

MANUEL

des Organisations Syndicales en Europe



ISE

INSTITUT SYNDICAL EUROPEEN

13.06.3 / 12334

Manuel des Organisations Syndicales en Europe

Autriche



Wolfgang Greif

Traduit de l'allemand
Juillet 1998

Table des matières

1. BASE DES RELATIONS PROFESSIONNELLES EN AUTRICHE	4
2. ÉVOLUTION HISTORIQUE	6
3. ÉVOLUTION ET STRUCTURE DE L'ORGANISATION SYNDICALE .	13
3.1. La Confédération des syndicats autrichiens (ÖGB)	13
3.2. Les 14 fédérations syndicales affiliées à l'ÖGB	14
3.3. Structure de l'organisation de l'ÖGB et des syndicats	17
3.4. Les Chambres des ouvriers et des employés (AK)	18
4. ORGANISATIONS PATRONALES	19
5. STRUCTURE DE BASE DE LA REPRESENTATION DES INTERETS .	22
5.1. Représentation des salariés au sein de l'entreprise	23
5.2. Organes de protection des travailleurs	25
6. SYSTÈME DE NÉGOCIATIONS COLLECTIVES	29
7. PROGRAMMES ET POLITIQUES DE L'ÖGB ET DES SYNDICATS	34
PUBLICATIONS SYNDICALES	39
LISTE DES ABRÉVIATIONS	40
OUVRAGES DE RÉFÉRENCE	42
LISTE D'ADRESSES	43

1. BASE DES RELATIONS PROFESSIONNELLES EN AUTRICHE

Organisation syndicale unitaire et indépendante

Il n'existe à l'heure actuelle en Autriche qu'une seule confédération syndicale - indépendante-, à savoir l'*Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB)*, à laquelle sont affiliées 14 fédérations syndicales comptant environ 1.600.000 membres. L'ÖGB est en principe organisé en syndicats d'industrie. Ce principe souffre une exception majeure: les employés privés de tous les secteurs possèdent au sein de l'ÖGB leur propre syndicat, le syndicat des employés du secteur privé (*Gewerkschaft der Privatangestellten, GPA*). Cette organisation syndicale trouve en Autriche sa reconnaissance légale dans le droit d'association de 1870 et dans la loi de 1867 sur les associations. Les possibilités de participation tant au niveau des entreprises qu'au niveau interentreprises et, partant, les droits de cogestion reconnus aux syndicats, ont leur source principalement dans la loi de 1974 sur l'organisation générale du travail.

Le rôle de la représentation des intérêts économiques au sein du système politique autrichien se caractérise nettement par les liens traditionnellement étroits avec les deux principaux partis politiques du pays, en particulier ceux unissant l'ÖGB au parti social-démocrate. Les courants politiques qui ont, dans le passé, conduit à la création de syndicats politiques sont aujourd'hui intégrés au sein de l'ÖGB et possèdent un statut de formation autonome. Les différentes familles syndicales exercent - en raison des rapports structurels et personnels plus ou moins étroits avec les partis politiques en place - une influence décisive sur l'évolution politique socio-économique au niveau de la législation et de l'administration.

Partenariat économique et social: le corporatisme à l'autrichienne

La puissance considérable par comparaison avec d'autres pays, du mouvement syndical au niveau du système politique autrichien réside aussi dans l'institutionnalisation corporatiste du syndicalisme à laquelle on assiste dès les années cinquante. Le signe le plus tangible en est sans nul doute le modèle autrichien de partenariat socio-économique, qui fait ses preuves depuis des décennies. Il incarne la culture tripartite de règlement de conflits dans la perspective de l'adoption de dispositions de droit du travail et de droit social, qui a largement contribué à ce que l'Autriche s'est enorgueillie, sous la Deuxième République, d'une évolution exemplaire en termes sociaux et économiques.

Par *partenariat économique et social*, il faut entendre un système informel de coopération volontaire des partenaires économiques et sociaux (organisations syndicales et patronales) préalable aux décisions prises par les partis politiques. La Commission paritaire fondée en 1957 en est le noyau institutionnel. Cette

assemblée voit la représentation tant de dirigeants de fédérations de partenaires sociaux que de membres du gouvernement fédéral. Cette coopération des partenaires sociaux imprègne dans une large mesure une politique autrichienne placée sous le signe de la « paix sociale ». Cette politique de consensus social suppose également que les représentants syndicaux soient fortement représentés au sein des partis et des parlements, ainsi qu'une coopération fonctionnelle étroite au niveau du système d'autonomie professionnelle et économique en place en Autriche.

Dualisme syndical interentreprises: ÖGB et AK

En Autriche, les travailleuses et les travailleurs ont à leur disposition diverses organisations attachées à la défense de leurs intérêts: l'ÖGB, en tant que fédération professionnelle fondée sur une affiliation volontaire, défend conjointement avec ses 14 fédérations syndicales affiliées les travailleuses et les travailleurs vis-à-vis des associations patronales au sein de l'entreprise, au niveau sectoriel et au niveau de la politique nationale. Les Chambres des ouvriers et des employés (*Kammern für Arbeiter und Angestellte, AK*) en place au niveau de chaque Land, défendent, en leur qualité d'établissement public dont les droits, les devoirs et les compétences sont fixés par la loi, les intérêts des travailleurs avant tout vis-à-vis de l'État et du public. En tant que porte-parole désignés du personnel d'une entreprise, le *comité d'entreprise*, la *délégation du personnel* et le *comité d'entreprise pour les questions touchant à la jeunesse* représentent, en vertu des compétences qui leur sont reconnues par la loi en fait de participation, les salariés dans toutes les questions présentant un rapport direct avec le travail au sein de l'entreprise.

Pour les travailleurs, la distinction fonctionnelle, qui a fait ses preuves, entre la représentation des intérêts sur base volontaire et celle sur base légale, est d'une importance capitale: l'autonomie en matière de négociation, le travail au sein de l'entreprise et le positionnement de principe politique sont entre les mains de l'ÖGB et des syndicats. Tandis que la base des activités de ces derniers réside au niveau des entreprises et qu'ils réagissent, dans l'intérêt de leurs membres, aux revendications politiques quotidiennes, c'est aux Chambres des travailleurs qu'il incombe, à côté de leur rôle consultatif et d'expertise légale, de prendre en charge, dans l'intérêt des travailleurs, des missions scientifiques fondamentales et d'en défendre les résultats vis-à-vis de l'État et d'autres intérêts: tel est l'objectif déclaré de la répartition des tâches entre l'ÖGB et l'AK. Ainsi, en soutenant les syndicats, les Chambres des Travailleurs œuvrent-elles, en tant qu'instrument de participation consacré par la loi, dans le sens de l'intérêt des travailleurs.

Grand nombre de conventions collectives, nombre peu élevé de grèves

En Autriche, les relations professionnelles font l'objet d'un nombre élevé de conventions collectives: près de 98 pour cent des salariés sont couverts par des conventions collectives (CC) (décentralisées depuis le milieu des années 60, pour ne plus intervenir qu'au niveau sectoriel). Du côté des travailleurs, la compétence en matière de conventions collectives est dévolue à l'ÖGB, tandis que la direction des négociations est de la compétence des différents syndicats. Côté patronal, la compétence en matière de conventions collectives est (à quelques exceptions près) passée des fédérations libres à la chambre professionnelle correspondante des Chambres économiques (chambre patronale instituée par la loi). C'est au niveau de cette compétence en matière de conventions collectives, qui touche légalement la quasi-totalité des chefs d'entreprises, que réside une des raisons fondamentales du nombre élevé de conventions collectives en Autriche. Les conventions collectives peuvent être conclues au niveau fédéral, provincial ou sectoriel. S'y ajoutent ce qu'il est convenu d'appeler les conventions collectives générales, qui règlent certains droits sociaux pour l'ensemble des travailleurs. Le gouvernement n'exerce en Autriche aucune influence sur les négociations de conventions collectives, dans la mesure où, comme dans le cas des services publics, l'État n'est pas lui-même partie aux conventions collectives.

Un droit de grève positif - le droit explicite de mener des luttes sociales - n'est pas ancré dans l'ordre juridique autrichien. Le principe général est tout de même admis que les luttes sociales, dès lors qu'elles n'équivalent pas à une grève à connotation politique, ne sont pas punissables. L'ÖGB rejette par principe toute réglementation du droit de grève, qu'il qualifie d'ingérence dans l'autonomie syndicale. Si on la compare aux autres pays, l'Autriche brille par l'extrême rareté des grèves. Ce phénomène tient à la grande capacité des partenaires économiques et sociaux de résoudre les problèmes qui se posent. Les statistiques annuelles en fait de grèves font - tous travailleurs confondus - depuis des années état de quelques secondes par travailleur. Ces dernières années, on a recensé, de manière ponctuelle, d'importants luttes sociales au niveau des services publics ainsi que dans le secteur de l'aéronautique.

2. ÉVOLUTION HISTORIQUE

Débuts du syndicalisme sous la monarchie habsbourgeoise

L'année 1867 représente tant pour l'histoire de la Constitution autrichienne que pour l'évolution globale du mouvement ouvrier sous la monarchie habsbourgeoise, une date importante. La promulgation, cette même année, de la Loi fondamentale, consacra, pour la première fois, constitutionnellement les

droits fondamentaux du citoyen. A cela s'ajoute que la liberté de réunion et d'association proclamée cette même année permit la constitution légale d'associations ouvrières, et que la loi sur la liberté d'association, entrée en vigueur en 1870, consacra celle de syndicats. Inspiré par l'idéal de la social-démocratie allemande de Ferdinand Lassalle, le mouvement ouvrier autrichien a toujours eu à cœur de mettre sur pied, à côté de l'organisation syndicale économique, une organisation politiquement active, en clair un parti ouvrier. La fondation de la Sozialdemokratische Arbeiterpartei (parti ouvrier social-démocrate) permit la mise sur pied, en 1889, d'une organisation politique puissante réunissant d'importantes sections de la classe ouvrière. Cette entente eut une incidence à ce point durable que les syndicats en vinrent eux aussi à établir des liens étroits avec la social-démocratie. Le parti et les syndicats furent désormais considérés dans une large mesure comme des « frères siamois ».

Les premières formes d'organisation du mouvement syndical à voir le jour en Autriche ont été des centres d'aide sociale, des groupements locaux de certaines professions ainsi que des centres de formation des travailleurs. Il fallut attendre la fin du siècle pour voir ces groupements s'organiser au niveau suprarégional. C'est aux syndicats de tendance social-démocrate, qui comptent de loin le plus grand nombre d'affiliés, que revient, avec la fondation, en 1893, de la Commission syndicale, le mérite d'avoir posé les jalons d'une organisation syndicale intersectorielle et suprarégionale. Les syndicats chrétiens et nationaux devaient bientôt suivre cet exemple. Il s'ensuivit jusqu'à la Première Guerre mondiale une augmentation considérable du nombre d'affiliés. Alors qu'en 1873, seuls quelque 33.000 ouvriers qualifiés, dont une majorité d'hommes, étaient syndiqués, les syndicats comptaient déjà plus de 157.000 membres, au tournant du siècle, sous la monarchie habsbourgeoise, et, en 1913, environ 415.000 membres, dont une proportion sans cesse croissante de femmes et d'ouvriers peu qualifiés.

A mesure que ces organisations gagnèrent en puissance, des premiers droits sociaux fondamentaux purent - à la suite, il est vrai, d'importantes grèves - être conquis de haute lutte sur l'État et le capital: l'interdiction, en 1885, du travail dominical, l'instauration, en 1888, de l'assurance maladie et invalidité pour l'ensemble des salariés des secteurs de l'industrie, du commerce et des transports, l'instauration, en 1907, du suffrage universel, à tout le moins pour les hommes âgés de plus de 22 ans révolus, l'instauration, en 1910, de la journée des dix heures, dans toutes les branches industrielles, et l'instauration, en 1911, de l'interdiction du travail de nuit pour les femmes. L'augmentation, recensée au tournant du siècle, du nombre de conventions collectives assorties d'accords en matière de salaires minimums, souligne l'importance croissante des syndicats à la veille de la Première Guerre mondiale: toutes les conventions

visaient essentiellement à réglementer le temps de travail et la rémunération du travail. Mais la fixation de salaires minimums, de salaires à la pièce et d'augmentations de salaire, la réglementation des pauses, d'arrêt du travail le samedi et de la rétribution des heures supplémentaires, la reconnaissance syndicale et de ses délégués, l'octroi d'un jour de congé le 1^{er} mai et autres concessions ont fait l'objet de conventions collectives. Encore avant que la loi ne réglemente ces grands jalons de la politique sociale que sont la journée des huit heures, pour ne prendre qu'un exemple, les catégories de travailleurs syndiqués avaient réalisé des progrès considérables, par le biais de la négociation de conventions collectives.

Les syndicats sous la Première République ou la lutte pour des normes minimales

Jusqu'à la fin de la Première Guerre mondiale, les membres syndiqués élurent au sein des entreprises des délégués pour porte-parole. Un tournant s'amorça alors au niveau de l'activité syndicale au sein de l'entreprise sous l'action du vent révolutionnaire qui soufflait au sein de la classe ouvrière autrichienne à la suite de l'effondrement de la monarchie habsbourgeoise. Le vote, en mai 1919, de la loi sur les comités d'entreprise, vit la consécration du comité d'entreprise.

La nouvelle situation nationale au lendemain de l'effondrement de la monarchie danubienne et la misère économique consécutive à la guerre placèrent le mouvement syndical devant de nouveaux problèmes et de nouvelles missions. Il était certes prêt à œuvrer à l'édification de la jeune République, mais exigeait avec véhémence une répartition équitable des charges économiques sur toutes les couches de la population. Son principal souci était l'évolution des salaires par rapport au coût de la vie, la législation sociale et la protection des travailleurs. Et, en effet, il fut donné suite à des revendications syndicales de longue date telles que la journée des huit heures, l'instauration des allocations de chômage, la loi sur les comités d'entreprise et la création de chambres des métiers. Ces dernières représentaient une nécessaire extension de la défense, par les syndicats, des intérêts de la classe ouvrière autrichienne, l'objectif final étant somme toute de garantir, au-delà de l'influence politique des fédérations syndicales libres, une influence sur la législation. S'inspirant d'une vieille revendication du Congrès des syndicats, la loi de 1920 instaurant les Chambres des ouvriers et des employés dota les travailleurs d'un instrument analogue à celui que possédaient dès 1848 les chefs d'entreprise avec la Chambre de commerce.

Jusqu'à la fin de la Deuxième Guerre mondiale, il n'existait, même en Autriche, encore aucun syndicat unifié des travailleurs salariés. Jusqu'en 1934, année où furent interdits les syndicats libres en Autriche, les fédérations syndicales étaient politiquement divisées en associations inféodées à un parti politique. Des

syndicats dits libres de tendance majoritairement social-démocrate côtoyaient des fédérations syndicales chrétiennes et nationales, avec lesquelles il n'était pas rare que l'on assiste à des divergences. A côté de cela, il y avait encore les syndicats dits jaunes, c'est-à-dire des syndicats d'entreprise directement dépendants du chef d'entreprise, et qui faisaient avant tout office de briseurs de grève. En tant qu'organisations syndicales numériquement les plus puissantes, les syndicats libres sociaux-démocrates comptaient, répartis au sein de 55 fédérations, plus d'un million d'affiliés. Les syndicats chrétiens issus du mouvement ouvrier chrétien réalisèrent en 1932 un record avec 130.000 affiliés, pour la plupart employés ou fonctionnaires. Le camp national ne dépassa pas le cap des 50.000 affiliés, pour la plupart agents de l'État.

Les chapitres les plus sombres de l'histoire du syndicalisme: dictature et fascisme

Alors que le vent révolutionnaire faiblissait, que la bourgeoisie se ressaisissait politiquement et que se faisaient sentir, sur le plan social, les conséquences de la crise économique qui n'en finissait pas, il se dessina, dans le courant des années vingt, une tendance qui consistait à revenir sur les réformes sociales et les droits conquis de haute lutte par la classe ouvrière. Il s'agissait ni plus ni moins de faire reculer l'influence du mouvement ouvrier et syndical en Autriche. Cette situation alla de pair avec des attaques de la bourgeoisie contre les comités d'entreprise. Les procédés mis en œuvre contre les délégués syndicaux allaient de la diffamation publique à l'assassinat. Le chapitre le plus sombre du mouvement ouvrier, sa criminalisation et, partant, l'élimination sur toute la ligne de ses organisations, furent entamés sous la dictature fasciste. Tour à tour, depuis l'élimination du Parlement en 1933, on assista, dès l'avènement de ce qu'il est convenu d'appeler « l'austrofascisme », à la restriction des droits syndicaux, à l'organisation de campagnes de terreur dirigées contre les délégués syndicaux, à l'envoi de milices privées contre la classe ouvrière et, enfin, en 1934, à l'éclosion d'une guerre civile, qui mit un terme sanglant au mouvement ouvrier libre en Autriche.

Après la répression de l'insurrection, sous le Chancelier fédéral Dollfuss, le gouvernement d'état chrétien qui gouvernait avec une poigne de fer depuis la mise hors circuit du Parlement interdit, à la fois le Parti social-démocrate et les syndicats libres. C'était la première fois depuis 1870, date de la promulgation de la loi sur la liberté d'association, que toute activité était interdite au mouvement syndical libre. Tous les comités d'entreprise affiliés à une organisation interdite perdirent leurs mandats. La loi sur les comités d'entreprise fut abrogée pour être remplacée par une loi sur les coopératives d'entreprises, et une interdiction de grève fut édictée. Ainsi, il n'était désormais

plus possible pour les travailleuses et les travailleurs de s'organiser en syndicats libres. Le régime austrofasciste créa dans un même temps un syndicat unique, dont les délégués n'étaient pas élus mais nommés par le ministère des Affaires sociales. La suppression de l'autonomie des chambres des métiers balaya le troisième pilier du mouvement syndical.

A la sombre époque de l'austrofascisme succéda, avec l'invasion, en 1938, de l'Autriche par les troupes allemandes, l'ère bien plus sombre encore du national-socialisme. Avec la promulgation de la «Loi régissant le travail national», la situation des travailleurs et des travailleuses en Autriche empira davantage. Au début des hostilités, la journée des dix heures fut rétablie et la pression sur la classe ouvrière s'intensifia considérablement. L'intervention de l'État au niveau des relations professionnelles se fit sans limites, la politique sociale tout entière fut subordonnée à des objectifs de réarmement et à des objectifs de guerre. Toute résistance au régime national-socialiste, y compris toute revendication syndicale, était sévèrement réprimée. De nombreuses personnes payèrent de leur vie leur loyalisme et leur résistance au régime national-socialiste. Le syndicalisme était désormais entré dans l'illégalité, ne pouvant plus travailler que dans la clandestinité.

Nouveau départ: la fondation, en 1945, de l'Österreichischer Gewerkschaftsbund (Confédération des syndicats autrichiens)

Encore pendant et sous la coupe du régime national-socialiste, le projet a été échafaudé dans les milieux syndicaux de constituer en Autriche - par rejet des syndicats politisés de la Première République - une organisation syndicale unitaire au lendemain de la guerre. C'est ainsi que l'on assista à la fondation de l'ÖGB, dès avril 1945, par des délégués syndicaux des mouvements syndicaux social-démocrate et chrétien, avec le concours de militants syndicaux communistes. L'orientation politico-idéologique de cette organisation syndicale ne faisait guère de doutes: même les socialistes de gauche encore actifs ne semblaient présenter aucune alternative à une économie de marché sociale et démocratique à l'occidentale, dont la mise en œuvre passerait par une nationalisation étendue d'industries clés, du secteur de l'énergie et du secteur bancaire. L'anticonformisme, voire la volonté de tout réformer, ne faisaient pas l'unanimité dans l'Autriche d'après-guerre, époque marquée par des conflits géopolitiques et une polarisation idéologique. C'est le constat que durent bientôt faire principalement les communistes à l'occasion d'élections du Conseil national, mais aussi d'élections de comités d'entreprise.

Le consensus fondamental en matière de programme politique dans les affaires lors de la fondation de l'ÖGB portait sur la volonté de contribuer à l'émergence d'une «démocratie économique» dans le cadre de laquelle les

syndicats seraient suffisamment puissants pour intervenir par la participation et par la réglementation, dans l'intérêt des travailleurs, aux niveaux social, politique et économique. L'indépendance d'une organisation syndicale à l'égard de tout parti mais ne se voulant pas pour autant apolitique avait pour ambition de garantir le retour à la démocratie des partis. Le groupe des syndicalistes socialistes accéda manifestement au statut de maître à penser de la politique de l'ÖGB, par le jeu de la « répartition du pouvoir » au sein de l'ÖGB, qui s'inspirait des élections des comités d'entreprise et des élections des délégations du personnel. C'est dans la fonction publique que les syndicalistes chrétiens furent les plus importants.

Une organisation syndicale centrale réunissant 16 syndicats individuels a, d'une certaine manière, été ébauchée sur papier et, à l'exception du syndicat des employés, subdivisée en secteurs industriels. Ce faisant, l'ÖGB réalisa l'idéal formulé en 1945 dans la presque totalité des pays européens, mais mis en œuvre dans certains d'entre eux uniquement, de la création d'une confédération nationale regroupant tous les travailleurs syndiqués du pays. Désormais, tous les salariés, quel que soit le secteur auquel ils appartiennent et quelles que soient leurs convictions philosophiques et politiques, qu'ils soient employés, ouvriers ou agents de la fonction publique, trouveraient en l'ÖGB leur organisation syndicale et leur porte-parole vis-à-vis de leurs employeurs et du gouvernement. L'évolution des adhésions à l'ÖGB souligne le haut degré d'acceptation de cette forme d'organisation par les ouvriers et les employés autrichiens au plus fort des difficultés politiques, économiques et sociales inhérentes à la reconstruction du pays et à l'occupation, une décennie durant, de l'Autriche à l'après-guerre. Deux ans après sa fondation, il comptait déjà plus de 1.200.000 affiliés, soit, pour des effectifs de près de 1.800.000 salariés, un taux de syndicalisation de presque 70%.

Élaboration de structures syndicales corporatistes: le partenariat économique et syndical

La situation politique intérieure de l'Autriche sous la Grande Coalition, dont la politique visait un équilibre des intérêts économiques en jeu, allait paver le chemin de l'extension des activités syndicales traditionnelles du niveau de l'entreprise au niveau macro-économique. La politique syndicale devint plus qu'un « simple » mécanisme de politique salariale. Le poids politique de l'organisation syndicale s'en trouva mis à profit et, partant, revalorisé, au delà d'un simple rôle de représentation des intérêts économiques: la politique des prix, les questions économiques, structurelles et monétaires devinrent autant de nouveaux domaines de la politique syndicale appelés à garantir par-delà les usines et les entreprises la participation des syndicats au niveau de la société tout entière.

La mise en œuvre de cette politique syndicale nouvelle confère une importance essentielle - en sus de l'étroite interdépendance entre les familles syndicales et les partis politiques - au rétablissement des « Chambres » en tant qu'organisations syndicales de droit public dotées de compétences garanties par la loi. Pour l'ÖGB et les syndicats, une étroite coopération avec les Chambres d'ouvriers et d'employés permettait d'élargir le cadre au sein duquel il était possible d'exercer une influence notable sur tous les secteurs économiques, sociaux et politiques. Les cadres de l'ÖGB ont d'emblée occupé des postes dirigeants au sein des chambres des métiers, ce qui excluait dans une large mesure d'éventuelles divergences de vues et consacrait, au moins pour quelques décennies, la primauté des syndicats sur les Chambres des métiers.

On peut considérer que la contribution de l'ÖGB et des syndicats à la réaction politique au problème aigu de la course des salaires et des prix des premières années d'après-guerre fut le berceau de l'orientation macro-économique de la politique syndicale d'après-guerre: afin d'endiguer l'inflation liée à l'augmentation des prix agricoles et des salaires, des accords salariaux furent signés: cette politique salariale défensive ressentie comme une nécessité rencontra positivement les revendications économiques des travailleurs dans le sens d'un accroissement de la productivité, situation qui entraîna, quelques années durant, des charges matérielles considérables pour les salariés et qui fut cautionnée non sans contradiction par les travailleurs et les membres syndiqués. Les résultats obtenus grâce aux grèves de 1950 - les plus importantes de l'après-guerre en Autriche - eurent pour conséquence le 4^e accord salarial.

Les mécanismes de coopération et de consensus mis en place, dans le cadre des accords salariaux, entre les associations ouvrières et les associations patronales, étaient appelés à faire figure de modèle pour le partenariat économique et social qui ne devait être institutionnalisé que des années plus tard. Le cadre mis en place aux cours des deux décennies d'après-guerre permit par la suite d'écarter des conflits du travail, ainsi que d'instaurer la « paix sociale » fréquemment citée, et ce fut une des raisons pour lesquelles la petite économie nationale autrichienne parvint en quelques décennies à se propulser à la tête des nations industrielles. Des études internationales donnèrent, également pour les années 1980 à 1992, lieu au constat que les pays dotés d'un niveau de coopération élevé étaient bien mieux parvenus à maintenir à un bas niveau le taux de chômage et d'inflation que tous les autres pays où le corporatisme est de loin moins développé et au sein desquels les syndicats affichent, par voie de conséquence, une propension plus grande aux conflits sociaux qu'en Autriche.

3. ÉVOLUTION ET STRUCTURE DE L'ORGANISATION SYNDICALE

3.1. La Confédération des syndicats autrichiens (ÖGB)

L'ÖGB existe depuis 1945 et se présente dans sa forme actuelle comme une *confédération syndicale* unitaire et *neutre* regroupant aujourd'hui 14 fédérations syndicales (contre 16 par le passé). Elle est enregistrée en tant qu'association et est dès lors dotée d'une personnalité juridique qui lui est propre; l'*adhésion, volontaire*, est proposée à tous les travailleurs salariés (ouvriers, employés, agents de la fonction publique), apprentis, chômeurs, écoliers et étudiants ainsi qu'aux indépendants et aux professions libérales, dans la mesure où la nature de leur activité les rend assimilables aux travailleurs salariés.

Contacts internationaux

L'ÖGB est membre fondateur tant de la CISL que de la CES. Le rôle international actif que l'ÖGB joue dans le cadre de la CES est également souligné par la présidence de la CES qu'exerce le Président de l'ÖGB Fritz Verzetnitsch. La plupart des fédérations syndicales affiliées à l'ÖGB sont membres des secrétariats professionnels internationaux correspondants ainsi que des fédérations syndicales européennes. Le groupe des syndiqués chrétiens au sein de l'ÖGB est membre de la Confédération mondiale du travail (CMT).

Nombre d'affiliés

Le nombre actuel d'affiliés se chiffre à 1.600.000 personnes (dont environ 10% ayant cessé d'être actifs). Si l'on sait que le nombre d'actifs est de l'ordre de 3 millions de personnes, le taux net d'organisation syndicale en Autriche est d'approximativement 50%. Plus de 40% des affiliés de l'ÖGB sont des ouvriers, 22% des employés et 38% des agents de la fonction publique. La quotité de femmes par rapport au nombre total d'affiliés est en légère hausse, avec 31%; celle des jeunes est stationnaire et se situe à l'heure actuelle nettement en dessous des 5%.

Neutralité

L'existence d'une pluralité de familles politiques au sein de l'ÖGB reflète la diversité d'opinions politiques et philosophiques des membres syndiqués ainsi que la neutralité de l'ÖGB. A l'instar des résultats des élections des délégations du personnel, c'est le groupe des syndicalistes de tendance socialiste de l'ÖGB (*Fraktion Sozialdemokratischer Gewerkschafter/innen im ÖGB, FSG*) qui domine politiquement l'ÖGB et la plupart des syndicats.

Au niveau des fédérations syndicales, et principalement au sein du syndicat de la fonction publique (*Gewerkschaft Öffentlicher Dienst*), le groupe des syndicalistes de tendance chrétienne (*Fraktion Christlicher Gewerkschafter, FCG*), est majoritaire et en assume également la présidence. Les deux formations politiques - FSG et FCG - collaborent étroitement avec les deux partis politiques du pays, à savoir principalement la *Sozialdemokratische Partei Österreichs (SPÖ)* et l'*Österreichische Volkspartei (ÖVP)*. D'autres formations et groupements politiques sont représentés conformément aux statuts au sein de la confédération et des syndicats.

Entreprises

L'ÖGB participe à plusieurs entreprises, dont une maison d'édition (*Verlag des ÖGB*), des imprimeries et des bibliothèques appartenant à la maison d'édition, l'entreprise de traitement de l'information (*EDV G.m.b.H.*), une banque (*Bank für Arbeit und Wirtschaft, BAWAG*), une compagnie d'assurances, des entreprises (*Ruefa Reisebüro, Verband für Sozialtourismus*), ainsi qu'un centre de formation professionnelle (*Berufsbildungsinstitut, BFI*).

3.2. Les 14 fédérations syndicales affiliées à l'ÖGB

L'ÖGB regroupe aujourd'hui 14 fédérations syndicales: quatre fédérations de la fonction publique, huit fédérations représentatives d'un ou de plusieurs secteurs industriels, une organisation intersectorielle d'employés, ainsi qu'une fédération pour la défense des intérêts des indépendants et des professions libérales. Juridiquement, les fédérations syndicales ne sont pas des associations autonomes, mais des associations affiliées à l'ÖGB. Ils ne jouissent par conséquent pas d'une personnalité juridique qui leur soit propre et n'ont pas davantage la capacité de constituer un parti. Dans le cadre des statuts et du règlement d'ordre intérieur de l'ÖGB, chaque fédération détermine néanmoins elle-même son organisation et ses lignes directrices en fait de politique syndicale par voie de décision lors de son congrès.

Les fédérations sont étroitement liées à l'activité de l'entreprise et aux délégations du personnel de l'entreprise (comité d'entreprise et représentation du personnel). En cela, leur activité se distingue nettement de celle de la représentation légale des travailleurs (les Chambres des ouvriers et des employés). Ce sont également elles qui mènent avec les associations patronales les négociations annuelles en vue de la signature de conventions collectives. Parmi leurs principales missions se retrouvent les responsabilités exercées en fait d'organisation syndicale et celles exercées au sein de

l'entreprise, la politique en matière de conventions collectives, l'affectation des comités d'entreprise, la protection juridique et les services rendus aux membres affiliés.

La taille de chaque fédération est le reflet de la structure d'organisation du mouvement syndical et de la structure économique de l'Autriche: les quatre plus grandes fédérations sont: la Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, forte de plus de 230.000 affiliés, la Gewerkschaft der Privatangestellten, dont les effectifs se chiffrent à 327.000 affiliés, ainsi que les deux plus grandes fédérations industrielles, en l'occurrence la Gewerkschaft Metall - Bergbau - Energie, forte de 220.000 affiliés, et la Gewerkschaft Bau - Holz, qui compte environ 185.000 membres. Ensemble, ces quatre fédérations syndicales représentent approximativement 60% du nombre total des membres affiliés à l'ÖGB. On dénote au niveau régional une nette disparité entre l'est et l'ouest du pays pour ce qui est du nombre de syndiqués recensés. Quatre provinces (Vienne: 30,5%, la Haute-Autriche: 18,0%, la Basse-Autriche: 17,1% et la Styrie: 13,6%) réunissent à elles seules près de 80% des syndiqués.

L'organisation de l'ÖGB peut être comprise comme constituant une sorte de « système mixte » entre le principe des groupements industriels et un regroupement syndical en fonction des catégories professionnelles: dans sa forme la plus pure, ce principe des groupements industriels serait réalisé chaque fois que les ouvriers et les employés d'un important secteur économique sont regroupés au sein d'une organisation syndicale. Un tel principe supposerait une organisation de l'entreprise qui soit unitaire, en d'autres termes l'existence, au sein d'une entreprise donnée, d'un seul et unique syndicat. Or le fait, principalement, que les employés de tous les secteurs possèdent leur propre syndicat, enfreint en Autriche ce principe de groupement industriel. Au niveau de l'entreprise, cela signifie une structure duale de représentation du personnel, selon qu'il appartient à la catégorie des ouvriers ou des employés (chaque entreprise est dotée de deux comités d'entreprise et de deux syndicats: la GPA pour les employés, et la chambre professionnelle correspondante pour les ouvriers).

Table 1: Les fédérations affiliées à l'ÖGB

	Membres (31.12.1995)	Taux de syndicalisation	Taux de femmes
Secteur public	± 38%		
Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD) [Syndicat des services publics]	231.968	14,1	44,9
Gewerkschaft der Gemeindebediensteten (GdG) [Syndicat des employés communaux]	179.621	11,3	48,6
Gewerkschaft der Eisenbahner [Syndicat des cheminots]	110.933	7,0	6,4
Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten [Syndicat de la poste et des télécommunications]	82.522	5,2	23,5
Secteur privé	± 40%		
Gewerkschaft Bau - Holz [Syndicat du secteur de la construction et du bois]	184.257	11,6	4,3
Gewerkschaft der Chemiewerker [Syndicat des travailleurs de l'industrie chimique]	46.525	2,9	17,4
Gewerkschaft Druck und Papier (DuP) [Syndicat de l'imprimerie et du papier]	19.585	1,2	19,3
Gewerkschaft Handel, Transport, Verkehr (HTV) [Syndicat du commerce, des transports et de la circulation routière]	37.541	2,4	35,2
Gewerkschaft Hotel, Gastgewerbe, Persönlicher Dienst (HGPD) [Syndicat du secteur de l'hôtellerie et de la restauration]	52.280	3,3	72,6
Gewerkschaft Agrar - Nahrung - Genuß (ANG) [Syndicat de l'agro-alimentaire]	50.576	3,2	23,5
Gewerkschaft Metall - Bergbau - Energie (MBE) [Syndicat de la métallurgie, des mines et de l'énergie]	219.468	13,9	16,4
Gewerkschaft Textil, Bekleidung, Leder (TBL) [Syndicat du textile, du cuir et de l'habillement]	25.215	1,6	68,6
Employés	± 21%		
Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA) [Syndicat des employés du secteur privé]	326.552	20,6	43,7
Professions libérales	± 1%		
Gewerkschaft Kunst, Medien, freie Berufe (KMfB) [Syndicat des arts, des médias et des prof. libérales]	16.289	1,0	30,4
Total	1.583.356	100,0	31,7

3.3. Structure de l'organisation de l'ÖGB et des syndicats

La structure de l'organisation de l'ÖGB présente, parallèlement à l'organisation centrale au niveau fédéral, dont le siège est à Vienne, une structure régionale: cette structure fédérale comprend huit exécutifs provinciaux et des organisations cantonales et locales d'une importance variable. Au niveau de l'entreprise ou du service, ce sont respectivement les comités d'entreprise ou les délégations du personnel qui constituent, en dépit de leur autonomie juridique, l'organisation syndicale de base. Majoritairement syndiqués (plus de 80%), les délégués du personnel élus sont en règle générale également les porte-paroles des syndicats et de l'ÖGB, et les représentent au sein de l'entreprise (recrutement, suivi et information des affiliés, services rendus aux affiliés). Dans le secteur de la fonction publique, il existe en outre au niveau du service une structure de représentation syndicale autonome.

Organes statutaires de l'ÖGB

- Le Congrès confédéral (*Bundeskongress*) est la plus haute assemblée de l'ÖGB, composé de délégués de tous les syndicats et de toutes les organisations chapeautées par ces syndicats, il lui incombe de procéder tous les quatre ans aux élections prévues aux statuts, ainsi que de formuler les principales lignes directrices et revendications syndicales;
- La *Conférence des présidents (Vorständekonferenz)*, convoquée en cas de nécessité par le Bureau confédéral, est un organe délibératif de l'ÖGB pour ce qui touche aux questions d'une importance particulière; elle délibère en l'absence de convocation d'un congrès;
- Le *Bureau confédéral (Bundesvorstand)*, dont la composition est analogue à celle du Congrès, prend toutes les délibérations intervenant entre deux congrès;
- Le *Présidium (Präsidium)* - qui se compose du président, de 6 vice-présidents (dont au moins une femme) et des deux secrétaires dirigeants - est chargé, entre deux assemblées du Bureau confédéral, de la gestion journalière de l'ÖGB;
- La *Commission de contrôle (Kontrollkommission)* s'occupe des activités et des finances de l'ÖGB;
- Le *Secrétariat de l'ÖGB* ainsi que les services qui lui sont associés assurent l'administration journalière de la confédération en fonction des directives reçues du Présidium et du Bureau confédéral;
- La défense des intérêts de groupes spécifiques au sein de l'ÖGB est de la compétence de départements ad hoc et d'instances complémentaires élues (femmes, jeunes et retraités).

Organisation des fédérations

L'organisation des fédérations est fixée par le *congrès confédéral* que chaque fédération organise tous les quatre ans. L'organisation des 14 fédérations syndicales est analogue à celle de l'ÖGB. À côté de cette structure régionale, il existe une autre structure basée sur les activités professionnelles et les spécialisations des affiliés. Il existe, au sein de chaque syndicat, des secteurs, des catégories professionnelles, des catégories sectorielles, des exécutifs et des catégories d'entreprises.

Cotisations

Les activités de l'ÖGB et des syndicats sont presque exclusivement financées par les cotisations des affiliés. Le montant des cotisations, qui se chiffre généralement pour chaque affilié à 1% du revenu mensuel brut, est perçu par les syndicats et reversé à la confédération, compétente en matière de finances et de personnel. Certains syndicats ont fixé des montants maximum. Les missions et prestations spécifiques des fédérations sont financées à concurrence de montants variables par les cotisations des membres. Du fait de la compétence de l'ÖGB en matière de finances, les 14 fédérations syndicales affiliées à l'ÖGB disposent d'un fonds commun de grève (fonds de solidarité), ainsi que de structures logistiques centralisées d'aide aux affiliés.

3.4. Les Chambres des ouvriers et des employés (AK)

La loi impose que tous les travailleurs salariés d'une province donnée, à l'exception d'une partie de l'administration publique, y soient représentés. La Chambre des métiers représente, principalement vis-à-vis de l'État et du public, ses membres dans le cadre de la mission conférée par la loi. Fondée, à l'issue de décennies de revendications syndicales, en 1918, et rétablie en 1945, la Chambre des métiers représente, avec son équipe d'experts et son infrastructure politique et scientifique, un instrument important, doté de droits de codécision garantis par la loi (dans le cadre notamment de la procédure législative), et de cogestion interentreprises de l'ÖGB. Parallèlement aux services rendus à leurs affiliés (information, conseils, aide juridique, allocations, prestations diverses), les Chambres des métiers gèrent en toute autonomie les missions publiques essentielles touchant toutes les travailleuses et tous les travailleurs.

Mission de la Chambre des métiers

- sur le plan législatif: droit d'avis en matière de projets de lois, formulation de propositions de lois
- sur le plan administratif: participation à des nombreux comités consultatifs et commissions (par exemple apprentissage, politique en matière de concurrence et de marché, protection du consommateur), contrôle des organismes de protection des salariés, expertise en matière d'ordonnances
- sur le plan juridictionnel: nomination et formation de prud'hommes et de juges du contentieux social, fonction d'assesseur près le tribunal des cartels et groupes d'entreprises
- sur le plan des assurances sociales: délégation auprès de caisses d'assurances retraite, maladie et accidents corporels, ainsi que des organisations de gestion du marché de l'emploi.

Les Chambres des ouvriers et des employés ont pour mandat légal, contrairement aux organisations syndicales, la mission de prendre la défense des intérêts des travailleurs salariés. Ainsi, des droits consacrés par la loi leur garantissent une connaissance approfondie de toutes les mesures législatives et administratives envisagées par les collectivités locales (communes, Länder, Etat fédéral), ainsi qu'une influence garantie sur celles-ci.

A cela s'ajoute que la Chambre des métiers se livre, avec ses collaborateurs scientifiques, à de la recherche et à des missions fondamentales pour le compte des organisations syndicales. D'où le surnom « antichambre intellectuelle du mouvement ouvrier » qu'on lui a donné. Elle représente en effet aujourd'hui encore un « état-major » dont il n'est plus possible de se passer et dont la principale contribution consiste à étayer les revendications sociales et en matière de droit du travail, ainsi que la politique des syndicats en matière de conventions collectives dans l'intérêt des travailleuses et travailleurs.

4. ORGANISATIONS PATRONALES

La coalition du patronat présente en Autriche plusieurs particularités: l'organisation de défense des intérêts du patronat répond - à l'instar de l'organisation de la classe ouvrière - une structure duale. Les associations patronales se subdivisent en deux catégories: les associations professionnelles libres, d'une part, et les organisations patronales instituées par la loi, d'autre part. Les unes comme les autres sont solidement ancrées dans le système hautement corporatif de gestion des conflits du travail appelé partenaires économiques et sociaux. La spécificité, sous l'angle du

droit du travail, de ce syndicat de défense des intérêts économiques, réside principalement au niveau de la structure juridique presque globale des relations professionnelles.

Organisation patronale instituée par la loi

Les principales organisations patronales instituées par la loi sont les chambres de commerce et d'industrie, ou chambres de commerce, ainsi que la Chambre de commerce confédérale, qui les chapeaute au niveau national. Ces chambres - dont le statut juridique découle de la loi de 1946 sur les chambres de commerce - ont pour mission légale de défendre les intérêts économiques, professionnels et sociaux de leurs affiliés. Toute personne physique ou morale habilitée à la gestion en indépendant d'entreprises est légalement réputée affiliée. Le nombre de membres des chambres - et, partant, le nombre d'entreprises indépendantes en Autriche - est de 320.000. Ils versent des cotisations proportionnelles au chiffre d'affaires de l'entreprise, et ce qu'il est convenu d'appeler les cotisations prélevées par les chambres.

A côté des conseils prodigués à leurs affiliés et aux services qu'elles leur rendent, ces chambres ont pour mission essentielle de rendre des avis en matière de projets de lois et de formuler des propositions de lois, ainsi que d'apporter leur contribution à des tâches administratives incombant à l'État dans le cadre de l'autonomie professionnelle. Parallèlement à cette mission, leur collaboration au sein de nombreux comités consultatifs et commissions - le plus souvent tripartites -, la direction des organismes autrichiens de commerce extérieur, ainsi que la délégation de représentants au sein des caisses d'assurances sociales et de juges auxiliaires près les conseils de prud'hommes et les tribunaux du contentieux social, figurent aux rangs du principal arsenal de mesures à la disposition des chambres de commerce pour faire pression sur la politique syndicale.

Pour l'écrasante majorité de leurs membres - à l'exception des rares secteurs économiques au sein desquels les associations représentatives des professions libérales mènent également des négociations salariales -, les chambres de commerce et d'industrie sont également habilitées à mener des conventions collectives. Leurs sections et chambres professionnelles constituent ainsi pour les syndicats la contrepartie décisive au niveau des négociations collectives.

En plus de ces chambres de commerce, il existe les *chambres des professions libérales*, dont dépend, à titre d'exemple, l'Ordre des médecins autrichiens, qui est le syndicat représentant les médecins libéraux. Il y a des ordres similaires pour les pharmaciens, les dentistes, les vétérinaires, les architectes, les notaires, les avocats et les agents en brevets, ainsi que pour les fidéicommissaires et les conseillers fiscaux. Ces chambres comptent 51.000 affiliés. Pour toutes ces

professions libérales, la loi subordonne l'exercice de la profession à l'affiliation à la chambre ad hoc. Aussi ces chambres sont-elles largement investies du droit de sanctionner disciplinairement tout manquement aux obligations professionnelles incombant à leurs affiliés. Leur contribution au niveau des missions publiques consiste pour l'essentiel à rendre des avis motivés sur les lois et les ordonnances.

