à leur apparition et par rapport aux nécessités économiques de l'heure. Un syndicalisme moderne doit, pour faire face aux défis du XXI<sup>e</sup> siècle, faire comme l'économie le fait apparemment avec la plus grande facilité – il doit s'internationaliser. ■