Associations des professions libres

Aucune des nombreuses associations professionnelles libres n'occupe une position dominante: l'association la plus importante (2.000 entreprises) est le *Verband Österreichischer Industrieller (VÖI)* recourant à des méthodes industrielles au niveau de leur production et des services qu'elles proposent. Au total, les entreprises affiliées au VÖI occupent 550.000 salariés (sur les 3 millions de salariés autrichiens).

Parmi les autres principales associations patronales figurent le *Verband Österreichischer Zeitungsherausgeber und Zeitungsverleger* (Fédération des éditeurs de journaux), le *Verband Österreichischer Banken und Bankiers* (Fédération des banques et banquiers autrichiens), le *Hauptverband der österreichischen Sparkassen* (Fédération des caisses d'épargne autrichiennes), le *Hauptverband der graphischen Unternehmungen Österreichs* (Fédération des entreprises d'arts graphiques d'Autriche), l'*Österreichischer Apothekerverband* (Ordre des pharmaciens autrichiens) ainsi que le *Verband der Privatkrankenanstalten Österreichs* (Fédération des cliniques privées d'Autriche). La plupart de ces associations s'entendent principalement comme des syndicats de producteurs et de prestataires de services, et moins comme des organisations patronales. Elles font par voie de conséquence porter le gros de leurs activités sur la défense des intérêts économiques de leurs affiliés. En revanche, seules quelques associations, telles que le *Verband der graphischen Unternehmungen* (Fédération des entreprises d'arts graphiques) et le *Verband der Banken und Versicherungsunternehmungen* (Fédération des établissements bancaires et des compagnies d'assurances), font effectivement usage de leur souveraineté en matière de conventions collectives. La grande majorité de ces associations délègue traditionnellement ces prérogatives aux *Chambres de commerce et d'industrie*, c'est-à-dire les représentants de leurs intérêts suivant la loi.

5. STRUCTURE DE BASE DE LA REPRESENTATION DES INTERETS

Les organes élus du personnel d'une entreprise se voient attribuer une importance capitale pour défendre leurs intérêts dans l'entreprise. En tant que porte-parole, le *comité d'entreprise* et le délégué à la jeunesse représentent les salariés dans toutes les questions directement en rapport avec le travail au sein de l'entreprise. La base juridique de leur activité est consacrée par l'*Arbeitsverfassungsgesetz* (ArbVG) ou loi sur l'organisation générale du travail. Dans la fonction publique, la défense des intérêts de l'entreprise incombe aux délégations du personnel, dont le rôle est réglementé par des dispositions légales particulières (entre autres, la loi fédérale sur les délégations du personnel).

Le premier volet de la loi sur l'organisation générale du travail contient les fondements juridiques des négociations collectives. Le deuxième volet de cette loi contient une série de prescriptions en rapport avec l'organisation juridique, au niveau de l'entreprise, des organes représentatifs des travailleurs, le rôle juridique des organes représentatifs des travailleurs, ainsi que les rapports juridiques entre ces organes et le chef d'entreprise. Les dispositions de la loi sur l'organisation générale du travail s'appliquent à « tous les types d'entreprises »; parmi les exceptions, on compte les entreprises agricoles privées, la fonction publique, l'administration des postes et télégraphes, les chemins de fer autrichiens, les établissements d'enseignement ou d'éducation, ainsi que le travail à domicile dans des ménages privés. Ces catégories sont régies par des dispositions particulières. Les entreprises à but politique, confessionnel ou charitable, ainsi que les entreprises de droit public sont régies par des clauses particulières limitant la participation économique de la délégation du personnel.

Les *droits des syndicats* ne font en principe pas l'objet de négociations au niveau de l'entreprise. En ce qui concerne le statut juridique des syndicats au sein de l'entreprise, la loi sur l'organisation générale du travail dispose que les organes représentatifs du personnel élus ont la faculté de se faire assister, dans le cadre de leurs négociations à quelque propos que ce soit, de délégués du syndicat compétent. Il est en outre également possible d'élire, parmi au moins quatre membres du comité d'entreprise à élire, des membres de l'Exécutif et des employés des syndicats compétents au sein du comité d'entreprise.

5.1. Représentation des salariés au sein de l'entreprise

Organes représentatifs du personnel

- La disposition prévoyant la mise sur pied d'un *comité d'entreprise* au sein des entreprises occupant plus de cinq salariés est d'une importance capitale pour la défense des intérêts de l'entreprise. Participent à l'élection du comité d'entreprise tous les salariés de l'entreprise habilités à voter. Le mandat du comité d'entreprise est d'une durée de quatre ans (scrutin de liste). Durant toute cette période, les membres du comité d'entreprise bénéficient d'une protection particulière contre le licenciement, cette protection étant liée à l'exercice de leur mandat. Le *comité d'entreprise* se compose exclusivement de délégués des travailleurs et fait office de porte-parole des salariés d'une entreprise.
- Lorsque chacune des catégories de travailleurs au sein de l'entreprise (ouvriers et employés) compte plus de cinq personnes, il peut être mis sur pied soit un comité d'entreprise pour les ouvriers et un pour les employés, soit un comité d'entreprise commun. Au sein des entreprises dotées de Comités d'entreprise distincts pour les ouvriers et pour les employés, il est obligatoire de mettre en place un comité d'entreprise commun aux deux catégories concernées.
- Lorsqu'une entreprise englobe plusieurs unités de production constituant une entité économique et gérées par l'entreprise centrale, les membres du comité d'entreprise réunis en assemblée élisent un *comité d'entreprise central*. Le sens de cette institution est de contrebalancer une entreprise composée de plusieurs unités de production par une représentation ouvrière tout aussi centralisée.
- Pour les jeunes travailleurs/travailleuses, la loi sur l'organisation générale du travail prescrit l'élection de leur propre délégation au sein de toutes les entreprises dans lesquelles au moins cinq jeunes travailleurs/travailleuses (jusqu'à l'âge de 18 ans) sont occupés en permanence. La délégation à la jeunesse (mandatée pour 2 ans) est, à l'exception des questions touchant au personnel, investi de tous les droits de participation en ce qui concerne les jeunes travailleuses/travailleurs au sein de l'entreprise. Les organes chargés des questions touchant à la jeunesse seront mis en place tant au niveau de l'unité de production, qu'au niveau de l'entreprise et, le cas échéant, au niveau du groupe d'entreprises.

Droits de participation

- Le comité d'entreprise est investi d'une série de droits de participation aux niveaux social, économique et de la gestion du personnel. Ceux-ci vont, à des degrés divers de formalisation, des *droits de supervision* (concernant le respect des réglementations s'appliquant aux salariés), *droits d'intervention* (par exemple améliorations à apporter et suppression des lacunes, *droits d'information et de délibération*, et *droits d'objection* (dans le cas par exemple de modifications de l'entreprise ou de cessation de travail) via les *droits de cogestion* (dans le cas par exemple, de mesures nécessitant son approbation, telles que l'introduction d'un règlement disciplinaire) au sein du conseil de surveillance de certaines sociétés: certains règlements d'ordre intérieur, tels, par exemple, ceux relatifs à la structure des salaires et aux échelles salariales, peuvent être arrêtés par le comité d'entreprise sous forme d'*accords d'entreprise*.
- La direction de l'entreprise mettra à la disposition du comité d'entreprise les moyens matériels nécessaires à l'exercice de son activité. Le comité d'entreprise peut en outre prélever, au titre des frais de gestion de l'entreprise et aux fins du financement d'activités sociales pour les salariés, un pourcentage sur la rémunération versée aux membres du comité d'entreprise (max. 0,5% de la rémunération brute).
- Pour les syndicats, le comité d'entreprise est un délégué qui lui fait part des problèmes rencontrés par les salariés, ce qui permet notamment d'exercer des pressions et non des moindres dans le sens d'améliorations des conventions collectives. Plus de 80% des délégués des travailleurs élus au sein du comité d'entreprise sont syndiqués. Les organisations syndicales forment les comités d'entreprise de manière à les préparer aux multiples responsabilités inhérentes à leur mandat. Avec le concours des Chambres des ouvriers et des employés, l'ÖGB et les fédérations assistent efficacement, avec leur équipe d'experts et de collaborateurs, les comités d'entreprise dans leur tâche quotidienne au sein de l'entreprise.

Table 2: Nombre de membres du comité d'entreprise et dispense du travail

Le nombre de membres du comité d'entreprise à élire (ainsi que de délégués à la jeunesse), ainsi que la répartition, sur les catégories de travailleurs, des travailleurs manuels et non manuels, est fonction du nombre de travailleurs salariés au sein de l'entreprise:

Salariés au sein de l'entreprise	de	jusqu'à	jusqu'à	jusqu'à	par tranche supplémentaire	bis	par tranche supplémentaire	
	5 à 9	19	50	100	100	1000	400	
Comités d'entreprise	1	2	3	4	+ 1	14	+ 1	
dispensés du travail					à partir de 150	à partir de 700	à partir de 3000	par tranche supplémentaire de 3000
					1	2	3	+1

Les membres du comité d'entreprise exercent cette fonction à titre honorifique. Tous les membres du comité d'entreprise se verront accorder, dans le cadre de leur activité, les exemptions du travail nécessaires, tout en continuant à percevoir leur salaire. Au sein des entreprises occupant plus de 150 travailleurs, un ou plusieurs membres du comité d'entreprise seront, en fonction du nombre de salariés occupés, également dispensés, sur demande, de la totalité de leur travail, sans perte de leur salaire. Chaque membre du comité d'entreprise a pendant toute la durée de son mandat le droit de participer à des séminaires de formation trois semaines durant (à partir de 20 salariés, et sans perte de son salaire). Les formations proposées devront obligatoirement être organisées ou approuvées par les signataires des conventions collectives et servir à la transmission de connaissances utiles dans le cadre des activités du comité d'entreprise.

5.2. Organes de protection des travailleurs

Organes de protection des travailleurs au sein de l'entreprise

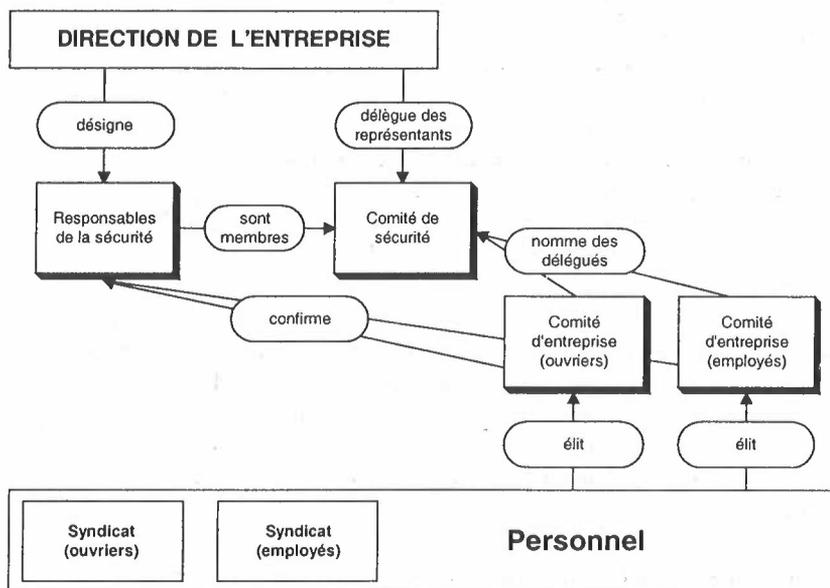
Les organes de la protection des travailleurs au sein de l'entreprise trouvent leur fondement juridique dans la *loi sur la protection des travailleuses/travailleurs* telle qu'amendée en 1995:

- A partir de 10 salariés, il sera procédé à la désignation de *délégués à la sécurité*, lesquels représenteront le personnel dans tous les domaines touchant à la sécurité des travailleurs. La désignation de ces délégués à

la sécurité requiert l'assentiment explicite des organes représentatifs du personnel ou, dans la mesure où il n'en existe pas, des travailleuses et des travailleurs occupés au sein de l'entreprise.

- Les employeurs qui occupent plus de 250 travailleuses/travailleurs se trouvent dans l'obligation de désigner des *spécialistes de la sécurité et des médecins du travail* ou de recourir aux services d'un centre de sécurité ou d'un centre de médecine du travail. Le seuil de plus de 250 travailleuses/travailleurs est appelé, aux termes d'un plan échelonné, à être réduit annuellement de manière à ce que chaque travailleuse/travailleur se voie garantir, au 1^{er} janvier 2000, la sécurité et l'assistance médicale requises dans chaque poste de travail.
- Les organes mentionnés s'acquitteront de leurs obligations avec le concours de la protection des travailleurs, étant entendu que le *comité d'entreprise* sera, dans ce contexte, lui aussi mis à contribution. Le législateur prévoit expressément que tout manquement aux dispositions édictées en matière de protection des travailleurs sera porté à la connaissance du comité d'entreprise, afin que celui-ci soit en mesure de s'acquitter des obligations lui incombant en fait de protection des travailleurs, en vertu de la loi sur l'organisation générale du travail.
- En ce qui concerne les ateliers occupant au moins 100 travailleuses/travailleurs, l'employeur est tenu de mettre en place un *comité de protection du travail*, lequel sera convoqué au moins deux fois l'an. Ce comité comprendra, outre l'employeur et des délégué(e)s des organes représentatifs du personnel, toutes les personnes concernées par la sécurité de l'entreprise. Il incombe au comité de coordonner la totalité des activités ainsi que l'information mutuelle en ce qui touche la protection des travailleurs et la sécurité et la santé sur le lieu de travail.

Figure 1: Structure de la représentation des travailleurs



Protection des travailleurs interentreprises

Les services de l'*inspection du travail* d'office appelés à veiller au respect des dispositions légales en matière de protection des travailleuses/travailleurs. Ils ont entre autres pour mission de veiller à l'application des prescriptions en matière de protection de la vie et de la santé des travailleurs, des dispositifs de protection des femmes et des jeunes, des prescriptions en matière de durée du temps de travail, de repos le dimanche et les jours fériés, ainsi que le contrôle du travail à domicile.

Les *Chambres des ouvriers et des employés* sont appelées à veiller au respect des dispositions en matière de droit du travail, de prévention des accidents et de protection des travailleurs contre les maladies professionnelles. Dans l'exercice de ce droit de contrôle, les chambres des métiers ont la faculté de solliciter une visite d'atelier auprès des inspections du travail locales compétentes et sont habilitées à y prendre part.

Participation au sein des sociétés anonymes

Tout comme en Allemagne, en Autriche les sociétés anonymes présentent, en règle générale une structure duale. Le conseil de surveillance élu par l'assemblée générale détermine les lignes directrices générales de la société,

nomme la direction de l'entreprise et en supervise l'activité. Le comité directeur assure la gestion de l'entreprise. Avec le droit de déléguer des *représentants des travailleurs au sein du conseil de surveillance des sociétés anonymes*, l'ordre juridique autrichien a prévu la représentation des minorités (au sein de sociétés par actions, de sociétés à responsabilité limitée, de sociétés d'assurances et de coopératives occupant au moins 40 salariés): il est délégué un représentant des travailleurs pour deux membres du conseil de surveillance désignés par les actionnaires; celui-ci siège effectivement et a le droit de vote (parité du tiers). Ce principe s'applique également aux comités du conseil de surveillance. La délégation de représentant des travailleuses/travailleurs au sein du conseil de surveillance incombe à l'organe représentatif du personnel compétent, en l'occurrence le conseil central d'entreprise et, dans la mesure où l'entreprise ne compte qu'un seul établissement, le comité d'entreprise. Les délégué(e)s des travailleurs au sein du conseil de surveillance doivent obligatoirement être issus des rangs des membres du comité d'entreprise habilités à élire le comité d'entreprise. Les catégories de travailleurs (ouvriers, employés) seront également prises en compte lors de la désignation de leurs délégués.

Comités de groupe d'entreprises et comités d'entreprise européens

Il est possible de mettre en place, au sein d'un groupe d'entreprises dont plus d'une entreprise est dotée d'un comité d'entreprise, un organe appelé à défendre les intérêts communs des travailleurs occupés au sein de ce groupe d'entreprises. En comparaison avec les autres organes représentatifs du personnel au niveau de l'unité de production et de l'entreprise, la mise sur place d'un tel organe est cependant facultative. Ce sont les comités (centraux) d'entreprises des entreprises constituant le groupe d'entreprises qui décident en toute souveraineté de créer ou non une *comité de groupe*. Les compétences de la délégation du groupe d'entreprises se résument à des droits d'information et d'avis ainsi qu'aux droits de participation prévus par la loi sur l'organisation générale du travail vis-à-vis de la direction du groupe, dans la mesure où l'ensemble du personnel du groupe est concerné.

L'année 1996 vit l'amendement de la loi sur l'organisation générale du travail en ce qui concerne la mise en œuvre, au niveau de chaque État membre, de la directive européenne relative à la création de comités d'entreprise européens. Sont, à l'heure actuelle, directement concernées en tant que siège d'un groupe d'entreprises international, une trentaine d'entreprises autrichiennes possédant, au moins dans un État membre de l'UE, une filiale occupant plus de 150 salariés et tenues, en raison de leur taille, de mettre en place un comité d'entreprise européen. Le premier comité d'entreprise européen a vu le jour en

1995 sur la base d'un accord volontaire signé chez le producteur de papier et de carton Mayer-Melnhof. D'autres entreprises, principalement métallurgiques et chimiques, ont vu la signature d'accords volontaires. Mais le nombre d'entreprises détenues par des capitaux étrangers et au sein desquelles il y a lieu de mettre en place un comité d'entreprise européen, est de loin plus important pour l'Autriche. Le nombre total d'entreprises à participation dite passive est pour l'instant estimé, en Autriche, à plus de 2.000 entreprises occupant de 250.000 à 300.000 travailleuses/travailleurs (soit 10% des travailleurs salariés d'Autriche). Environ 250 d'entre elles sont concernées par la directive européenne sur les comités d'entreprise européens.

6. SYSTÈME DE NÉGOCIATIONS COLLECTIVES

En Autriche, on parle en général de « Kollektivvertrag » (KV), ce qui correspond à l'expression « Tarifvertrag » usitée en Allemagne. Par négociations de conventions collectives, on entend, en Autriche, les négociations salariales menées avec les partenaires sociaux. Les conventions collectives sont négociées non seulement pour des entreprises individuelles, mais également pour des secteurs professionnels au sein des Länder ou pour l'ensemble du territoire fédéral. Depuis le début des années soixante, la convention collective est devenue, pour les syndicats, le plus important instrument d'organisation interentreprises des rapports de travail. Sa durée initiale était de 18 mois, voire davantage, mais elle a par la suite été d'une manière presque générale réduite à un an. Le syndicat des métallurgistes étant le secteur le mieux organisé se révéla bientôt être traditionnellement le premier à ouvrir avec le patronat des négociations collectives et, d'une certaine manière, à en poser les jalons pour les autres secteurs. Depuis lors, l'ÖGB mène traditionnellement une politique des salaires et des revenus axée sur la productivité et la solidarité.

On dénombre en Autriche 600 conventions collectives en vigueur, dont 456 ont été reconduites en 1995. Parmi ces conventions collectives, 203 s'appliquaient à l'ensemble du territoire fédéral, 167 avaient une portée régionale. Trente-trois étaient des conventions d'entreprise. A cela s'ajoutent 31 conventions en matière de travail à domicile et 22 conventions en matière de salaire minimal ou réglementations des salaires. Cette ventilation souligne le principe prédominant en Autriche des conventions collectives générales locales. Au sein de chaque secteur pris individuellement, la tendance est de donner des lignes d'orientation pour la détermination des principales conditions de travail. L'existence d'une organisation syndicale autonome pour les employés explique qu'il y ait pour les ouvriers, des conventions collectives distinctes de celles s'appliquant aux employés.

La politique salariale est en premier lieu déterminée par les syndicats et non par les délégations du personnel. La compétence en matière de conventions collectives au niveau de l'entreprise (sous la forme de conventions d'entreprise entre l'employeur et le comité d'entreprise) est subordonnée à la convention collective interentreprises. Partisan d'une politique autonome des syndicats en matière de salaires et de revenus, l'ÖGB rejette toute centralisation des orientations. Dans la mesure où il n'en est pas lui-même signataire - comme dans le cas de la fonction publique -, le gouvernement n'exerce en Autriche aucune influence sur les négociations de conventions collectives.

La structure spécifiquement autrichienne de l'autonomie professionnelle et celle des fédérations qu'elle sous-tend expliquent d'autres particularités typiquement autrichiennes en matière de conventions collectives: la presque totalité des conventions collectives est à l'heure actuelle conclue, côté patronat, par le syndicat institué par la loi (*Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft* ou Chambre confédérale du commerce, de l'industrie et de ses subdivisions), côté syndical, par l'association professionnelle libre (*Österreichischer Gewerkschaftsbund* ou confédération syndicale autrichienne). Ainsi, la plupart des conventions collectives lient la presque totalité des entreprises du secteur envisagé et, partant, tous ses travailleurs, ce qui garantit à l'écrasante majorité des travailleurs salariés en Autriche (98%) une réglementation, par voie de conventions collectives, des principales conditions de travail.

Capacité de conclure des conventions collectives

La capacité de conclure des conventions collectives se fonde en Autriche soit sur une reconnaissance légale, soit sur une reconnaissance administrative: sont habilitées, par la loi, à signer des conventions collectives les organisations patronales et syndicales instituées par la loi (les Chambres en tant que collectivités de droit public instituées par des lois spéciales), ainsi que les personnes morales de droit public, dans la mesure où elles ne font pas partie d'une autre collectivité régie par une convention collective. Peuvent obtenir, sur demande, la capacité de conclure des conventions collectives en vertu de leur reconnaissance par le *Bundeseinigungsamt*: a) les associations professionnelles libres d'ouvriers et d'employés, dans la mesure où elles répondent à certains critères tels que des statuts et une représentativité correspondant à ceux des syndicats professionnels (à l'instar par exemple de l'ÖGB et de ses 14 fédérations syndicales, côté travailleurs), ainsi que b) les associations, dans la mesure où elles répondent aux critères fixés, tout en ne faisant pas elles-mêmes partie d'une collectivité régie par une convention collective. Les conventions collectives s'adressant à des firmes ne sont pas prévues en Autriche. Des lois spéciales reconnaissent à

certaines personnes juridiques (telles que l'*Österreichischer Rundfunk* (ORF) ou la *Bundesorganisation des Arbeitsmarktservices/AMS*) une capacité expresse de conclure des conventions collectives.

Compétences en matière de conventions collectives du côté des travailleurs

En termes formels, la compétence en matière de conclusion de conventions collectives négociées par la voie syndicale est aujourd'hui l'apanage de l'ÖGB. C'est en vertu d'une décision du *Bundeseinigungsamt* du 4 septembre 1947 que cette compétence lui a été reconnue. Les syndicats sont évidemment compétents pour ce qui est de l'organisation des 600 conventions collectives valables en Autriche, car, en tant qu'organes habilités par l'ÖGB, ils mènent eux aussi les négociations avec les organisations patronales compétentes. Ainsi, si la politique en matière de conventions collectives (à l'exception des conventions collectives générales) est, à titre subsidiaire, prise en charge respectivement par les 14 fédérations syndicales, et par leurs sections et groupes spécialisés, c'est la confédération nationale qui la mène en droit.

Les Chambres des ouvriers et des employés et, partant, les syndicats institués par la loi, ont dans une large mesure délégué aux syndicats leurs pouvoirs en matière de signature de conventions collectives et n'exercent donc pas cette compétence dans tous les domaines où les travailleurs sont syndiqués. Du fait de leur encadrement scientifique, les chambres des métiers se voient attribuer, dans le cadre des négociations de conventions collectives, une importance capitale.

Côté travailleurs, l'ÖGB jouit d'une compétence quasiment exclusive pour ce qui est de la négociation de conventions collectives. À côté de l'ÖGB et des syndicats affiliés, il existe certes encore quelques rares autres associations professionnelles libres ayant compétence pour négocier des conventions collectives (par exemple l'Ordre des techniciens dentaires), mais ces associations n'ont, en raison du nombre peu élevé de travailleurs qu'elles représentent, qu'une importance marginale.

Compétences en matière de conventions collectives du côté des employeurs

Côté employeurs, ce ne sont pas en premier lieu les fédérations libres, telles que, par exemple, la *Vereinigung Österreichischer Industrieller* (VÖI), qui ont compétence pour signer des conventions collectives, mais les chambres de commerce et d'industrie, dans le cadre des compétences dévolues par la loi en matière de défense des intérêts professionnels de leurs affiliés. Étant donné qu'aucune entreprise indépendante ne peut, en Autriche, se soustraire à l'appartenance prescrite par la loi à la Chambre de commerce, et que la

négociation des conventions collectives fait partie de ses obligations légales, la presque totalité des relations professionnelles sont réglementées par voie de conventions collectives.

Dans quelques secteurs économiques peu nombreux, la négociation des conventions collectives est, côté patronat, de la compétence d'associations professionnelles libres. Au rang des principales d'entre elles, il y a lieu de citer: le *Verband Österreichischer Zeitungsherausgeber und Zeitungsverleger* (Fédération des éditeurs de journaux), le *Verband der Versicherungsunternehmen Österreichs* (Fédération des compagnies d'assurances d'Autriche), le *Hauptverband der Österreichischen Sparkassen* (Fédération des caisses d'épargne autrichiennes), le *Hauptverband der graphischen Unternehmungen Österreichs* (Fédération des entreprises d'arts graphiques d'Autriche), l'*Österreichischer Apothekerverband* (Ordre des pharmaciens autrichiens) ainsi que le *Verband der Privatkrankeanstalten Österreichs* (Fédération des cliniques privées d'Autriche).

Cadre structurel des matières réglementées par voie de conventions collectives

Les conventions collectives conclues, en règle générale, pour une durée de 12 mois, ne sont la plupart du temps pas renouvelées intégralement, mais amendées par des avenants. L'effet juridique est maintenu jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention. Sont traditionnellement négociés la fixation de salaires minimaux et de échelles salariales, de primes, de suppléments, d'indemnités de représentation, ainsi que les questions d'horaires et de travail à la pièce, le droit au congé en cas d'empêchement et les préavis en matière de licenciement. En règle générale, on négocie en Autriche deux mouvements des salaires: les salaires négociés par voie de conventions collectives (les salaires minima à verser conformément à la convention collective locale) et les salaires dits effectifs (les salaires effectivement versés au-delà de ce qui a été arrêté par voie de conventions collectives).

Le cadre des négociations collectives a été considérablement élargi au niveau du contenu par la *loi sur l'organisation générale du travail* de 1973: jusqu'à cette date, seuls les droits et obligations mutuels découlant du contrat de travail ainsi que les droits et pouvoirs juridiques liant les signataires de conventions collectives étaient réglementés. Ils constituent le gros des matières réglementées par voie de conventions collectives et englobent, outre les matières inhérentes aux relations professionnelles, les normes en vigueur en matière de rupture des rapports entre employeur et employé. Il est d'autre part également possible de réglementer les matières suivantes: droits reconnus par voie de conventions collectives à la pension et à la retraite, compétence de

participation du personnel dans le cadre de l'application de conventions d'entreprise (plans sociaux, organisation humaine du travail), institutions communes aux partenaires sociaux (par exemple, fonds social), matières transférées en vertu de la loi à la convention collective (par exemple, réglementation du temps de travail en vertu de la loi sur le temps de travail).

Effet des conventions collectives

Les dispositions d'une convention collective lient directement les parties signataires pour tous les contrats de travail valables sur les plans technique, local et personnel de la convention collective. Le travailleur peut immédiatement faire valoir, vis-à-vis de son employeur, ses droits inclus dans la convention collective, de même qu'il a la faculté de les exiger devant le conseil des prud'hommes et le tribunal du contentieux social. Les dispositions réglementaires contenues dans la convention sont des droits minimaux. Elles s'appliquent à tous les travailleurs, en d'autres termes on ne pourra pas, même avec l'assentiment du salarié, descendre en dessous des seuils convenus; tout renoncement aux droits minimaux prévus par une convention collective est, tant à la signature du contrat de travail que pendant toute la durée du contrat de travail, nul et non avenu. Les comités d'entreprise peuvent arrêter, sous forme de conventions d'entreprise, au niveau de l'entreprise, certains règlements en matière de structure et d'échelles salariales. De telles conventions d'entreprises ne permettent toutefois que d'apporter des améliorations au-delà du niveau des conventions collectives. Toute convention d'entreprise ou individuelle dérogatoire n'est - dans la mesure où la convention collective ne l'exclut pas - valable qu'à condition de contenir des dispositions plus favorables au travailleur ou de porter sur des matières sur lesquelles la convention collective est muette. Il est néanmoins interdit de descendre en-deçà des dispositions négociées par voie de convention collective.

L'effet juridique des conventions collectives signées par l'ÖGB ne se fait pas sentir uniquement pour ses affiliés, mais s'étend à toutes les relations professionnelles au sein du secteur concerné (« *applicabilité des conventions collectives aux travailleurs non syndiqués* »): une fois signée, une convention collective s'applique à tous les travailleurs et les employeurs d'un secteur économique donné. Afin d'étendre la portée d'une convention collective aux relations de travail dépendant d'employeurs n'ayant pas signé de conventions collectives, le législateur a prévu la possibilité de décréter qu'une convention collective accède au statut de règlement confédéral. La question de savoir par quelle convention collective un travailleur est couvert, est fonction de la position que l'entreprise au sein de laquelle il est engagé occupe par rapport à la chambre professionnelle ad hoc de la chambre de commerce.

7. PROGRAMMES ET POLITIQUES DE L'ÖGB ET DES SYNDICATS

Objectifs et principes généraux

L'*Österreichischer Gewerkschaftsbund* (ÖGB) et ses 14 fédérations syndicales affiliées se sont données pour objectif de défendre du mieux qu'elles peuvent les intérêts économiques, politiques, sociaux et culturels de toutes les travailleuses et de tous les travailleurs vis-à-vis des employeurs, de l'État et des partis. Au-delà de cet objectif, les organisations syndicales s'efforcent de répondre d'une manière optimale à toutes les questions que les affiliés se posent dans le cadre de leur vie professionnelle.

Si on la compare à l'organisation syndicale dans les autres pays, l'organisation syndicale présente en Autriche quelques particularités. Citons entre autres, à côté de l'existence d'une organisation syndicale neutre et unique dotée d'un degré élevé d'organisation et d'une confédération syndicale hautement compétente, l'étroite coopération avec la représentation légale des travailleurs (Chambre des métiers), ainsi que l'étroite association de la politique syndicale aux structures corporatistes du partenariat économique et social autrichien.

Mission de l'ÖGB et des syndicats

Les principales responsabilités de l'ÖGB en tant que confédération chapeautant d'autres syndicats sont:

- la défense des intérêts de tous les travailleurs par le biais d'initiatives en matière de conventions collectives générales et de l'adoption de règlements juridiques, ainsi que des prises de position en matière de politique sociale, en particulier en ce qui concerne les projets de lois intéressant les travailleurs,
- la participation interentreprises dans le cadre du partenariat économique et social (commission paritaire, conseils pour les questions économiques et sociales, conférences syndicales et nombreux autres organes),
- l'adoption d'améliorations sociales, la garantie et l'extension de la sécurité sociale, la protection et la prise en charge de certaines catégories de la population, telles que les femmes, les jeunes et les retraités,
- le rétablissement du plein emploi, la garantie des salaires réels, les efforts visant à arriver à une stabilité des prix et à la croissance économique,
- la promotion de la coopération syndicale internationale,
- les efforts en vue de l'humanisation du monde du travail, principalement dans le domaine des nouvelles technologies,

- la formation continue syndicale et professionnelle; la mise en œuvre de programmes éducatifs et culturels,
- les services et la prise en charge, ainsi qu'une assurance solidarité pour les membres de l'ÖGB, la participation et l'organisation des loisirs, la direction de maisons de repos et de villages de vacances, les vacances détente dans les centres d'accueils de la jeunesse de l'ÖGB.

Les principales responsabilités des syndicats au sein de l'ÖGB sont:

- les activités au titre de l'organisation syndicale, telles que la publicité, le suivi des membres, la perception des cotisations,
- la conclusion de conventions individuelles, de conventions d'entreprises et de conventions collectives avec les employeurs, la mise en œuvre d'actions syndicales et la prise en compte de revendications sectorielles visant à instaurer des conditions de travail favorables,
- les mandats et la formation des comités d'entreprise, des délégués du personnel et des délégués syndicaux au sein de l'entreprise (par exemple collaboration au niveau de la préparation d'élections des comités d'entreprise),
- le travail de formation, le travail des jeunes et des femmes, la presse, la promotion de la formation professionnelle et de la formation continue, la direction de centres de formation et de détente,
- l'octroi d'une protection juridique gratuite aux affiliés, l'octroi d'assistance et de services au-delà de ce que propose l'ÖGB.

Orientations de la politique sociale et salariale du syndicat

Outre l'extension de la participation au niveau de l'entreprise, l'amélioration si possible uniforme du niveau de vie de tous les travailleurs en Autriche fait partie des principaux objectifs que s'est fixée l'ÖGB. L'ÖGB s'efforce de réaliser ce dernier objectif dans le cadre de négociations salariales sectorielles, par le biais de ce que l'on a appelé une « politique salariale de solidarité ». L'ÖGB mène traditionnellement une politique des salaires et des revenus axée sur la productivité, politique qui prend en compte non pas les fluctuations à court terme des principaux indicateurs économiques, mais une évolution continue des revenus correspondant à la croissance prévisionnelle à moyen terme. Ainsi, l'augmentation moyenne des salaires était-elle, pour 1993, de + 4,9%, pour une croissance du PIB de - 0,1%, un PIB par personne active de + 0,4% et un taux d'inflation de + 3,6%. Pour les bas salaires, une croissance des revenus plus importante que la moyenne est recherchée. A cet égard, les

syndicats s'efforcent, dans le cadre des négociations de conventions collectives, de relever fortement le niveau des salaires minimaux.

A côté de l'influence économique exercée dans l'intérêt des travailleurs, le gros de l'activité politique des syndicats en Autriche porte sur le développement du droit du travail et du droit social, et l'organisation des conditions de vie et de travail. L'ÖGB agit ici avec d'autant plus d'efficacité qu'il lui a été accordé, depuis 1945, le droit officieux de proposer un candidat au poste de ministre des Affaires sociales et qu'il a, de surcroît, fait accéder la politique en matière de conventions collectives au rang d'instrument de politique sociale. La conclusion de conventions collectives générales avec la Chambre de commerce confédérale a permis de légiférer au niveau de matières sociales décisives, telles que la réduction du temps de travail et l'allongement de la durée des vacances. C'est ici que la politique de coopération syndicale revêt toute son importance, qui a connu son apothéose en Autriche dans les années soixante-dix et quatre-vingts sous la présidence du social-démocrate Kreisky; la presque totalité des mesures sociales, de la protection des travailleurs aux systèmes de sécurité sociale, en passant par la participation dans l'entreprise, portent la marque évidente des experts de l'ÖGB et de la Chambre des métiers.

Thèmes d'actualité

L'Autriche fait partie des pays de l'OCDE qui ont été largement épargnés par la récession internationale jusqu'au début des années 90 et qui avaient, même en période de croissance ralentie, fait preuve d'une relative stabilité économique et sociale. Bien que la pression exercée sur le marché de l'emploi s'accroisse également en Autriche depuis 1993, le taux de chômage de 4,5% pour 1995 se situait encore nettement en dessous de la moyenne des pays de l'OCDE. Animé de l'ambition de répondre aux critères du Traité de Maastricht pour ce qui est de la mise en œuvre de l'Union économique et monétaire, le gouvernement fédéral autrichien a décidé de mettre en œuvre pour 1995 un programme de consolidation de l'assainissement des finances de l'État, afin de réduire le déficit budgétaire (4,4% du PIB en 1994), la dette publique (près de 63% du PIB en 1994) ainsi que le taux de l'inflation (3% l'an en 1994). L'axe principal du débat sur cette consolidation porte sur les économies à réaliser dans le secteur public, la privatisation d'entreprises d'État, les mesures à prendre pour relever l'âge effectif de la mise à la retraite, le ciblage précis des bénéficiaires des prestations sociales ainsi que la réduction des charges salariales. Dans le cadre de tous ces débats, les syndicats prônent une répartition équitable des charges et surtout la création et le maintien d'emplois.

Dans ce contexte, les employeurs critiquent de plus en plus certaines formes de réglementation des relations professionnelles par voie conventionnelle. Parmi les revendications exprimées, on trouve avant tout des temps-machine plus longs, une flexibilité du temps de travail et des horaires, une participation du personnel aux bénéfices de l'entreprise, ainsi qu'une plus importante prise en compte des particularités locales et propres à l'entreprise, revendications auxquelles il devrait pouvoir être satisfait par le biais d'une décentralisation dans le cadre de la politique menée en matière de conventions collectives. L'ÖGB et ses syndicats rejettent par principe l'instauration d'une politique salariale sectorielle, de même que le glissement de la politique salariale du niveau sectoriel au niveau de l'entreprise. Une telle scission au niveau de la politique salariale aurait pour conséquence un accroissement des différences salariales et un affaiblissement de la position de négociation des syndicats. S'il n'est pas question d'empêcher une politique salariale à l'intérieur de l'entreprise - des clauses d'ouverture et des conventions d'entreprise, visant essentiellement à garantir l'emploi figurent en tant que moyens de pression au menu des discussions -, l'ÖGB et les syndicats estiment que seules les conditions cadres fixées pour chaque secteur et les salaires minima et effectifs négociés par voie de conventions collectives se prêtent, en tant qu'axes prioritaires de la politique salariale, à garantir des améliorations de salaires collectives qui prennent en compte les intérêts des catégories de travailleurs les plus faibles.

Réforme de l'organisation de l'ÖGB

Lors de son 13^e congrès confédéral, l'ÖGB a décidé, en 1995, de mettre au point un programme d'avenir pour le développement de l'organisation, ceci afin de permettre, même dans les nouvelles conditions cadres économiques et sociales, de défendre au mieux les intérêts des syndiqués. Les axes prioritaires de ce programme sont la garantie d'une organisation syndicale indépendante, économiquement forte et politiquement libre d'agir à sa guise, qui demeurent, au niveau tant national qu'international, active. Les syndicats au sein de l'ÖGB conviennent de donner forme à cette réorganisation, par la voie d'une coopération et de la concentration des forces dans les quelques secteurs peu nombreux pour qui les notions de production, de service et de services publics ne sont pas de vains mots. Première étape dans cette voie: à compter de 1996, les négociations de conventions collectives avec les employeurs seront simultanément ou conjointement menées par tous les syndicats actuellement compétents dans chaque secteur industriel. Dans le cas d'entreprises mixtes, cette contribution prendra la forme d'une étroite collaboration. Une fois cette nouvelle structure mise en œuvre, chaque entreprise aura sa structure syndicale.

Pareil objectif requiert une collaboration la meilleure et la plus étroite possible entre tous les secteurs de l'organisation.

Positions vis-à-vis de l'intégration européenne

La population autrichienne a voté en juin 1994 à une écrasante majorité en faveur de l'adhésion de ce pays à l'UE. A la veille des élections, l'ÖGB s'est on ne peut plus clairement prononcé en faveur de l'intégration européenne, dans la mesure où il s'agit d'une intégration dans une Europe en plein développement social. A cet égard conjointement avec d'autres États membres y ayant récemment adhéré, l'Autriche a une contribution à apporter, en Europe, dans la voie d'une dimension sociale, écologique et proche du citoyen. Une chose est claire: eu égard à la situation sur les marchés du travail européens, la politique de l'emploi doit devenir un axe prioritaire de la politique européenne. Sans une union de l'emploi, une union monétaire est impensable aux yeux de l'ÖGB. A cet égard, l'ÖGB réclame, plutôt que des conférences stériles et des déclarations d'intentions isolées, la mise en œuvre rapide de mesures concrètes telles que l'instauration, au niveau de l'Union, d'une responsabilité en matière d'emploi, la prise en compte du chômage lors de l'établissement des critères de convergence à l'UEM, le financement, au niveau européen, d'investissements infrastructurels et le recours à la procédure de contrôle de l'UE, aux termes de laquelle les États membres sont tenus de présenter leurs programmes d'emploi à la Commission.

Dans le cadre du rapprochement entre les pays d'Europe centrale et orientale et l'UE, la question des mouvements migratoires que suppose un tel rapprochement et de leur incidence, intéresse au plus haut point les syndicats en Autriche. En raison des différences marquées entre les niveaux de développement au sein de l'UE et en particulier de l'Autriche d'une part et des États réformés d'autre part, les défis lancés à l'Autriche en fait d'adaptation - en particulier sur le marché du travail - doivent être pleinement pris en compte. A cet égard, la question de la liberté de mouvement des travailleurs ainsi que du rapprochement entre les législations en matière sociale et de protection de l'environnement dans les États réformés et les dispositions plus contraignantes de l'UE, sont d'une importance décisive. C'est la raison pour laquelle l'ÖGB demande que l'élargissement de l'UE aux pays de l'Est soit subordonné aux conditions suivantes:

- La question de la libre circulation des travailleuses/travailleurs doit être abordée dans un souci de compatibilité complète avec les grandes revendications de la politique autrichienne en matière d'emploi, de marché du travail et d'intégration. Cela requerra en particulier des dispositions transitoires pendant une période suffisamment longue.

- C'est précisément dans le contexte de l'élargissement de l'UE aux pays de l'Est que la politique européenne - mais également la politique autrichienne - se doivent de prendre des mesures adéquates de prévention d'un dumping social. Cela vaut aussi tout particulièrement pour la mise en œuvre de droits syndicaux. Une condition sine qua non est en particulier la reprise dans leur intégralité, par les États réformés candidats à l'adhésion, des dispositions de l'UE en matière de droit social et de droit du travail.
- Les relations professionnelles dans les Etats d'Europe centrale et d'Europe de l'Est doivent être régies par des réglementations et des institutions qui permettent une mise en œuvre effective du dialogue social au niveau de l'entreprise et au niveau interentreprises, y compris en ce qui concerne l'autonomie sociale.

PUBLICATIONS SYNDICALES

L'ÖGB et les fédérations affiliées éditent régulièrement diverses publications proposant à leurs membres, aux comités d'entreprise, aux délégués du personnel, ainsi qu'à tous les autres délégués et collaborateurs, des informations ciblées en fonction de la catégorie dont ils relèvent. A l'heure actuelle, le nombre total de publications se chiffre à 34, pour un tirage annuel d'environ 34.500.000 exemplaires, dont 14 *Fachblätter der Gewerkschaften* paraissant chaque mois et plusieurs publications spécialisées s'adressant à des catégories professionnelles spécifiques. Parmi les publications de l'ÖGB, on trouve « *l'ÖGB-Pressedienst* » quotidien, le bulletin de contact mensuel que l'ÖGB envoie à tous ses membres « *Solidarität* », la revue pour fonctionnaires également mensuelle, coéditée par la Chambre des métiers « *Arbeit und Wirtschaft* », le magazine pour jeunes « *Hallo* », « *ÖGB-Nachrichtendienst* », qui paraît toutes les semaines, ainsi que « *Bildungsinformation* », publication trimestrielle s'adressant aux fonctionnaires de l'enseignement.

LISTE DES ABRÉVIATIONS

- AK** *Kammer für Arbeiter und Angestellte* (Chambre des ouvriers et des employés)
- ANG** *Gewerkschaft Agrar - Nahrung - Genuß* (Syndicat de l'agro-alimentaire)
- ArbVG** *Arbeitsverfassungsgesetz* (Loi sur l'organisation générale du travail)
- CES** Confédération européenne des syndicats
- CISL** Confédération internationale des syndicats libres
- CMT** Confédération mondiale du travail
- DuP** *Gewerkschaft Druck und Papier* (Syndicat de l'imprimerie et du papier)
- FCG** *Fraktion Christlicher Gewerkschafter* (Groupe des syndicalistes chrétiens)
- FSG** *Fraktion Sozialdemokratischer Gewerkschafter/innen* (Syndicalistes sociaux)
- GdG** *Gewerkschaft der Gemeindebediensteten* (Syndicats des employés communaux)
- GMBE** *Gewerkschaft Metall - Bergbau - Energie* (Syndicat de la métallurgie, des mines et de l'énergie)
- GÖD** *Gewerkschaft Öffentlicher Dienst* (Syndicat des services publics)
- GPA** *Gewerkschaft der Privatangestellten* (Syndicat des employés du secteur privé)
- HGPD** *Gewerkschaft Hotel, Gastgewerbe, Persönlicher Dienst* (Syndicat du secteur de l'hôtellerie et de la restauration)
- HTV** *Gewerkschaft Handel, Transport, Verkehr* (Syndicat du commerce, des transports et de la circulation routière)
- KMfB** *Gewerkschaft Kunst, Medien, Freie Berufe* (Syndicat des arts, des médias et des professions libérales)
- KV** Kollektivvertrag (= Tarifvertrag), convention collective
- ÖGB** *Österreichischer Gewerkschaftsbund* (Confédération des syndicats autrichiens)
- ÖVP** Österreichische Volkspartei
- SPÖ** Sozialdemokratische Partei Österreichs
- TBL** *Gewerkschaft Textil, Bekleidung, Leder* (Syndicat du textile, du cuir et de l'habillement)
- VÖI** *Vereinigung Österreichischer Industrieller* (Association autrichienne des entreprises industrielles)

OUVRAGES DE REFERENCE

en langue allemande:

Chaloupek, G. (1995): Prinzipien gewerkschaftlicher Lohnpolitik und ihre Entstehung, in: Historische Sozialkunde 1.

Dachs, H. (1997): Handbuch des politischen Systems Österreichs, Vienne.

Gumpelmaier, E. (Hg.) (1995): Zukunft der österreichischen Gewerkschaftsbewegung, Vienne.

Horak, K. (Hg.) (1995): ...glaubt an dieses Österreich. 50 Jahre ÖGB, Vienne.

Bundesarbeitskammer (Hg.) (1995): 75 Jahre Kammern für Arbeiter und Angestellte, Vienne.

Bundesarbeitskammer (Hg.) (1994): Kammern und Pflichtmitgliedschaft in Österreich, Vienne.

Karlhofer, F. (1997): Arbeitnehmerverbände im politischen System Österreichs, in: Dachs, H. (Hg.) (1997).

Karlhofer, F./Talos, E. (1996): Sozialpartnerschaft und EU, Vienne.

Klenner, F. (1979): Die österreichischen Gewerkschaften, 3 Bände, Bd 3, 1953-1979, Vienne.

Konrad, H./Lackinger, F.-J. (Hg.) (1995): Alle Räder stehen still, wenn dein starker Arm es will. Sozialdemokratie und Gewerkschaften, Vienne.

ÖGB (1996): Tätigkeitsbericht des Österreichischen Gewerkschaftsbundes 1995, Vienne.

Talos, E. (1997): Sozialpartnerschaft. Kooperation - Konzentrierung - politische Regulierung, in: H. Dachs (Hg.) (1997).

Talos, E. (Hg.) (1993): Sozialpartnerschaft. Kontinuität u. Wandel eines Modells, Vienne.

Traxler, F. (1993): Österreich, in: R. Bispinck/W. Lechner (Hg.), Tarifpolitik und Tarifsysteme in Europa, Köln.

Traxler, F. (1997): Unternehmerverbände in Österreichs politischem System, in: Dachs, H. (HG) 1997.

en langue anglaise:

- Gerlich, P.** (1992): A Farewell to Corporatism, in: K.R. Luther/W.C. Müller (Hg.), *Politics in Austria*, London.
- Guger, A.** (1992): Corporatism: Success or Failure? Austrian Experiences, in: Pekkarinen, J./Pohjola, M./Rowthorn, B. (eds.): *Social Corporatism. A Superior Economic System?*, Oxford.
- Karlhofer, F.** (1996): The Present and Future State of Social Partnership, in: *Contemporary Austrian Studies*, Vol. 4, New Brunswick.
- Kirschner, A./Traxler, F.** (1995): Austrian Trade Unions Between Continuity and Modernisation, in: *TRANSFER*, European Review of Labour and Research, Vol. 1, No. 4.
- Ströer, A./Sweeney, J.** (1996): Employer and Employee Chambers in German Speaking Countries, Aldershot.
- Sweeney, J.** (1988): The Austrian Trade Union Movement, in: Sweeney, J/ Weidenholzer, J.: *Austria: A Study in Modern Achievement*, Aldershot 1988.
- Talos, E./Kittel, B.** (1996): Roots of Austria-Corporatism. Institutional Preconditions and Cooperation Before and After 1945, in: *Contemporary Austrian Studies*, Vol. 4, New Brunswick.
- Traxler, F.** (1992): Austria: Still the Country of Corporatism, in: A. Ferner/R. Hyman (eds.), *Industrial Relations in the New Europe*, Oxford.
- The Austrian Way. The State, The Associations, The Social Partnership*, Vienna 1995.

en langue française:

La voie autrichienne. Une information sur l'Etat, les fédérations, la concertation sociale. 1995.

LISTE D'ADRESSES

**ÖGB - Österreichischer
Gewerkschaftsbund**

Hohenstaufengasse, 10-12, A-1011 Vienne
Tél.: (43) 1 - 534 44 - 0
Fax: (43) 1 - 534 44 - 204
E-mail: oegb@oegb.or.at
www: <http://www.oegb.or.at>

**GPA - Gewerkschaft der
Privatangestellten**

Deutschmeisterplatz 2, A- 1010 Vienne
Tél.: (43) 1 - 313 93 - 0
Fax: (43) 1 - 313 93 - 388, 588

**GÖD -Gewerkschaft
Öffentlicher Dienst**

Teinfaltstraße 7, A- 1010 Vienne
Tél.: (43) 1 - 534 54 - 0
Fax: (43) 1 - 435 54 - 326

**GdG - Gewerkschaft
der Gemeindebediensteten**

Maria Theresien Straße 11, A- 1090 Vienne
Tél.: (43) 1 - 313 16 - 0
Fax: (43) 1 - 313 16 - 99 - 836 00

**KMfB - Gewerkschaft
Kunst, Medien, freie Berufe**

Maria Theresien Straße 11, A- 1090 Vienne
Tél.: (43) 1 - 313 16 - 0
Fax: (43) 1 - 313 16 - 77 00

**DuP - Gewerkschaft
Druck und Papier**

Seidengasse 15-17, A- 1070 Vienne
Tél.: (43) 1 - 523 82 31 - 0
Fax: (43) 1 - 523 82 31 - 28

**HTV - Gewerkschaft
Handel, Transport, Verkehr**

Teinfaltstraße 7, A- 1010 Vienne
Tél.: (43) 1 - 534 54 - 0
Fax: (43) 1 - 534 54 - 325

**HGPD - Gewerkschaft Hotel,
Gastgewerbe, Persönlicher Dienst**

Hohenstaufengasse 10, A- 1011 Vienne
Tél.: (43) 1 - 534 44 - 0
Fax: (43) 1 - 534 44 - 505

**Gewerkschaft der Post-
und Fernmeldebediensteten**

Biberstraße 5, A- 1010 Vienne
Tél.: (43) 1 - 512 55 11-14 (Serie)
Fax: (43) 1 - 512 55 11- 52

**ANG - Gewerkschaft
Agrar, Nahrung, Genuß**

Albertgasse 35, A- 1081 Vienne
Tél.: (43) 1 - 401 49 - 0
Fax: (43) 1 - 401 49 - 20

**Gewerkschaft
Bau-Holz**

Ebendorferstraße 7, A- 1082 Vienne
Tél.: (43) 1 - 401 47 - 0
Fax: (43) 1 - 40147 - 258, 234, 205

**Gewerkschaft
der Chemiewerker**

Stumpergasse 60, A- 1062 Vienne
Tél.: (43) 1 - 597 15 01-03 (Serie)
Fax: (43) 1 - 597 21 01 - 23

**Gewerkschaft
der Eisenbahner**

Margaretenstraße 166, A- 1051 Vienne
Tél.: (43) 1 - 546 41 - 0
Fax: (43) 1 - 546 41 - 400, 504

**GMBE - Gewerkschaft
Metall, Bergbau, Energie**

Plößlgasse 15, A- 1041 Vienne
Tél.: (43) 1 - 501 46 - 0
Fax: (43) 1 - 504 65 51

**TBL - Gewerkschaft
Textil, Bekleidung, Leder**

Hohenstaufengasse 10, A- 1013 Vienne
Tél.: (43) 1 - 534 44 - 0
Fax: (43) 1 - 534 44 - 498

**Bundeskammer
für Arbeiter und Angestellte**

Prinz Eugen Straße 20-22, A- 1041 Vienne
Tél.: (43) 1 - 501 65 - 0
Fax: (43) 1 - 501 65 - 22 30

Manuel des Organisations Syndicales en Europe

CES



Silvia Dürmeier / Alfons Grundheber-Pilgram

Langue originale: Allemand
Traduction française: Linguanet
Revision: Carmen Lorenzo
Décembre 1996

Table des matières

1. INTEGRATION EUROPEENNE ET DEVELOPPEMENT DES STRUCTURES EUROPEENNES D'ORGANISATION DES SYNDICATS	4
1.2. Vers un syndicat unitaire européen	6
1.2. Organisations membres de la CES	7
1.3. Conseils syndicaux interrégionaux (CSI)	11
1.4. L'élargissement vers l'Est	13
2. VERS L'EUROPEANISATION DES RELATIONS PROFESSIONNELLES	16
2.1. Le dialogue social	16
2.2. De la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux au protocole social de Maastricht et à l'accord sur la politique sociale	18
2.3. Premier succès de l'accord sur la politique sociale: le congé parental	22
2.4. L'avenir de la négociation collective européenne	24
2.5. Approfondissement et élargissement (social) de l'UE: la conférence intergouvernementale de 1996	27
3. STRUCTURE DE L'ORGANISATION DE LA CES	28
3.1. Organes décisionnels	29
3.2. Secrétariat	30
3.3. Comités permanents et groupes de travail	30
3.4. Financement	31
4. GROUPES SPECIFIQUES	31
4.1. Comité Femmes	31
4.2. CES-Jeunesse	32
4.3. Fédération européenne des retraités et des personnes âgées (FERPA)	33
4.4. EUROCADRES	34
5. INSTITUTS DE LA CES	34
5.1. Institut syndical européen (ISE)	34
5.2. Bureau technique syndical européen pour la santé et la sécurité (BTS)	36
5.3. Académie syndicale européenne (ASE)	37
5.4. Association européenne pour la formation des travailleurs aux technologies (AFETT)	37
LISTE DES ABREVIATIONS	39
ABREVIATIONS DES ORGANISATIONS MEMBRES DE LA CES	40
ADRESSES	42
OUVRAGES DE REFERENCE	47

1. INTEGRATION EUROPEENNE ET DEVELOPPEMENT DES STRUCTURES EUROPEENNES D'ORGANISATION DES SYNDICATS

Après 1945, on compte deux groupements syndicaux internationaux d'orientation idéologique ou confessionnelle différente: la Confédération internationale des syndicats chrétiens (CISC), fondée en 1920, et la Fédération syndicale mondiale (FSM), fondée en 1945. Dès 1945, Walter Citrine, le premier Président de la Fédération syndicale mondiale, mit en garde contre l'implication dans les prochaines confrontations politiques de la Guerre froide. "Si nous nous laissons égarer dans les dédales de la politique, notre Internationale périra aussi sûrement que je me trouve à cette tribune. Elle se désunirait parce que les différentes conceptions des aspirations, des vœux, des méthodes et des modalités politiques sont tellement divergentes, qu'elles nous diviseraient". En 1949, la FSM se scinde, lorsque, dans un contexte de "Guerre froide", ses organisations membres tombent en désaccord concernant le Plan Marshall pour la reconstruction de l'Europe. Certaines organisations, essentiellement dans le champ d'influence de l'Union soviétique, perçoivent ce programme comme une tentative des USA d'influencer l'orientation future des états européens. Cette scission résulte dans la fondation de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL), qui est actuellement la plus grande organisation syndicale internationale et qui regroupe 195 fédérations de 137 pays.

La réorganisation politique de l'Europe est initiée en 1949 par la fondation du Conseil de l'Europe dont font actuellement partie 39 Etats membres. Ses deux plus importants piliers sont la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et la Charte sociale européenne adoptée en 1961. En 1950, les syndicats de la CISL réagissent à l'intégration européenne qui s'annonce par la création d'une organisation régionale européenne, l'ORE-CISL, à laquelle s'affilient 20 confédérations nationales de 18 pays d'Europe occidentale.

L'entrée en vigueur du traité instituant la Communauté européenne du charbon et de l'acier (CECA) en 1952 constitue l'étape suivante de l'évolution vers une collaboration européenne renforcée. C'est la première fois que la France, l'Allemagne, les états du Bénélux et l'Italie transfèrent des compétences nationales à des organes supranationaux. Auparavant, les syndicats avaient déjà prôné énergiquement une réorganisation européenne de l'industrie du charbon et de l'acier car c'était, selon eux, la seule façon d'éviter qu'une production nationale de charbon et d'acier serve de support à l'industrie de l'armement. Sont représentés au sein du "Comité consultatif" de la CECA, outre les producteurs et les utilisateurs et négociants, également les représentants des travailleurs du secteur de l'acier et du charbon.

Pour mieux regrouper et défendre les intérêts des travailleurs concernés aux niveaux national, européen et international (organisations sectorielles nationales, secrétariats professionnels internationaux, ORE-CISL), les syndicats fondent dès 1952 un comité de coordination. Vu le nombre de ses membres, il est appelé "Comité des 21" et se compose de deux délégués des syndicats des mines et de deux délégués des syndicats de la métallurgie des six Etats membres de la CECA, de chaque fois un délégué des fédérations syndicales de ces pays et d'un délégué de la Fédération internationale des mineurs (FIM), de la Fédération syndicale internationale des métallurgistes (FSIM) et de la CISL (Stöckl 1986). En 1958, le "Comité des 21" devient le Comité de l'acier et du charbon, à laquelle n'appartiennent plus que les syndicats des mineurs et des métallurgistes de la CECA. Il subsiste comme "Bureau de liaison-Comité du charbon et de l'acier" jusqu'en 1994, année où ses missions sont reprises par la Fédération syndicale européenne des métallurgistes (FEM).

Avec la création de la Communauté économique européenne (CEE) et la Communauté européenne de l'énergie atomique (EURATOM) en 1957, les syndicats se sont très vite rendu compte que l'organisation régionale de la CISL ne suffisait plus pour pouvoir représenter les intérêts des travailleurs au sein de la nouvelle communauté économique avec autant de force qu'au sein de la CECA. C'est pourquoi, en 1958, les six syndicats affiliés à la CISL dans les Etats membres de la CECA se sont regroupés pour former une deuxième organisation européenne, le "Secrétariat syndical européen".

Dix ans plus tard, en 1969, les syndicats européens franchissent une étape supplémentaire: le Secrétariat syndical européen se transforme en "Confédération européenne des syndicats libres" (CESL), qui regroupe, comme auparavant, uniquement les fédérations des six Etats membres de la Communauté économique européenne. L'ORE-CISL est dissoute la même année. C'est également en 1969 que les syndicats de l'Association européenne de libre échange (AELE), qui a été créée en 1959 par la Grande-Bretagne, le Danemark, la Norvège, l'Autriche, le Portugal et la Suisse, constituent leur propre organisation, le "EFTA-Trades Union Congress" (EFTA-TUC).

Les syndicats chrétiens de la CISC réagissent également au processus d'intégration européenne. En 1958, l'organisation régionale de la CISC (ORE-CISC) est créée. Dans les années qui suivent, la CISC tente d'élargir la base de ses membres en attirant les fédérations chrétiennes et prend le nom de Confédération mondiale du travail (CMT), laquelle se veut ouverte à tous les syndicats démocratiques. Au niveau européen, l'organisation régionale européenne réalise cette politique de l'Internationale.

1.2. Vers un syndicat unitaire européen

C'est en 1971 que les syndicats de la CEE et de l'AELE se réunissent pour la première fois afin d'examiner la possibilité de créer une nouvelle confédération. Les questions suivantes sont alors soulevées: Quelle forme cette confédération allait-elle prendre? Serait-elle limitée géographiquement aux Etats membres de la CEE ou comprendrait-elle d'autres états d'Europe occidentale? Se limiterait-elle, en tant que syndicat confessionnel, aux organisations social-démocrates ou socialistes ou dépasserait-elle les frontières idéologiques pour intégrer également les fédérations chrétiennes et communistes?

Quelques fédérations, dont la fédération allemande DGB et l'organisation française CGT-FO, défendaient une limitation à la Communauté économique européenne de l'époque, en arguant que grâce à cette "solution minimale", le champ d'action de la nouvelle confédération serait clairement délimité. Ce faisant, celle-ci aurait plus de chances de faire prévaloir les intérêts syndicaux face aux institutions européennes qui se créaient. Les confédérations de Scandinavie et de Grande-Bretagne se sont opposées à pareille limitation, mettant en évidence l'intégration économique de toute l'Europe et l'importance croissante des groupes multinationaux, qui, au-delà des frontières des Etats membres de la CEE, exerçaient leurs activités au niveau international. Enfin, la confédération britannique TUC a non seulement exigé l'élargissement de la CESL mais aussi voté pour l'admission de syndicats communistes.

En fin de compte, ce sont les partisans d'un élargissement géographique et idéologique qui ont eu le dessus. Le 8 février 1973, 17 confédérations syndicales de la CISL issues de 15 pays décident de se regrouper au sein de la Confédération européenne des syndicats (CES). Un an plus tard, les premières confédérations chrétiennes sont admises comme membres (CSC, Belgique; CFDT, France; LCGB, Luxembourg; CNG, SVEA, Suisse; NKV, CNV, Pays-Bas). C'est également en 1974 que la confédération italienne CGIL à tendance communiste rallie la CES.

Depuis ces débuts, de nouvelles organisations membres n'ont cessé d'affluer. Actuellement, la CES compte 62 confédérations syndicales nationales de 28 pays en Europe occidentale, centrale et orientale ainsi que 14 organisations syndicales sectorielles européennes, connues sous le nom de fédérations syndicales européennes et qui sont membres de plein droit (cf. infra). Il faut y ajouter deux organisations ayant un statut d'observateur dans un état d'Europe orientale. En tout, la CES représente les intérêts d'environ 57 millions de travailleurs syndiqués au niveau européen.

1.2. Organisations membres de la CES

La CES s'appuie sur une structure double. Outre les confédérations nationales, la CES compte également 14 organisations syndicales sectorielles européennes qui étaient appelées Comités syndicaux européens jusqu'en 1995 et qui se dénomment désormais fédérations syndicales européennes. Celles-ci regroupent des syndicats unitaires nationaux d'un même secteur ou de plusieurs secteurs publics ou privés.

Confédérations syndicales nationales

Tableau 1: Confédérations membres de la CES

Pays	Confédération syndicale	Date d'admission
Allemagne	DGB	Février 1973 ¹
	DAG	Avril 1990
Autriche	OGB	Février 1973
Belgique	FGTB	Février 1973
	CSC	Mars 1974
Bulgarie ²	CITUB	Janvier 1996
	PODKREPA	Janvier 1996
Chypre	SEK	Octobre 1981
	Türk-Sen	Octobre 1981
Danemark	LO	Février 1973
	FTF	Novembre 1973
	AC	Décembre 1991
Espagne	UGT-E	Février 1973
	ELA-STV	Mars 1974
	CC.OO.	Mai 1990
Finlande	TVK ³	Février 1973
	SAK	Février 1974
	AKAVA	Octobre 1991
	STTK	Mars 1993

¹ Les organisations membres figurant en regard de la date de février 1973 sont en même temps les membres fondateurs de la CES.

² Concernant les syndicats d'Europe centrale et orientale, le Comité exécutif de la CES de décembre 1995 a pris la décision de les admettre comme membres à part entière; cette décision est entrée en vigueur le 1er janvier 1996.

³ Organisation dissoute en 1992 (cf. contribution de H. Aintila sur la Finlande dans ce Manuel).

France	CGT-FO	Février	1973
	CFDT	Février	1974
	CFTC	Avril	1990
Grande-Bretagne	TUC	Février	1973
Grèce	GSEE	Octobre	1976
	ADEDY	Avril	1990
Hongrie	MSzOSz	Janvier	1996
	MOSz	Janvier	1996
	LIGA	Janvier	1996
Irlande	ICTU	Février	1974
Islande	ASI	Février	1973
	BSRB	Juin	1980
Italie	CISL	Février	1973
	UIL	Février	1973
	CGIL	Juillet	1974
Luxembourg	CGT-L	Février	1973
	LCGB	Mars	1974
Malte	GWU	Juillet	1973
	CMTU	Décembre	1980
Norvège	LO-N	Février	1973
	AF	Avril	1995
Pays-Bas	NVV	Février	1973
	NKV	Mars	1974
	CNV	Mars	1974
	FNV ⁴	Janvier	1976
	MHP	Octobre	1991
	AVC	Juin	1995
Pologne	NSZZ Solidarnosc	Janvier	1996
Portugal	UGT-P	Février	1983
	CGTP-IN	Décembre	1994
République slovaque	KOZ-SR	Janvier	1996
République tchèque	CMKOS	Janvier	1996
Roumanie	BNS	Janvier	1997
	Cartel-Alfa	Janvier	1996
	CDSR	Janvier	1997
	CNSL-Fratia	Janvier	1997

⁴ La FNV est issue de la fusion des organisations NVV et NKV.

Saint-Marin	CSdL	Octobre	1991
	CDLS	Octobre	1991
Suède	LO-S	Février	1973
	TCO	Février	1973
	SACO	Octobre	1996
Suisse	SGB	Février	1973
	CNG	Mars	1974
	SVEA ⁵	Mars	1974
	VSA	Octobre	1991
Turquie	DISK	Janvier	1985
	TURK-IS	Avril	1988

Tableau arrêté en décembre 1996

Tableau 2: Observateurs

Pays	Fédérations ayant un statut d'observateur	Date
Hongrie	ASZOK-ATUC	Décembre 1995
	SZEF	Décembre 1995

Tableau arrêté en décembre 1996

Fédérations syndicales européennes (FSE)

Depuis la fondation de la CES jusqu'en 1991, les fédérations syndicales n'avaient que voix consultative au sein du comité exécutif. Lors des Congrès de la CES, elles avaient droit de vote, excepté pour les questions statutaires et financières. Ce n'est qu'au Congrès de Luxembourg, en 1991, que les fédérations syndicales européennes ont été admises comme membres de plein droit. Les fédérations syndicales ont été créées en partie avant la CES (cf. tableau 3). Certaines possèdent une longue histoire si on tient compte des précurseurs dont elles émanent. Ainsi, le Comité du métal, l'antécédent de la FEM, existait-il déjà en 1963 et le comité syndical européen Nahrung-Genuß-Gaststätten (EG-NGG), le précurseur du SETA-UITA, depuis 1958. Le comité syndical européen des arts, des spectacles, de la presse et de l'audiovisuel (EGAKU), qui a précédé l'Euro-MEI, a été fondé en 1973. La plus récente des fédérations syndicales européennes, la FEMCE, a vu le jour en 1996 comme résultat de la fusion de la Fédération européenne des syndicats de la chimie et

⁵ Organisation ensuite absorbée par la CNG.

des industries connexes (FESCID), qui existait depuis 1988, avec la Fédération des mineurs d'Europe (FME) qui avait été créée en 1991.

Tableau 3: Fédérations syndicales européennes

Fédérations syndicales européennes	Année de fondation
Fédération européenne des métallurgistes (FEM)	1971
Organisation régionale européenne de la fédération internationale des employés, des techniciens et des cadres (EURO-FIET)	1972
Comité européen de l'Internationale du personnel des postes, télégraphes et téléphones (IPTT)	1965
Comité syndical européen: textile, habillement et cuir (CSE: THC)	1964
Syndicat européen des travailleurs de l'alimentation, de l'hôtellerie et des branches connexes (SE'IA-UITA)	1981
Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois (FETBB)	1958
Fédération européenne des syndicats de travailleurs agricoles (EFA)	1958
Fédération des Syndicats des Transports de l'Union Européenne (FST)	1958
Fédération européenne des services publics (FSESP)	1974
Fédération européenne des journalistes (FEJ)	1988
Fédération graphique européenne (FGE)	1985
Comité syndical européen de l'éducation (CSEE)	1975
Euro-MEI (Media and Entertainment International)	1993
Fédération européenne des syndicats de la mine, de la chimie et de l'énergie (FEMCE)	1996

Tableau arrêté en juin 1996

Pour la CES, les fédérations syndicales revêtent une importance capitale. Ainsi ont-elles réalisé des travaux préparatoires décisifs dans le cadre de la directive concernant les comités d'entreprise européens de septembre 1994. En 1986 déjà, la FEM avait réussi à conclure au sein de l'entreprise française Multi Thomson Consumer Electronics le premier accord *volontaire* concernant l'institution de structures transfrontalières d'information et de consultation. Jusqu'en septembre 1994, plus de 30 entreprises de secteurs divers ont suivi cet exemple. Ce faisant, les fédérations syndicales ont apporté une contribution décisive au fait que la CES ait pu exercer la pression politique nécessaire pour la mise en oeuvre de la directive sur

les comités d'entreprise européens (cf. également le chapitre 2.2.). A l'avenir, le rôle des FSE en tant que partenaires du dialogue social sectoriel va encore s'accroître dans le cadre du développement des négociations collectives européennes (cf. aussi le chapitre 2.4.).

1.3. Conseils syndicaux interrégionaux (CSI)

Les Conseils syndicaux interrégionaux (CSI) sont des structures permettant la collaboration transfrontalière des syndicats de plusieurs pays.

Le premier conseil syndical interrégional a été créé en 1976 dans la région frontalière Sarre-Lorraine-Luxembourg (Sar-Lor-Lux). La crise structurelle qui a frappé les mines ainsi que l'industrie sidérurgique a contraint les syndicats à ne plus limiter leurs activités aux frontières nationales. Les représentants syndicaux des trois pays ont uni leurs forces pour contrer la volonté des employeurs de maîtriser la crise uniquement sur le dos des travailleurs. Pour faire barrière à la lutte concurrentielle des employeurs visant à obtenir des avantages liés à l'implantation géographique de leur entreprise, les syndicats ont misé sur la solidarité transfrontalière.

L'importance de ce type de collaboration syndicale transnationale n'a cessé de croître. En 1990, on comptait 11 CSI. En 1996, leur nombre atteignait 36. En 1993, le premier CSI, celui de l'Elbe/Neiße (D, PL, CZ) était créé à la frontière de l'UE avec un pays d'Europe orientale. En 1995, c'était le tour du CSI Pommerania (D, PL). Il a fallu longtemps avant qu'on sache comment intégrer ces structures transnationales au sein de la CES et quel rôle elles allaient pouvoir jouer. La CES s'est d'abord limitée à les inviter à des groupes de travail informels qui visaient surtout un échange d'informations et d'expériences. Lors du Congrès de Luxembourg de 1991, la CES a décidé d'accorder le statut d'observateur aux CSI pour les réunions du Comité exécutif. Un an plus tard, ils ont été reconnus officiellement comme organes de représentation syndicale dans les zones frontalières. Dans un même temps, la CES a invité ses organisations membres à promouvoir et à soutenir la création de nouveaux CSI (cf. Comité exécutif de la CES des 5 et 6 mars 1992).

La politique structurelle et le développement régional dans les eurorégions constituent un domaine d'action essentiel des CSI. Les crises structurelles dans les branches économiques dominantes, la concurrence géographique intense et le chômage croissant incitent de plus en plus les syndicats à prendre des initiatives dans ce domaine qui ne fait pas partie de leur terrain d'action traditionnel.

Tableau 4: Conseils syndicaux interrégionaux (CSI)

	CSI	Pays	Date de fondation
1.	Saar / Lorraine / Luxembourg	D, F, L	1976
2.	Maas-Meuse / Rhein-Rhin-Rijn	B, NL, D	1978
3.	Weser-Ems / Noordnederland	D, NL	1979
4.	Alsace / Südbaden / Basel	F, D, CH	1980
5.	Rijn-Rhein / Ijssel / Ems	D, NL	1980
6.	Nord / Pas-de-Calais / Hainaut / West-Vlaanderen / Kent	F, B, UK	1979
7.	Lombardia / Ticino	I, CH	1982
8.	Pirineos / Méditerranée	F, E	1983
9.	Galicia / Norte de Portugal	E, P	1985
10.	Piemonte / Val d'Aosta / Rhônes-Alpes	F, I	1990
11.	Provence / Côte d'Azur / Liguria	F, I	1990
12.	Nordmark / Sønderjylland	D, DK	1991
13.	Pyrénées occidentales / Axe atlantique	E, F	1992
14.	Northern Ireland / Republic of Ireland	UK, IRE	1991
15.	Alsace / Baden / Südpfalz	F, D	1991
16.	Schelde / Kempen	B, NL	1992
17.	Extremadura - Alentejo	E, P	1994
18.	Andalucía - Algarve	E, P	1994
19.	Friuli - Venezia - Giulia - Slovenia	I, SL	1994
20.	Elbe - Neisse	D, PL, CR	1993
21.	Pôle Européen de Développement	F, L, D, B	1987
22.	Charleroi - Namur / Champagne Ardenne	F, B	1993
23.	Friuli - Venezia - Giulia - Carinzia	I, A	1994
24.	Arc Jurassien	F, CH	1995
25.	Bay-TIVOSa (Bayern, Tirol, Vorarlberg, Oberösterreich, Salzburg)	D, A	1995
26.	Friuli - Venezia - Giulia - Veneto - Istria Croata	I, Croatie	1995
27.	San Marion / Emilia Romagna / Marche	I, San Marin	1995
28.	Øresund	S, DK	1995
29.	Pommerania	D, PL	1995
30.	Castilla-León / Beira Nordeste	E, P	1995
31.	Lombardia - Sondrio - Grigioni	I, CH	1996
32.	Alpes Centrales	I, A	1996
33.	Viadrina (Berlin/Brandenburg/ Gorzow et Zielonogor)	D, PL	1996
34.	Puglia / Patras	I, GR	1996
35.	Rijn / Waal	NL, D	1996
36.	Piemonte, Vallese	I, CH	1996

Tableau arrêté en octobre 1996

La deuxième et principale mission des CSI concerne les questions touchant au marché du travail et à la sécurité sociale. Les conseillers syndicaux européens fournissent des informations sur les marchés du travail, les conditions de vie et de travail, les systèmes de sécurité sociale, le droit du travail et les systèmes de formation dans les Etats membres de l'UE. Bien que les frontières aient disparu au sein du marché intérieur, il existe toujours dans les différents états des conditions sociales et légales divergentes. Les travailleurs frontaliers qui perdent leur emploi, tombent malades ou prennent leur retraite sont par conséquent souvent pénalisés. Les conseillers européens représentent les intérêts des travailleurs dans les régions frontalières. (cf. à cet égard Müller 1994 et 1995; Dürmeier 1996).

1.4. L'élargissement vers l'Est

Dès le début, la CES s'est posée comme réponse syndicale au processus d'intégration européenne. En 1989, la chute du rideau de fer a été le signe précurseur que les développements en Europe centrale et orientale allaient influencer de manière décisive sa politique. En effet, celle-ci n'était plus uniquement axée sur l'Europe occidentale et allait connaître, dans les années à venir, une évolution très rapide qui allait conduire la CES à admettre en 1995 neuf nouvelles confédérations syndicales d'Europe centrale et orientale comme membres de plein droit.

A cet égard, la première phase de la politique de la CES vis-à-vis de l'Est ne s'appuyait sur aucune stratégie détaillée. Dans les années 1990-1991, des commissions d'experts et des délégations ont été envoyées en Europe centrale et orientale pour sonder la situation sur place. Dès le début, la politique de la CES était cependant déterminée par deux constantes fondamentales, une d'ordre méthodologique, l'autre relative au contenu. Aussi, sa politique était-elle toujours empreinte d'une grande prudence: d'une part, la confédération ne souhaitait pas une collaboration avec toutes les organisations d'Europe centrale et orientale sans exception et d'autre part, elle ne voulait pas admettre immédiatement comme membres de plein droit les organisations avec lesquelles elle coopérait. Elle entendait que la collaboration avec ces organisations se fasse progressivement et aussi dans le cadre d'un objectif bien défini.

Le fait que la CES se considérait comme le produit de l'intégration européenne a constitué le point de cristallisation de cette politique. C'est pourquoi, la CES a concentré son objectif principal sur les syndicats des pays qui s'engageaient sur la voie de l'Union européenne. L'UE avait en effet conclu les premiers accords d'association avec la Pologne, l'ancienne Tchécoslovaquie, la Hongrie, la Roumanie et la Bulgarie. Par conséquent, les

premiers contacts de la CES se sont concentrés sur ces pays. Ensuite, elle a établi progressivement des contacts avec les syndicats d'autres pays comme les pays Baltes, la Slovaquie, et l'Albanie.

En 1990, la CES a créé le "Forum syndical européen", qui devait servir de plate-forme à un dialogue et à un échange d'informations entre les nouveaux syndicats se créant à l'Est et la CES et ses organisations membres. Il a ensuite été rebaptisé "Forum pour la coopération et l'intégration". Dans le cadre de ce forum sont organisés des séminaires et des conférences sur des thèmes tels que l'intégration européenne, le droit du travail, la privatisation, les fondements de la politique de la CES, l'environnement, l'approvisionnement en énergie et la situation des femmes.

Le 7ème Congrès de la CES à Luxembourg en 1991 a constitué une autre étape importante. C'est en effet lors de ce congrès qu'un statut d'observateur a été ajouté aux statuts de la CES, lequel visait essentiellement les organisations d'Europe centrale et orientale. Les organisations bénéficiant d'un statut d'observateur peuvent participer aux réunions du Comité exécutif (sans droit de vote), reçoivent tous les documents et informations que le secrétariat publie et sont en outre impliquées dans toutes les activités de la CES qui les concernent directement. Ce faisant, la collaboration avec les dix organisations de cette région qui se sont vu accorder le statut d'observateur en 1991 a pu être renforcée sans que ces organisations ne soient cependant liées complètement à la CES. Ce système était avantageux pour les deux parties étant donné que les structures syndicales en Europe centrale et orientale n'étaient pas encore suffisamment solides.

A l'occasion du 8ème Congrès de la CES en mai 1995, la CES a mené une réflexion intensive sur l'élargissement vers l'Est qui présentait des similitudes avec les divergences d'opinions apparues dans les années 70 concernant le champ d'action géographique de la confédération. Plusieurs membres de la CES soutenaient alors l'adhésion de la Russie, de la Biélorussie et de l'Ukraine. D'autres, par contre, n'entendaient intégrer que les syndicats de pays qui faisaient déjà partie de l'UE. C'est enfin la position qui avait déjà été discutée au sein du Comité exécutif de juin 1994 qui a été retenue: il s'agissait de donner la priorité aux pays qui avaient conclu des accords européens avec l'UE. En décembre 1995, neuf syndicats de six pays d'Europe centrale et orientale ont été admis comme membres de plein droit au sein de la CES. Un an plus tard, le Comité exécutif admettait trois autres confédérations comme membres de plein droit (cf. tableau 1).

Du point de vue de la CES, cette stratégie, qui consistait à accepter l'adhésion de fédérations syndicales avant que leur pays respectif ne soit membre de l'UE, était tout à fait judicieuse. Ce faisant, on pouvait déjà faire valoir des

idées syndicales dans les relations entre l'UE et les états d'Europe centrale et orientale. Un autre moyen d'y arriver est de constituer des comités syndicaux nationaux dans les pays qui sont candidats à l'adhésion à l'Union européenne. Ces comités, dont la création revient à la CES, se penchent sur les divers aspects de l'intégration européenne.

Ce faisant, la revendication de la CES consistant à développer parallèlement la politique économique et sociale en Europe centrale et orientale acquiert aussi plus de poids. Avec la CES en arrière-plan, les revendications sociopolitiques que les syndicats d'Europe centrale et orientale adressent à leur gouvernement respectif ont, elles aussi, plus de valeur. Les deux parties profitent donc de cette situation: la CES peut développer son rôle de porte-parole européen des syndicats et les fédérations nationales, quant à elles, voient leur profil politique se renforcer dans leur pays grâce à leur adhésion à la CES.

La guerre dans l'ex-Yougoslavie a placé la CES devant de nouveaux défis. Ainsi, en 1991, réunissait-elle, lors d'une réunion à Bruxelles, les représentants des neuf fédérations de toutes les parties composant l'ancienne Yougoslavie dans le but de mettre un "réseau de dialogue" sur pied, initiative qui s'est toutefois soldée par un échec. Dans les années qui ont suivi, la CES a mené diverses actions de soutien en faveur des syndicats libres et indépendants.

L'aide apportée aux syndicats de Bosnie-Herzégovine a eu une signification particulière. Le 1er mai 1995, le projet "Pont syndical à Mostar" était lancé. Ce projet de réintégration avait pour objet de rétablir les structures syndicales et de réunir les syndicalistes des deux parties de la ville. La CES a aidé les syndicats réunis au sein de la fédération bosno-croate à développer une structure fédérative.

Des délégations des deux parties (entités) de Bosnie-Herzégovine se rencontrèrent à la fin du mois de juin 1996 et signèrent une déclaration commune dans laquelle ils reconnaissaient clairement les Accords de Dayton et exigeaient un processus de démocratisation pour l'ensemble du pays.

A la conférence de la CES sur la reconstruction des syndicats en Bosnie-Herzégovine, qui a eu lieu à la fin du mois d'octobre à Zenica (à la suite des discussions à Banja Luka), plusieurs organisations affiliées à la CES ont convenu de participer à un programme d'assistance ayant pour but de restaurer l'activité syndicale en Bosnie-Herzégovine. Le programme, d'une durée d'un an, est coordonné par la CES et sera mis en oeuvre à partir de décembre 1996.

2. VERS L'EUROPEANISATION DES RELATIONS PROFESSIONNELLES

L'Acte unique européen (AUE) de 1986 a jeté les bases légales de la future intégration et de l'achèvement du Marché intérieur. Dans un même temps, l'AUE a apporté, outre une consolidation du Parlement européen, les premières avancées en matière de politique sociale, parce qu'il était désormais possible de voter, dans le domaine important qu'est la protection du travail et de la santé, des règlements européens à la majorité des gouvernements. La contrainte d'un vote à l'unanimité au Conseil des Ministres était ainsi partiellement levée.

2.1. Le dialogue social

Les prémices d'un "dialogue social", à savoir le dialogue entre les partenaires sociaux sous égide de la Commission européenne, remontent aux années cinquante, époque de la création de comités paritaires, pour les secteurs, notamment, du charbon et de l'acier (1955). D'autres comités leur ont succédé, en l'occurrence les comités de l'agriculture, de la circulation routière, de la Poste, de la navigation intérieure et du trafic ferroviaire. Mais le dialogue social, qui a débuté en 1985 à l'initiative de Jacques Delors au Château de Val Duchesse à Bruxelles (*le dialogue social de Val Duchesse*), ouvrait une nouvelle perspective entre les partenaires sociaux, qui ont acquis, grâce à l'article 22 de l'Acte unique européen de 1986, un poids supplémentaire : l'europeanisation des rapports sociaux.

Article 118b

(inséré dans le traité CEE conformément à l'article 22 de l'Acte unique européen)

La Commission s'efforce de développer le dialogue entre partenaires sociaux au niveau européen, pouvant déboucher, si ces derniers l'estiment souhaitable, sur des relations conventionnelles.

Des accords assimilés à des conventions collectives par lesquels les deux parties auraient été liées n'ont, dans un premier temps, pas vu le jour; des ententes engageant réciproquement les partenaires sociaux se sont longtemps avérées impossibles en raison de l'attitude de rejet adoptée par le patronat. Or l'intensification du dialogue social et les prises de position communes qui en ont résulté ont contraint les syndicats et les employeurs à davantage collaborer au niveau européen et à s'impliquer de plus en plus dans le processus d'intégration européenne.

Jusqu'au mois de décembre 1995, la CES et, du côté du patronat, l'UNICE⁶ et le CEEP⁷, s'étaient entendus sur 22 prises de position, conventions, recommandations et avis communs sur une série de thèmes, dont la situation économique générale au sein de l'UE, les nouvelles formes d'organisation du travail, l'information et la consultation, la formation professionnelle et continue, les nouvelles technologies, mais aussi la convention du 31 octobre 1991 et - finalement - pour couronner provisoirement le tout, l'accord-cadre du 14 décembre 1995 sur le congé parental.

Les textes conjoints du dialogue social de Val Duchesse

1. Avis communs concernant la stratégie de coopération pour la croissance et l'emploi (6 novembre 1986)
2. Avis commun concernant la formation et la motivation, l'information et la consultation (6 mars 1987)
3. Avis commun sur le rapport économique annuel 1987-1988 (26 novembre 1987)
4. Avis commun concernant la création d'un espace européen de mobilité professionnelle et géographique et l'amélioration du fonctionnement du marché du travail en Europe (13 février 1990)
5. Avis commun sur l'éducation de base et la formation initiale et professionnelle des adultes (19 juin 1990)
6. Avis commun sur les nouvelles technologies, l'organisation du travail, l'adaptabilité du marché du travail (10 janvier 1991)
7. Avis commun sur la transition de l'école à la vie adulte et professionnelle (5 avril 1991)
8. Accord du 31 octobre 1991 - contribution pour les travaux de la Conférence intergouvernementale
9. Avis commun sur les modalités susceptibles de permettre l'accès le plus large possible à la formation (20 décembre 1991)
10. Déclaration conjointe sur l'avenir du dialogue social (3 juillet 1992)
11. Une nouvelle stratégie de coopération pour la croissance et l'emploi (3 juillet 1992)
12. Avis commun sur les qualifications professionnelles et leur validation (13 octobre 1992)

⁶ UNICE, Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe a été fondée en 1958. Elle compte, à ce jour, 32 organisations membres de 25 pays européens.

⁷ CEEP, Centre européen des entreprises à participation publique a été fondé en 1961. Il compte, à ce jour, environ 200 organisations membres

13. Recommandation de la Confédération européenne des syndicats, de l'Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe et du Centre européen des entreprises à participation publique concernant le fonctionnement des comités consultatifs interprofessionnels (juin 1993)
14. Avis commun sur les actions et le rôle futur de la Communauté dans les domaines de l'éducation et de la formation, en tenant compte du rôle des partenaires sociaux (28 juillet 1993)
15. Proposition des partenaires sociaux relative à la mise en oeuvre de l'Accord annexé au Protocole sur la politique sociale du Traité sur l'Union européenne (29 octobre 1993)
16. Les femmes et la formation (3 décembre 1993)
17. Schéma directeur pour les grandes orientations politiques économiques (5 décembre 1993)
18. Avis commun sur la contribution de la formation professionnelle à la lutte contre le chômage et à la réinsertion des chômeurs sur le marché du travail, compte tenu de la situation nouvelle créée par le Livre Blanc (4 avril 1995)
19. Orientation des partenaires sociaux pour transformer la reprise et un processus de croissance durable et créatrice d'emplois - Avis commun élaboré par le Groupe macro-économique du Dialogue social (16 mai 1995)
20. Déclaration commune sur la prévention de la discrimination raciale et la xénophobie et promotion de l'égalité de traitement sur le lieu de travail (21 octobre 1995)
21. Politique de l'emploi issue du Conseil européen d'Essen - Déclaration commune des partenaires sociaux européens à l'adresse du Conseil européen de Madrid (décembre 1995) (21 octobre 1995)
22. Accord-cadre sur le congé parental (14 décembre 1995)

2.2. De la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux au protocole social de Maastricht et à l'accord sur la politique sociale

Dans les années 80, on a assisté à une dualisation de plus en plus marquée de l'attitude des gouvernements européens en matière de politique sociale. C'était avant tout le gouvernement britannique qui, au rebours de la plupart des autres gouvernements européens, s'opposait farouchement à la perspective de conférer à l'Europe une plus grande influence en matière de politique sociale.

La Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs de 1989

Les deux positions antinomiques adoptées à l'égard d'une politique sociale européenne ont été particulièrement manifestes en décembre 1989, lorsque 11 des 12 gouvernements de l'UE ont adopté une Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, en abrégé Charte sociale, à ne pas confondre avec la Charte sociale du Conseil de l'Europe. Elle consacrait les principes fondamentaux sur lesquels se fonderaient le modèle européen du droit du travail et, dans un sens plus large, l'idée que l'on se faisait du rôle du travail dans la société.

Parmi les sujets traités, citons la libre circulation des travailleurs, l'emploi et la rémunération du travail, l'amélioration des conditions de vie et de travail, la protection sociale, la liberté d'association et la négociation collective, l'égalité de traitement de l'homme et de la femme, etc.

Les syndicats avaient réclamé la création, au niveau communautaire, d'instruments juridiquement coercitifs (une charte véritable, exigible par voie de justice, des droits sociaux fondamentaux des travailleurs), projet qu'ils ne sont pas parvenus pas à concrétiser. Toujours est-il que la charte sociale constitua le fondement du programme d'action sociale adopté l'année suivante par la Commission européenne, et qu'elle devint "ni plus, ni moins, le fondement de la politique sociale européenne des années 90." (Betten 1996).

L'étape importante suivante a été celle du Traité de Maastricht, traité négocié en décembre 1991 dans la ville néerlandaise du même nom par les gouvernements de l'UE et qui a jeté les bases d'une union économique et monétaire (UEM) en Europe. Pareille union supposait l'engagement des États de l'UE à respecter, en matière de taux d'inflation, de déficit public, de taux de change et de taux d'intérêt, une série de critères de convergence monétaires. La CES a appuyé ce traité, parce qu'il favorisait le processus d'intégration européenne. Elle a néanmoins mis en garde contre la tentation de se braquer, dans le cadre de la mise en œuvre de l'Union européenne, sur des critères purement nominaux, et critiqué surtout le néolibéralisme politique que cela sous-tendait. Cet argument a acquis d'autant plus de poids que la situation économique et sociale en Europe s'est dégradée, avec "la montée du fléau du chômage" (8ème Congrès de la CES, qui s'est tenu à Bruxelles en 1995), qui frappait 20 millions d'individus.

Pour les syndicats, le Traité de Maastricht contient un autre point qui a toute son importance, mais auquel le public n'a, pour l'heure, guère prêté attention, à savoir le protocole social et son annexe, l'accord sur la politique sociale. Il est certes indubitable que l'Acte unique de 1986 avait déjà apporté des progrès au niveau de la politique sociale, car il permettait le vote, par les gouvernements, de lois européennes en matière de protection du travail à la majorité (alors que jusque-là, l'unanimité était requise). Mais il ne portait pas

sur des sujets délicats tels que, par exemple, l'information et la consultation des travailleurs au sein d'entreprises transfrontalières, qui faisaient l'objet, depuis les années soixante-dix, d'âpres discussions. La Charte sociale de 1989 n'avait, elle non plus, pas résolu ce problème.

Cette lacune a été comblée grâce au protocole sur la politique sociale et l'accord sur la politique sociale. Avec le *protocole*, 11 des 12 gouvernements de l'UE (de l'époque), s'étaient - sans la participation, il est vrai, mais l'assentiment du gouvernement britannique - entendu sur le principe qu'il fallait "poursuivre", en matière de politique sociale, "dans la voie tracée par la Charte sociale de 1989" (Traité sur l'Union européenne, Luxembourg 1992, p. 196). Cela signifiait en effet que - ainsi qu'il ressort de l'article 2 du protocole - une directive sur l'information et la consultation des travailleurs pouvait désormais être votée au Conseil par 11 gouvernements qui s'y trouvaient disposés et, qui plus est, à la majorité qualifiée. Avec le Traité de Maastricht à proprement parler et en annexe le Protocole social, il existait deux bases à partir desquelles la Commission pouvait élaborer des projets de loi.

Dans l'*accord sur la politique sociale*, les onze gouvernements de l'UE (à l'exception du Royaume-Uni) ont précisé de quelle manière ils entendaient poursuivre dans la direction tracée par la Charte Sociale. La question de savoir s'il est exact que la CES et les deux organisations patronales que sont l'UNICE et le CEEP ont, à l'initiative de la Commission européenne, participé à sa formulation, fait elle aussi partie des chapitres inconnus du processus de l'unification européenne. Il s'agit des articles 3 et 4 de l'accord: le 31 octobre 1991, les partenaires sociaux avaient préparé, dans le cadre d'une convention, un avant-projet de ces articles; ceux-ci ont été repris pour ainsi dire textuellement dans l'accord sur la politique sociale par le gouvernement néerlandais, qui assurait, au cours du deuxième semestre 1991, la présidence de l'UE.

Accord sur la politique sociale

Article 3

1. La Commission a pour tâche de promouvoir la consultation des partenaires sociaux au niveau communautaire et prend toute mesure utile pour faciliter leur dialogue en veillant à un soutien équilibré des parties.
2. A cet effet, la Commission, avant de présenter des propositions dans le domaine de la politique sociale, consulte les partenaires sociaux sur l'orientation possible d'une action communautaire.
3. Si la Commission, après cette consultation, estime qu'une action communautaire est souhaitable, elle consulte les partenaires sociaux sur le contenu de la proposition envisagée. Les partenaires sociaux remettent à la Commission un avis ou, le cas échéant, une recommandation.
4. A l'occasion de cette consultation, les partenaires sociaux peuvent informer la Commission de leur volonté d'engager le processus prévu à l'article 4. La durée de la procédure ne peut pas dépasser neuf mois, sauf prolongation décidée en commun par les partenaires sociaux concernés et la Commission.

Article 4

1. Le dialogue entre partenaires sociaux au niveau communautaire peut conduire, si ces derniers le souhaitent, à des relations conventionnelles, y compris des accords.
2. La mise en oeuvre des accords conclus au niveau communautaire intervient soit selon les procédures et pratiques propres aux partenaires sociaux et aux Etats membres, soit, dans les matières relevant de l'article 2, à la demande conjointe des parties signataires, par une décision du Conseil sur proposition de la Commission.
3. Le Conseil statue à la majorité qualifiée, sauf lorsque l'accord en question contient une ou plusieurs dispositions relatives à l'un des domaines visés à l'article 2, paragraphe 3, auquel cas il statue à l'unanimité.

Un autre point de cet accord était tout aussi important: désormais, les syndicats et le patronat pouvaient, dans le cadre d'un projet de loi en matière de politique sociale, décider, encore pendant le processus de consultation, d'entamer des négociations en vue de la signature d'un accord. La suite de la procédure était prévue à l'article 4: "La mise en oeuvre des accords conclus au niveau communautaire intervient soit selon les procédures et usages propres aux partenaires sociaux et aux États membres, soit, dans les matières relevant de l'article 2, à la demande conjointe des parties signataires, par une décision du Conseil sur proposition de la Commission" (Traité sur l'Union européenne,

p.199). Le 29 octobre 1993, la CES, l'UNICE et le CEEP précisait dans une déclaration commune la manière dont devait se dérouler la procédure prévue aux articles 3 et 4 de l'accord.

Les premières tentatives d'application de cette partie de l'accord ont échoué le 30 mars 1994, car la confédération patronale britannique CBI s'était opposée de manière véhémente à une convention signée par les partenaires sociaux en matière de comités d'entreprise européens. L'UNICE fut par la suite contrainte de se retirer de pourparlers préliminaires déjà entamés avec la CES. Sur ce, la Commission a soumis, sur la base du protocole social, une proposition qui lui était propre et qui, en définitive, a été adoptée par les gouvernements de l'UE, le 22 septembre 1994, en tant que directive européenne devant être transposée pour le 22 septembre 1996 dans les droits nationaux des Etats membres à l'exception du Royaume-Uni.

Vingt ans

“Dans les années 70, l'information et la consultation sont devenus thèmes à débat à l'échelon communautaire. Le premier projet de statut de la Société Anonyme Européenne de 1974 prévoyait la mise en place des comités d'entreprises européens. Dans les années 80, la discussion s'est enflammée sur la fameuse directive «Vredeling». La contrainte de l'unanimité au Conseil des Ministres a fait échouer tous ses projets. Le tournant a été rendu possible grâce à deux évolutions: par la multitude de conventions volontaires sur la création de comités d'entreprises européens depuis 1985 et par le Protocole social du Traité de Maastricht.”

Source: “Les comités d'entreprises européens”, CES, 1996

La directive est en vigueur dans 14 Etats membres de l'Union européenne, c.-à-d. dans tous les Etats membres à l'exception du Royaume-Uni, ainsi que dans les Etats membres de l'Espace économique européen (EEE) qui ne sont pas membres de l'UE, à savoir la Norvège, l'Islande et le Liechtenstein, ce qui porte à 17 le nombre de pays concernés. Aux termes de ladite directive, chaque entreprise occupant dans ces pays au moins 1.000 personnes et au moins 150 personnes dans au moins deux pays, est tenue de créer un comité d'entreprise européen. Sur la base d'une étude réalisée par l'Institut syndical européen (ISE), environ 1.200 entreprises étaient, à l'automne 1995, concernées par la directive (ISE 1995).

2.3. Premier succès de l'accord sur la politique sociale: le congé parental

A mesure que la révision du Traité de Maastricht prévue pour 1996 approchait, la question de l'amélioration du traité se posait avec plus d'acuité pour la CES, ce qui signifiait avant toutes choses qu'il convenait de combler les lacunes du

Traité en matière de politique sociale. Cela passait, selon elle, par l'incorporation dans le Traité de la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs conclue en 1989, l'adjonction d'un chapitre consacré à la question de l'emploi et l'intégration dans le Traité du Protocole social évoqué plus haut. Il s'agissait, selon la CES, de faire dépasser le Protocole du cadre de simple protocole et de l'ériger au rang de volet du Traité de l'UE ayant force obligatoire pour l'ensemble des Etats membres de l'UE (aujourd'hui au nombre de 15).

La CES, l'UNICE et le CEEP sont unanimes sur ce point. Afin de conférer davantage de poids à cette exigence, il fallait d'abord apporter la preuve de ce que l'accord sur la politique sociale serait en mesure de conduire à des conventions au niveau européen entre les partenaires sociaux. Après l'échec de la première tentative sur le thème des comités d'entreprise européens, une nouvelle possibilité s'est offerte concernant le congé parental.

Les négociations ont débuté à l'été 1995. La CES avait, sur la base de dispositions analogues de ses statuts (article 13), constitué un groupe spécial de négociation, dont la confédération britannique TUC était membre à part entière, et qui a mené les négociations sous le contrôle politique de son Comité exécutif. Du côté du patronat, la confédération patronale britannique CBI n'y était représentée qu'au titre d'observateur. Le 4 novembre 1995, la CES, l'UNICE et le CEEP ont conclu finalement un accord sur le congé parental. Dans les semaines qui ont suivi, celui-ci a reçu la bénédiction des instances décisionnelles des trois organisations. Le 14 décembre 1995, le Comité exécutif de la CES donnait son approbation à l'unanimité.

L'accord sur le congé parental

La Convention fixe des normes minimales et s'applique à toutes les entreprises et à tous les secteurs. Elle reconnaît entre autres aux femmes *et* aux hommes le droit d'être dispensés d'aller travailler après la naissance ou l'adoption d'un enfant, et ce au plus tard jusqu'à l'âge de 8 ans révolus. A l'issue de ce "congé parental", les travailleurs ont le droit de réintégrer leur ancien poste. En cas d'impossibilité de réintégration de leur ancien poste, il leur sera proposé un emploi équivalent et analogue. Tous les droits que les travailleurs auront acquis préalablement à leur mise en congé, sont maintenus, les cotisations sociales continuant à être versées pendant le congé parental. Aux termes d'une clause distincte, les travailleurs se voient en outre accorder le droit de prendre congé pour des raisons familiales urgentes (maladie ou accident). Hommes comme femmes peuvent désormais également prendre congé pour s'occuper d'enfants, de parents ou de compagnons malades.

La délégation de la CES n'est certes pas parvenue à faire inclure dans l'accord une disposition en matière de maintien de la rémunération. La question sera réglée par la voie de réglementations nationales. Cela n'empêche qu'il faille considérer l'accord comme une réussite, en ce sens que l'on était pour la toute première fois arrivé, au niveau européen, à la conclusion d'un accord entre les partenaires sociaux. En outre, l'accord signifie pour toute une série de pays des améliorations, en ce sens qu'elle offre, pour la toute première fois, la possibilité de prendre un congé parental interprofessionnel nettement distinct de la protection de la mère. L'aboutissement heureux de ces négociations ouvre d'autres perspectives pour des négociations sur d'autres sujets, tels que, pour ne prendre que quelques exemples, les questions liées à la durée du temps de travail ou à l'organisation socialement acceptable des relations de travail atypiques.

2.4. L'avenir de la négociation collective européenne

Avec la convention en matière de congé parental, la CES s'est rapprochée de l'objectif qui consiste à établir avec les employeurs, par le biais du dialogue social et de négociations, des relations sociales durables au niveau européen, ainsi que le prévoient ses statuts en leur préambule. Une telle évolution est-elle susceptible de déboucher sur des relations collectives au niveau européen, à l'instar de celles instaurées au niveau national? Une explication offensive de l'avenir de la négociation collective européenne a, au niveau de la CES, débuté au plus tard avec l'adoption, en 1993, de la note stratégique intitulée "Négociation collective européenne - Stratégie de la CES."

Le débat sur la négociation collective européenne est en effet encore et toujours empreint d'une extrême circonspection. Les négociations collectives touchent la substance même du mouvement syndical, parce qu'elles sont l'instrument par excellence des syndicats pour la défense des intérêts de leurs membres. En tant que règles établies au fil de décennies de relations sociales, elles sont également le reflet d'expériences historiques et politiques, lesquelles ont à leur tour marqué la substance même du mouvement syndical du moment. Les différentes traditions nationales ont une incidence au niveau européen. Ainsi, en Allemagne, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, les fédérations ne concluent-elles pas de conventions collectives nationales avec le patronat. Dans tous les autres Etats membres de l'UE, ce sont les confédérations qui sont habilitées à négocier des conventions collectives. Les fédérations déjà familiarisées à la négociation collective nationale au niveau des confédérations se représentent plus facilement ce système au niveau européen, tandis que celles qui ne le sont pas peuvent, cela va de soi, éprouver des difficultés à cette perspective. La situation est analogue en ce qui concerne les fédérations

syndicales européennes. En tant que fédérations sectorielles, elles remplissent des missions analogues à celles prises en charge par la CES et se voient dès lors elles aussi confrontées au problème de la définition et du développement constant de leurs rapports avec leurs syndicats membres. Cela vaut également pour les perspectives de la politique européenne en matière de négociation collective. Eu égard aux problèmes posés, il n'est pas étonnant de constater qu'elles ont, jusqu'à présent, été beaucoup plus hésitantes que les confédérations syndicales nationales, dès lors qu'il s'agit d'un mandat de négociation collective pour la CES.

En dépit de leur diversité de traditions, les organisations membres de la CES s'accordent depuis longtemps à dire que les syndicats se doivent de trouver une réponse efficace aux questions de l'internationalisation de l'économie, de l'Union économique et monétaire européenne et de l'intégration de la coopération transfrontalière des entreprises et des secteurs industriels et économiques (voir: Négociation collective européenne - Stratégie de la CES, pp. 1 et s.). Mais l'enjeu ne consiste pas à remplacer les systèmes nationaux de négociation collective. La CES poursuit plutôt deux objectifs: elle entend d'une part renforcer la position des syndicats lors des négociations nationales en leur apportant informations et coordination au niveau européen. D'autre part, elle entend *compléter* le niveau national par des négociations transfrontalières et européennes, dans la mesure où celles-ci s'avèrent nécessaires dans le cadre de la défense des intérêts des travailleurs et de leurs syndicats. (Négociation collective européenne, p. 3). Le fait que les organisations membres de la CES se sont ralliées à ce point de vue, démontre que les différents systèmes et les différentes traditions en matière de négociation collective ne sont *en réalité* pas aussi rigides qu'ils ne le paraissent à première vue, mais qu'ils présentent au contraire une grande souplesse et une ouverture aux changements rendus nécessaires par l'évolution qui se fait jour au niveau européen.

La prise de position à laquelle il vient d'être fait allusion démontre également que l'on n'envisage pas le moins du monde de remettre au secrétariat de la fédération à Bruxelles une sorte de chèque en blanc en ce qui concerne les négociations. Les organisations membres - confédérations et fédérations syndicales européennes - se doivent plutôt de donner, de temps à autre aux organisations européennes qui les chapeautent, mandat de fixer avec précision les limites à ne pas dépasser par la CES dans le cadre de la négociation d'un cadre européen contenant des normes transfrontalières minimales. Dans le cadre du congé parental, thème interprofessionnel se prêtant à la perfection à des négociations, on a pour la première fois eu un avant-goût de la manière dont le processus de prise de conscience au sein des organisations membres, la

dévolution du mandat à la CES et la coordination des négociations pourraient se dérouler.

Qui dit “négociations européennes”, ne dit pas nécessairement que celles-ci se déroulent au seul niveau des organisations centrales européennes. Les fédérations syndicales européennes sont appelées à jouer à l’avenir un autre rôle important; dès lors que l’on a affaire à des questions qui ne peuvent être réglées qu’au niveau sectoriel, les fédérations européennes peuvent elles-mêmes entamer des négociations avec leurs organisations patronales respectives, aux fins de conclure des accords-cadres dans le contexte du dialogue social européen sectoriel (voir sur ce point le “Bilan des négociations sectorielles au niveau européen”, Comité exécutif de la CES des 7/8 mars 1996).

On peut à juste titre affirmer que la CES a, dans le contexte du congé parental, mené au niveau européen des négociations assimilées à des négociations collectives, parce que plusieurs critères pertinents en matière de négociations de conventions collectives ont été réunis: la CES et les deux organisations patronales UNICE et CEEP ont, en toute autonomie et à la demande de leurs organisations membres, mené, sur un thème fixé à l’avance, des négociations en vue de la conclusion d’accords. Le résultat finalement obtenu a ensuite été ratifié par les instances décisionnelles respectives et a dès lors acquis un caractère coercitif. En principe, les négociations collectives nationales se déroulent, elles aussi, selon cette procédure.

Il n’empêche que la négociation collective européenne se trouve encore dans une phase expérimentale, ce qui explique que les négociations collectives européennes et nationales ne peuvent être décrites comme étant identiques que dans une certaine limite. Le congé parental n’était pas un thème particulièrement “délicat”, en ce sens que, tant au sein des organisations membres de la CES que du côté du patronat, il faisait l’objet d’un large consensus. La mise en œuvre de l’accord correspondant n’a requis aucun effort particulier au sein des organisations. Le 3 juin 1996, il a donné naissance à la directive européenne que les gouvernements de l’UE, à l’exclusion de la Grande-Bretagne, ont adoptée sur la base du Protocole social de Maastricht.

La situation s’avérerait probablement plus compliquée si l’on débattait, au niveau européen, d’un thème qui serait également controversé au sein des organisations membres de la CES, comme, par exemple, la réduction du temps de travail et, par conséquent, la question de savoir si pareille réduction du temps de travail doit oui ou non être accompagnée d’un “ajustement des salaires”. On pourrait imaginer, quand bien même pareille éventualité semble pour l’instant improbable, que les partenaires sociaux au niveau européen, après la conclusion d’un accord, puissent ne pas charger la Commission de

reprendre leur accord sous la forme d'une proposition de directive et de la soumettre au Conseil. Cet accord, intervenu au niveau européen, devrait ensuite être mis en œuvre par les partenaires sociaux au niveau national. Or cela requerrait une collaboration poussée entre les niveaux européen et national, ce qui n'est pour l'instant pas le cas. Aussi, seuls le Protocole social de Maastricht et la procédure y afférente demeurent pour l'instant la principale base de la négociation collective européenne (cf. "In guter Gesellschaft", *Die Mitbestimmung*, 2/96).

Admettons que soient conclus d'autres accords s'inspirant du modèle de la convention sur le congé parental, accords qui porteraient sur des sujets plus "controversés" et dont l'objectif serait d'établir une fois pour toutes la CES en tant que partenaire social au niveau européen. On serait alors, au terme d'un processus sans nul doute laborieux, en présence d'un système développé, hautement hiérarchisé, de négociations collectives au niveau européen, négociations collectives qui seraient menées sous la forme d'accords-cadres et par la CES en tant que confédération, et par les fédérations syndicales européennes. Ces accords seraient alors mis en œuvre aux niveaux sectoriel, national, régional et local.

2.5. Approfondissement et élargissement (social) de l'UE: la conférence intergouvernementale de 1996

Dans le cadre de l'eupéanisation des relations sociales, il y a également lieu de faire état de la conférence intergouvernementale de révision du Traité de l'UE qui s'est ouverte à Turin le 29 mars 1996. Elle avait déjà été décidée à la Conférence de Maastricht de 1991 et elle s'était initialement fixée pour objectif de traiter à nouveau des thèmes alors négligés tels que la procédure de vote au Conseil, les questions liées à l'élargissement, la politique en matière de sécurité et la politique étrangère.

Ne considérant pas cette liste de thèmes comme définitive, la Confédération européenne des syndicats a soumis en 1996 à la conférence intergouvernementale une série de revendications sociales, lesquelles n'avaient, à ses yeux, pas suffisamment été prises en considération à Maastricht. Ces revendications avaient, principalement en raison de l'évolution économique et sociale, vu le jour dans la première moitié des années 90.

Entre autres revendications, il y a lieu de citer celle tendant à ancrer dans la version révisée du Traité de l'UE, une série de droits sociaux fondamentaux - tels que la liberté d'association, le droit à la négociation collective et le droit de grève. Cette revendication doit également être replacée dans le contexte du débat sur la nécessité de mener des négociations collectives transfrontalières au niveau de l'entreprise, au niveau régional, au niveau sectoriel et, enfin, au

niveau européen. Mais la CES revendique dans un même temps que le Protocole social du Traité de Maastricht fasse partie intégrante du Traité de l'UE. Cela permettrait de réaliser deux objectifs: il serait d'une part mis un terme à la décision de la Grande-Bretagne de ne pas participer à la politique sociale européenne, et, d'autre part, la position des partenaires sociaux au niveau européen, en l'occurrence la CES, l'UNICE et le CEEP, s'en trouverait renforcée.

Eu égard à la montée du chômage en Europe, la revendication s'est de plus en plus clairement précisée, à partir de 1995, d'inclure dans le Traité de l'UE un chapitre consacré à l'emploi. Les syndicats en attendent un renforcement de l'Union dans les domaines de la politique économique et de la politique de l'emploi. Il devrait ce faisant être mis un terme à l'impasse politique dans laquelle se trouve l'Union, impasse imputable au fait, selon la CES, qu'au lendemain de l'Union économique et monétaire décidée à Maastricht en 1991, l'accent fut mis principalement sur la politique monétaire. A cela s'ajoute, pour reprendre la critique maintes fois émise par la CES, le fait que l'on ait négligé de mener une politique économique au niveau européen, politique qui aurait, d'après la CES, réduit l'ampleur du chômage en Europe.

3. STRUCTURE DE L'ORGANISATION DE LA CES

Ces dernières années, la structure de l'organisation et le fonctionnement de la CES se sont modifiés à mesure que les exigences qui s'imposaient à la CES croissaient. Le renforcement du processus d'intégration européenne en vue de créer une union économique et monétaire ainsi qu'une union politique a nécessité le renforcement de la CES sur le plan politique et organisationnel. Efficacité, accroissement de la cohésion interne et consolidation des structures ont constitué les thèmes qui ont commencé à marquer les débats au sein de la CES à la fin des années quatre-vingts.

En décembre 1989, le Comité exécutif a créé un groupe de travail chargé d'examiner comment organiser le travail de la CES de manière plus efficace. Un an plus tard, ce groupe de travail présentait un document que le président du groupe de travail a appelé le rapport "Stekelenburg". Ce document contenait une série de propositions d'améliorations qui ont été soumises en 1991 au Congrès de Luxembourg, qui les a adoptées. Ce rapport recommandait notamment, d'accepter les organisations syndicales sectorielles européennes comme membres à part entière, de mettre en valeur les conseils syndicaux interrégionaux au sein de la CES et de renforcer le Comité Femmes, le Comité des jeunes et le Comité de coordination pour les travailleurs à la retraite. De plus, comme le recommandait le rapport Stekelenburg, l'intervalle séparant les différents congrès a été porté de trois à quatre ans .

Tableau 5: Les congrès de la CES

Congrès	Lieu	Date
1. Congrès de fondation	Bruxelles	9/2/1973
1. Congrès extraordinaire	Copenhague	22-23/5/1974
2. Congrès ordinaire	Londres	22-24/5/1976
3. Congrès ordinaire	Munich	14-18/5/1979
4. Congrès ordinaire	La Haye	19-23/4/1982
5. Congrès ordinaire	Milan	13-17/5/1985
6. Congrès ordinaire	Stockholm	9-13/5/1988
7. Congrès ordinaire	Luxembourg	13-17/5/1991
8. Congrès ordinaire	Bruxelles	9-12/5/1995

Le processus de restructuration entamé à cette époque est toujours en cours et est étroitement lié aux débats relatifs au rôle futur de la CES (cf. supra). La situation actuelle est décrite ci-après.

3.1. Organes décisionnels

Les trois organes décisionnels déterminent la politique de la Confédération européenne des syndicats: le Congrès, le Comité exécutif et le Comité de direction.

Le *Congrès*, qui est l'instance suprême de la CES, se réunit tous les quatre ans et fixe les priorités politiques. Il se compose des délégués des confédérations syndicales nationales, des fédérations syndicales européennes et du Comité Femmes.

Le *Comité exécutif* se réunit en règle générale tous les trois mois et prend les décisions politiques nécessaires à la réalisation des priorités fixées par le Congrès. Il se compose de représentants d'organisations nationales, de fédérations syndicales européennes et du Comité Femmes. Depuis 1991 (décision prise au Congrès de Luxembourg), font également partie du Comité exécutif au titre d'observateurs les représentants des syndicats ayant un statut d'observateur, des Conseils syndicaux interrégionaux, du Comité "Jeunes", de la FERPA et d'EUROCADRES (cf. infra).

Le *Comité de direction* se réunit en règle générale tous les deux mois et décide d'actions urgentes s'avérant nécessaires pour la mise en oeuvre des stratégies fixées par le Comité exécutif. Il se compose du Président, du

Secrétaire général et de son suppléant ainsi que de 15 membres élus par le Comité exécutif. Au moins trois d'entre eux doivent être issus des fédérations syndicales et un autre membre représente le Comité Femmes (cf. statuts de la CES).

Tableau 6: Présidents et secrétaires généraux de la CES

Présidents	Durée du mandat	Secrétaires généraux	Durée du mandat
Vic Feather (GB)	1973-1974	Theo Rasschaert (B)	1973-1975
Heinz-Oskar Vetter (D)	1974-1979	Mathias Hinterscheid (L)	1976-1991
Wim Kok (NL)	1979-1982	Emilio Gabaglio (I)	1991-
George Debunne (B)	1982-1985		
Ernst Breit (D)	1985-1991		
Norman Willis (GB)	1991-1993		
Fritz Verzetnitsch (A)	1993-		

3.2. Secrétariat

Le Secrétariat de la CES, dont le siège est à Bruxelles, compte un effectif total de 45 personnes. A sa tête se trouve le secrétariat confédéral qui se compose actuellement du Secrétaire général et de deux secrétaires généraux adjoints, ainsi que de quatre secrétaires politiques. Conformément aux statuts, il doit comprendre au moins une femme. Pour l'instant, il y a deux femmes secrétaires politiques. Le Secrétariat accomplit les missions qui lui ont été confiées par le Congrès, le Comité exécutif et le Comité de direction. Il s'agit entre autres de représenter les intérêts des syndicats auprès des institutions européennes, d'établir le dialogue et des négociations avec les organisations européennes des employeurs et de coordonner des actions européennes conjointes.

3.3. Comités permanents et groupes de travail

Les organisations membres collaborent à la mise en oeuvre de la politique de la CES, notamment par leur participation aux comités permanents et groupes de travail. Les comités permanents couvrent les principaux champs d'action de la CES et incluent les domaines concernant l'emploi, les relations professionnelles et la politique sociale. Cette rationalisation, qui permet une meilleure efficacité du travail, ne permet par contre pas qu'un certain nombre de domaines, où les organisations membres doivent également être consultées, soient suivis. Pour remédier à cela, des groupes de travail additionnels ont été

créés; ceux-ci se réunissent en fonction des cas soit sur base régulière ou sur une base occasionnelle afin de traiter des sujets spécifiques tels que la démocratisation de l'économie, l'environnement et l'évolution de la politique à l'égard des travailleurs migrants et des minorités ethniques.

3.4. Financement

Les activités de la CES sont financées par les cotisations de ses organisations membres. En 1996, le taux de cotisation s'élevait à 4 francs belges (BEF) par membre et par an. Pour les syndicats d'Europe orientale, on applique jusqu'à nouvel ordre une réglementation spéciale, étant donné que la cotisation annuelle régulière s'avérait trop élevée pour eux. Provisoirement, ils doivent s'acquitter de 25% de la cotisation régulière. Proportionnellement, c.-à-d. en tenant compte des recettes issues des cotisations de leurs membres et, par conséquent, de leur budget disponible, les organisations membres d'Europe orientale versent une contribution plus élevée à la CES que les organisations membres d'Europe occidentale.

4. GROUPES SPECIFIQUES

Au sein des fédérations membres de la CES, les femmes, les jeunes, les retraités et les cadres jouent un rôle de direction concernant les intérêts spécifiques qui ne sont pas suffisamment abordés au sein des comités et des groupes de travail. Pour que ces groupes d'intérêt aient voix au chapitre, la CES a mis sur pied des structures de travail spécifiques. Les "groupes spécifiques", comme on les appelle, disposent de structures propres et fonctionnent de manière autonome, en déterminant toutefois leurs revendications politiques de concert avec le secrétariat de la CES. Ils sont représentés au sein du Congrès et du Comité exécutif où, en tant qu'observateurs, ils ont une voix consultative. Le Comité Femmes fait exception puisqu'il est expressément prévu dans les statuts et que ses représentantes jouissent également du droit de vote.

4.1. Comité Femmes

Le Comité Femmes existe depuis la création de la CES en 1973. Au sein de ce comité siègent des représentantes de toutes les organisations membres et de toutes les organisations ayant un statut d'observateur. Il se réunit au moins deux fois par an et est représenté au sein du Congrès et du Comité exécutif, respectivement par dix et trois déléguées. Une déléguée de ce comité est également membre du Comité de direction.

Le Comité Femmes oeuvre essentiellement pour l'égalité de traitement des hommes et des femmes et pour la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle. Ce comité exerce une influence non négligeable sur la politique de la CES, comme en témoigne par exemple l'accord conclu entre les partenaires sociaux concernant le congé parental. Il faut également y voir le résultat des nombreuses années de lutte du Comité Femmes visant à supprimer les divisions traditionnelles basées sur le sexe afin de donner aux femmes les possibilités de s'impliquer activement dans la vie sociale.

Pourtant, une simple *participation* ne suffit pas; il faut une véritable *implication* des femmes dans le processus décisionnel. Cette revendication, le Comité Femmes l'adresse non seulement au monde politique mais aussi à la CES et ses instituts. Car, comme le montre une étude que la CES a fait réaliser (Braithwaite/Byrne, 1995), les femmes sont toujours aussi sous-représentées au sein des fédérations membres, surtout pour ce qui concerne les postes de direction. Dans son "Plan d'action pour les femmes au sein des syndicats européens" (1995), le Comité Femmes revendique dès lors une représentation proportionnelle des femmes à tous les niveaux du mouvement syndical. Ce plan d'action souligne en outre la nécessité de tenir compte de la problématique des sexes dans toutes les activités syndicales de sorte que les intérêts des hommes et des femmes soient mis sur un pied d'égalité dans les programmes syndicaux. Le Comité Femmes insiste particulièrement pour une implication accrue des femmes au sein des négociations collectives afin de pouvoir mieux défendre des thèmes comme l'égalité des salaires et la compatibilité des horaires de travail avec la vie familiale.

4.2. CES-Jeunesse

C'est également en 1973 qu'un organe représentatif a été institué pour la jeunesse syndicale, afin que les intérêts des jeunes travailleurs soient pris en considération au sein de la CES. La CES-Jeunesse dispose d'une structure et de statuts propres; ses activités sont coordonnées par un "comité de direction". Celui-ci fixe les actions à entreprendre et désigne les membres qui représentent la CES-Jeunesse au sein du Forum de la Jeunesse de l'UE ainsi qu'au sein du comité consultatif de la jeunesse du Conseil de l'Europe.

Ces dernières années, la CES-Jeunesse a essentiellement mené des campagnes à l'échelle européenne. Le "Train de la jeunesse de la CES" en 1992 a conduit 120 jeunes syndicalistes à travers 13 états européens, dont l'ancienne Tchécoslovaquie et la Pologne. A chacune des étapes, des actions avaient été prévues avec comme point central la Charte de la jeunesse de la CES. La campagne contre le racisme et la xénophobie en 1994 s'est

concentrée sur des actions pratiques comme l'élimination des graffiti racistes sur les murs et les bâtiments dans les différentes villes européennes.

Etant donné le nombre croissant de jeunes chômeurs, la CES-Jeunesse exige du monde politique qu'il tienne davantage compte de leurs intérêts. En collaboration avec le Forum de la jeunesse de l'UE, elle a organisé une consultation du Parlement européen sur le thème du chômage des jeunes. La CES-Jeunesse a collaboré à des initiatives de la CES dans le cadre de l'élaboration d'une directive de l'UE concernant la protection des jeunes sur le lieu de travail. Elle met en outre sur pied ses propres initiatives de formation, qui mettent particulièrement l'accent sur une perspective paneuropéenne.

Depuis l'automne 1993, la CES-Jeunesse publie quatre fois par an la revue *Onion*. Chaque édition traite d'un thème spécifique, comme par exemple la problématique du travail des enfants ou encore les nouveaux modèles d'organisation du temps de travail.

4.3. Fédération européenne des retraités et des personnes âgées (FERPA)

En 1988, la CES a créé un comité de coordination pour les travailleurs à la retraite. Etant donné que la part des retraités au sein de la population active ne cesse de s'accroître, le Comité exécutif de la CES a décidé de tenir compte de cette évolution et de donner à ces personnes davantage de possibilités de s'exprimer au niveau européen. C'est ainsi qu'en 1993, le comité de coordination a été transformé en Fédération européenne des retraités et des personnes âgées. La FERPA représente actuellement les intérêts de quelque 10 millions de personnes âgées, aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur du mouvement syndical.

L'augmentation de l'espérance de vie a des conséquences radicales sur les systèmes de pension. Des millions de personnes âgées vivent actuellement au niveau ou au-dessous du seuil de pauvreté et sont mis au ban de la société. La FERPA revendique dès lors l'introduction d'une pension minimale et la mise en oeuvre d'une politique de solidarité permettant aux personnes âgées de vivre leur fin de vie dans des conditions dignes.

En 1993, la FERPA a rédigé une Charte européenne des droits des retraités et des personnes âgées, qui a trouvé un large écho auprès des institutions européennes. L'organisation participe en outre à des initiatives du Comité économique et social et du Parlement européen visant à garantir la protection sociale. Dans le cadre de la révision annoncée du Traité de Maastricht, la FERPA a rédigé un cahier de revendications, dont la CES s'est largement inspirée pour l'élaboration de son programme en vue de la conférence intergouvernementale de 1996.

4.4. EUROCADRES

EUROCADRES a été créée en 1993 pour mieux refléter la présence de cadres dans les organisations membres de la CES. Il s'agit d'un groupe représentant les intérêts des cadres et techniciens membres des syndicats européens ayant des structures organisationnelles extrêmement diversifiées. Selon des estimations générales, environ 10% à 15% de l'ensemble des employés occupent un poste comprenant des responsabilités de direction. Afin de représenter les intérêts de ce groupe de salariés, EUROCADRES maintient des contacts avec les institutions européennes à tous les niveaux et intervient dans tous les domaines importants pour leurs affiliés. En collaboration avec la fédération syndicale européenne EURO-FIET, qui représente les employés au niveau européen, EUROCADRES prend position sur des thèmes comme l'emploi, la libre circulation, les qualifications, l'égalité des chances, les régimes de pensions complémentaires pour cadres, etc.

Lorsque les cadres sont concernés, l'affiliation syndicale et la participation dans des négociations collectives ne sont pas des aspects à considérer comme allant de soi dans tous les pays. C'est pourquoi EUROCADRES lutte contre toutes les tentatives visant à empêcher les activités syndicales des cadres.

EUROCADRES a exprimé des craintes que l'Europe ne devienne un marché libre au sens classique du terme, c'est-à-dire caractérisé par une concurrence acharnée. Elle soutient, par conséquent, une politique cohérente visant à renforcer une évolution économique, industrielle, sociale et culturelle équilibrée.

Les cadres de l'Europe centrale et de l'Est sont confrontés à d'autres difficultés. EUROCADRES les soutient dans leur souhait de construire des structures syndicales démocratiques.

La CES-Jeunesse, la FERPA, EUROCADRES et les conseils syndicaux interrégionaux sont représentés en tant qu'observateurs avec droit de vote au Congrès et au Comité exécutif.

5. INSTITUTS DE LA CES

5.1. Institut syndical européen (ISE)

Le programme de politique sociale de la Commission européenne de 1973 prônait entre autres une plus grande participation des partenaires sociaux aux décisions économiques et sociales de la Communauté et des travailleurs à l'évolution des entreprises. C'est dans cet objectif que la Commission s'est alors proposé d'aider les organisations syndicales participant aux travaux de la Communauté de créer un service de formation et d'information ainsi qu'un Institut syndical européen. Ce faisant, il était tenu compte d'une exigence

concrète de la CES et c'est à son initiative qu'en 1978, l'Institut syndical européen (ISE) a pu voir le jour. En ce qui concerne les missions et les objectifs de l'Institut, les statuts stipulent que l'activité de l'Institut consiste essentiellement à réaliser des études dans les domaines qui revêtent une importance particulière pour les travailleurs et leurs syndicats en Europe.

Depuis sa création, l'ISE a publié de nombreux rapports traitant de la politique économique et industrielle, du marché du travail et de la politique régionale, des conditions de travail et de l'organisation du temps de travail, de la participation des travailleurs et des entreprises multinationales ainsi que des structures des syndicats en Europe.

Les exigences posées à l'ISE se sont considérablement modifiées ces dernières années, ce qui a incité la CES à créer un groupe consultatif qui s'est penché de manière intensive sur les "structures futures de recherche et de formation de la CES". Les résultats de cette réflexion auxquels le Comité exécutif de la CES a donné son aval en octobre 1994, constituent les lignes directrices des travaux de la CES. Elles peuvent se résumer comme suit:

- Accroissement du profil scientifique
- Concentration sur des thèmes d'importance stratégique
- Développement de la collaboration avec des scientifiques externes
- Mise sur pied de réseaux de recherche
- Intensification des activités de publication et d'organisation de manifestations

Parallèlement à la restructuration de l'Institut entamée à l'automne 1994, trois domaines de recherche ont été initiés:

- I. L'eupéanisation des relations professionnelles
- II. Le marché du travail et la politique sociale - Perspectives du modèle social européen
- III. Les syndicats et les mutations socio-économiques en Europe centrale et orientale

La définition de ces priorités a eu pour conséquence que tous les besoins fondamentaux des syndicats en matière de recherche ne peuvent être couverts. Dans les autres domaines de recherche importants, la CES et l'ISE disposent néanmoins de structures de coopération avec des instituts scientifiques comme la "Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail" à Dublin et le "Centre européen pour le développement de la formation professionnelle" (CEDEFOP) à Thessalonique. De plus, les contacts

avec les nombreux instituts de recherche contribuent à ce que les syndicats puissent également profiter de divers autres résultats de recherche importants.

Pour la CES, il va absolument de soi que l'ISE doit disposer d'une "indépendance intellectuelle", s'il veut assurer sa "fonction de pont" entre syndicats et monde scientifique en Europe. Pour intensifier cette collaboration, l'Institut publie depuis début 1995 la revue trimestrielle *TRANSFER - European Review of Labour and Research*, qui doit contribuer à approfondir le dialogue entre les acteurs des milieux syndical et scientifique.

L'ISE dispose de son propre centre de documentation, qui publie tous les trimestres un bulletin contenant des notices bibliographiques extraites de la base de données du centre..

Parmi les publications régulières de l'Institut, citons le *Manuel des Organisations Syndicales en Europe*, recueil de différentes contributions, le *European Trade Union Yearbook* ainsi que le rapport annuel *Collective Bargaining in Western Europe* (pour plus de détails, se référer à la liste des publications de l'ISE).

5.2. Bureau technique syndical européen pour la santé et la sécurité (BTS)

Suite à l'adoption de l'Acte unique européen (AUE) en 1986, les compétences de la Communauté européenne dans les domaines de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail ont été sensiblement élargies. C'est dans ce cadre qu'à la fin de 1988, le Bureau technique syndical européen pour la santé et la sécurité a été créé par la CES en tant qu'ASBL dont le siège est situé à Bruxelles.

Une des missions fondamentales du BTS consiste à donner plus de poids à la CES dans le processus d'harmonisation réglementaire et technique au niveau européen en ce qui concerne les questions de santé et de sécurité. A cet égard, le BTS se concentre sur les activités suivantes:

- Information des organisations membres concernant le progrès de l'harmonisation au niveau européen;
- Développement des capacités de recherche afin d'optimiser la participation des syndicats dans le processus d'élaboration des directives et des normes techniques;
- Mise au point d'un système d'information et promotion des contacts avec les experts syndicaux et les instituts de recherche;
- Encouragement d'un réseau d'experts syndicaux en sécurité, et;
- Mise sur pied d'actions de formation et de qualification.

Les collaborateurs scientifiques couvrent les domaines suivants: médecine du travail, substances dangereuses, sécurité des machines, ergonomie, science du travail et législation en matière de santé et de sécurité au travail. Les résultats de ces activités sont publiés dans une série de publications propres. Le BTS dispose par ailleurs d'un centre de documentation spécialisé dans le domaine de la santé et de la sécurité.

Entre temps, le BTS a obtenu un statut d'observateur au sein du Comité européen de normalisation (CEN) et du Comité européen de normalisation électrotechnique (CENELEC), ce qui lui a également donné accès à des groupes de travail spécifiques. Ce faisant, il a pu considérablement augmenter son influence sur le processus de normalisation européenne.

5.3. Académie syndicale européenne (ASE)

C'est en 1990 que l'Académie syndicale européenne a été créée en tant qu'organe de formation de la CES.

Elle a pour mission de contribuer à la création d'une identité syndicale européenne. Celle-ci est indispensable vu l'importance croissante de l'Europe pour les fédérations membres de la CES.

Durant de nombreuses années, la politique et les mesures de formation des syndicats se sont concentrées sur le niveau national, les thèmes spécifiquement européens ne jouant aucun rôle dans la mission de formation syndicale.

La mission de l'Académie est de combler cette lacune. Elle organise non seulement des cours de langues pour syndicalistes mais produit également du matériel didactique qui peut être utilisé par les organisations membres de la CES. Dans ce contexte, les problèmes de collaboration transnationale acquièrent une dimension particulière.

Le travail de l'Académie s'oriente également d'après les développements politiques actuels. C'est ainsi qu'après l'adoption de la directive UE sur les comités d'entreprise européens, elle a réalisé des outils didactiques concernant le contenu et les effets de la directive et développé, dans ce cadre, des programmes de formation pour fonctionnaires syndicaux qui doivent jouer le rôle de multiplicateurs. L'Académie participe en outre à la mise sur pied d'un réseau de comités d'entreprise européens.

5.4. Association européenne pour la formation des travailleurs aux technologies (AFETT)

L'AFETT a été créée en 1986 pour former les travailleurs aux nouvelles technologies afin de les familiariser aux nouvelles exigences sur leur lieu de travail.

L'AFETT améliore en outre les connaissances des syndicalistes dans l'analyse des changements sociaux et organisationnels découlant de la mise en oeuvre de nouvelles méthodes de production et de nouvelles technologies.

En 1995, le Comité exécutif de la CES a décidé de réunir sous un même toit les deux organes de formation que sont l'AFETT et l'ASE. Depuis le début de 1996, le directeur de l'ASE est également le directeur de l'AFETT, les deux institutions possédant le même conseil d'administration.

Tous les organes de recherche et de formation chapeautés par la CES collaborent donc étroitement afin d'exploiter au maximum les effets de synergie.

LISTE DES ABREVIATIONS

AELE	Association européenne de libre-échange
AFETT	Association européenne pour la formation des travailleurs aux technologies
ASE	Académie syndicale européenne
AUE	Acte unique européen
BTS	Bureau technique syndical européen pour la santé et la sécurité
CBI	Confederation of British Industry
CE	Communauté européenne
CECA	Communauté européenne du charbon et de l'acier
CEE	Communauté économique européenne
CEEP	Centre européen des entreprises à participation publique
CES	Confédération européenne des syndicats
CGIL	Confederazione Generale Italiana del Lavoro
CGT-FO	Confédération Générale du Travail-Force ouvrière
CISC	Confédération internationale des syndicats chrétiens
CISL	Confédération internationale des syndicats libres
CMT	Confédération mondiale du travail
CSI	Conseils syndicaux interrégionaux
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
EFTA-TUC	Trades Union Congress des pays de l'AELE
Euratom	Communauté européenne de l'énergie atomique
EUROCADRES	Conseil des cadres européens
FERPA	Fédération européenne des retraités et des personnes âgées
FSE	Fédération syndicale européenne
FSM	Fédération syndicale mondiale
ISE	Institut syndical européen
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OCEE	Organisation pour la coopération économique européenne
ORE-CISL	Organisation régionale européenne de la CISL
ORE-CISC	Organisation régionale européenne de la CISC
SPI	Secrétariat professionnel international
UE	Union européenne
UEM	Union économique et monétaire
UNICE	Union des Confédérations de l'Industrie et des Employeurs d'Europe

ABBREVIATIONS DES ORGANISATIONS MEMBRES DE LA CES

A.D.E.D.Y.	Anotati Diikisis Enoseon Dimision Ypallilon
ABVV/FGTB	Algemeen Belgisch Vakverbond/Fédération Générale du Travail de Belgique
AC	Akademikernes Centralorganisation
ACV/CSC	Algemeen Christelijk Vakverbond/ Confédération des Syndicats Chrétiens
AF	Akademikernes Fellesorganisasjon
AKAVA	Central Organisation of Professional Associations
ASI	Althydusamband Islands
AVC	Algemene Vakcentrale
BNS	Blocul National Sindical
BSRB	Bandalag Starfsmanna Ríkis of Baeja
CC.OO.	Confederación Sindical de Comisiones Obreras
CDLS	Confederazione Democratica dei Lavoratori Sammarinezi
CFDT	Confédération Française Démocratique du Travail
CFTC	Confédération Française des Travailleurs Chrétiens
CGIL	Confederazione Generale Italiana del Lavoro
CGT-FO	Confédération Générale du Travail- Force Ouvrière
CGT-L	Confédération Générale du Travail du Luxembourg
CGTP-IN	Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses- Intersindical
CISL	Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori
CITUB	Confederation of Independent Trade Unions of Bulgaria
ČMKOS	Česko-moravská komora odborových svaz
CMTU	Confederation of Malta Trade Unions
CNG	Christlichnationaler Gewerkschaftsbund der Schweiz
CNV	Christelijk Nationaal Vakverbond
CNSLR-Fratia	Confédération Nationale des Syndicats Libres de Roumania-Fratia
CSdL	Confederazione Sammarineze del Lavoro
CSDR	Confederatia Sindicatelor Democratice Din Romania
DAG	Deutsche Angestelltengewerkschaft
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund

DISK	Türkiye Devrimci Isci Sendikalari Konfederasyonu
ELA-STV	Euzko Langilleen Alkartasuna/Solidaridad de Trabajadores Vascos
FNV	Federatie Nederlandse Vakbeweging
FTF	Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd
GSEE	Geniki Synomospondia Ergaton Ellados
GWU	General Workers Union
ICTU	Irish Congress of Trade Unions
KOZ SR	Konfederácia Odborových Zväzov Slovenskej Republiky
LCGB	Lëtzebuurger Chrëschtliche Gewerkschafts-Bond
LIGA	Szakszervezetek Demokratikus Ligája
LO-DK	Landsorganisationen i Danmark
LO-N	Landsorganisasjonen i Norge
LO-S	Landsorganisationen i Sverige
MHP	Vakcentrale voor Middelbaar en Hoger Personeel
MOSz	Munkástanácsok Országos Szövetsége
MSzOSz	Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége
ÖGB	Österreichischer Gewerkschaftsbund
SACO	Sveriges Akademikers Centralorganisation
SAK	Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö
SEK	Synomospondia Ergaton Kyprou
SGB	Schweizerischer Gewerkschaftsbund
STTK	Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry
TCO	Tjänstemännens Centralorganisation
TUC	Trades Union Congress
TÜRK-IS	Türkiye Isci Sendikalari Konfederasyonu
TÜRK-SEN	Kıbrıs Türk Isci Sendikalari Federasyonu
UGT-E	Unión General de Trabajadores
UGT-P	União Geral de Trabalhadores
UIL	Unione Italiana del Lavoro
VSA	Vereinigung Schweizerischer Angestelltenverbände

ADRESSES

CES et INSTITUTS

CES

Boulevard Emile Jacqmain, 155
B - 1210 BRUXELLES
Tél.: 32/2/224.04.11 Fax: 32/2/224.04.55

ISE

Boulevard Emile Jacqmain, 155, Box 4
B - 1210 BRUXELLES
Tél.: 32/2/224.04.70 Fax: 32/2/224.05.02

BTS

Boulevard Emile Jacqmain, 155, Box 5
B - 1210 BRUXELLES
Tél.: 32/2/224.05.60 Fax: 32/2/224.05.61

ASE / AFETT

Boulevard Emile Jacqmain, 155, Box 7
B - 1210 BRUXELLES
Tél.: 32/2/224.05.30 Fax: 32/2/224.05.33

*CONFEDERATIONS SYNDICALES
NATIONALES*

ALLEMAGNE

DGB
Hans-Böckler-Strasse 39
D - 40476 DÜSSELDORF
Tél.: 49/211/430.10 Fax: 49/211/430.1471

DAG

Karl-Muck-Platz 1, Postfach 30 12 30
D - 20355 HAMBURG
Tél.: 49/40/349.15.01 Fax: 49/40/349.15.400

AUTRICHE

ÖGB
Hohenstaufengasse 10-12, Postfach 155
A - 1011 WIEN
Tél.: 43/1/534.440 Fax: 43/1/534.44.204

BELGIQUE

ABVV/FGTB
Rue Haute, 42, B - 1000 BRUXELLES
Tél.: 32/2/506.82.11 Fax: 32/2/506.82.29

ACV/CSC

Rue de la Loi, 121, B - 1040 BRUXELLES
Tél.: 32/2/237.31.11 Fax: 32/2/237.33.00

BULGARIE

CITUB
1 Place Macedonia, BG- 1040 SOFIA
Tél.: 359/2/87.68 Fax: 359/2/87.62.26

PODKREPA

2, Anghel Kanchev Str., BG - 1000 SOFIA
Tél.: 359/2/39.00.54 Fax: 359/2/981.29.28

CHYPRE

TÜRK-SEN
7-7A Sehiti Mehmet, R. Hüsseyin
P.O.B. 829, Lefkosa Kibris
MERSIN 10 - TURKEY
Tél.: 90/392/227.24.44 Fax: 90/392/228.78.31

SEK

Alkaïos Str. 23, P.O.B. 5018
ENGOMI NICOSIA
Tél.: 357/244.11.42 Fax: 357/247.63.60

DANEMARK

LO Danmark
Rosenørns Allé 12
DK - 1634 KØBENHAVN V
Tél.: 45/3/135.35.41 Fax: 45/3/537.37.41

FTF

Niels Hemmingsensgade 12, P.B. 1169
DK - 1010 KØBENHAVN K
Tél.: 0045/33/36.88.44 Fax: 0045/33/36.88.80

A.C.

Nørre Voldgade 29
DK - 1358 KØBENHAVN K
Tél.: 45/33.12.85.40 Fax: 45/33/93.85.40

ESPAGNE

UGT-E
Hortaleza, 88, E - 28004 MADRID
Tél.: 34/1/589.76.01 Fax: 34/1/589.76.03

ELA-STV

Consulado, 8 - bajo, Apartado 971
E - 20080 SAN SEBASTIAN
Tél.: 34/43/46.16.88 Fax: 34/43/47.08.58

CC.OO.

Fernandes de la Hoz, 12, E - 28010 MADRID
Tél.: 34/1/319.17.50 Fax: 34/1/310.48.04

FINLANDE

SAK
Siltasaarenkatu 3A, P.O. Box 157
SF - 00531 HELSINKI
Tél.: 358/9/772.11 Fax: 358/9/772.14.47

AKAVA

Akavatlo Rautatieäisenkatu 6
SF - 00520 HELSINKI
Tél.: 358/9/14.18.22 Fax: 358/9/14.25.95

STTK

P.O. Box 248, SF - 00171 HELSINKI
Tel: 358/9/131.521 Fax: 358/9/652.367

FRANCE

CGT-FO
141, Avenue du Maine
F - 75014 PARIS CEDEX 14
Tél.: 33/1/40.52.82.00 Fax: 33/1/40.52.82.02

CFDT

4, Boulevard de la Villette
F - 75955 PARIS CEDEX 19
Tél.: 33/1/42.03.80.00 Fax: 33/1/42.03.81.44

CFTC

13, Rue des Ecluses St-Martin
F - 75483 PARIS CEDEX 10
Tél.: 33/1/44.52.49.00 Fax: 33/1/44.52.49.18

GRECE

GSEE
Rue du 28 Octobre, 69, GR - ATHENES
Tél.: 30/1/883.46.11 Fax: 30/1/820.21.86

A.D.E.D.Y.

2, rue Psylla - Philellinon
GR - 105 37 ATHENES
Tél.: 30/1/324.46.77 Fax: 30/1/324.61.65

HONGRIE

LIGA
Thököly út 156, H - 1146 BUDAPEST
Tél.: 36/1/251.23.00 Fax: 36/1/251.22.88

MOSz

Tárogató u. 2-4, H - 1021 BUDAPEST
Tél.: 36/1/275.14.45 Fax: 36/1/176.28.02

MSzOSz

Dózsa György út 84/b
H - 1415 BUDAPEST
Tél.: 36/1/153.29.00 Fax: 36/1/341.43.42

IRLANDE

ICTU
19, Raglan Road, Ballsbridge
IRL - DUBLIN 4
Tél.: 353/16/68.06.41 Fax: 353/16/60.90.27

ISLANDE

ASI
Grensasvegur 16, Posthof 8720
ISL - 108 REYKJAVIK
Tél.: 354/5/81.30.44 Fax: 354/5/68.00.93

BSRB

Grettisgötu 89, ISL - 105 REYKJAVIK
Tél.: 354/5/62/66.88 Fax: 354/5/62.91.06

ITALIE

CISL
Via Po, 21, I - 00198 ROMA
Tél.: 39/6/84.731 Fax: 39/6/841.37.82

UIL

Via Lucullo, 6, I - 00187 ROMA
Tél.: 39/6/475.31 Fax: 39/6/475.32.08

CGIL

Corso d'Italia, 25, I - 00198 ROMA
Tél.: 39/6/84.761 Fax: 39/6/884.56.83

LUXEMBOURG

CGT-L
Case Postale 149
L - 4002 ESCH SUR ALZETTE
Tél.: 352/54.05.451 Fax: 352/54.05.45

LCGB
Boîte Postale 1208, L - LUXEMBOURG
Tél.: 352/49.94.241 Fax: 352/49.94.24.49

MALTE

CMTU
13/3 South Street, P.O. Box 467
M - VALLETTA
Tél.: 356/23.73.13 Fax: 356/25.01.46

GWU
Workers' Memorial Building
M - VALLETTA
Tél.: 356/24.19.66 Fax: 356/24.29.75

NORVEGE

LO-N
Youngs gate 11, N - 0181 OSLO 1
Tél.: 47/22/03.10.50 Fax: 47/22/40.17.43

AF
Postboks 506 Sentrum, N - 0105 OSLO
Tel: 47/22/82.33.00 Fax: 47/22/42.45.48

PAYS-BAS

FNV
Naritaweg 10, Postbus 8456
NL - 1005 AL AMSTERDAM
Tél.: 31/20/581.63.00 Fax: 31/20/684.45.41

CNV
Ravellaan 1, Postbus 2475
NL - 3500 GL UTRECHT
Tél.: 31/30/291.39.11 Fax: 31/30/294.65.44

MHP
Randhoeve, 223, NL - 3995 GA HOUTEN
Tél.: 31/30/637.47.92 Fax: 31/30/637.88.29

AVC
Laan van Meerdervoort 50
NL - 2517 AM 's-GRAVENHAGE
Tél.: 31/70/356.15.43 Fax: 31/70/361.56.81

POLOGNE

NSZZ Solidarnosc, ul. Waly Piastowskie 24
PL - 80-855 GDANSK
Tél.: 48/58/38.43.53 Fax: 48/58/31.01.43

PORTUGAL

UGT-P
Rua Buenos Aires 11, P - 1200 LISBOA
Tél.: 351/1/397.64.72 Fax: 351/1/397.46.12

CGTP-IN

Victor Cordon 1-3, P - 1294 LISBOA Codex
Tél.: 351/13.47.21.81 Fax: 351/13.47.21.89

REPUBLIQUE TCHEQUE

CMK OS
Nám. W Churchilla, CS - 11359 PRAGUE 3
Tél.: 42/2/242.202.60 Fax: 42/2/242.261.63

ROUMANIE

CARTEL ALFA
Splaiul Independentei 202 A
cam. 321, Secteur 6, RO - BUCHAREST
Tel: 40/1/637.42.28 Fax: 40/1/637.44.62

BNS

Calea Floreasca 167 bis, Sector 2
RO - BUCHAREST
Tél.: 40/1/212.00.69 Fax: 40/1/211.88.65

CNSLR-Fratia

1-3 Ministerului Str.,
RO - 70109 BUCHAREST 1
Tél.: 40/1/312 52 92 Fax: 40/1/312.35.98

CSDR

1/3 Place Walter Maracineanou
PO Box 1.788, RO - BUCHAREST
Tel/Fax : 40/1/323.59.29

ROYAUME-UNI

TUC
Congress House, Great Russell Street
GB - LONDON WC1B 3LS
Tél.: 44/171/636.40.30 Fax: 44/171/636.06.32

SAINT-MARIN

CSdL

Via Napoleone Bonaparte, 75
SMR - 47031-REPUBBLICA DI SAN
MARINO
Tél.: 378/99.23.33 Fax: 378/99.23.33

CDLS

Via Napoleone Bonaparte, 75
RMS - 47031-REPUBBLICA DI SAN
MARINO
Tél.: 378/99.21.78 Fax: 378/99.21.78

SLOVAQUIE

KOZ SR

Odborárske nám. 3,
SK - 815 70 BRATISLAVA
Tél.: 42/7/526.58.80 Fax: 42/7/213.303

SUEDE

LO - S

c/o International Dept., Barnhusgatan 18
S - 105 53 STOCKHOLM
Tél.: 46/8/796.25.00 Fax: 46/8/20.03.58

TCO

Linnégatan 14, S - 114 94 STOCKHOLM
Tél.: 46/8/782.91.00 Fax: 46/8/663.75.20

SACO

Box 2206, S-103 15 STOCKHOLM
Tél.: 46/8/613.48.00 Fax: 46/8/24.77.01

SUISSE

SGB

Monbijoustrasse 61, Postfach 64
CH - 3000 BERN 23
Tél.: 41/31/37.15.666 Fax: 41/31/37.10.837

CNG

Zentralsekretariat
Hopfenweg 21, CH - 3007 BERN
Tél.: 41/31/370.21.11 Fax: 41/31/370.21.09

VSA

Badenerstrasse 332, CH - 8004 ZÜRICH
Tél.: 41/1/49.12.581 Fax: 41/1/40.10.625

TURQUIE

DISK

Ahmet Kutsi Tecer Cad. No : 12
Kat : 5 Merter, TR - ISTANBUL
Tél.:90/212/504.80.83 Fax: 90/212/506.10.79

TÜRK-IS

Bayindir Sokak Nr. 10
Yenisehir, TR - ANKARA
Tél.: 90/312/433.31.25 Fax: 90/312/433.68.09

**OBSERVATEURS - CONFEDERATIONS
SYNDICALES NATIONALES****HONGRIE**

ASZOK-ATUC

Benzur Str., 45, P.O. Box 29,
H - 1068 BUDAPEST
Tél.: 36/1/342.17.74 Fax: 36/1/342.99.75

SZEJF

rue Puskin, H - 1081 BUDAPEST
Tel: 36/1/38.26.51 Fax: 36/1/118.73.60

**FEDERATIONS SYNDICALES
EUROPEENNES**

FEM

Fédération européenne des métallurgistes
Rue Royale 45 (Bte 2), B - 1000 BRUXELLES
Tél.: 32/2/227.10.10 Fax: 32/2/217.59.63

EFA

Fédération européenne des syndicats de
travailleurs agricoles
Rue Fossé-aux-Loups 38 (Bte 8)
B - 1000 BRUXELLES
Tél.: 32/2/218.53.08 Fax: 32/2/219.99.26

IPTT

Comité européen de l'Internationale du
personnel des postes, télégraphes et
téléphones
38, Avenue de Lignon
CH - 1219 LE LIGNON GENEVE
Tél.: 41/22/979.20.20 Fax: 41/22/796.39.75

EURO-FIET

Organisation régionale européenne de la
fédération internationale des employés, des
techniciens et des cadres
15, Avenue de Balxert
CH - 1219 CHATELAINE-GENEVE
Tél.: 41/22/979.03.11 Fax: 41/22/796.53.21

EURO-MEI

Media and Entertainment International
rue Royale, 266, B - 1210 BRUXELLES
Tél.: 32/2/223.55.37 Fax: 32/2/223.55.38

SETA-UITA

Syndicat européen des travailleurs de
l'alimentation, de l'hôtellerie et des branches
connexes
Rue Fossé-aux-Loups, 38 (bte 3)
B - 1000 BRUXELLES
Tél.: 32/2/218.77.30 Fax: 32/2/218.30.18

FST

Fédération des syndicats des transports dans
l'Union européenne
rue Pascale 22, B - 1040 BRUXELLES
Tél.: 32/2/285.46.60 Fax: 32/2/280.08.17

CESP

Comité européen des services publics
rue Royale 45
B - 1000 BRUXELLES
Tél.: 32/2/224.06.91 Fax: 32/2/224.06.94

CSEE

Comité syndical européen de l'éducation
155 Boulevard Emile Jacquain, Box 8
1210 BRUXELLES
Tél.: 32/2/224.06.91 Fax: 32/2/224.06.94

FETBB

Fédération européenne des travailleurs du
bâtiment et du bois
Rue Royale, 45, B - 1000 BRUXELLES
Tél.: 32/2/218.12.18 Fax: 32/2/219.82.28

FGE

Fédération graphique européenne
Galerie du Centre - Bloc 2
Rue des Fripiers, 17, B - 1000 BRUXELLES
Tél.: 32/2/223.02.20 Fax: 32/2/223.18.14

CSE:THC

Comité syndical européen: textile,
habillement et cuir
Rue Stevens, 8, B - 1000 BRUXELLES
Tél.: 32/2/511.54.77 Fax: 32/2/511.81.54

FEMCE

Fédération européenne des syndicats de la
mine, de la chimie et de l'énergie
Avenue Emile de Béco, 109
B - 1050 BRUXELLES
Tél.: 32/2/626.21.80 Fax: 32/2/646.06.85

FEJ

Fédération européenne des journalistes
rue Royale, 266, B - 1210 BRUXELLES
Tél.: 32/2/223.22.65 Fax: 32/2/219.29.76

ORGANISATIONS DES EMPLOYEURS

UNICE

Union des confédérations de l'industrie et
des employeurs d'Europe
40, rue Joseph II, bte 4, 1000 BRUXELLES
Tél.: 32/2/2376511 Fax : 32/2/2311445

CEEP

Centre européen des entreprises à
participation publique
15, rue de la Charité, Bte 12
1210 BRUXELLES
Tél.: 32/2/2192798 Fax : 32/2/2181213

OUVRAGES DE REFERENCE

Documents de la CES et sources utilisées dans le texte:

Comité exécutif 5 - 6 mars 1992: Les conseils syndicaux interrégionaux (Point 9 de l'ordre du jour).

Comité exécutif 4 - 5 mars 1993: Négociation collective européenne - Stratégie de la CES (Point 5 de l'ordre du jour).

Comité exécutif 7-8 mars 1996: Bilan des négociations sectorielles au niveau européen. (Point 4a) de l'ordre du jour).

Les Comités d'entreprise européens, Bruxelles 1996.

Mettre l'emploi et la solidarité au coeur de l'Europe. Bruxelles, 9 - 12 mai 1995.

Pour une Union européenne forte, démocratique, ouverte et solidaire. Bruxelles, 9 - 12 mai 1995.

Rapport "**Pour une CES plus performante**", Amsterdam 1991.

Français:

Braithwaite, M./Byrne, C. (1995): Les femmes et la prise de décisions dans les syndicats, CES, Bruxelles.

Debunne, G. (1987): Les syndicats et l'Europe, Passé et Devenir, Bruxelles.

Gobin, C. (1994): La Confédération européenne des syndicats et la négociation collective à l'échelle européenne. In: Telo, M.; Gobin C. (ed.), *Quelle union sociale européenne?*, Bruxelles.

Gobin, C. (1996): Consultation et concertation sociales à l'échelle de la Communauté économique européenne. Etude des positions et stratégies de la Confédération européenne des syndicats (1958-1991), 2 volumes, ULB, Bruxelles.

ISE (1995): Les comités d'entreprises européens: Inventaire des entreprises concernées, Bruxelles.

ISE (1996): L'avenir de l'Union européenne. Revendications et attentes des syndicats en vue de la Conférence intergouvernementale de 1996, Bruxelles.

Prince, J.-C. (1995): Les conseils syndicaux interrégionaux en Europe, Bruxelles (ISE: Discussion and Working Papers).

Traité sur l'Union européenne, Luxembourg 1992

Allemand

Betten, L. (1996): Diskussionspapier zum EGB/FNV-Kolloquium "Schutz der sozialen Grundrechte in der Europäischen Union", Amsterdam, 15.-16.Februar.

Buda, D. (1995): Auf dem Weg zu europäischen Arbeitsbeziehungen? Zur Perspektive des Sozialen Dialogs in der Europäischen Union. In: Mesch, M. (Hg.): Sozialpartnerschaft und Arbeitsbeziehungen in Europa, Wien.

Buschak, W. (1992): Der Europäische Gewerkschaftsbund oder Wie weckt man einen schlafenden Riesen? In: Grebing, H./Meyer, T. (Hg.): Linksparteien und Gewerkschaften in Europa, Köln.

Buschak, W. (1995): Internationale Gewerkschaftsbewegung. In: Kittner, M. (Hg.): Gewerkschaften heute. Jahrbuch für Arbeitnehmerfragen., Köln.

Grundheber-Pilgram, A. (1995): Zweite Runde; In: Die Mitbestimmung 10/95.

Hoffmann, R. (1995): Europäische Gewerkschaften im Strukturwandel. In: Gewerkschaftliche Monatshefte 4.

Interview mit EGB-Generalsekretär Emilio Gabaglio (1996): In guter Gesellschaft. In: Die Mitbestimmung, 2.

Müller, G. (1994): Grenzerfahrungen. Arbeitsfelder, Arbeitsweisen und Arbeitshemmnisse Interregionaler Gewerkschaftsräte. In: WSI Mitteilungen 4.

Müller, G. (1995): Freizügig wie noch nie? In: Die Mitbestimmung 6

Stöckl, I. (1986): Gewerkschaftsausschüsse in der EG. Die Entwicklung der transnationalen Organisationen und Strategie der gewerkschaftlichen Interessenvertretung im Rahmen der Europäischen Gemeinschaft, Kehl/Straßburg.

Anglais

Abbot, K. (1994): The ETUC; The Political Development of a European Pressure Group, University of Cambridge.

Clauwaert, S. (1996): Social Policies and Social Dialogue in Europe. In: Gabaglio, E./Hoffmann, R. (eds.): European Trade Union Yearbook, Brussels.

Dürmeier, S. (1996): The Increasing Importance of the Interregional Trade Union Councils. In: Gabaglio, E./Hoffmann, R. (eds.): European Trade Union Yearbook, Brussels.

Lapeyre, J. (1996): First Round of European Negotiations - the Parental Leave Agreement. In: Gabaglio, E./Hoffmann, R. (eds.): European Trade Union Yearbook, Brussels.

Seideneck, P. (1996): Trade Union Integration in Europe - Remarks on the ETUC's Policy on Eastern Europe. In: Gabaglio, E./Hoffmann, R. (eds.): European Trade Union Yearbook, Brussels.

Manuel des Organisations Syndicales en Europe

Croatie



Matthias Fritz / Sibylle Wacker

Original: anglais
Traduction: Attica
Révision: Anne-Marie Nemry
Juin 1996

Sommaire

1. FONDEMENT DES RELATIONS SOCIALES EN CROATIE	4
2. ÉVOLUTION HISTORIQUE	7
3. EVOLUTION ET STRUCTURE DES SYNDICATS DANS LA CROATIE CONTEMPORAINE	15
3.1. Évolution	15
3.2. Structure des fédérations	17
3.3. Relations entre les syndicats d'entreprise et les fédérations	20
3.4. Exemples de conflits du travail	21
4. ORGANISATIONS PATRONALES	23
5. LA REPRÉSENTATION DES INTÉRÊTS	24
5.1. Dispositions du droit du travail	24
5.2. Structure de la représentation des intérêts	26
6. LE SYSTÈME DE NÉGOCIATIONS COLLECTIVES	28
6.1. Fondements juridiques	28
6.2. Structure actuelle des conventions collectives	30
7. PROGRAMMES ET POLITIQUE DES SYNDICATS	31
PUBLICATIONS SYNDICALES	32
LISTE D'ABREVIATIONS	33
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES	34
LISTE D'ADRESSES	35

1. FONDEMENT DES RELATIONS SOCIALES EN CROATIE

Présentation du pays

La Croatie existe dans ses frontières actuelles en tant qu'État souverain depuis octobre 1991. Des siècles durant, la plupart des régions qui composent actuellement la Croatie faisaient partie du Royaume de Hongrie au sein de l'Empire Habsbourgeois ou d'autres États comme Venise. A l'issue de la première guerre mondiale, la Croatie appartient au Royaume des Serbes, Croates et Slovènes, sans toutefois l'Istrie, Rijeka/Fiume et Zadar. En 1941, sous l'occupation allemande, l'État Indépendant de Croatie est proclamé, qui a perdu d'importantes parties de la Dalmatie ainsi que la Baranja mais qui s'étend également sur la Bosnie-Herzégovine. A partir de novembre 1945, la 'République populaire de Croatie' fait partie de la République Socialiste Fédérative de Yougoslavie. Elle acquiert ses frontières actuelles en 1954.

En octobre 1991, la souveraineté du pays est proclamée. Le chef de l'État est le président Tudjman, l'HDZ (Hrvatska Demokratska Zajednica - l'Union démocratique croate) forme le gouvernement.

La Croatie compte quelque 4,8 millions d'habitants dont 20% n'ont pas la nationalité croate.

Le volume de l'emploi est tombé de 1,5 million en 1990 à moins de 1 million en 1996. Le taux de chômage officiel s'élève à ± 15%. Les syndicats parlent de 25%. Seul un quart des chômeurs inscrits perçoivent des allocations de chômage.

Le salaire net moyen s'élevait en août 1996 à 2071 kuna, soit 560 DM. Les paiements des salaires enregistrent un ou plusieurs mois de retard chez un dixième des travailleurs.

L'hyperinflation héritée de l'ancienne Yougoslavie a pu être enrayée en 1994. La kuna est la monnaie officielle mais toutes les transactions financières d'une certaine importance sont effectuées en DM.

Le déficit élevé de la balance du commerce extérieur est compensé dans la balance des opérations courantes par des paiements élevés en provenance de l'étranger. Il s'agit essentiellement de pensions payées à d'anciens travailleurs immigrés ainsi que de transferts privés de Croates résidant à l'étranger - quelque 3 millions de Croates se sont expatriés.

L'industrie métallique jadis florissante, notamment la construction navale, perd de plus en plus d'importance. L'industrie textile est dans le même cas. L'extraction pétrolière et la pétrochimie sont d'autre part vitales pour les exportations. Le tourisme connaît un nouvel essor depuis la fin de la guerre.

Problèmes de transition

Comme d'autres pays d'Europe centrale et orientale, la Croatie est également confrontée aux problèmes d'une société en transition tardive vers le post-capitalisme.

Privatisation

Pour privatiser la propriété collective, une instance de 'reconversion' (Pretvorba) a été créée. Des secteurs entiers, et plus particulièrement des parties de combinats, ne sont pas encore privatisés tandis que des établissements lucratifs comme les hôtels ont très vite trouvé acquéreurs. De nombreux scandales ont éclaté. On a reproché à cet égard à des membres du gouvernement ou du parti au gouvernement de s'être enrichis.

Des actions ont également été distribuées à des travailleurs et des retraités mais ceci ne leur a pas assuré une influence dans la vie économique étant donné que les décisions sont toujours restées entre les mains des dirigeants d'entreprises. Au contraire, les travailleurs ont été forcés de placer de l'argent dans l'entreprise sous la menace de la faillite et de la perte de leur emploi. Étant donné que les capitaux ne sont souvent pas investis à bon escient, les actions distribuées ont perdu de leur valeur.

Entre l'État social et le néolibéralisme

La Croatie a tenté de calquer le 'modèle allemand' d'État social, comme en témoignent de nombreuses dispositions de la législation du travail. Mais dans un contexte de concurrence économique mondiale, dans lequel l'État social est partout remis en question, la création d'un État social est difficile. Les directives des institutions financières internationales (FMI, BERD) ne font qu'aggraver la situation. Le fait que le gouvernement croate redoutait de provoquer des conflits sociaux en prenant des mesures radicales a certainement freiné le processus de transformation, surtout durant la guerre. Par conséquent, la situation actuelle se caractérise par une coexistence de structures anciennes et nouvelles, de réformes à moitié achevées et de nouvelles contradictions. Celles-ci apparaissent également dans les structures des syndicats.

Nouvelles frontières, guerre et occupation

Outre ces difficultés qui sont typiques d'une société en mutation, la Croatie a dû affronter les problèmes particuliers résultant de l'éclatement de la Yougoslavie et des opérations militaires qui en ont résulté sur son territoire. De source croate, les dommages de guerre directs et indirects sont estimés à 50 milliards de DM.

La guerre a non seulement nécessité la libération de fonds pour la mise sur pied et l'entretien d'une armée mais elle a aussi entraîné une reconversion de la production. De plus, les anciennes structures de l'économie yougoslave ont été ruinées, notamment les relations entre les républiques. Les relations industrielles et les voies de communications ont également été détruites dans le pays même suite à l'occupation de différents territoires par l'ancienne armée nationale yougoslave. Ce n'est qu'au début de 1997 que l'État croate a récupéré le contrôle de l'ensemble de son territoire.

Au paroxysme du conflit, on comptait près de 700 000 réfugiés, y inclus ceux de la Bosnie-Herzégovine.

Structures autoritaires et répression

De grandes parties de l'appareil administratif, de la police et de la police secrète ainsi que les directeurs de la plupart des grandes entreprises sont restés les mêmes. Des changements sont apparus essentiellement là où les Serbes ont quitté leur poste ou ont été obligés de le quitter. Pour occuper les positions clés, il n'est plus nécessaire de posséder la carte du parti communiste mais bien celle de l'HDZ.

Que le gouvernement et le parti aient tenté d'éliminer les médias qui n'étaient pas fidèles au gouvernement est un fait bien connu en Europe. Ainsi le journal 'Slobodna Dalmacija', très critique à l'égard du gouvernement, a-t-il été remis au pas. Après avoir été privatisé, il est en effet tombé sous le contrôle d'une banque proche du gouvernement, ce qui a déclenché une grève du personnel. Les syndicats ont parfois eu des difficultés à faire passer leurs points de vue dans les médias. Ils ont dû souvent le faire par le biais de publicités mais celles-ci n'étaient pas imprimées par tous les journaux. La télévision croate est restée une chaîne gouvernementale. Au mois de janvier 1997, des manifestations de masse organisées à Zagreb ont permis que la radio indépendante de la ville '101' continue à émettre.

Les conditions du développement politique, économique et social de la Croatie sont donc encore très récentes; le processus n'est d'ailleurs pas encore terminé. Les formes que prendront les relations de travail dépendront de la force des mouvements sociaux et démocratiques.

Cadre constitutionnel des relations de travail

Dès avant l'indépendance de la Croatie, une nouvelle constitution est décrétée le 22 décembre 1990. D'un point de vue normatif, il s'agit d'un texte à connotation civique et libérale, calqué sur le modèle de l'Europe occidentale et contenant les droits fondamentaux correspondants.

L'article 1 de la constitution croate définit la République de Croatie - en s'inspirant très fort de l'art. 20 de la constitution de Bonn - comme étant un État social démocratique.

L'art. 3 cite e.a. la liberté, l'égalité et la justice sociale comme étant les valeurs les plus élevées de la constitution croate. L'art. 38 consacre la liberté de pensée et d'expression, en ce compris la liberté de presse et l'interdiction de censure. L'art. 37 garantit la protection des données et l'art. 40 la liberté religieuse et la liberté de conscience.

L'article 48 garantit le droit à la propriété, l'art. 49 la liberté d'entreprise tout en définissant la liberté du marché comme étant le fondement de l'économie croate. L'article 54 consacre la liberté professionnelle, les articles 54 et 55 le droit au travail et à un minimum d'existence ainsi qu'à des congés annuels payés. L'art. 55 contient en outre des dispositions concernant la durée maximale de travail et la participation des travailleurs aux décisions de l'entreprise; ces dispositions doivent être concrétisées par des lois.

En outre, l'art. 59 garantit la liberté d'association et de rassemblement et l'art. 60 reconnaît expressément le droit de grève.

A l'époque où la constitution croate est adoptée, de nombreuses dispositions ont plutôt la nature d'un programme - en dépit du fait que toutes les prescriptions de la constitution entrent immédiatement en vigueur. Entre temps, de nombreuses lois relevant du droit public et du droit économique ainsi que - nettement plus tard - une loi sur le travail (en vigueur depuis le 1er décembre 96) ont été votées pour adapter le droit qui, jusque-là, reposait sur une loi unique, à la nouvelle constitution et à l'économie de marché. Aujourd'hui, la réalité constitutionnelle de la Croatie est toutefois encore très différente en de nombreux points. En ce qui concerne le droit du travail, ce sont les voies de recours devant une juridiction du travail jusqu'ici inexistante et des tribunaux civils totalement surchargés qui posent problème.

2. ÉVOLUTION HISTORIQUE

Avant la première guerre mondiale

L'industrialisation de la Croatie a débuté vers la fin du siècle dernier, avec Zagreb comme pôle d'attraction. Le développement économique s'est effectué plus lentement qu'en Slovénie qui appartenait à la partie autrichienne de la double monarchie, tandis que la Croatie appartenait à la partie hongroise. Jusqu'à présent, la Croatie n'a pas pu rattraper ce retard. Par contre, elle a pu conserver son avance sur la Bosnie-Herzégovine et la Serbie.

En 1894, le parti social-démocrate de la Croatie et de la Slavonie est fondé et c'est à la même période que les premiers syndicats font leur apparition. Leur croissance continue prend fin avec l'interdiction du parti en 1912.

Jusqu'en 1945

Dans le nouveau 'Royaume des Serbes, des Croates et des Slovènes' (SHS), fondé le 1er décembre 1918, on assiste à une évolution fulgurante de l'industrie croate. Au lieu d'être une sorte de prolongement du marché austro-allemand, elle joue maintenant, au même titre que l'industrie slovène, un rôle moteur au sein du nouvel État qui s'appelle Yougoslavie à partir de 1929 et dans lequel 80% de la population vit encore de l'agriculture.

Comme dans de nombreux autres pays, le mouvement des ouvriers s'étend et se radicalise au sein du Royaume SHS après la première guerre mondiale. Dès 1921, le Parti Communiste de Yougoslavie, qui vient à peine de naître du Parti socialiste, est cependant interdit, ses députés sont exclus du parlement et expulsés du Conseil municipal de Zagreb, où ils sont majoritaires. Du même coup, les syndicats perdent leur direction, sont déclarés illégaux et les nombreuses grèves sont qualifiées de criminelles. Les meneurs de grève sont condamnés à mort.

La question sociale, tout comme le problème de la réforme agraire, n'a jamais été résolue dans l'État SHS. Dans un même temps, le conflit entre les partisans d'une structure fédérale et ceux d'une structure unitaire de l'État atteint son paroxysme, avec en arrière-plan la question de savoir si les peuples doivent être égaux ou si la Serbie doit être la nation-pilote. Le responsable du parti croate des paysans, Stjepan Radić, est abattu en 1928 au Parlement à Belgrade. En 1929, le Roi dissout le Parlement, annule la constitution et accentue la répression en décrétant notamment une nouvelle loi de protection de l'État, qui menace toute activité syndicale de la peine de mort.

Cette évolution vers un État autoritaire se poursuit dans les années trente jusqu'au 7 avril 1941, date à laquelle les troupes allemandes, italiennes et hongroises attaquent la Yougoslavie et occupent en quelques jours le pays, qui, du point de vue économique, était déjà devenu de plus en plus dépendant de l'Allemagne hitlérienne.

C'est le jour de l'occupation de Zagreb par les troupes allemandes que l' 'État indépendant de Croatie' (Nezavisna Drzava Hrvatska, NDH) est proclamé sur l'instigation de la marionnette nazi Pavelić. Le nouveau régime qui se fonde sur des bandes paramilitaires fascistes, les Oustachis, déchaîne une terreur redoutable à l'encontre de la population serbe, des Juifs mais aussi à l'égard de tous les opposants politiques. Il est également impossible de mener une action syndicale dans la légalité.

L'occupation par les troupes allemandes et la terreur provoquée tant par les Oustachis que par les Tchetrniks du côté serbe suscitent la résistance de la population, dont le KPJ prend très vite le contrôle. Dès 1942, le Conseil antifasciste de libération de la Yougoslavie est fondé et est reconnu par les alliés en 1943.

La Yougoslavie sous Tito

La constitution du 31 décembre 1946 définit la Yougoslavie comme une république fédérative. Par rapport à la première Yougoslavie, on note deux changements décisifs: le fédéralisme remplace le centralisme et l'économie socialiste le capitalisme.

Déjà durant le combat pour la libération, les partisans avaient - contre l'ordre formel de Staline - exproprié, dans les régions qu'ils contrôlaient, la grande propriété foncière des collaborateurs pour financer la guerre. Après la guerre, la tentative de pratiquer un 'capitalisme sans capitalistes' sous un front populaire antifasciste se solde par un l'échec comme dans les autres pays d'Europe de l'Est. Les moyens de production sont expropriés et tout est soumis au contrôle bureaucratique du parti communiste. L'intégration de la Yougoslavie dans le système de division du travail des pays socialistes prend cependant fin en 1948 lorsque Tito rompt les ponts avec Staline.

Dès 1949, la Yougoslavie développe des relations économiques avec l'Ouest, obtient des crédits ainsi que l'accès aux technologies occidentales. La Yougoslavie assure ainsi sa présence sur le marché mondial. Elle exporte d'une part des produits à forte intensité de main-d'oeuvre (textile) à l'ouest et d'autre part des produits techniques en Europe de l'Est et dans les pays en voie de développement.

Cette ouverture sur le marché mondial va de pair avec l'introduction de mécanismes de marché dans l'économie qui, sous le couvert de la 'décentralisation', doivent compléter dans un premier temps l'économie planifiée pour remplacer celle-ci plus tard. A la puissance croissante des directeurs d'usines s'oppose l'autogestion des ouvriers, qui reçoit pour la première fois un fondement légal en 1950, avant d'être développée davantage et être inscrite en 1976 dans la 'loi du travail associé'. L'objectif de l'autogestion des ouvriers est de donner aux travailleurs un contrôle direct de la propriété collective en organisant des réunions d'ouvriers, en créant un Conseil ouvrier et en élisant le directeur, ce contrairement à l'économie planifiée et bureaucratique de l'Union Soviétique. Dans la pratique, elle n'a jamais conduit à une réelle influence des travailleurs sur l'économie.

Les conditions particulières de développement ont induit à certains moments des taux de croissance qui parfois, ne sont égalés par aucun autre pays

européen. La Yougoslavie parvient à rattraper ou à réduire son retard de développement par rapport à de nombreux autres pays. Comparée aux autres républiques de Yougoslavie, la Croatie a maintenu sa position économique. Dans un premier temps, les républiques à caractère agraire et les territoires autonomes connaissent un essor avant de se faire à nouveau distancer. On assiste à une croissance de la main-d'oeuvre industrielle tant en termes absolus qu'en pour cent par rapport à l'ensemble de la population active. La Croatie devient donc un pays industriel d'abord dans le cadre de la Yougoslavie.

Mais la Yougoslavie n'est pas épargnée par les crises. Cette croissance rapide est suivie par les premiers revers au milieu des années soixante, par une période de stagnation dans les années septante et par un effondrement de l'économie dans les années quatre-vingts.

La constitution fédérative de Yougoslavie avait stipulé que toutes les nations et républiques devaient avoir les mêmes droits. Avec la domination d'un seul parti, l'égalité des droits des nations a pris la forme d'un équilibre des intérêts de la nomenklatura de chaque république sous l'égide de Tito. Des problèmes nationaux servent de prétextes à des luttes de pouvoir au sein de la classe dirigeante. Les nombreux peuples et ethnies de la Yougoslavie ne peuvent pas concrétiser leur autodétermination nationale faute de démocratie. Les contradictions nationales n'ont donc jamais été véritablement levées dans la Yougoslavie de Tito.

Une partie des Croates n'a jamais accepté que la Croatie fasse à nouveau partie de la Yougoslavie après la deuxième guerre mondiale. Cependant, l'Etat fasciste NDH a tellement sali l'image d'une Croatie indépendante que les forces indépendantistes bénéficient d'un soutien très limité et sont isolées. Les tendances nationales sont toutefois stimulées par divers facteurs. L'économie de marché 'bureaucratique' repose sur la concurrence, mais pas sur la concurrence des détenteurs de capital mais des dirigeants des républiques qui possèdent chacune leur propre parti communiste au sein de la fédération des communistes (BdKJ).

La répression politique en Yougoslavie n'est certes pas aussi forte que dans les régimes staliniens, en ce sens qu'elle ne touche pas tous les domaines de la vie; il n'en reste pas moins que tous les mouvements politiques sont réprimés brutalement et immédiatement dès qu'ils mettent en danger le pouvoir de la nomenklatura. La population ne ressent toutefois pas cette répression comme une répression menée par la classe dirigeante mais comme une répression tournée contre sa propre nationalité. C'est ainsi qu'en fin de compte des revendications démocratiques et nationales ont pu être facilement associées, de même que des revendications nationales et sociales.

Lors du 'Printemps croate' de 1971, des étudiants se mobilisent pour des droits démocratiques et pour davantage de possibilités d'expression nationale. Des ouvriers manifestent contre les effets de la libéralisation économique et l'aile réformatrice du parti communiste croate revendique une décentralisation plus poussée ainsi qu'une plus grande participation au revenu en devises de la Yougoslavie.

Dans la Yougoslavie de l'après-guerre, les syndicats se réorganisent en tant qu'organisations de masse sous le contrôle du parti communiste. Ils sont dotés d'une structure fédérale, si bien qu'il existe une fédération syndicale croate au sein de la fédération yougoslave. En 1979, elle compte 1,2 million de membres et six syndicats sectoriels, qui ne jouent cependant aucun rôle important. Les organisations d'entreprise ainsi que les fédérations au niveau local et au niveau de la république constituent l'élément le plus fort.

Comme dans les autres pays socialistes, ces syndicats ne jouent pas un rôle de défense des intérêts des travailleurs par rapport aux dirigeants d'entreprise mais leur mission consiste plutôt à réaliser les objectifs de l'entreprise.

En raison du système d'autogestion des ouvriers, ces syndicats jouent toutefois un rôle moins important encore que dans les autres pays socialistes. L'établissement de la liste des candidats pour l'élection du Conseil ouvrier est davantage sous l'influence du parti que du syndicat. Étant donné que même le niveau des salaires n'est pas déterminé dans des conventions collectives mais est réglé différemment d'une entreprise à l'autre en fonction du principe d'autogestion des travailleurs, ces syndicats n'assument plus que des missions purement sociales et un rôle de soutien de la direction d'entreprise.

De 1958 à 1969, on dénombre pas moins de 1750 grèves. Les syndicats n'ont soutenu ces grèves qu'à 7,7 %. Dans 59% des cas, les revendications des syndicats ont été suivies sans toutefois que la grève ne soit admise comme moyen de les faire passer.

Les années quatre-vingts

C'est dans les années quatre-vingts que débute le déclin économique. La dette extérieure de la Yougoslavie passe de 2,2 milliards US\$ en 1970 à plus de 17 milliards US\$ en 1980. En 1982, le gouvernement lance un programme d'austérité dont les conditions sont imposées par le Fonds monétaire international (FMI) qui joue le rôle de créancier principal: les exportations vers l'Ouest sont stimulées, la demande intérieure est freinée, les salaires sont bloqués, les prix sont libéralisés et les licenciements facilités.

Alors que dans les années soixante et soixante-dix, les ouvriers de l'industrie bénéficient d'un niveau de vie relativement élevé - en témoigne l'émigration, surtout d'ouvriers des régions rurales, le chômage et la pauvreté augmentent à

un point tel qu'à la fin des années quatre-vingts, près de 30% des travailleurs de la Croatie vivent sous le seuil officiel de la pauvreté et 30% juste au-dessus. Entre 1979 et 1985, les salaires réels en Yougoslavie diminuent d'environ 45%. Le pays connaît une inflation galopante.

Les travailleurs réagissent par des grèves.

Tableau 1: Les nombre des grèves de 1982 à 1987

Année	Nombre de grèves	Nombre de participants
1982	174	11.000
1983	336	22.000
1984	393	29.000
1985	-	-
1986	696	60.000
1987	15 000	380.000

Après 1987, il n'existe plus de statistiques officielles.
Des estimations a base d'une extrapolation montre que le nombre des grèves continue à augmenter.

Alors que les années précédentes, elles étaient plutôt limitées, les grèves touchent désormais l'ensemble des travailleurs et de plus en plus souvent plusieurs entreprises à la fois. Elles se radicalisent, durent plus longtemps et s'accompagnent de manifestations de protestation dans les principales villes et auprès des sièges gouvernementaux. Elles s'articulent de plus en plus autour de revendications politiques à l'encontre de la politique économique menée par le gouvernement fédéral et de la mise en oeuvre des recommandations du FMI. Les syndicats se joignent souvent au mouvement, du moins au niveau des entreprises. Ils n'ont d'ailleurs pas le choix vu que des syndicats indépendants se créent ça et là, manifestement sous l'impulsion du syndicat polonais Solidarnosc. Ces syndicats indépendants ne parviennent cependant pas à se doter d'une structure interentreprises.

Officiellement, la fédération syndicale a toujours été opposée à ces grèves. Elle ordonne aux délégués syndicaux de s'opposer à ces grèves et de les briser. Mais cette position rencontre des opposants jusque dans les rangs du congrès du syndicat.

C'est également durant cette période que s'attisent les conflits nationaux. De nombreux citoyens trouvent que les charges croissantes de la crise pèsent plus particulièrement sur leur peuple ou sur leur république et la cohésion de l'Etat diminue au fur et à mesure qu'apparaît l'incapacité du système à résoudre la

crise. La répression accrue ne parvient pas à enrayer cette évolution; au contraire, elle provoque l'effet contraire. Le sentiment nationaliste est encore attisé par la politique menée par les gouvernements des différentes républiques, qui sont eux-mêmes mis sous pression et qui rendent les autres républiques ou peuples responsables de la situation désastreuse chez eux. Certaines directions d'entreprise ont même établi des critères nationaux lorsqu'elles devaient opérer des licenciements imposés par la politique d'austérité du gouvernement, entraînant une discrimination de certains groupes ethniques. Alors que les travailleurs en de nombreux endroits s'opposent farouchement à cette politique - citons notamment la marche sur Belgrade en 1988 des travailleurs en grève de Borovo (un combinat spécialisé dans le caoutchouc et le cuir) près de Vukovar en Slavonie orientale, les travailleurs et les syndicats d'autres entreprises leur emboîtent le pas.

A la veille des conflits en Slovénie, Croatie et Bosnie-Herzégovine, les syndicats ne constituent nullement un facteur politique important dans les mouvements contre la guerre. Le rôle de la fédération syndicale serbe est particulièrement peu glorieux; en 1990, elle encourage et finance la création d'un syndicat serbe et participe ainsi à la politique de la grande Serbie et aux provocations qui en découlent.

La Croatie de 1990 à 1994

Le 19 mai 1991, la population croate vote à une grande majorité pour la souveraineté de la Croatie et pour la transformation de la fédération de Yougoslavie en une confédération. Les négociations en ce sens avec les autres républiques se soldent par un échec. De nouveaux affrontements se produisent dans les régions croates où les Serbes sont majoritaires et en août, l'armée nationale yougoslave attaque la population croate. En octobre 1991, le parlement (Sabor) proclame l'indépendance du pays. Au mois de janvier 1992, la Croatie est reconnue par les pays de la CE.

Durant les années de formation de l'Etat croate et de guerre, on assiste à net ralentissement de l'activité économique.

Tableau 2: Le développement de l'activité économique

Année	1989	1990	1991	1992	1993	1994
Produit national brut aux prix de 1990	265	242,4	183,5	157		
Indice de la production de l'industrie manufacturière	112,6	100	71,4	61	57,4	54,6
Constructions et transformations métalliques	129,5	100	66,3	49,1	46,1	40,6
Construction mécanique	113,4	100	55,1	31,7	27	18
Textile	129,2	100	62,3	56,4	55,6	51,2
Indice de la production agricole	103,2	100	92,5	80,8		
Population active totale exprimée en milliers		1568	1432	1261	1182	
Taux de chômage en %		11,3	17,2	17,4	17,4	16,5
Nombre de travailleurs par secteur exprimé en milliers						
Construction mécanique	44,7	35,4	25,6			
Textile	29,7	24,4	18,2			

Source: Office fédéral allemand de statistiques, Länderbericht Kroatien 1995, Wiesbaden 1995.

Cette évolution s'accompagne à nouveau d'une inflation galopante: ce qui coûtait 0,9 dinar en 1991, coûte 100 dinars en 1993 et 208 dinars en août 1994.

On assiste en Croatie à une forte polarisation sociale. D'un côté, les profiteurs de la guerre et les bénéficiaires de la privatisation accroissent rapidement leur richesse et d'un autre côté, les réfugiés et autres victimes de la guerre ont à peine de quoi vivre et subsistent grâce au soutien de leur famille ou à l'aide humanitaire, les retraités et les chômeurs connaissant le même sort. Les revenus du travail se situent la plupart du temps en dessous du minimum vital. De nombreux travailleurs perçoivent leur salaire avec de nombreux mois de retard. Ils ne continuent à travailler que parce que leur emploi leur donne droit à l'assurance-maladie et l'assurance-retraite.

Les syndicats assurent encore plus de missions sociales et humanitaires; ils assistent les travailleurs ainsi que les victimes de guerre, notamment en leur fournissant des denrées alimentaires.

Durant cette période, de nombreuses grèves éclatent qui prennent fréquemment un caractère 'sauvage' et traduisent souvent le désespoir de travailleurs qui n'ont plus touché leur salaire depuis plusieurs mois ou dont l'entreprise est mise en faillite à leur nez et à leur barbe. La faillite est un moyen privilégié pour les directeurs de procéder à des licenciements et de diminuer la valeur de l'entreprise à l'approche de la privatisation. La plupart du temps, ces grèves du désespoir éclatent spontanément sans l'intervention

des syndicats, qui ont toutes les peines du monde à organiser ces grèves après coup. Elles se terminent la plupart du temps par le licenciement des meneurs de grève et il ne reste plus aux syndicats qu'à jouer les conseillers juridiques devant les tribunaux.

Quant aux directeurs et au gouvernement, ils qualifient les grèves et toutes les activités syndicales de trahison contre l'Etat et de manoeuvres téléguidées par les Serbes. Lors des préparatifs d'une grève organisée en 1992, Milan Krivokuca, président du syndicat des cheminots, est attaqué et assassiné à son domicile.

Durant cette période, des attaques sont également perpétrées à l'encontre de la population serbe, qui n'avait pourtant rien avoir avec les opérations de guerre proprement dites.

Des citoyens des autres républiques vivant en Croatie deviennent des étrangers à la suite de la déclaration d'indépendance. Par la loi de 1992 relative à l'emploi des étrangers, ils perdent leur permis de travail. Ceci a notamment pour conséquence que les réfugiés de Bosnie-Herzégovine peuvent travailler s'ils sont d'origine croate et peuvent dès lors acquérir la nationalité croate, ce qui n'est pas le cas des réfugiés ayant une autre origine.

3. EVOLUTION ET STRUCTURE DES SYNDICATS DANS LA CROATIE CONTEMPORAINE

3.1. Évolution

En Croatie règne le pluralisme syndical. On y dénombre à l'heure actuelle sept fédérations ainsi qu'une multitude de syndicats - la plupart au niveau des entreprises.

Après l'indépendance, on note, dans un premier temps, en Croatie, une tendance à faire acte de dissidence d'avec la Confédération syndicale croate (SSH, Savez sindikata Hrvatske). On assiste alors à l'éclosion d'une multitude de nouvelles confédérations.

La KNSH (Konfederacija nezavisnih sindikata Hrvatske / Confédération des syndicats indépendants de Croatie), ainsi que les syndicats de professeurs de lycée et de faculté insistent sur la nécessité de leur indépendance vis-à-vis de l'État et du gouvernement, indépendance que ne leur garantissait pas l'ancienne confédération).

L'HUS (Hrvatska udruga sindikata / Union syndicale croate), en revanche, se définit comme une confédération opposée au 'communisme' et au 'yougoslavisme' de l'ancienne confédération et est une création des dirigeants de l'HDZ. Il s'agit donc de nouveau d'un syndicat de fonctionnaires de l'État et de fonctionnaires gouvernementaux.

Dans un même temps, l'ancienne confédération fait peau neuve et prend le nom de SSSH (Savez samostalnih sindikata Hrvatske / Confédération des syndicats autonomes de Croatie), après avoir fait sécession d'avec la Confédération des syndicats de Yougoslavie. Cette nouvelle confédération prône la démocratisation, l'indépendance des syndicats de même que l'indépendance nationale.

D'autres schismes sont sans doute à mettre sur le compte de différends personnels entre dirigeants syndicaux, ainsi que de nouvelles interventions du gouvernement et de la lutte pour l'éclatement du patrimoine des anciens syndicats.

La majeure partie du patrimoine de l'ancien syndicat est pour l'heure gérée par la SSSH, laquelle a cependant cédé une partie des bureaux à d'autres fédérations ou leur verse des compensations. L'imminence de la redistribution du patrimoine immobilier suscite bien entendu des convoitises et influe à coup sûr sur les données relatives au nombre d'affiliés. Mais il est un point sur lequel les fédérations s'accordent, c'est qu'il convient d'empêcher la mainmise du gouvernement sur leur patrimoine.

Dans la pratique syndicale et dans la lutte pour le droit au travail, on assiste à l'émergence de nouvelles synergies et de nouvelles alliances. Ainsi, l'HUS a maintes fois pris position contre le gouvernement et sa politique et est donc en voie de passer du statut de syndicat « jaune » à celui de syndicat indépendant qui collabore dans maints domaines avec la SSSH. En revanche, les formations de la KNSH sont à la suite d'une scission aujourd'hui si faibles qu'elles ne peuvent survivre en collaborant d'une part avec la SSSH et d'autre part avec l'HUS.

Il convient à cet égard de noter que l'orientation de principe et/ou politique d'une fédération n'est pas nécessairement représentative de l'orientation de la base, laquelle continue à être structurée en puissantes organisations d'entreprises qui mènent leur propre existence.

La nécessité de faire front contre le gouvernement entraîne la création de vastes alliances parmi les syndicats représentatifs des services publics (sans l'industrie nationalisée). Des conflits et des différends voient le jour sur des questions telles que le radicalisme de l'action syndicale et le degré de solidarité au sein de l'organisation.

L'évolution générale devrait logiquement déboucher sur une plus grande coopération et sur la conclusion de davantage d'alliances entre les différentes fédérations, qui pourront ainsi se liguer contre le gouvernement et contre les chefs d'entreprises.

3.2. Structure des fédérations

Les données qui suivent se fondent pour l'essentiel sur les renseignements fournis par chaque fédération. La prudence est de mise en particulier en ce qui concerne le nombre d'affiliés. Ainsi, certaines structures ont-elles introduit la notion d'affiliation individuelle, tandis que d'autres continuent à considérer comme leurs affiliés tous les salariés occupés dans leur secteur spécifique. Il arrive fréquemment que l'on ne sache pas au juste quelle réalité ces chiffres recouvrent. Toutes les fédérations syndicales déplorent un recul du nombre de leurs adhérents, qu'elles attribuent à la conjoncture économique. Et il arrive que des cotisations ne soient pas réclamées, surtout lorsque les salaires ne sont pas versés ou lorsqu'ils le sont tardivement. Ceci explique les différences considérables que l'on relève entre le nombre de membres déclarés et le nombre de membres cotisants.

SSSH

La SSSH est de loin la plus grande confédération syndicale. Selon ses propres dires, elle est forte de quelque 450.000 affiliés, dont environ 250.000 membres cotisants. La SSSH regroupe 25 syndicats : 14 syndicats industriels, 7 syndicats dans des entreprises d'État, 4 syndicats de services publics. La SSSH dispose en outre d'une structure régionale forte de 21 représentations locales et de 66 bureaux urbains.

La SSSH présente une structure démocratique. L'organe suprême entre les congrès de la SSSH qui se tiennent au moins tous les quatre ans est le conseil de la SSSH, dont font partie les présidents ainsi que d'autres représentants élus de chaque syndicat, le président, le vice-président et le secrétaire élus au congrès de la SSSH. L'organe exécutif est le comité de direction.

Après la démission du président Dragutin Lesar, un congrès extraordinaire qui se tient en mars 1996 élit Davor Juri nouveau président parmi deux candidats.

La SSSH dispose d'une centrale puissante, qui possède une équipe de collaborateurs expérimentés. Cela lui permet une analyse indépendante des projets de lois et des données économiques, la publication de prises de position et d'autres publications ainsi que la participation aux organes d'organisations internationales.

Outre les publications des divers syndicats, la revue « Sindikalna Akcija » (Action syndicale) paraît tous les 15 jours.

Les cotisations oscillent en fonction du syndicat entre 0,6 et 1,5 % du salaire net. Entre 40 et 50 % des cotisations demeurent au sein des syndicats au niveau de l'entreprise, les 50 à 60 % restants se répartissent entre le syndicat au niveau national et la confédération, qui demande 0,28 % du salaire net au titre de cotisation par membre.

KNSH

La KNSH doit son origine au Syndicat indépendant à l'aéroport de Zagreb, qui a vu le jour en 1989/90 et y a organisé une grève en 1990 sous la direction du président Mladen Mesi . La KNSH a été fondée en juillet 1990 conjointement avec d'autres syndicats de fondation récente. Le président en est également Mesi .

Son rôle clé au niveau de l'émergence de syndicats indépendants et démocratiques et sa place de deuxième confédération pour ce qui est de l'importance, la KNSH les a perdus du fait du départ de syndicats importants et de dirigeants syndicaux connus ainsi que du fait d'une récente scission en deux camps.

Ivan Muselinovi , jusque-là cadre de la société pétrolière INA, devient nouveau président à l'issue d'élections controversées que ne reconnaît pas Mesi . Le ministère du travail reconnaît Muselinovi , un règlement judiciaire se fait encore attendre. Des organisations internationales penchent en faveur de Mesi . Les autres confédérations de Croatie sont d'une opinion partagée.

Selon leurs propres indications respectives, la KNSH-Mesi compte 20.000 membres, et la KNSH-Muselinovi en compte 35.000. Chacune en concède 7000 à l'autre. Jadis la KNSH était forte de quelque 100.000 membres.

La cotisation se chiffre chez Mesi à 1% du salaire brut, chez Muselinovi à 0,1% ; dans l'un comme dans l'autre cas, 10% des cotisations vont à la centrale. Aucune des deux centrales n'édite de journal.

HUS

L'HUS a été fondée en décembre 1990 par des dignitaires du parti gouvernemental HDZ. Entre-temps, l'HUS se distance du gouvernement, principalement en ce qui concerne sa politique économique. Sur de nombreux points, elle prend des positions autonomes dans l'intérêt des travailleurs.

L'HUS est devenue entre-temps la deuxième confédération du pays avec plus de 100.000 membres. Au début, l'HUS comptait 220 syndicats d'entreprises pour 22 syndicats sectoriels. Aujourd'hui, l'HUS comprend 17 syndicats sectoriels. L'HUS dispose en outre de représentations régionales dans 10 circonscriptions gouvernementales (sur 20).

Chaque mois, elle publie le magazine syndical homonyme 'HUS'.

L'HUS prélève elle aussi des cotisations de l'ordre de 1% du salaire net, dont 10% vont à la centrale, et 90% demeurent dans les caisses des syndicats au niveau de l'entreprise.

Le congrès d'octobre 94 a vu l'élection de Niko Gunjina à la nouvelle présidence.

Matica

Six syndicats représentatifs principalement des secteurs de l'éducation, de la santé publique et des services sociaux se sont regroupés au sein de la Matica Hrvatskih Sindikata Javnih Djelanosti (Matica des syndicats croates des services publics). Leur président Vilim Ribić du Syndicat des scientifiques et des professeurs de faculté est à l'instar de Mladen Mesić (KNSH) et de Vesna Kanizaj (Syndicat des professeurs de lycée) un des champions des syndicats indépendants.

La Matica attache de la valeur au respect des principes syndicaux et à une action solidaire. Plus qu'au sein de toutes les autres fédérations, le nombre des affiliés fait l'objet de contrôles, pour la bonne et simple raison que l'affiliation individuelle a été imposée et que seuls les membres cotisants entrent en ligne de compte. L'indication de 30.000 membres semble réaliste.

Koordinacija

La Koordinacija Hrvatskih Sindikata Javnih Sluzbenika i Namjestenika (Coordination des syndicats croates des agents et fonctionnaires publics) constitue un regroupement indépendant de dix autres syndicats des services publics, dont deux syndicats d'enseignants. A la différence de toutes les autres fédérations, il n'y a ni congrès, ni président élu; les présidents des syndicats affiliés constituent un comité de direction au sein duquel un d'entre eux assume la présidence tous les six mois à tour de rôle.

De même, aucune cotisation n'est reversée à la fédération. Les frais afférents au fonctionnement du comité de direction sont pris en charge par les syndicats affiliés.

Les cotisations représentent la plupart du temps 1% des revenus nets. Le nombre total d'adhérents se chiffre d'après ses propres indications à 45.000.

URS

Il existe en outre l'Udruga Radničkih Sindikata (Union des syndicats ouvriers de Croatie). Son président est Boris Kunst, l'ex-président zagrebain de la SSSH. L'URS rejette le principe de négociations avec le gouvernement en raison de leur incompatibilité avec l'indépendance syndicale. Cette position radicale lui a permis de se tenir à l'écart de tous les conflits et explique par conséquent qu'elle n'ait pas de contacts avec d'autres fédérations. Mais elle est trop faible pour pouvoir se livrer à des activités autonomes.

Autres

Il existe encore des syndicats sectoriels ou des organisations professionnelles qui ne se sont jusqu'à présent encore affiliés à aucune confédération. A cela s'ajoutent des syndicats d'entreprises non encore affiliés.

Affiliation à des organisations internationales

La SSSH est membre de la Confédération internationale des syndicats libres, la CISL. La SSSH, l'HUS et la KNSH-Mesi sont représentées au sein de la Confédération européenne des syndicats, la CES. Seize syndicats affiliés à la SSSH, le Syndicat de l'industrie chimique de l'HUS, trois syndicats d'enseignants, le Syndicat des journalistes ainsi que celui des dessinateurs, sont membres de structures internationales de la CISL. Trois syndicats membres de la SSSH sont représentés au niveau des structures internationales de la Fédération Syndicale Mondiale, la FSM.

3.3. Relations entre les syndicats d'entreprise et les fédérations

A l'absence d'homogénéité au niveau des confédérations correspond une absence d'homogénéité au niveau des structures de l'entreprise.

Les structures des syndicats d'entreprises ont traditionnellement un poids prépondérant : c'est ce que démontre également la proportion encore et toujours élevée des cotisations qui demeurent au sein de l'entreprise, où elles sont utilisées. Si entre 60% et 90 % des cotisations peuvent être dépensées par les structures syndicales d'entreprises, l'intérêt des membres affiliés à ces structures portera particulièrement sur ce niveau et sur les activités auxquelles on s'y livre.

Sans doute la décision de savoir au sein de quelle fédération les salariés se syndiquent est-elle la plupart du temps prise par la direction syndicale de l'entreprise et non pas par les salariés. Cette décision devrait en dehors des différences politiques et des préférences personnelles également dépendre des différences au niveau du pourcentage à verser au départ des cotisations.

Avec ces moyens financiers relativement importants, les organisations syndicales d'entreprises continuent à financer avant tout des missions sociales, tandis que l'on ne procède que sporadiquement à la mise sur pied de fonds de grève. Dans la pratique, le syndicat apparaît donc souvent comme une société coopérative de consommation ou une institution sociale et moins comme une organisation de défense des intérêts d'un groupe

Il est difficile d'apprécier la mesure dans laquelle les structures syndicales au niveau de l'entreprise se sont renouvelées ces dernières années. Les traditions d'autogestion des travailleurs ont généré une forte tendance à la cogestion des délégués des travailleurs et à la fixation sur sa propre entreprise. Dans un même temps, les syndicalistes au sein de maintes firmes sont contraints de mener des luttes d'une rare âpreté ou de recommencer tout le travail à zéro. Le nombre sans cesse croissant de conflits à propos de conventions collectives sectorielles est de nature à renforcer les activités interentreprises au sein des syndicats.

3.4. Exemples de conflits du travail

Toutes les confédérations centrales, à l'exception du KNSH-Muselinovi, ont de l'expérience en ce qui concerne les luttes syndicales et les grèves. Ces derniers temps, les plus grands conflits sociaux ont touché les secteurs suivants:

Chemins de fer

La grève des chemins de fer de novembre et décembre 1996 a fait beaucoup de bruit. Ce sont les mesures de restructuration imposées par la Banque mondiale et devant entraîner la suppression de 7000 à 12000 emplois qui sont le catalyseur de cette grève. La grève vise en outre une convention collective réglant les salaires et le paiement des arriérés de salaires, le versement d'une prime annuelle ainsi qu'un cadeau de Noël pour les enfants des cheminots. Il s'agit en outre de résoudre la pénurie de logements pour les cheminots.

Les négociations auxquelles participent huit syndicats de cheminots échouent surtout parce que la direction des chemins de fer se déclare incompétente pour régler le problème des salaires. Quatre syndicats organisent alors un référendum et préparent une grève. Sous les menaces de la direction, trois syndicats battent en retraite. Seul le plus important des syndicats, le syndicat des cheminots au sein de la SSSH, appelle à la grève le 28 novembre 1996.

A la demande de la direction, la Cour suprême déclare la grève illégale, en invoquant le fait que conformément à la loi croate sur les chemins de fer (les syndicats estiment que cela va à l'encontre de la convention OIT n° 98 et la jurisprudence y afférente), le transport par chemins de fer fait partie des services fondamentaux, dont un minimum au moins doit être assuré. Le syndicat ne parvient pas à s'entendre avec la direction concernant l'organisation de ce service minimal et vu qu'une sécurité suffisante ne peut pas être garantie, le syndicat arrête les voyages ordonnés par la direction.

La décision de la Cour suprême rend le droit de grève des cheminots dérisoire, étant donné que la décision relative aux services d'urgence revient à la direction et que cette décision devrait d'abord être attaquée en justice par les syndicats.

Bien que la direction se refuse à toute négociation, le syndicat arrête la grève au bout d'une semaine. Comme une action reconventionnelle n'a pas abouti et que la direction maintient son refus de négocier, le syndicat appelle à nouveau à la grève le 28 décembre, sur quoi la direction réagit par le licenciement de 24 meneurs de grève ainsi qu'une demande de dommages-intérêts de 320 000 ECU. Le 2 janvier 1997, la direction cède; la grève est stoppée et une convention est signée qui rencontre une partie des revendications, annule les licenciements et prévoit de nouvelles négociations.

Service public et enseignement

En novembre 1996, dix syndicats des services publics demandent au gouvernement une augmentation progressive des rémunérations de 58% au total, ce qui représente en fait la différence par rapport à l'évolution des rémunérations dans l'économie depuis 1992. Le gouvernement propose alors une augmentation en deux phases, soit 18 % pour 1997 et 25 % pour 1998. Cette proposition est acceptée par quatre syndicats tandis que les syndicats des enseignants, des professeurs de facultés et des travailleurs sociaux organisent des référendums lors desquels les membres rejettent le plan du gouvernement. Par exemple, sur les 16.000 professeurs de l'enseignement fondamental interrogés, 88% ont décliné l'offre du gouvernement.

Les salaires des professeurs se situent actuellement à environ 20% en dessous des rémunérations moyennes. Les professeurs se sentent traités comme des parents pauvres par le gouvernement étant donné que celui-ci boucle toujours tous les autres postes du budget avant celui de l'enseignement, lequel doit se contenter de ce qui reste. Un meeting de protestation organisé à Zagreb rassemble plus de 1000 syndicalistes, des grèves d'avertissement sont déclenchées dans les écoles supérieures de Zagreb. Le 1er janvier 1997, le gouvernement procède à une première augmentation de 5% des salaires bien que les six syndicats continuent à refuser de signer la convention collective, afin de pouvoir continuer les actions syndicales.

Industrie de la métallurgie

De nombreuses entreprises métallurgiques se trouvent en difficulté. Aussi les grèves spontanées se multiplient-elles, notamment pour réclamer le paiement des arriérés de salaires. Par ailleurs, le syndicat du métal au sein du SSSH en vient à réclamer l'aide du gouvernement pour l'industrie métallurgique lors d'actions publiques de protestation. Ces mouvements de protestation sont partiellement soutenus par les directeurs.

4. ORGANISATIONS PATRONALES

HUP (Hrvatska udruga poslodavaca)

La création d'une Union croate des employeurs HUP a été initiée et concrétisée par l'Institut de l'Europe du Sud-Est établi à Francfort-sur-le-Main, qui a contribué à mettre en place d'une manière décisive le projet 'Réorganisation du système juridique croate'. L'existence d'une organisation patronale était nécessaire pour les mécanismes de l'autonomie tarifaire prévus dans la loi sur le travail. Après un démarrage quelque peu difficile, ce n'est qu'au début de 1997 que l'HUP a été en mesure d'assumer ses missions de partenaire social.

L'HUP se subdivise en 13 organisations sectorielles et comprend, d'après ses propres données, quelque 2.400 entreprises membres occupant au total 220 000 travailleurs. L'assemblée plénière convoquée chaque année élit outre le comité directeur (se composant du président, de 3 vice-présidents, du secrétaire général, du trésorier et de 7 autres membres), un conseil des membres qui peut également accepter ou rejeter les résultats des négociations collectives, ainsi qu'un conseil des négociations collectives qui élabore des propositions pour les conventions collectives, consulte les membres et nomme les délégués chargés de négocier.

La mission principale de l'HUP consiste à représenter les intérêts de ses membres vis-à-vis des syndicats, l'objectif déclaré étant d'entretenir de bonnes relations avec les syndicats et de résoudre pacifiquement les conflits sociaux. Par ailleurs, vis-à-vis de l'État, elle entend créer un climat favorable aux affaires en Croatie. L'HUP fournit en outre des conseils et des informations à ses membres, organise des formations de management etc.

Outre l'administration centrale à Zagreb, l'HUP possède également des bureaux régionaux à Split, Osijek et Rijeka.

La Chambre de commerce croate (Hrvatska gospodarska komora)

La Chambre de commerce croate est une association dont doivent faire partie toutes les entreprises. Jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle loi sur le travail, la chambre de commerce croate concluait également des conventions collectives. Entre 1992 et 1996, deux conventions collectives dites 'générales' ont été conclues pour l'ensemble des travailleurs.

5. LA REPRÉSENTATION DES INTÉRÊTS

5.1. Dispositions du droit du travail

La loi croate sur le travail, adoptée le 17 mai 1995, est entrée en vigueur le 1er janvier 1996. Ses 245 articles règlent l'ensemble du droit du travail pour ce qui concerne le secteur privé. La loi croate sur le travail tient compte des conventions de l'OIT ratifiées par la Croatie, des directives de l'UE en la matière ainsi que des prescriptions de la constitution croate. Du point de vue du contenu, la loi croate sur le travail s'inspire largement des dispositions du droit du travail allemand.

Un contrat de travail écrit à durée indéterminée constitue le fondement de la relation de travail (art. 8 et suivants). Les articles suivants règlent les droits et obligations réciproques des employeurs et des travailleurs. A noter à cet égard que la protection de la vie privée et des données personnelles des travailleurs ainsi que la limitation du droit d'interrogation de l'employeur (art. 20, 22) constituent des dispositions tout à fait nouvelles dans le système juridique croate.

Temps de travail (art. 30 et suivants)

La durée légale du temps de travail est de 42 heures par semaine, en ce comprise une pause journalière de 30 minutes, ce qui correspond à 39,5 heures par semaine de cinq jours de travail. Lorsqu'il s'agit d'activités à risque ou pénibles, la durée normale du temps de travail doit être réduite. Par semaine, l'employeur peut exiger que les travailleurs effectuent maximum 10 heures supplémentaires.

Conformément à une disposition légale de flexibilisation du temps de travail, il est permis de travailler 52 heures par semaine et même 60 heures dans les entreprises à activités saisonnières dans un régime d'annualisation du temps de travail, sans que le temps de travail à répartir sur l'année ne soit considéré comme des heures supplémentaires.

Le dimanche est un jour chômé; lorsque le travail du dimanche est inévitable, il faut prévoir un jour de récupération par semaine.

Par année civile, les travailleurs ont droit à minimum 18 jours de congés payés, les mineurs d'âge à minimum 24 jours et les travailleurs effectuant des activités comportant des risques pour la santé à minimum 30 jours.

Dans l'industrie, il est interdit aux femmes de travailler la nuit s'il s'agit d'activités physiques.

Protection des mères (art. 55 et suivants)

Conformément aux art. 55 et suivants, les mères jouissent d'une protection étendue: un congé de maternité doit obligatoirement leur être accordé au moins 28 jours avant l'accouchement et jusqu'à 6 mois après la naissance. Jusqu'à ce que l'enfant ait un an accompli, la mère - et également le père - peut prendre un congé parental ou demander un emploi à mi-temps, avec, dans ce dernier cas, compensation salariale pour le temps de travail chômé.

La personne qui bénéficie d'un congé d'accouchement ou d'un congé parental jouit d'une protection contre le licenciement pendant la durée de ce congé.

Salaires (Art.81 et suivants)

Les salaires sont fixés par contrat de travail ou convention collective, l'employeur étant obligé de payer un salaire égal aux hommes et aux femmes pour des prestations équivalentes.

En cas de faillite, les créances prioritaires portent sur les salaires des trois derniers mois, les salaires de remplacement pour les congés annuels de l'année en cours et de l'année précédente ainsi que les indemnités et les dommages-intérêts des travailleurs. De plus, la faillite n'entraîne plus automatiquement la fin de la relation de travail.

Dispositions diverses

La loi contient en outre des dispositions relatives à la responsabilité du travailleur en cas de préméditation et de négligence flagrante ainsi qu'aux inventions des travailleurs et aux interdictions de concurrence.

Protection contre le licenciement (art. 103 et suivants)

La loi croate sur le travail prévoit différents types de licenciements liés à l'entreprise, aux personnes et aux comportements du travailleur dans le chef de l'employeur.

Les licenciements liés à l'entreprise ou aux personnes ne sont permis que si le travailleur ne peut pas occuper un autre poste ni suivre un recyclage professionnel ou si cela n'est pas acceptable pour l'employeur. En cas de licenciements, il y a lieu de tenir compte de critères de sélection sociale. Ces dispositions restrictives ne s'appliquent qu'aux entreprises qui occupent plus de cinq travailleurs ayant un contrat de travail d'une durée d'au moins six mois.

En cas de licenciement pour motifs économiques, techniques ou organisationnels, l'employeur doit respecter une interdiction d'embauche de six mois pour les mêmes activités.

Les délais de préavis varient en fonction de la durée d'ancienneté: 2 semaines (ancienneté inférieure à un an), 1 mois (un an d'ancienneté), 2 mois (deux ans d'ancienneté), 3 mois (5 ans d'ancienneté) et jusqu'à 6 mois (à partir de 20 ans d'ancienneté).

La loi prévoit en outre la rupture exceptionnelle du contrat en cas de faute particulièrement grave d'une des parties; dans ce cas, la partie qui résilie le contrat peut automatiquement réclamer des dommages-intérêts à la partie en faute pour non-respect des obligations du contrat de travail.

5.2. Structure de la représentation des intérêts

La loi croate sur les sociétés commerciales ne prévoit aucun principe de codécision ou de participation des représentants des travailleurs au sein des conseils de surveillance des sociétés commerciales ou de capitaux.

En ce qui concerne les dispositions relevant du droit collectif de la loi croate sur le travail, on a repris la structure allemande et on a institué, outre la représentation syndicale des intérêts des travailleurs, une représentation légale spéciale sous la forme d'un Conseil ouvrier. On ne retrouve toutefois pas les droits étendus de participation présents dans le conseil d'entreprise allemand. Parallèlement, la structure syndicale au sein de l'entreprise a elle aussi été légalisée et dotée de droits, ce qui correspond plutôt à une tradition anglo-saxonne.

Conseil ouvrier

Dans les entreprises comptant régulièrement plus de 20 travailleurs, ceux-ci ont le droit, d'élire un Conseil ouvrier (art. 132 et suivants). Chaque membre a droit au paiement de son salaire pendant 6 heures par semaine pour ses activités au sein du Conseil ouvrier. Ce droit peut être cédé par les membres du Conseil ouvrier et être élargi par une convention signée avec l'employeur ou par une convention collective.

A défaut de Conseil ouvrier au sein de l'entreprise, les droits exposés dans les paragraphes qui suivent sont exercés par des délégués syndicaux (art. 148).

Conventions d'entreprise (art. 156)

Le Conseil ouvrier peut conclure des conventions avec l'employeur pour régler des questions concernant les relations de travail, pour autant qu'il ne s'agisse pas des salaires, du temps de travail ou d'autres questions qui sont habituellement réglées par convention collective, à moins que la convention collective en question contienne des clauses ouvertes permettant aux parties de conclure une telle convention.

Les conventions d'entreprise s'appliquent immédiatement et sont contraignantes pour l'ensemble du personnel.

Droits de participation (art. 146)

Il n'existe un véritable droit de participation que dans quelques rares cas: en cas de licenciement de travailleurs accidentés du travail, d'hommes âgés de plus de 60 ans ou de femmes âgées de plus de 50 ans, de membres du Conseil ouvrier, de candidats pour le Conseil ouvrier ainsi qu'en ce qui concerne le traitement des données à caractère personnel des travailleurs et la nomination des personnes chargées de la protection des données de l'entreprise. Les droits de participation du Conseil ouvrier peuvent être élargis par une convention conclue avec l'employeur ou par une convention collective.

Droits de consultation (art. 145, 117, 119)

Lorsque des décisions affectant considérablement la situation des travailleurs doivent être prises, l'employeur doit consulter préalablement le Conseil ouvrier et lui fournir toutes les informations nécessaires. Ces décisions consistent plus particulièrement en l'établissement d'un règlement de travail (obligatoire pour l'employeur dans les entreprises comptant plus de 20 travailleurs), un plan d'embauche, de mutation ou de licenciement, des mesures relatives à la protection de la santé et du travail, l'introduction de nouvelles technologies ainsi que la modification de l'organisation du travail et des méthodes de travail, la fixation du plan des vacances, la répartition du temps de travail, le travail de nuit, la rémunération des inventions et des améliorations techniques, l'élaboration d'un plan social (obligatoire pour l'employeur qui envisage de licencier plus de 10% de son personnel avec cependant un minimum de 5 travailleurs). Le Conseil ouvrier bénéficie en outre d'un droit de consultation en cas de licenciements. Le non-respect du droit de consultation du Conseil ouvrier par l'employeur entraîne l'annulation de la mesure.

Droits d'information et de surveillance (art. 143, 144)

L'art. 144 confère des droits d'information sur la situation économique et les résultats d'exploitation, sur des questions affectant la situation économique et sociale des travailleurs ainsi que sur des questions de protection du travail et de sécurité. Le Conseil ouvrier doit en outre contrôler le respect de la législation du travail, des conventions collectives en vigueur et de diverses autres réglementations en faveur des travailleurs ainsi que le paiement régulier des cotisations de sécurité sociale par l'employeur.

Syndicats et délégués syndicaux

Les articles 159 à 184 régissent la création et l'enregistrement d'associations. A cet égard, l'art. 165 revêt une importance pratique: il suffit de 10 personnes pour créer un syndicat. Cette disposition favorise un morcellement voulu du paysage syndical.

Signalons en outre l'autonomie obligatoire de l'opposant (art. 177), l'interdiction de traiter de façon discriminatoire les membres d'un syndicat (art. 180), des droits garantis pour les délégués syndicaux (accès à l'information p.ex., art. 181) ainsi que la protection des délégués syndicaux contre le licenciement (art. 182).

Conseil économique et social

Aux articles 219 et 220, la loi croate sur le travail prévoit un Conseil économique et social tripartite se composant de représentants des syndicats, des associations d'employeurs et du gouvernement. Il a pour mission d'examiner et d'évaluer les mesures et les développements socio-économiques, de formuler des avis et des propositions à l'attention du ministre de l'Emploi et du Travail concernant les conventions collectives, la politique salariale, la politique des prix ainsi que concernant les projets de loi dans ces différents domaines.

Grâce à ce Conseil économique et social, les syndicats espèrent renforcer leur influence sur les mesures prises en matière de politique sociale. Jusqu'ici (février 1997), ils ne sont toutefois pas parvenus à s'entendre concernant les délégués des travailleurs au sein de ce Conseil économique et social - la loi ne contient aucune clé de répartition des délégués - si bien que ce Conseil n'a pas encore pu être constitué. Les missions de ce dernier sont actuellement assurées - dans la mesure où cela est possible- par le ministre du Travail.

6. LE SYSTÈME DE NÉGOCIATIONS COLLECTIVES

6.1. Fondements juridiques

Le droit des conventions collectives (art. 185 et suivants de la loi croate sur le travail)

Peuvent conclure des conventions collectives l'employeur individuel, plusieurs employeurs ou une association d'employeurs ainsi que du côté des travailleurs, des syndicats ou des fédérations syndicales qui sont en mesure de promouvoir et de protéger les intérêts de leurs membres par la grève ou d'autres moyens de pression. Lorsqu'il existe plusieurs syndicats compétents, il convient de créer un comité de négociation qui se compose de représentants de ces différents syndicats.

Les dispositions arrêtées dans des conventions collectives s'appliquent immédiatement et de manière contraignante non seulement aux membres des parties contractantes mais aussi aux personnes qui adhèrent à la convention collective. A l'expiration de la convention collective, les dispositions normatives de cette dernière font partie intégrante du contrat de travail, à moins qu'elles ne soient remplacées par de nouvelles dispositions collectives.

Le droit de grève (Art. 210 et suivants)

Le droit de grève n'appartient qu'aux syndicats ou à leurs fédérations et ne peut servir qu'à la protection et à la promotion des intérêts sociaux et économiques des membres. Pour qu'une grève soit régulière, elle doit être précédée d'une procédure de conciliation ne comportant aucun engagement. De plus un préavis de grève doit être déposé par écrit trois jours à l'avance en indiquant les motifs de la grève, le lieu de la grève, le jour et l'heure à laquelle elle débutera.

L'art. 211 permet de pratiquer un lock-out défensif comme réponse à une grève au plus tôt huit jours après qu'elle ait été déclenchée; le lock-out offensif n'est pas autorisé.

De plus, le nombre de travailleurs empêchés de pénétrer dans l'entreprise ne peut pas être plus élevé que la moitié des travailleurs grévistes.

L'art. 213 stipule que l'organisation d'une grève régulière ou le fait d'y participer ne constitue pas une infraction au contrat de travail. Lors d'un conflit social, les obligations découlant du contrat de travail sont simplement suspendues. La participation à une grève illicite constitue cependant un motif de licenciement. Par ailleurs, l'art. 213 interdit les mesures disciplinaires.

Problèmes d'application

Dans la pratique, la loi sur le travail a eu pour effet que la plupart des grèves ont été déclarées illicites par les tribunaux. C'est pourquoi, le président de la SSSH a dû lancer un appel pour que toutes les grèves en cours soient interrompues. Conformément aux arrêts de la Cour suprême, sont par exemple illicites les grèves dirigées contre le caractère frauduleux des privatisations (l'arrêt 'Croatia-Bus') ou les grèves réclamant le paiement des arriérés de salaires (l'arrêt 'Plobest'). D'après l'interprétation du § 210 par la Cour suprême, une grève n'est autorisée que si elle a pour objet une revendication qui peut être réglée par convention collective.

Les tribunaux compétents en cas de grève ou de lock-out (art. 217) constituent un autre problème pour les syndicats. Si le conflit social ne touche qu'une Zupanija (sorte de circonscription administrative), il relève en première instance de la compétence du tribunal de la Zupanija et en seconde instance d'une

chambre de la Cour suprême composée de cinq personnes. Si plusieurs Zupanija sont touchées par une grève, l'affaire est portée en première instance devant une chambre de la Cour suprême composée de trois personnes et en deuxième instance devant une chambre de la Cour suprême composée de cinq personnes. Un tel système supprime de facto une instance, ce que critiquent les syndicats.

6.2. Structure actuelle des conventions collectives

Durant la guerre, deux conventions collectives s'appliquaient à l'ensemble de la Croatie: une pour l'industrie et l'autre pour les services publics. Depuis lors, des conventions collectives sont conclues à deux niveaux:

- niveau sectoriel: d'après les syndicats, il existe actuellement 11 conventions collectives sectorielles qui datent pour la plupart du début de 1997. Les secteurs concernés sont la construction navale, l'industrie du bois et du papier, l'industrie du caoutchouc, du cuir et de la chaussure, la construction, la fabrication de briques, le secteur du tourisme, des agences de voyage et du catering, les employés des entreprises du service public, la poste et les télécommunications, les soins de santé et les petites entreprises commerciales et artisanales. Dans le secteur public, il existe pour les fonctionnaires et employés non seulement une convention collective cadre ou générale, mais aussi une convention collective séparée réglant les rémunérations.
- niveau des entreprises: en nombre, ce sont les conventions collectives d'entreprise qui jouent le rôle de loin le plus important - il y aurait quelque 400 (estimation de SSSH) voire 1000 (estimation de HUS) conventions collectives conclues au niveau des entreprises. Toutefois, les conventions collectives sectorielles sont en progression et englobent de plus en plus des entreprises qui possédaient jusque-là leur propre convention.

L'existence d'une convention collective sectorielle n'exclut d'ailleurs pas qu'outre cette convention collective cadre, des conventions plus spécifiques soient conclues au niveau de l'entreprise.

Pour l'avenir, il faut s'attendre à une augmentation du nombre des conventions sectorielles, car jusque fin 1996, le gouvernement et les employeurs avaient bloqué dans une large mesure les négociations au niveau sectoriel, afin de pouvoir s'en tenir aux anciennes conventions centrales. Mais cette stratégie a été battue en brèche par les nombreuses conventions conclues au niveau des entreprises.

Du côté syndical, il faut créer un comité de négociation lorsque que plusieurs syndicats sont compétents sur le fond et au niveau local. Du côté patronal, le partenaire social est soit l'employeur individuel lorsqu'il s'agit de conventions d'entreprise, soit l'organisation patronale correspondante lorsqu'il s'agit de

conventions sectorielles, soit le gouvernement lorsque les négociations concernent les services publics.

Contenu des conventions collectives

Les objectifs généraux cités par la confédération syndicale SSSH pour tous les secteurs sont les suivants: introduction ou augmentation du salaire minimum, réduction du temps de travail de 42 à 40 heures par semaine (ce qui, déduction faite de la pause légale de 30 minutes par jour, reviendrait à 37,5 minutes), paiement de primes supplémentaires telles que primes de fin d'année, treizième mois, primes d'anniversaire, etc. , protection des activités des syndicats et du Conseil ouvrier au sein des entreprises, amélioration générale des conditions de travail, autant d'objectifs à créer par convention collective.

Dans le secteur public, six syndicats des confédérations syndicales Matica et Koordinacija ont conclu au mois de mai 1996 une convention collective cadre contenant en autres les dispositions suivantes: semaine de cinq jours (jusqu'ici, 6 jours de travail/semaine) avec congé le samedi et le dimanche, semaine des 40 heures, des congés supplémentaires, 10 jours de congés payés en cas de mariage, décès, etc. ainsi que 2 jours de congé pour suivre des formations syndicales.

Degré de couverture des conventions collectives

D'après les syndicats, les conventions collectives des différents niveaux couvrent 50% des travailleurs.

7. PROGRAMMES ET POLITIQUE DES SYNDICATS

Syndicats et gouvernement

Toutes les fédérations syndicales ont arrêté des programmes contenant des revendications économiques et sociales.

L'adoption de la loi sur le travail a été l'un des principaux points de discussion avec le gouvernement.

Bien que le Conseil économique et social tripartite ne soit pas encore constitué, la SSSH et l'HUS ont conclu en janvier 1997, après six semaines de négociations avec le gouvernement, un accord dans lequel le gouvernement s'engage à relever la quotité exemptée d'impôt de 700 kuna (environ 200 DM) à 800 kuna. Le taux d'imposition pour les revenus inférieurs passera de 25 à 20%. Le taux d'imposition des bénéficiaires sera augmenté de 25 à 35%. Dans cet accord, le gouvernement renonce à bloquer les négociations collectives sectorielles. Ceci prouve que les syndicats croates sont devenus un facteur politique avec lequel il faut compter.

Syndicats et partis

On dit que la SSSH entretient de bonnes relations avec le parti social-démocrate SDP. La direction de la SSSH parle de relations avec le parti populaire HNS et le parti socio-libéral HSLS. La SSSH s'est abstenue pendant de longues années de sympathiser avec les partis politiques. Elle a finalement abandonné cette attitude et a d'ailleurs permis à tous ces responsables syndicaux d'être candidats aux élections communales et régionales d'avril 1997. Dans un appel au vote, les indicateurs électoraux de la SSSH laissent apparaître un soutien aux partis de l'opposition. A ces élections, l'ancien président Lesar se présente sur les listes du HNS.

L'HUS, fondée par des responsables du parti gouvernemental HDZ, s'est écartée de plus en plus clairement du gouvernement et du HDZ. Dans son appel au vote, il recommande de voter pour des candidats expérimentés, ce qui peut être perçu comme une recommandation de voter pour le HDZ. En tant que parti d'État, celui-ci perçoit toutefois cet appel plutôt comme une invitation à boycotter les élections.

Mesi (KNSH) faisait partie des fondateurs d'un parti social-démocrate anticommuniste qui a été entre temps absorbé par le SDP. Depuis lors, il s'est retiré. De manière générale, il souligne que pour garantir l'indépendance d'un syndicat vis-à-vis des partis politiques, il faut qu'il y ait un engagement politique actif pour une politique en faveur des travailleurs.

Quelques syndicalistes sont également sympathisants des partis sociaux-démocrates de gauche ASH et SDU: certains discutent de la nécessité d'une union plus puissante des forces et des partis de gauche à orientation sociale et défendant les intérêts des travailleurs.

PUBLICATIONS SYNDICALES

Les fédérations syndicales diffusent les publications suivantes:

SSSH: 'Sindikalna Akcija' - Action syndicale, paraît deux fois par mois en anglais: 'UATUC Info' (éditeur: SSSH International Department)

HUS: 'Glasilo Hrvatske Udruge Sindikata' - organe du HUS, mensuel.

Il faut ajouter à cette liste les nombreuses publications des syndicats sectoriels ainsi que les journaux d'entreprises diffusés par les syndicats d'entreprise.

LISTE D'ABREVIATIONS

Art.	Article.
BdKJ	Fédération des communistes de Yougoslavie.
État NDH	Nezavisna Dr)ava Hrvatska - État indépendant de Croatie.
FMI	Fonds monétaire international.
HDZ	Hrvatska Demokratska Zajednica - Union démocratique croate.
HNS	Hrvatska Narodna Stranka - Parti populaire croate.
HSLŠ	Hrvatska Socijalnoliberalna Stranka - Parti socio-libéral croate.
HUP	Hrvatska Udruga Poslodavaka - Union croate des employeurs.
HUS	Hrvatska Udruga Sindikata - Union syndicale croate.
KNSH	Konfederacija Nezavisnih Sindikata Hrvatske - Confédération des syndicats indépendants de Croatie.
Koordinacija	Koordinacija Hrvaskih Sindikata Javnih Slu)benika i Namje©tenika - Coordination des syndicats croates des agents et fonctionnaires publics.
Matica	Matica Hrvatskih Sindikata Javnih Djelatnosti - Matica des syndicats croates des services publics; Matica signifie reine-mère (des abeilles) et est également le non d'une ancienne organisation culturelle croate.
OIT	Organisation Internationale du Travail.
PCY	Parti Communiste Yougoslave.
SDP	Socijaldemokratska partija - Parti social-démocrate.
SHS	Kraljevina Srba, Hrvata i Slovenaca - Royaume des Serbes, Croates et Slovènes.
SSH	Savez Sindikata Hrvatske - Fédération des syndicats croates.
SSSH	Savez Samostalnih Sindikata Hrvatske - Fédération des syndicats autonomes de Croatie.
UE	Union Européenne.
URS	Udruga Radnickih Sindikata - Union des syndicats d'ouvriers.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Bartl, P** (1985): Grundzüge der jugoslawischen Geschichte, Darmstadt.
- Calic, M.-J.** (1995): Der Krieg in Bosnien-Herzegovina, Ursachen, Konfliktstrukturen, Internationale Lösungsversuche, Frankfurt/Main.
- Grothusen, K.-D. et al.** (Hg.) (1986): Jugoslawien am Ende der Ära Tito, Band 2: Innenpolitik, München.
- Gruppe Arbeiterstandpunkt** (Hg.) (1989): Jugoslawien, Zur politischen Entwicklung, Ökonomie und Politik seit 1945, Zur Nationalen Frage, 2. Auflage Frühjahr.
- Lydall, H** (1989): Yugoslavia in Crisis, Oxford.
- Magaš, B.** (1993): The Destruction of Yugoslavia, Tracking the Break-up 1980 - 92, London, New York.
- Marko, Joseph; Boriæ** (Hg.) (1991): Slowenien - Kroatien - Serbien, Die neuen Verfassungen, Wien, Köln, Graz.
- Philippi-Novak, S. i.V.m.** Inter Consult Consortium - Frankfurt (Hg.) (1996): ISO-Wirtschaftsbrief - Kroatien, (apparaît tous les 14 jours).
- Philippi-Novak, Stephan et al.** (1995): Kroatisches Arbeitsgesetz, 1. Auflage, Frankfurt/Main: Institut für Südosteuropa e.V.
- Samary, C.** (1995): Die Zerstörung Jugoslawiens, Ein Europäischer Krieg, Köln.
- Sekretariat** für den Informationsdienst der Bundesversammlung (Hg.) (1968): Jugoslawien, Fünfundzwanzig Jahre Entwicklung 1943 - 1968, Beograd.
- Socialistička** Federativna Republika Jugoslavija - Savezni Zavod Za Statistiku (1971 - 1990): Statistički Godišnjak Jugoslavije, Beograd.
- Statistisches Bundesamt** (1995): Länderbericht Kroatien, Wiesbaden.
- Stein, E.** (1980): Arbeiterselbstverwaltung, Lehren aus dem jugoslawischen Experiment, Köln.

LISTE D'ADRESSES**Savez samostalnih sindikata Hrvatske - SSSH**

Zagreb (10 000) Trg. kralja Petra Krešimira IV br.2
tel 01/41 12 32, 41 00 68, 41 01 11 - fax 01/44 02 63

Hrvatska Udruga Sindikata - HUS

Zagreb (10 000) Ilica 1/XIII
tel/fax 01/425-423, 271-258, 427-484

Konfederacija Nezavisnih Sindikata Hrvatske KNSH- Mesiaë
(Mesiaë-Fraktion)

Zagreb (10 150) Pleso bb
tel 01/4562-012, 4562-599, 525-245 - fax 01/525-647

Konfederacija Nezavisnih Sindikata Hrvatske - KNSH- Muselinoviaë
(Muselinoviaë-Fraktion)

Zagreb (10 000) Vodovodna 11
tel/fax 01/179-338, 172-936

Matica Hrvatskih Sindikata Javnih Djelatnosti - "Matica"

Zagreb (10 000) Trg maršala Tita 4
tel 01/432-080, fax 01/435-322

Koordinacija Hrvatskih Sindikata Javnih Službenika i namještenika - "Koordinacija"

c/o Nezavisni Sindikat Zaposlenih u Srednjim Školama Hrvatske
(Vorsitzende: Vesna Kanižaj)

oder

c/o Sindikat Hrvatskih Učitelja

(Vorsitzender: Dalimir Kuba)
Zagreb (10 000) Trg maršala Tita 4

Da der Vorsitz innerhalb der "Koordinacija" halbjährlich wechselt und keine eigenständige Verbandsstruktur existiert, ist die Koordinacija über ihre Einzelgewerkschaften zu erreichen.

Hrvatska Udruga Poslodavaca - HUP

Zagreb (10 000) Praška 5/III
tel 01/42 42 84, 42 42 85, 42 01 94 - fax 01/42 42 86

Manuel des Organisations Syndicales en Europe

Danemark



Herman Knudsen / Jens Lind

Traduit de l'anglais
Juillet 1998

Table des matières

1. BASE DES RELATIONS PROFESSIONNELLES	4
2. EVOLUTION HISTORIQUE	5
3. EVOLUTION ET STRUCTURE DES SYNDICATS	14
3.1. LO (<i>Landsorganisationen i Danmark</i>)	14
3.2. FTF (<i>Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd</i>)	17
3.3. AC (<i>Akademikernes Centralorganisation</i>)	19
4. ORGANISATIONS PATRONALES	20
5. STRUCTURE ET REPRESENTATION DES INTERETS	22
5.1. Délégués du personnel	22
5.2. Comités de coopération	23
5.3. Représentation dans les conseils d'administration des entreprises	27
5.4. Représentation dans les organes de santé et de sécurité	28
5.5. Participation directe	29
5.6. Comités d'entreprise européens	30
6. SYSTEME DE NEGOCIATIONS COLLECTIVES	30
6.1. Législation	31
6.2. Négociations collectives	34
6.3. Négociations récentes	35
6.4. Conflits	38
7. PROGRAMMES ET POLITIQUES DES SYNDICATS	40
PUBLICATIONS SYNDICALES	42
LISTE DES ABRÉVIATIONS	43
OUVRAGES DE REFERENCE	44
LISTE D'ADRESSES	46

1. BASE DES RELATIONS PROFESSIONNELLES

Au Danemark, les relations professionnelles se caractérisent d'abord et avant tout par le rôle prépondérant joué par les confédérations syndicales nationales et les associations patronales. Depuis la fin du siècle dernier, les conventions centrales et accords entre différents acteurs du marché du travail constituent le principal instrument de réglementation des relations du travail. La négociation collective et un ensemble d'organes paritaires ou tripartites au niveau national, régional et local sont les caractéristiques essentielles du système danois.

La structure de la négociation collective (unités de négociation, durée des accords, etc.) est fixée par les parties elles-mêmes. Les conventions collectives sont contraignantes du point de vue légal et assorties d'une obligation de paix sociale. Le processus de négociation est relativement centralisé : il est coordonné par les trois confédérations nationales, LO, FTF et AC, de même que par leurs homologues patronaux. Les conventions nationales pour les différents secteurs/unités de négociation font l'objet de négociations parallèles et ont en général de validités presque identiques. Elles ne s'appliquent en principe qu'aux membres des organisations signataires. Récemment, les pouvoirs de négociation ont été décentralisés au niveau sectoriel et de l'entreprise mais, dans l'ensemble, la tradition de coordination centrale reste intacte.

Le gouvernement est intervenu dans un certain nombre de cas où les parties en présence n'avaient pu trouver un accord et où des fonctions vitales de la société avaient été paralysées par des grèves ou des lock-out. En général, cela s'est traduit par le vote au parlement d'une proposition élaborée par un organe de conciliation.

Par rapport à bien d'autres pays européens, la législation joue un rôle relativement secondaire. Certains textes ont été adoptés afin de faciliter et de renforcer l'autonomie des organisations (lois sur le tribunal du travail et sur la conciliation dans les conflits sociaux), tandis que d'autres traitent de la protection des travailleurs et de la sécurité sociale (règlements de sécurité et d'hygiène, lois sur les fonds de chômage et sur les congés). Depuis l'entrée du Danemark dans la Communauté européenne, en 1973, la réglementation européenne et ses directives ont amené l'adoption d'autres textes spécifiques.

Même dans les domaines soumis à réglementation législative, les syndicats peuvent exercer une influence considérable. Dans le cas de l'hygiène et la sécurité et celui de la formation professionnelle, par exemple, les décisions et les règles spécifiques à ce domaine émanent d'organismes tripartites. En outre, ce sont les syndicats qui gèrent les fonds de chômage.

En résumé, on peut dire qu'au Danemark, les relations professionnelles se caractérisent par un marché du travail particulièrement organisé, tant chez les employeurs que chez les salariés, et pour lequel il existe une coopération et un

consensus généralisé entre les syndicats, les employeurs et leurs organisations; conventions collectives centralisées et nationales; cogestion/démocratie généralisées dans la vie professionnelle; soutien actif de la part de l'Etat pour une coopération entre les différentes classes sociales avec un système efficace de règlement des conflits avec intervention de l'Etat sur le marché du travail par le biais de processus de prise de décision et de structures de mise en oeuvre de type corporatiste (tripartites) (Lind 1991).

2. EVOLUTION HISTORIQUE

Les origines

Les origines du mouvement syndical danois remontent à la fin du 19^{ème} siècle. A cette époque, le système de production capitaliste, l'emploi salarié, ainsi que les difficultés matérielles et l'insécurité sociale étaient suffisamment répandus pour que germe l'idée d'une solidarité entre les travailleurs. Si l'agriculture constituait de loin le secteur le plus important et employait une part importante des salariés, c'est dans les villes, chez les manoeuvres, les artisans et un nombre relativement restreint d'ouvriers d'usine, que le mouvement syndical a commencé à voir le jour.

Les années 1860 ont vu une vague de grèves, en particulier dans l'industrie du bâtiment. En 1871-1872, la lutte des travailleurs s'est étendue à un certain nombre de secteurs et a reçu le soutien de la section danoise de la Première Internationale fondée en 1871. Dans son fonctionnement, cette section de l'Internationale intégrait les fonctions d'un syndicat et d'un parti. Elle a été interdite en 1873 et ses dirigeants ont été emprisonnés pour avoir tenté "d'imposer un ordre socialiste".

Le processus d'organisation s'est néanmoins poursuivi, dans les années 1870 chez les artisans et les travailleurs manuels, puis dans les années 1880 au niveau des manoeuvres et des travailleuses non qualifiées. Ainsi se sont créées de nombreuses organisations locales et nationales fondées sur toute une série de critères : métier ou activité, niveau de qualification, sexe, secteur. Les clivages entre travailleurs se reflétaient dans les structures syndicales naissantes : les travailleurs non qualifiés et les manoeuvres ont créé leurs propres syndicats, car ils estimaient que leurs intérêts étaient mal défendus par les syndicats des ouvriers qualifiés. Les femmes non qualifiées se sont retrouvées dans une situation semblable par rapport à leurs collègues masculins et ont également fondé leur propre syndicat. Seuls quelques secteurs ont vu toutes les catégories de travailleurs se rassembler au sein de syndicats sectoriels. Ces divisions restent visibles dans les structures syndicales actuelles. Plusieurs tentatives de réorganisation des syndicats sectoriels ont échoué ces

dernières années, surtout en raison des réserves formulées par les syndicats de travailleurs non qualifiés.

En dépit des divisions liées au secteur d'activité, à la qualification et au sexe, un ferment puissant de solidarité de classe a toujours été la marque du syndicalisme danois. En 1898, la majorité des associations syndicales se sont réunies au sein de la DsF, *De samvirkende Fagforbund* (rebaptisée depuis 1959 LO, *Landsorganisationen i Danmark*). Cette même année, une recentralisation du même ordre est intervenue du côté patronal avec la création de la *Dansk Mester- og Arbejdsgiverforening*, aujourd'hui DA, *Dansk Arbejdsgiverforening*. La DsF a principalement un rôle de coordination dans la mesure où chaque fédération syndicale conserve la possibilité d'entreprendre des actions industrielles et de mener des négociations collectives.

La DsF se définit elle-même comme s'inscrivant dans le mouvement social-démocrate. Le parti est représenté au sein de son comité exécutif, tout comme la DsF est représentée dans la direction du parti. Ces liens clairement affichés entre le mouvement syndical et le parti étaient encore d'actualité en 1996. En fait, les syndicats affiliés à LO restent très proches du Parti social-démocrate.

1899 : Confrontation et reconnaissance mutuelle

Les employeurs se sont regroupés pour faire face à une lutte sociale de plus en plus efficace. Les travailleurs et leurs syndicats se battaient pour obtenir des salaires plus élevés, une réduction du temps de travail et pour améliorer les conditions dégradantes qui prévalaient alors sur les lieux de travail. Une tactique courante consistait à mener une grève contre un seul employeur à la fois. Le mouvement recevait alors du syndicat et de camarades d'autres entreprises un soutien tel que l'employeur était finalement contraint de se plier. On pouvait alors passer à l'employeur suivant. Tout au long des années 1890, les grèves se sont multipliées et les travailleurs ont souvent obtenu gain de cause en raison de la meilleure qualité de leur organisation.

En 1899, les employeurs - au demeurant très bien organisés aujourd'hui - ont décidé de riposter. Une grève relativement mineure des menuisiers a entraîné un lock-out massif par lequel plus de 40.000 travailleurs se sont retrouvés sans emploi. Le conflit a duré plusieurs mois et débouché sur ce qui, par la suite, a fait figure de compromis historique : les syndicats devaient reconnaître que le droit de gestion revenait aux employeurs, tandis que le patronat devait admettre, de son côté, les syndicats nationaux comme partenaires de négociation. D'autre part, des restrictions imposées au niveau de l'autonomie des sections syndicales locales constituent un autre point de cet accord qui privait de légitimité la tactique de grève décrite plus haut.

L'accord de septembre 1899 est devenu l'Accord central entre les deux interlocuteurs du marché du travail danois. Il a été reconduit à plusieurs reprises, la dernière fois en 1993 (Due et al. 1994), et est désormais appelé, peut-être de manière exagérée, "Constitution des Relations professionnelles au Danemark". Son importance réside en premier lieu dans le fait que les deux parties se sont très vite reconnues mutuellement et ont affiché leur volonté de réglementer les relations professionnelles en dehors de toute intervention de l'Etat. Cette reconnaissance survenue très tôt a également favorisé l'élaboration d'un réformisme stable au sein du syndicalisme danois, une caractéristique qui faisait défaut dans la plupart des autres pays européens, du moins dans la première moitié du 20ème siècle.

Institutionnalisation, croissance et divisions politiques

En 1899, environ 90.000 travailleurs étaient syndiqués. Au début de la Première Guerre mondiale, le chiffre était passé à 160.000 et, en 1919, les syndicats comptaient près de 360.000 affiliés. Cette croissance rapide traduisait la légitimité croissante du mouvement syndical en tant que force sociale indépendante, mais également en tant que force de plus en plus respectée par les employeurs et par l'Etat (Jensen et Olsen 1981, Knudsen et al. 1991).

En 1907, le parlement légiférait sur les fonds de chômage reconnus par les pouvoirs publics, jetant ainsi les fondements d'un système par lequel les fonds de chômage sont organisés par les syndicats, mais financés par l'Etat. Il ne fait aucun doute que cette structure contribue largement au taux d'affiliation élevé dont bénéficient les syndicats danois, aussi bien dans le passé que de nos jours (Lind 1996).

Un conflit qui avait éclaté dans le secteur de l'imprimerie en 1908 a conduit à la création d'une série d'institutions majeures chargées de résoudre les conflits. Le gouvernement est intervenu pour mettre un terme à une grève de la presse quotidienne et au lock-out qui l'avait suivie et menaçait d'aggraver le conflit. Un comité tripartite a été mis sur pied afin d'élaborer des règles de prévention et de réglementation des conflits sociaux. Le résultat (en 1910) a été une convention collective définissant une procédure de règlement des conflits sociaux ainsi qu'une loi instaurant une juridiction du travail et un organe public d'arbitrage. Cette convention instituait une obligation de paix sociale généralisée. Une distinction essentielle a été établie entre les conflits d'intérêts et les conflits de droits. Les conflits découlant de l'interprétation de conventions et de droits existants ne pouvaient déboucher sur des actions du travail; ils devaient être soumis à l'arbitrage ou à une décision du tribunal du travail. Le recours aux actions du travail s'est vu limité aux seuls conflits d'intérêts c'est-à-dire, en général, ceux liés au renouvellement des conventions

collectives ou aux thèmes qui ne sont pas couverts par celles-ci. Un autre élément de ces dispositions en matière de règlement des conflits était le principe selon lequel les syndicats et les associations patronales étaient responsables des actions du travail menées par leurs membres. Cette disposition a largement contribué à l'instauration d'une discipline interne et d'une centralisation du contrôle. Les réglementations de 1910 étaient un complément d'importance à l'accord de septembre 1899. Certaines règles fondamentales des relations professionnelles danoises y ont été définies et, malgré plusieurs remaniements ultérieurs, son cadre réglementaire reste pratiquement inchangé de nos jours.

Ce sont en partie les dispositions adoptées en 1910 qui ont provoqué l'apparition d'une opposition syndicaliste révolutionnaire au sein du mouvement syndical dans les années précédant la Première Guerre mondiale. Le bastion de cette opposition se situait dans le secteur de la construction et de la métallurgie de Copenhague. Les opposants préconisaient le droit à la liberté de grève et à une action directe, par exemple dans la lutte pour la journée de travail de 8 heures. Vers la fin de la guerre, alors que des tranches importantes de la population traversaient une situation difficile, même dans un Danemark resté neutre, les syndicalistes révolutionnaires ont organisé une série de rassemblements et de manifestations de protestation qui se sont soldés par l'emprisonnement de leurs dirigeants (Knudsen et al. 1991).

A son apogée, en 1919, le syndicat d'opposition révolutionnaire ne se prévalait de guère plus de 4.000 affiliés. D'autres mouvances de gauche étaient encore plus faibles dans le mouvement syndical. Le mécontentement social était omniprésent, y compris chez de nombreux sociaux-démocrates, mais, contrairement à d'autres pays européens de l'époque, la tendance révolutionnaire n'a pas pris racine au Danemark. A partir de 1920, la plupart des opposants de gauche ont participé à la formation du parti communiste qui, jusqu'au début des années quatre-vingt-dix, représentait l'opposition politique à l'intérieur du mouvement syndical danois, opposition concurrencée depuis 1959 par celle du Parti socialiste populaire. Alors que l'opposition a, à maintes reprises, exercé son influence sur le cours des événements et sur les politiques, il convient de souligner qu'elle n'a jamais pu remettre en cause de manière efficace l'hégémonie social-démocrate dans le mouvement syndical (il en va de même pour le syndicat chrétien qui, depuis les années soixante-dix, a tenté d'organiser les travailleurs à contre-courant de la tendance dominante du syndicalisme).

La lutte pour la journée des 8 heures est un des premiers exemples d'interaction entre l'opposition radicale et le syndicalisme dominant. Les syndicalistes révolutionnaires se sont battus pour cette revendication par des

actions directes qui consistaient simplement à quitter leur poste après avoir travaillé huit heures. Cependant, lorsque la journée de huit heures a été introduite en 1920, elle a été le fruit de négociations collectives entre les deux organisations nationales, DsF et DA. Ces négociations collectives ont, bien entendu, été influencées par les pressions des syndicalistes révolutionnaires et d'autres travailleurs radicaux, mais également par les événements survenus dans les pays limitrophes, où la journée de huit heures venait d'être entérinée par la loi (Knudsen et al. 1991).

Du pouvoir industriel au pouvoir politique

A l'issue de la Première Guerre mondiale, le mouvement syndical s'est retrouvé en position de force, situation qui s'est traduite non seulement par une hausse des salaires et par une réduction du temps de travail, mais aussi par une plus grande assurance sur le plan politique. En 1920, lorsque le roi a révoqué le gouvernement légalement élu, la menace d'une grève générale lancée par le syndicat et les dirigeants du parti social-démocrate l'a poussé à revenir sur sa décision. Des élections ont donc été convoquées et le principe du parlementarisme en est ressorti renforcé.

En 1924, le premier gouvernement social-démocrate s'est formé en coalition avec les libéraux radicaux, un parti du centre. Le gouvernement disposait d'une majorité à la première chambre du parlement, mais pas dans la seconde. Dans ces conditions, les possibilités de réformes restaient incertaines. A titre d'exemple, la proposition de loi sur les comités d'entreprise qui, dans une certaine mesure, tendait à limiter le droit de gestion de l'employeur, n'a pas été adoptée (Dalgaard 1995). En 1925, un grave conflit a éclaté entre le gouvernement et le syndicat des travailleurs non qualifiés. Au cours des négociations collectives, le syndicat a appelé à la grève pour appuyer ses revendications salariales. Cette grève n'a pas reçu le soutien de la DsF et le gouvernement n'a rien ménagé pour briser la grève: envoi de la police contre les grévistes, soutien actif aux briseurs de grèves, etc. En fin de compte, les travailleurs non qualifiés ont dû renoncer. Ce conflit a laissé un goût amer au sein du mouvement pendant des années. Le syndicat des travailleurs non qualifiés a quitté la DsF pour n'y revenir qu'en 1929.

Par le conflit de 1925, le mouvement ouvrier a été réellement confronté pour la première fois au dilemme entre le recours à la lutte sociale ou à la représentation parlementaire. Depuis lors, il s'agit d'un thème récurrent qui n'a jamais pu être complètement résolu, sans toutefois être cause d'une scission durable dans le mouvement. D'une manière générale, les syndicats ont davantage fait confiance à leur puissance sociale sous les gouvernements de droite, faisant preuve de plus de modération sous les gouvernements sociaux-

démocrates avec lesquels les perspectives d'avancées politiques étaient meilleures. De telles perspectives sont apparues dans les années trente lorsque, d'une part, un taux de chômage élevé menaçait les syndicats et que, de l'autre, le parti social-démocrate, avec plus de 40 pour cent des suffrages, était la première force politique du pays. Au bout d'un temps, à la fin des années vingt, quand un gouvernement libéral se montra hostile au syndicalisme, le parti social-démocrate a formé un gouvernement de coalition avec les libéraux radicaux de 1929 à 1940. A partir de 1936, les deux partis disposaient de la majorité dans les deux chambres du parlement.

Dans les années trente, les principaux éléments de l'Etat-providence ont été mis en place: le montant et la durée de versement des indemnités de chômage ont été améliorés, la sécurité sociale est devenue un droit (n'entraînant pas la perte des droits civils), les pensions de retraite et d'invalidité ont été instaurées et tous les salariés ont obtenu deux semaines de congés payés. Alors que l'opposition communiste protestait contre le blocage des salaires, le chômage élevé et les mauvaises conditions de vie, les dirigeants syndicaux et la majorité des membres des syndicats estimaient que, même si les primes étaient effectivement peu élevées, les dispositions en matière de sécurité sociale constituaient des résultats satisfaisants compte tenu des difficultés de l'époque.

Guerre et guerre froide

Pendant la Seconde Guerre mondiale, le gouvernement danois de coalition élargie et le mouvement syndical ont choisi de collaborer avec les forces d'occupation allemandes. Cette situation a perduré jusqu'à ce que l'on a appelé la rébellion d'août en 1943, au cours de laquelle une vague de grèves et l'émergence d'un mouvement de résistance ont contraint le gouvernement à démissionner. En juillet 1944, une grève qualifiée de populaire a provoqué des affrontements plus directs avec les Allemands.

Les sociaux-démocrates ont perdu une grande partie du soutien dont ils bénéficiaient en raison de leur volonté de composer avec les nazis. Lors des premières élections de l'après-guerre, le parti n'a plus obtenu que 33 pour cent des suffrages, alors que le parti communiste obtenait son meilleur score électoral avec 12,5 pour cent des voix. Cependant, le parti communiste a perdu tout son soutien populaire, notamment à cause de la prise de pouvoir des communistes en Tchécoslovaquie et du début de la guerre froide.

Lorsque le gouvernement social-démocrate est intervenu dans le processus de négociation collective en 1956 et a soutenu une proposition acceptée par le patronat mais rejetée par les syndicats, le mécontentement généralisé a de nouveau profité aux communistes. Cependant, l'invasion soviétique en Hongrie

à l'automne de la même année a très vite inversé cette tendance (Knudsen et al. 1991).

Très peu de changements institutionnels sont survenus entre 1945 et 1960, même s'il convient de signaler l'accord de coopération de 1947 signé par la DsF et la DA. Cet accord définissait les procédures d'information et de consultation sur les lieux de travail. Il a été influencé par les revendications en faveur de la mise en place de comités d'entreprise et de leur réglementation législative, en vigueur en Allemagne et en Norvège (Knudsen 1995).

Deuxième révolution industrielle et plein emploi

De 1958 à 1973, le Danemark a enregistré des taux de croissance extrêmement élevés, une nouvelle vague d'industrialisation (souvent appelée "deuxième révolution industrielle"), une rapide progression de l'emploi salarié et du secteur public et le plein emploi. Vu sous un autre angle, le nombre de personnes employées dans l'agriculture a chuté de manière vertigineuse, celui des travailleurs de l'industrie est resté pratiquement inchangé alors que l'emploi dans le secteur tertiaire a connu une croissance rapide. Les sociaux-démocrates ont été au pouvoir, sauf entre 1968 et 1971.

Au début des années soixante-dix, LO comptait plus d'un million d'affiliés, alors que FTF et AC recrutaient de plus en plus de salariés. Dans le secteur public, le syndicalisme bénéficiait de la croissance rapide et d'un manque de personnel qualifié.

Au cours de cette période, les ouvriers et les autres salariés ont vu une amélioration certaine de leurs conditions de vie matérielle. Les salaires réels ont augmenté et les revenus des ménages ont connu une hausse encore plus marquée grâce à l'arrivée massive des femmes sur le marché du travail. La durée du travail hebdomadaire est passée de 48 heures en 1958 à 40 en 1973; les congés payés sont passés de trois à quatre semaines en 1971 et les allocations de chômage ont été sensiblement augmentées.

Tout au long des années soixante, le mouvement syndical et le parti ont développé l'idée d'une démocratie économique. Une proposition a été avancée en 1973 lorsque les sociaux-démocrates disposaient de la majorité parlementaire avec le parti socialiste populaire (un parti formé par les anciens communistes après l'invasion de la Hongrie par les Soviétiques). D'après cette proposition, les employeurs devaient verser une part des charges salariales à des fonds propres à l'entreprise et à un fonds central. Ces fonds devaient être gérés par les représentants du personnel et par les syndicats. Cependant, la proposition s'est heurtée à l'opposition du parti socialiste populaire ainsi qu'à celle des partis de droite et du centre. Les tentatives ultérieures pour promouvoir des projets de démocratie économique ont entraîné des réactions

similaires. Aujourd'hui, la démocratie économique ne constitue plus une revendication prioritaire du mouvement syndical. En revanche, les plans de retraite négociés dans le cadre des conventions collectives tout au long des années quatre-vingt-dix font figure de voie possible vers une démocratisation du régime de propriété.

Chômage dans l'Etat-providence

L'année 1973 a marqué un tournant tant économique que politique. Ce fut la dernière année de plein emploi. Depuis 1974, le taux de chômage au Danemark n'a cessé de tourner autour de 10 à 12 pour cent. C'est également cette année-là que le Danemark a adhéré à la Communauté européenne, une décision qui a été la source de profonds désaccords au sein du mouvement syndical. C'est aussi cette année-là que les élections ont totalement bouleversé l'échiquier politique. De nouveaux partis de droite ou centristes dénonçant la révolte des jeunes, le "socialisme" et l'adhésion du Danemark à la CE ont obtenu une part importante des suffrages. Le parti social-démocrate n'a plus obtenu que 26 pour cent des voix.

Jusqu'à la fin des années soixante-dix, les gouvernements se sont formés à partir de coalitions instables, mais les sociaux-démocrates sont restés au pouvoir de manière presque ininterrompue jusqu'en 1982. Subissant les pressions d'une gauche radicalisée et changeant d'alliances avec le centre et les partis de droite modérés, les sociaux-démocrates sont en fait parvenus à faire passer un certain nombre de réformes favorables aux syndicats. La loi de 1975 sur le milieu de travail a jeté les bases d'un effort plus large visant à combattre les risques liés à la santé et la sécurité sur le lieu de travail et a conféré aux syndicalistes une influence accrue dans ce domaine. En 1979 fut mis en place un service chargé de la santé sur les lieux de travail. La législation sur la sécurité sociale de 1976 a amélioré les conditions des groupes les plus vulnérables de la société. En 1976 et 1978 ont été votées des lois promouvant l'égalité des chances pour les femmes sur le marché du travail. Même si toutes ces lois découlaient de directives européennes, elles traduisaient aussi des revendications de plus en plus nombreuses en matière d'égalité formulées par les travailleuses et par les féministes au Danemark. En 1978, une loi a prévu un plan de retraite anticipée pour les travailleurs âgés de 60 à 67 ans. En gros, elle permettait aux travailleurs de prendre leur retraite et de bénéficier des allocations de chômage jusqu'à l'âge de la pension légale, soit 67 ans. Ce plan a été fermement défendu par le syndicat des travailleurs non qualifiés (SiD), dont les affiliés étaient les plus touchés par les problèmes de santé et par le chômage (Lind 1985). En 1979, les congés annuels sont passés de quatre à cinq semaines.

Dans le domaine des négociations collectives, les résultats ont été relativement peu satisfaisants. A plusieurs reprises, le gouvernement a invoqué la politique des revenus pour bloquer les salaires.

De 1982 à 1993, le Danemark a été gouverné par diverses coalitions de partis de droite et centristes. Leurs principaux objectifs visaient à lutter contre l'inflation, éponger l'énorme déficit de la balance des paiements et enrayer le développement du secteur public qui s'était poursuivi dans les années soixante-dix. Le taux de chômage élevé de l'époque a placé les syndicats sur la défensive, de sorte qu'ils ont dû accepter des baisses des indemnités de chômage, la suppression du système d'indexation automatique des salaires et des conventions collectives qui parvenaient à peine à maintenir un statu quo. Il y a pourtant une exception à ce tableau, qui est la réduction à 37 heures du temps de travail hebdomadaire, mesure adoptée en 1988 et 1990.

Lorsque les sociaux-démocrates sont revenus au pouvoir en 1993, ils ont hérité d'une économie où la balance des paiements était excédentaire, mais également du taux de chômage le plus élevé que le Danemark ait jamais connu. Ils ont réagi d'une part en adoptant des politiques économiques légèrement plus onéreuses et d'autre part en introduisant une forme de partage du travail. Les travailleurs comme les chômeurs pouvaient se retirer du marché du travail pendant une période d'un an au maximum.

Situation actuelle

L'histoire du syndicalisme danois se caractérise par une stabilité et une continuité remarquables. Cette constatation vaut pour les caractéristiques structurelles et pour les orientations politiques. Il s'agit d'une histoire dépourvue de défaites décisives, une histoire marquée par une croissance presque ininterrompue du nombre d'affiliés, mais aussi de l'influence sociale et politique. Au début, les négociations et la coopération étaient la meilleure façon d'obtenir une certaine influence, le conflit industriel n'intervenant que dans des cas exceptionnels. Aujourd'hui, le mouvement syndical est fortement enraciné dans la structure du pouvoir politique à tous les niveaux de la société. En outre, l'unité du mouvement, fondée sur l'hégémonie social-démocrate, n'a été menacée qu'en de rares occasions. Même l'apparition de confédérations nationales de salariés fortes, FTF et AC, qui ne sont pas liées à un parti en particulier, n'a pas changé la situation. En général, les trois confédérations travaillent en étroite collaboration. Elles sont toutes affiliées à la Confédération européenne des syndicats.

3. EVOLUTION ET STRUCTURE DES SYNDICATS

La plupart des syndicats sont affiliés à une des trois grandes confédérations que sont la *Landsorganisationen i Danmark* (LO), la *Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd* (FTF) et la *Akademikernes Centralorganisation* (AC). Dans l'ensemble, la différence entre ces confédérations réside dans le fait que les syndicats membres de LO regroupent les employés et ouvriers des secteurs privé et public, FTF regroupe presque uniquement des employés principalement du secteur public, tandis que AC regroupe les personnes ayant une formation universitaire dans les secteurs privé et public. LO entretient des relations étroites avec le parti social-démocrate, alors que FTF et AC n'ont aucun lien officiel avec un parti. Les syndicats qui ne s'intègrent pas aux structures de l'une des principales confédérations ne sont pas affiliés pour un certain nombre de raisons. Le plus important est le syndicat chrétien (*Kristelig Fagforening*), très petit à l'origine et qui dénonçait l'obédience socialiste de LO. Il a enregistré une très forte progression du nombre de ses affiliés au cours des dix dernières années (30.000 pour le fonds de chômage chrétien en 1984 et 130.000 en 1994), surtout chez les travailleurs qui ne souhaitaient pas s'affilier à un "véritable" syndicat, mais uniquement à un fonds de chômage.

Tableau 1: Présence des salariés dans la population active et affiliation syndicale (en milliers)

Année	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995
Salariés	2.627	2.634	2.629	2.638	2.636	2.641	2.647	
Affiliés LO	1.421	1.413	1.423	1.441	1.446	1.471	1.510	1.510
Affiliés FTF	318	320	325	328	339	338	332	332
Affiliés AC	99	101	103	106	113	117	128	132
Autres organisations	187	194	201	189	199	198	187	189
Nombre total de syndiqués	2.025	2.028	2.052	2.064	2.097	2.124	2.156	2.163
Taux de syndicalisation	77%	77%	78%	78%	80%	80%	81%	

Source: Danmarks Statistik: Tiårs oversigt, div. år, 50 års oversigten, 1995.

Remarque : Dans les salariés est reprise une faible proportion de sans-emplois répertoriés en tant qu'indépendants (15.000 personnes environ en 1994).

3.1. LO (*Landsorganisationen i Danmark*)

Fondée en 1898 et comptant de loin le plus d'affiliés, LO est la plus grande des principales confédérations syndicales. Bien que les liens unissant LO et le parti social-démocrate aient été officiellement rompus en 1996, LO estime toujours

faire partie du mouvement ouvrier danois qui, outre les syndicats et le parti, englobe également un mouvement coopératif (*Kooperationen*), composé jadis de plusieurs sociétés, mais qui s'est fortement réduit au cours des 20 à 30 dernières années.

La plus haute autorité de LO est son Congrès, qui se réunit tous les quatre ans en regroupant les délégués des syndicats membres. Le Congrès élit le président, le vice-président, le trésorier et cinq secrétaires qui, ensemble, assurent la direction quotidienne de la confédération. Le Congrès élit également seize membres au Comité exécutif (*Forretningsudvalget*) qui, avec les six membres de la direction, forment le directoire politique de LO. L'Assemblée des représentants (*Repræsentantskabet*), qui se réunit au moins une fois l'an et se compose de 400 membres, dont le Comité exécutif, représente la plus haute autorité de LO entre les congrès.

L'importance et la puissance de LO ont évolué au fil des ans en même temps que le système de négociation collective et l'intervention de l'Etat. Après une période de centralisme relatif au cours des années soixante et soixante-dix, LO a perdu de son influence dans les négociations collectives et elle a décidé en 1994-1996 de renforcer les cartels sectoriels en leur transférant des ressources et davantage de droits de négociation, parce que les syndicats ne trouvaient pas d'accord sur une restructuration de l'organisation qui irait dans le sens d'une création de syndicats sectoriels. Cette évolution était en grande partie due à la réorganisation de la principale organisation patronale, DA. En ce qui concerne la négociation collective, LO conserve un rôle important dans la définition des principaux thèmes de négociation et des stratégies, ainsi que dans la coordination des négociations proprement dites et dans la recherche d'un compromis final.

En dépit d'une perte d'influence au niveau de la négociation collective, LO n'en reste pas moins représentative de ses syndicats membres dans le système politique grâce à sa participation au sein de divers organismes tripartites dans les administrations de l'Etat, qu'elles soient centrales, régionales ou locales.

Les syndicats membres

Les syndicats affiliés à LO regroupent aussi bien les employés que les ouvriers du secteur public que du secteur privé. D'une manière générale, les syndicats qui composent LO regroupent surtout les travailleurs manuels et les employés de bureau peu qualifiés, mais il est impossible d'établir une distinction claire entre LO et FTF sur ce seul élément; certains syndicats membres de FTF auraient tout aussi bien pu être affiliés à LO, et vice-versa. Leur choix peut dépendre du caractère politique de LO et de la neutralité officielle de la FTF.

Tableau 2: Organisations syndicales affiliées à LO (janvier 1995)

Organisation syndicale	Nombres d'affiliés
Dansk Artist Forbund (artistes)	1.202
Beklædnings- og Textilarbejderforbundet (travailleurs du textile)	19.762
Blik- og Rørarbejderforbundet (plombiers)	9.099
EI-forbundet (électriciens)	29.771
Forbundet af Offentligt Ansatte (ouvriers du secteur public)	199.305
Frisør og Kosmetikerforbundet (coiffeurs)	5.306
Funktionærforbundet (fonctionnaires)	21.465
Grafisk Forbund (graphistes)	24.263
Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund (employés dans le secteur du commerce)	361.125
Hærens Konstabel- og korporalsforening (militaires de carrière)	4.744
Jernbaneforbundet (cheminots)	8.890
Kvindeligt Arbejderforbund (syndicat des femmes)	92.987
Malerforbundet (peintres)	14.011
Metalarbejderforbundet (métallurgistes)	144.326
Nærings- og Nydelsesmiddelarbejderforbundet (industrie alimentaire)	43.634
Postforbundet (postiers)	12.202
Pædagogisk Medhjælper Forbund (institutrices de maternelle)	31.989
Restaurations- og Bryggeriarbejderforbundet (personnels de restaurants et brasseries)	30.419
Snedker- og Tømrerforbundet (menuisiers et charpentiers)	47.358
Socialpædagogernes Landsforbund (travailleurs sociaux)	20.476
Specialarbejderforbundet (travailleurs en général)	316.130
Telekommunikationsforbundet (personnel des télécommunications)	10
Teknisk Landsforbund (techniciens)	33.910
Træindustriforbundet (industrie du bois)	23.717
Total	1.509.698

Source: LO, Beretning 1995.

En 1995, 24 syndicats étaient affiliés à LO. Les plus importants étaient *Specialarbejderforbundet i Danmark* (SiD) (travailleurs en général), *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund* (HK) (employés de commerce et de bureau), *Dansk Metalarbejderforbund* (principalement les travailleurs qualifiés de la métallurgie), *Forbundet af Offentligt Ansatte* (FOA) (travailleurs du secteur public) et *Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark* (KA) (syndicat des femmes).

3.2. FTF (*Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd*)

La FTF a été fondée en 1952 par un certain nombre de syndicats d'employés et de fonctionnaires qui avaient besoin d'une confédération n'ayant aucun lien officiel avec un parti politique. Dans les premières années, la FTF a connu une croissance rapide, passant de 11 syndicats et 62.000 membres en 1952 à 38 syndicats et 120.000 membres en 1959. Au cours de cette période, la FTF a progressivement été reconnue par l'Etat et a occupé une place de plus en plus grande dans les organismes et les commissions tripartites, quoique ses relations avec LO n'aient pas été très bonnes jusqu'au milieu des années soixante. Les syndicats d'employés de LO considéraient tout particulièrement la FTF comme un concurrent indésirable. Depuis le milieu des années soixante, les relations entre les deux grandes organisations se sont peu à peu améliorées grâce à la conclusion d'accords visant à délimiter le rôle de chacune (Pedersen 1980), et grâce aussi aux fréquentes ingérences de l'Etat dans les conventions collectives au cours des années soixante-dix, ce qui a poussé LO et la FTF à protester ensemble. Il existe toujours des tensions entre LO et la FTF à propos des distinctions entre certaines de leurs organisations membres mais en règle générale, les deux grandes organisations affichent une reconnaissance mutuelle et font preuve de coopération.

La plus haute autorité de la FTF est son Congrès qui se réunit tous les trois ans avec les délégués des syndicats membres. Le Congrès élit le président et neuf membres du Comité directeur (*Forretningsudvalget*). La FTF se compose de trois sections, à savoir les syndicats de l'administration centrale, ceux des collectivités locales et ceux du secteur privé. Ces trois sections élisent, pour un an, l'Assemblée des représentants (*Repræsentantskabet*), un organe qui se réunit une fois l'an et constitue la plus haute autorité de la FTF entre les congrès.

La FTF est partenaire dans plusieurs conventions importantes avec les employeurs du secteur public dans le cadre d'une réglementation de la coopération et des conditions générales de travail. Ces négociations sont menées par des syndicats isolés ou par des cartels. Dans le secteur public, les principaux organes de négociation du côté syndical sont le comité central de négociation,

le *Centrale Forhandlings Udvalg* (CFU), pour les salariés de l'administration centrale, et le *Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte* (KTO) pour les salariés des collectivités locales.

Les syndicats membres

Les syndicats membres de la FTF regroupent principalement les employés du secteur public, même si près d'un quart de ses membres sont des salariés du secteur privé. On constate une très grande diversité parmi les syndicats membres de la FTF, depuis les petits syndicats locaux et les organisations extrêmement spécialisées jusqu'aux grands syndicats influents qui représentent des secteurs fondamentaux du secteur public. Les syndicats les plus importants et les plus influents sur le plan individuel sont ceux des enseignants et du personnel infirmier.

Tableau 3: Effectifs des sections et syndicats membres de la FTF en 1995

Organisation syndicale		Nombre d'affiliés
<i>Sektion S (personnel de l'administration centrale)</i>		56.380
<i>CS-gruppen</i> (forces armées)	9.162	
<i>CO-gruppen</i> (fonctionnaires, certains enseignants, etc.)	29.595	
<i>Lærergruppen af 1979</i> (enseignants de certaines institutions)	15.238	
Autres organisations syndicales	2.385	
<i>Sektion K (personnel de l'administration locale)</i>		191.889
<i>Danmarks Lærerforening</i> (instituteurs)	59.530	
<i>DSR-gruppen</i> (personnel infirmier)	49.390	
<i>BUPL</i> (personnel qualifié des crèches)	40.883	
<i>Dansk Socialrådgiverforening</i> (travailleurs sociaux)	6.764	
Autres organisations syndicales	35.322	
<i>Sektion P (personnel du secteur privé)</i>		83.987
<i>Søfartsgruppen i FTF</i> (marine marchande)	5.050	
<i>Finansforbundet</i> (secteur de la finance)	46.679	
<i>Forsikring</i> (assurance)	9.000	
Autres organisations syndicales	23.258	
Total FTF		332.256

Source: FTF, Årsberetning 94/95.

3.3. AC (*Akademikernes Centralorganisation*)

L'AC, fondée en 1972, résulte de la fusion de deux grandes formations syndicales regroupant les professions de formation universitaire, la *Danske Statsemployedsmænds Samråd*, créée en 1919, et la *Akademikernes Samarbejdsudvalg* datant de 1950. La *Danske Statsemployedsmænds Samråd* était une organisation destinée principalement aux fonctionnaires universitaires engagés pour des contrats publics spéciaux (*tjenestemandsansatte*). A l'issue de la Seconde Guerre mondiale, le nombre croissant de salariés de niveau universitaire dont les contrats découlaient de conventions collectives a souligné le besoin de créer une organisation chargée des négociations et de la sauvegarde des intérêts de ce groupe. La *Akademikernes Samarbejdsudvalg* a donc été créée en 1950, mais elle n'a pas joué de rôle décisif avant le milieu des années soixante, lorsque les organisations qui la composaient ont progressivement accepté d'en faire un acteur dans le processus de négociation collective (Floryan et Lindholm 1980). A l'époque de sa constitution, en 1972, AC a hérité de tous les droits de négociation pour les fonctionnaires sous contrats spéciaux, ainsi que pour toutes les autres catégories de travailleurs de la fonction publique, puisque les syndicats membres lui avaient délégué ces droits. Elle a donc conservé toutes ces prérogatives dans une large mesure, de sorte que AC est désormais une organisation importante qui représente les travailleurs licenciés du secteur public dans les négociations collectives.

Officiellement, tout comme la FTF, AC est une organisation indépendante sur le plan politique dont l'objectif premier est de servir les intérêts des organisations qui la composent. La plus haute autorité de AC est le Comité exécutif où siègent le président, deux vice-présidents et un représentant de chacune des organisations membres comptant plus de 600 adhérents. Le président et les vice-présidents sont élus lors du congrès qui se tient tous les deux ans et les autres membres sont désignés par l'organisation à laquelle ils appartiennent.

Tableau 4: Effectifs de AC en 1995

Organisation syndicale	Nombre d'affiliés
<i>Danmarks Jurist- og Økonomforbund</i> (juristes et économistes)	16.122
<i>Dansk Magisterforening</i> (enseignants, etc., diplômés de l'université)	14.197
<i>Den almindelige danske Lægeforening</i> (médecine)	11.384
<i>Gymnasieskolernes Lærereforening</i> (professeurs du secondaire)	10.296
<i>Ingeniørforbundet i Danmark</i> (ingénieurs)	35.978
Autres syndicats	43.564
Total AC	131.541

Source: Danmarks Statistik: Statistisk årbog 1996.

4. ORGANISATIONS PATRONALES

Le renforcement de l'organisation des syndicats, en particulier dans les années quatre-vingt-dix du siècle dernier, s'est fait parallèlement à la création d'une organisation patronale nationale. La première organisation d'employeurs a été créée à Copenhague en 1885 sur une initiative des entreprises de la métallurgie, mais elle a été dissoute en 1889 à l'issue d'une défaite lors d'un conflit social. C'est en 1896 que le patronat a tenté de créer une nouvelle organisation, ce qui a abouti à la formation de la *Arbejdsgiverforeningen* (AF) sous l'impulsion des employeurs de l'industrie de la construction. Cette organisation a très vite attiré des membres issus d'autres industries de tout le pays et a entraîné la formation de la *Dansk Arbejdsgiverforening* (DA), la principale organisation patronale actuelle.

La DA n'est pas la seule association patronale, mais elle est de loin la plus importante et représente la grande majorité des employeurs organisés du Danemark. Sur 1,7 million de salariés que compte le secteur privé, les membres de la DA en employaient environ 523.000 en 1994, alors que les membres des autres organisations patronales n'en employaient que 152.000, dont 69.000 pour les membres de la *Finanssektorens Arbejdsgiverforening* (secteur financier) et 50.000 pour ceux de la *Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgivere* (SALA) (agriculture), qui sont respectivement les deuxième et troisième organisations les plus importantes pour les employeurs (Scheuer 1995).

Tableau 5: Effectifs et structure de DA

Année	Organisations	Entreprises	Affiliés	Salariés
1896	5	4	461	4.232
1899	36	4	5.272	48.404
1901	65	15	7.191	56.842
1911	112	34	8.304	69.444
1921	253	225	18.177	116.482
1931	222	174	12.163	143.727
1941	238	248	16.250	211.142
1951	253	326	24.071	331.043
1961	255	325	22.769	380.411
1971	198	206	24.072	365.400
1981	157	48	22.651	474.400
1991	48	5	29.913	555.000

Source: Due et al 1994.

La DA a toujours été une organisation très hétérogène composée à la fois d'entreprises et de grandes organisations regroupant des secteurs d'industrie complets. Depuis quelques années, et plus particulièrement depuis 1987, la réorganisation de la DA tend de plus en plus à réduire le nombre d'entreprises et d'organisations membres et, à l'issue d'un remaniement de la structure et des politiques de la DA en 1994, plus aucune entreprise en tant que telle ne peut devenir membre de la DA, l'adhésion n'étant plus ouverte qu'aux seules organisations d'employeurs. Cela a abouti à une centralisation de la structure organisationnelle de la DA en 25 organisations membres couvrant cinq secteurs d'activité dans le privé en 1996.

La stratégie générale de cette restructuration de la DA visait, avant tout, à décentraliser la négociation collective au niveau sectoriel. La DA a néanmoins conservé ses pouvoirs très centralisés qui lui permettent d'approuver ou de rejeter les conventions collectives négociées par l'une de ses organisations membres. Toutes les conventions doivent être acceptées soit par le Conseil (*bestyrelsen*), soit par l'Assemblée générale (*generalforsamlingen*). En pratique, le pouvoir absolu de la DA appartient à sa principale organisation, la *Dansk Industri* (DI), qui détient 50% des voix au Conseil et au Comité exécutif (*forretningsudvalget*) et 52% à l'Assemblée générale. L'objectif de la restructuration était également de réduire toutes les autres activités de la DA et de les céder aux membres, ce qui s'est traduit par une baisse radicale des ressources de la DA, même si elle reste le principal porte-parole des employeurs organisés sur le plan politique.

Pour ses structures mêmes, l'idée de transformer la DA en un prestataire de services pour un certain nombre d'organisations membres renforcées vient de la volonté de répondre à une tendance générale à l'internationalisation, l'individualisation et la déréglementation de la vie économique et politique (Fink 1996). Le problème majeur reste toutefois l'hétérogénéité des organisations. Le fait que la DI détienne la majorité au sein de la DA et que la restructuration des autres organisations membres ait été dictée par le sommet de la hiérarchie a entraîné toute une série de problèmes lors des négociations de 1995. La DI a fait usage de son droit de veto pour contrer certains résultats de négociations d'importance secondaire et elle a finalement dû accepter un compromis sur une nouvelle convention collective prévue pour trois ans, alors que celles des autres secteurs ont été conclues pour une durée normale de deux ans. Par la suite, la DI a contraint les autres membres de la DA à s'assurer que les négociations collectives prévues pour l'avenir répondent aux critères qu'elle aura elle-même fixés et définis.

5. STRUCTURE ET REPRESENTATION DES INTERETS

Les représentants des salariés danois sur les lieux de travail peuvent représenter les intérêts de ces derniers et prendre part aux décisions de la direction de quatre manières :

- (1) réunions de délégués et négociations avec la direction;
- (2) comités de coopération;
- (3) groupes de sécurité et comités de sécurité et d'hygiène;
- (4) représentation au conseil d'administration de l'entreprise.

Officiellement, les droits de participation sont relativement restreints au Danemark : il n'existe aucun droit réel de cogestion ou de codécision garanti par la législation du travail ou par les conventions collectives. Les représentants des salariés peuvent essayer d'exploiter les droits de consultation étendus dont ils disposent, mais le pouvoir de décision reste en fin de compte entre les mains de l'employeur. Le contenu réel de cette participation dépend dès lors dans une large mesure de facteurs locaux : d'une part, l'engagement de la direction envers une gestion participative et, de l'autre, la priorité donnée à la participation par les salariés, leurs représentants et leurs syndicats. Dans ce domaine, il est important que des organisations puissantes et stables présentes sur le marché du travail danois s'attachent à établir des relations fondées sur la coopération plutôt que sur la confrontation, ce qui fournirait un cadre influent qui permettrait d'obtenir une participation à la gestion des lieux de travail. Ce cadre - plus que les règles officielles - explique le rôle relativement important reconnu à la participation dans les relations professionnelles au Danemark.

5.1. Délégués du personnel

Les délégués du personnel (*tillidsrepræsentanter*), élus par les affiliés de chaque syndicat présent sur le lieu de travail, représentent le vecteur le plus important de représentation des intérêts. La représentation par le biais des délégués du personnel, désormais effective dans tous les secteurs du marché du travail danois, a pris son origine dans la métallurgie où la fonction des délégués fut reconnue par convention collective dès 1900. Ces premières règles précisaient déjà que, outre son rôle de porte-parole des travailleurs pour les griefs et revendications adressés à l'employeur, le délégué du personnel a le devoir de "faire son possible pour préserver et développer une bonne coopération dans l'atelier" (Christensen et al. 1974).

Cette obligation de coopération est depuis lors devenue une formule-type des règles régissant la fonction des délégués du personnel dans les conventions collectives sectorielles. La logique à la base de ce principe peut être considérée

avant toute chose comme un moyen de maintenir une obligation de paix sociale sur le lieu de travail. Elle souligne la responsabilité des délégués pour ce qui est des normes définies par les conventions collectives centrales conclues entre LO et la DA. Il apparaît donc clairement que le délégué du personnel est non seulement le porte-parole des travailleurs, mais également un représentant du syndicat et des règlements adoptés par ce dernier.

En tant que porte-parole, le délégué du personnel peut se faire l'écho de revendications personnelles ou d'intérêts collectifs. Dans le deuxième cas, le rôle du délégué consiste à s'assurer que les conventions collectives nationales sont appliquées et respectées au niveau local, mais également à négocier des accords salariaux propres au lieu de travail ou tout autre accord venant compléter la convention nationale. Des responsables des sections syndicales locales sont parfois impliqués dans ces négociations. La coordination interne entre délégués se fait en général par le biais d'un comité paritaire ou par des réunions informelles. Le groupe des délégués syndicaux élit souvent un délégué général (*fællestillidsrepræsentant*).

Les délégués du personnel jouissent d'une protection particulière contre le licenciement. Ses modalités varient quelque peu d'une convention collective sectorielle à l'autre, mais l'accord garantit généralement une période de préavis plus longue pour les délégués syndicaux et, en cas de licenciements pour compression de personnel, les délégués sont, à compétence égale, les dernières personnes à être licenciées. Un licenciement ne peut pas être appliqué avant que le syndicat du délégué ait eu la possibilité de porter l'affaire devant une cour d'arbitrage. Un licenciement abusif contraindrait l'employeur à indemniser le délégué du personnel ou à le réintégrer, ce qui est rare en pratique (Nielsen 1996).

5.2. Comités de coopération

Le premier accord de coopération (*samarbejdsaftale*) a été conclu entre la DA et LO en 1947. Il a depuis été renégocié à plusieurs reprises à l'initiative des syndicats. Sa dernière version a été signée en 1986. Depuis le début des années soixante-dix, on trouve également des comités de coopération dans le secteur public, conformément aux conventions couvrant respectivement les travailleurs de l'administration centrale et ceux des collectivités locales. Seules des différences mineures séparent ces trois accords (Knudsen 1995). Nous allons ici évoquer l'accord concernant le secteur privé.

Selon l'accord de coopération conclu entre la DA et LO, les employeurs et les salariés doivent chercher à collaborer dans *toutes* les entreprises. Dans les établissements comptant au moins 35 salariés, un comité de coopération doit être créé si l'une des deux parties le demande. La coopération doit intervenir à

"tous les niveaux de l'entreprise" et impliquer autant de salariés que possible dans l'organisation quotidienne des activités.

Le comité de coopération se compose d'un nombre égal de représentants de la direction et des salariés. Le premier groupe est désigné par l'employeur, alors que les représentants des ouvriers et des employés sont choisis par et parmi les délégués du personnel. Si le nombre de sièges disponibles dépasse celui des délégués du personnel, les représentants supplémentaires seront élus parmi le reste des salariés. Le nombre total des membres de ce comité va de quatre pour les firmes de moins de 50 salariés à douze pour celles où ils sont plus de 500. Le président du comité est toujours un "cadre responsable", alors que le vice-président est un représentant des salariés. Pour les groupes de sociétés, il est recommandé de créer un comité de groupe (*koncernudvalg*) composé de représentants de chaque comité de coopération et chargé des problèmes intéressant l'ensemble du groupe.

Le comité de coopération est censé tenir six réunions ordinaires par an. Ses principales fonctions se définissent comme suit : (1) suivre et développer la coopération quotidienne et impliquer dans cette activité le plus grand nombre de membres du personnel; (2) instaurer et maintenir de bonnes conditions de travail et d'emploi afin d'accroître le bien-être et la sécurité d'emploi des travailleurs; (3) permettre aux salariés de mieux comprendre la situation de l'entreprise en ce qui concerne sa gestion, sa situation financière et sa compétitivité. Ce comité ne peut traiter des problèmes qui se règlent par la négociation collective ou par des conventions salariales locales.

Quels sont les prérogatives que garantit l'Accord de coopération aux salariés et à leurs représentants? Il stipule qu'en général, les employeurs de *tous* les établissements doivent communiquer les informations aux salariés "dès le départ, afin que les points de vue, les idées et les propositions des salariés puissent servir en partie de base à la prise de décision". Il indique en outre que la direction doit donner "son évaluation sur les conséquences des changements prévus". Dans les établissements où existe un comité de coopération, cette obligation de tenir les salariés informés est encore plus précise; la direction doit en effet informer en permanence les représentants des salariés sur la situation financière et les perspectives d'avenir liées au contexte économique et aux conditions de production de l'entreprise, notamment en ce qui concerne l'utilisation des nouvelles technologies dans la production et l'administration. Il convient également de communiquer des informations sur la structure et le fonctionnement des régimes salariaux liés à la productivité.

On signalera aussi que les représentants des salariés doivent être consultés dans le cadre de décisions portant sur les domaines suivants :

- (1) principes régissant les conditions de travail et sociales, ainsi que ceux régissant la politique du personnel;
- (2) principes régissant la formation et la formation de reconversion des salariés en ce qui concerne les nouvelles technologies;
- (3) principes régissant l'acquisition et l'utilisation des données personnelles;
- (4) politique générale concernant l'organisation de la production et du travail ainsi que la mise en oeuvre des changements importants au sein de l'entreprise;
- (5) évaluation de l'impact du changement technologique sur le plan des techniques, des finances, du personnel, de la formation et de l'environnement, lorsque ce changement revêt une "ampleur significative".

Une fois encore en ce qui concerne les consultations, l'accord prévoit que la direction doit impliquer le comité de coopération dès le début du processus de prise de décision, de sorte qu'il puisse tenir compte des opinions et des propositions des salariés. L'accord stipule que les consultations au sein du comité peuvent amener à un accord entre les parties. Les parties sont d'ailleurs obligées de rechercher un accord sur les problèmes abordés et d'appliquer dans la pratique ce qui a été convenu en théorie. Les accords dégagés se présentent sous la forme de principes ou de politiques générales couvrant les thèmes évoqués ci-dessus (notamment la politique du personnel, l'évolution technologique et l'organisation du travail). L'une ou l'autre des parties peut, sous réserve d'un préavis de deux mois, résilier un accord et exiger des négociations sur de nouveaux principes.

Les représentants des salariés ne bénéficient pas d'un réel droit de cogestion. Aucune procédure d'arbitrage ou de conciliation par un tiers n'est prévue en cas de désaccord des deux parties sur les *principes de base*. Les représentants des salariés ne peuvent demander un arbitrage que si l'employeur ne respecte pas les procédures fixées par l'Accord de coopération, c'est-à-dire s'il ne communique pas les informations et ne recherche pas un accord sur les problèmes en question par le biais de la négociation. Lorsque l'accord échoue en raison de divergences sur les principes de base, la décision finale revient à la direction et les salariés ne peuvent pas recourir à une action collective dans le cadre de problèmes relevant du Comité de coopération (Nielsen 1996).

Les frais de fonctionnement du comité de coopération sont à la charge de l'employeur. Les représentants des salariés perçoivent leur salaire normal pour le temps qu'ils consacrent aux réunions du comité, mais ils n'ont droit à aucun congé payé supplémentaire. Cependant, certaines entreprises ont accepté de

libérer, partiellement ou totalement, les délégués du personnel de leurs obligations de travail sans perte de salaire (Nielsen 1996).

En 1991, on estimait que 85% des lieux de travail susceptibles d'accueillir un comité de coopération s'en étaient dotés (Knudsen 1995). Une étude récente menée auprès des présidents et vice-présidents des comités de coopération visait à en définir le fonctionnement (Agervold 1996). Il est ressorti qu'un nombre non négligeable de comités ne mettent pas en pratique le type de consultations et de décisions communes prévues par l'accord. A titre d'exemple, seuls 18% des personnes ayant répondu à l'enquête ont signalé que les consultations abordaient les problèmes de la planification de la production et des technologies. Un pour cent seulement de ces personnes ont indiqué que ces thèmes faisaient effectivement l'objet de décisions prises par le comité. La prise de décisions en commun apparaissait le plus souvent dans le cadre d'accords sur la sécurité sociale (15%), sur le temps de travail (11%), sur l'hygiène et la sécurité (10%) et sur les régimes salariaux (8%). En outre, les représentants des salariés estiment que les comités de coopération comptent moins pour l'ambiance sur le lieu de travail que certaines autres possibilités d'influencer la marche de l'entreprise, comme les réunions entre les délégués du personnel et la direction, les contacts informels, les réunions d'information communes et les comités de sécurité et d'hygiène. Si 27% des salariés interrogés déclaraient que le comité avait une très grande importance, en revanche, 28% considéraient qu'il n'en avait aucune.

Le succès mitigé du comité de coopération en tant qu'instrument de participation des salariés doit être imputé au caractère limité des pouvoirs dont il dispose, étant donné qu'il se trouve coincé entre les prérogatives de la direction d'une part et la négociation collective de l'autre. Du fait du manque de pouvoir réel du comité de coopération, les travailleurs le considèrent plutôt comme un organe secondaire par rapport aux voies plus traditionnelles de représentation de leurs intérêts, à savoir la négociation et la fonction des délégués du personnel. Or, les tendances qui se dessinent depuis les années quatre-vingts avec la recherche de la flexibilité, le recours aux technologies de pointe et la production en flux tendus, ainsi que l'évolution rapide des marchés des produits, ont poussé syndicats et employeurs à insister sur le besoin d'une participation et d'une coopération accrues. Bien que les employeurs préfèrent souvent la participation directe des délégués, la quête d'une plus grande intégration des salariés peut également conduire à un renforcement des comités de coopération. Un programme de développement lancé en 1989 par le conseil de coopération commun LO-DA (appelé le "club des bons exemples"), constituait précisément une tentative visant à promouvoir des formes de participation directe, parallèlement à la participation indirecte exercée par le truchement des comités de coopération (*Samarbejdsnævnet* 1991).

5.3. Représentation dans les conseils d'administration des entreprises

La représentation des salariés dans les conseils d'administration remonte à 1973, date à laquelle elle est apparue par le biais d'amendements à la loi sur les sociétés. Quoique préparés par un gouvernement de gauche, ces amendements ont bénéficié d'un large soutien au parlement, ce qui était sans aucun doute lié au fait qu'on attendait incessamment une réglementation de la Communauté européenne sur la représentation des salariés dans les conseils d'administration, une proposition en ce sens ayant été introduite en 1972. En vertu de la législation danoise, les salariés se sont tout d'abord vu octroyer deux sièges au conseil de surveillance (*bestyrelse*) des sociétés anonymes. Depuis 1980, cependant, ils peuvent élire un troisième membre au conseil d'administration (ils doivent en avoir deux au moins) des sociétés comptant au minimum 35 salariés. Le conseil devant compter au moins trois membres élus par les actionnaires, les représentants des salariés sont toujours minoritaires (Kolvenbach & Hanau 1987/96).

Les représentants des salariés sont élus parmi l'ensemble des travailleurs, y compris les cadres subalternes et moyens. Ils ont un mandat de quatre ans et possèdent les mêmes droits et les mêmes devoirs que les autres membres du conseil, en ce compris une obligation de secret. Selon la loi, le conseil est obligé d'informer les salariés de ses activités (Nielsen 1996; Lund 1991).

Les désaccords entre les représentants des salariés et ceux des actionnaires sont rares. Une étude réalisée en 1992 indique que 80% des représentants des salariés étaient satisfaits des informations qu'ils recevaient et de l'influence qu'ils exerçaient. Toutefois, 40% d'entre eux reconnaissaient aussi que tout le pouvoir était détenu par le président du conseil ou d'autres "personnalités fortes". Un tiers trouvait que la contrainte du secret les empêchait de communiquer à leurs collègues des informations sur des points essentiels (Alhøj 1992). Le droit de représentation au sein du conseil de surveillance n'est exercé que si une élection préalable montre que la moitié au moins des salariés y est favorable. Dans la majorité des entreprises, et surtout dans les plus petites, les salariés se sont abstenus d'utiliser ce droit de représentation.

La représentation des salariés dans les conseils d'administration ne semble pas avoir entraîné de profondes modifications au niveau du comportement des entreprises ou des pratiques de gestion. Son principal effet a sans doute été de permettre aux salariés de mieux connaître et comprendre les objectifs et les stratégies de gestion.

5.4. Représentation dans les organes de santé et de sécurité

Les syndicats danois jouent un rôle très important dans la réglementation des matières relevant de la sécurité et de la santé professionnelles. Ils participent à l'élaboration de règles spécifiques et de politiques stratégiques par le biais d'organismes tripartites aux niveaux national et sectoriel. Ils sont également représentés dans les conseils des centres locaux des services de santé professionnelle (*bedriftssundhedstjenester*).

La représentation sur les lieux de travail est régie par la loi sur l'environnement de travail de 1975, qui stipule que les entreprises occupant au moins dix salariés doivent mettre sur pied un groupe de sécurité composé d'un membre du personnel de maîtrise et d'un délégué de sécurité élu parmi les salariés. Des groupes de sécurité similaires doivent aussi être créés dans chaque département des établissements de plus grandes dimensions. Dans les établissements comptant plus de 20 salariés, les groupes de sécurité doivent être secondés par un comité de sécurité (*sikkerhedsudvalg*). Pour les petites entreprises, ce comité se compose d'un ou deux groupes de sécurité auxquels viennent s'adjoindre l'employeur ou un autre cadre responsable. Le comité de sécurité des moyennes entreprises est en général constitué d'un président représentant la direction et d'un nombre égal de membres du personnel de maîtrise et de délégués de sécurité choisis dans les groupes de sécurité. Les grandes entreprises peuvent, quant à elles, créer plusieurs comités de sécurité coordonnés par un comité central (Burg et al. 1982).

Les délégués de sécurité sont élus pour une période de deux ans, conformément aux règles ayant fait l'objet d'un accord collectif pour l'élection des délégués du personnel. Ils jouissent de la même protection contre le licenciement que les délégués du personnel et ont droit aux mêmes congés payés par l'employeur pour leurs activités et pour la formation.

La principale fonction du groupe de sécurité consiste à contrôler les aspects du travail touchant à la santé et à la sécurité. Il peut arrêter le travail en cas de danger immédiat. L'objectif premier du comité de sécurité est de planifier et de coordonner les activités en matière de sécurité et de santé et de remettre des avis à la direction de l'entreprise.

Il est stipulé très clairement que le comité "doit participer à la planification de l'entreprise". En principe, cela signifie que le comité doit être impliqué dans la planification des processus et méthodes de travail, dans les projets d'agrandissement ou de restructuration de l'usine, dans la mise en oeuvre de modifications au niveau des machines et d'autres équipements techniques et dans le choix et l'utilisation de substances et de matériaux (Arbejdsmiljøfondet 1980).

Dans la pratique, le fonctionnement du comité de sécurité varie sensiblement d'une entreprise à l'autre. Une étude réalisée récemment pour l'industrie métallurgique et le secteur du commerce de détail a montré que 25% des entreprises sociétés n'avaient tout simplement pas créé les comités ou groupes de sécurité obligatoires (Langergaard 1991). Dans la majorité des entreprises dotées d'un organisme compétent pour les questions de sécurité et de santé, l'absence d'une vision systématique et préventive ainsi que le manque d'intégration entre le comité de sécurité et de santé et la direction technique semblent être les principaux problèmes qui se posent. Il semble que la possibilité d'une démarche proactive qui influencerait le processus de planification technologique dès le départ ne soit mise à profit que dans une petite minorité d'entreprises (Kiil & Heide 1986; Aldrich 1988; Møller et al. 1988; Kofoed 1990).

5.5. Participation directe

Au cours des dix dernières années, les syndicats ont été associés de manière croissante à l'aspect qualitatif du travail. La formation et la participation directe sont considérées comme des éléments particulièrement importants pour chaque membre. En 1991, LO a adopté un programme pour le "développement du travail" (*det udviklende arbejde*) qui vise à améliorer les conditions de travail en intervenant au niveau de la conception des techniques et des tâches, de l'organisation du travail et du style de management (LO 1991). Entre 1989 et 1991, LO et la DA sont étroitement associés à une initiative de "gestion et coopération dans le cadre des innovations technologiques" financée par l'Etat. L'objectif de cette initiative était de rehausser la compétitivité des entreprises danoises par un renforcement de la participation directe et représentative des salariés dans le processus de prise de décision (Andersen 1991).

Cette initiative, tout comme d'autres projets similaires lancés dans certaines entreprises sont des exemples de la tendance actuelle à une plus grande intégration des salariés et de leurs représentants dans le processus de prise de décision. Toutefois, un engagement total dans l'élaboration des techniques, de l'organisation du travail et des tâches reste relativement rare. Lorsque tel est le cas, c'est en général à l'initiative de la direction et dans le but premier de faciliter le processus de rationalisation. Les interventions actives se fondant sur des intérêts des salariés formulés de manière délibérée à propos du contenu des tâches, de la formation et de l'environnement de travail restent l'exception (Lorentzen 1990; Lund 1995).

5.6. Comités d'entreprise européens

La directive communautaire de 1994 instaurant les comités d'entreprise européens concerne une quarantaine de multinationales danoises. Cette directive a été mise en application par une loi promulguée le 22 septembre 1996. Avant cette date, 13 entreprises avaient signé des accords volontaires instaurant des procédures d'information et de consultation supranationales au niveau européen.

Ni LO ni la DA n'ont joué de rôle très actif pour influencer ces accords d'entreprise. Du côté syndical, ce sont surtout les cartels (coalitions sectorielles de syndicats) qui ont assuré la coordination et la formation du personnel et qui ont noué des contacts entre les représentants de différents pays européens.

6. SYSTEME DE NEGOCIATION COLLECTIVE

Comme nous l'avons déjà vu, les fondements des relations du travail au Danemark ont été mis en place en 1899, lorsque les syndicats et le patronat ont conclu un accord majeur par lequel ils se reconnaissaient mutuellement comme interlocuteurs sur le marché du travail. Depuis lors, les relations professionnelles ont évolué vers un rapport de consensus généralisé entre les organisations présentes sur le marché du travail et l'État. Dans une telle situation, c'est souvent le pragmatisme qui décide si une réglementation doit être appliquée par une législation ou par une convention collective. Habituellement, la frontière entre les organisations présentes sur le marché du travail et l'État est tracée de telle sorte que l'initiative revienne aux organisations pour ce qui est de la négociation collective et à l'État pour les autres domaines de réglementation du marché du travail. Les problèmes généraux concernant les services de l'emploi, le chômage, la formation et l'éducation, la santé et la sécurité et la protection des groupes particuliers relèvent de la législation. Cependant, toute modification de cette législation fait presque toujours l'objet d'une négociation et subit une pression considérable des grandes organisations syndicales et patronales qui contrôlent et influencent la mise en oeuvre des politiques. Les salaires, le temps de travail, la durée du préavis de licenciement, la coopération, la sécurité d'emploi pour les délégués syndicaux, etc. sont les thèmes de base de la négociation collective, même si celle-ci peut couvrir bien d'autres domaines encore (ce qu'elles font effectivement).

Au Danemark, la question de savoir si la réglementation du marché du travail doit intervenir par le biais de mesures législatives ou par des conventions collectives se pose également dans le cadre de l'application des directives de l'Union européenne. Le principe dit de "subsidiarité" a joué un rôle capital

dans les recommandations émises par les organisations patronales, les syndicats et les différents gouvernements sur l'intégration au sein de l'UE, car il est censé garantir l'application des directives européennes au Danemark au travers de conventions collectives. La plupart des directives sont passées par la voie législative, mais le gouvernement a averti la Commission européenne que la directive sur le temps de travail serait appliquée par des conventions collectives. Le principal défaut de cette stratégie réside dans le fait que les conventions collectives ne couvrent, d'après les estimations, que 52% du marché du travail dans le secteur privé (Scheuer 1996).

6.1. Législation

En dehors des textes légaux régissant le règlement des conflits, à savoir, la **loi sur le tribunal du travail** et la **loi sur l'arbitrage dans les conflits de travail**, la législation stipulant divers éléments de protection de la main-d'oeuvre revêt une grande importance dans le cadre de la réglementation politique.

La **loi sur les salariés** leur garantit le versement d'un salaire complet en cas de maladie et de congé, un préavis de licenciement lié à l'ancienneté, le versement d'indemnités de licenciement, l'obligation d'invoquer des raisons objectives pour le licenciement, etc.

La **loi sur l'environnement au travail** concerne toutes les professions au nom des employeurs, sauf l'aviation, la marine et la pêche. Elle définit les conditions de sécurité et de santé dans l'entreprise. Concrètement, les normes sont fixées par des organismes tripartites et le système de surveillance est organisé par l'Etat.

La **loi sur les allocations de maladie et de maternité** stipule que le salarié a droit à une allocation de maladie (équivalente à une allocation de chômage) payée par l'employeur au cours des quatorze premiers jours d'absence, puis par les pouvoirs publics, de même qu'à une allocation de maternité liée au congé de maternité, etc., et versée par les pouvoirs publics.

La **loi sur les congés payés** garantit au salarié cinq semaines de congés payés par an. La **loi sur les licenciements collectifs** garantit une période de préavis de trente jours ainsi que des négociations sur les licenciements annoncés.

La **réglementation sur l'égalité des salaires et des traitements entre hommes et femmes** s'est progressivement étoffée de nouvelles mesures depuis 1973, lorsque l'égalité des salaires est rentrée dans le cadre des conventions collectives. Cette loi, votée pour la première fois en 1976 a été amendée très récemment à la suite d'un arrêt de la Cour européenne en 1985.

La **loi sur les fonds de garantie pour les salariés** garantit à ces derniers le versement de leur salaire en cas d'insolvabilité de leur employeur. La **loi sur l'affiliation syndicale** stipule qu'un employeur ne peut renvoyer un salarié en raison de son appartenance ou non à un syndicat.

Toutes ces réglementations dessinent les grandes lignes des relations professionnelles au Danemark. Les politiques relatives au marché du travail et qui réglementent les **allocations d'éducation/formation** et les **conditions s'appliquant aux chômeurs** (assurance-chômage, plans pour les offres d'emploi, etc.) définissent ces relations d'une manière plus indirecte.

Ce qu'on a appelé la "politique active du marché du travail" a été élaborée dans les années cinquante et soixante sur le schéma des accords suédois (le modèle Rehn-Meidner), même si elle n'a jamais eu au Danemark l'ambition du modèle suédois. Elle visait à soutenir les politiques économiques générales afin de renforcer la croissance économique, de combattre le chômage et l'inflation et de garantir une justice sociale acceptable (politiques de redistribution). D'un point de vue théorique, elle cherchait à réduire les écarts de compétences et les déséquilibres géographiques existant entre les différents secteurs du marché du travail par l'éducation et la formation des chômeurs d'un secteur, afin de leur donner accès à un autre secteur où la demande de main-d'oeuvre est supérieure à l'offre et provoque ainsi une inflation. Dans le cas du chômage sur un marché délimité sur le plan géographique, il convient d'offrir aux travailleurs des incitants pour les amener à se tourner vers un secteur où la demande est supérieure à l'offre.

Ces politiques n'ont pas perdu de leur importance, mais en période de chômage élevé, les mesures de réglementation du statut des chômeurs sont vitales pour un grand nombre de travailleurs et pour les syndicats.

Le système danois d'assurance-chômage se fonde sur l'affiliation volontaire à un fonds de chômage (le système Gent). Ce système a été instauré en 1907 et, jusque dans les années soixante-dix, les fonds de chômage étaient entièrement organisés par les syndicats. Ces liens historiques ont survécu jusqu'à maintenant, malgré la création de plusieurs fonds indépendants (y compris un fonds de chômage pour les travailleurs indépendants). L'attrait du système d'assurance-chômage vient principalement de ce qu'il offre des allocations plus élevées en cas de chômage que le système de prestations sociales, mais également du fait que beaucoup d'offres d'emplois destinées aux chômeurs de longue durée sont réservées aux membres du système d'assurance-chômage, tout comme les plans de retraite anticipée et les plans de congés, qui sont très recherchés (Lind 1995). Par conséquent, les fonds de chômage ont vu le nombre de leurs membres augmenter au fil des ans et, fin 1994, 2.344.000

personnes sur un total de 2.908.000 travailleurs étaient membres d'un fonds de chômage.

En dépit d'un déclin progressif des allocations de chômage par rapport aux salaires et de restrictions imposées depuis les années soixante-dix aux conditions d'octroi de ces allocations, le système d'assurance-chômage reste sans conteste un facteur très important qui permet de réduire la concurrence sur le marché du travail. Bien entendu, il s'agit là d'une des principales raisons pour lesquelles les syndicats soutiennent ce système. Cependant, en dehors de ces considérations, il est utile de souligner qu'un taux de chômage élevé fait en réalité augmenter le taux d'affiliation syndicale au Danemark. En période de chômage élevé, le nombre d'affiliés n'est pas fonction de l'importance du syndicat, il est plutôt lié au fait que l'adhésion à un syndicat entraîne automatiquement l'appartenance à un fonds de chômage (et donc à un système d'assurance-chômage).

D'après la législation sur l'assurance-chômage, il n'existe aucun lien officiel entre les syndicats et les fonds de chômage. Dans la réalité, cependant, l'influence de ce système sur le nombre d'affiliés est perceptible dans la mesure où, selon une étude menée auprès des affiliés, la principale raison invoquée pour s'affilier à un syndicat est que cela permet d'adhérer à un fonds de chômage (Lind 1996). Vu sous cet angle, le système d'assurance-chômage constitue la principale explication du taux élevé de syndicalisation qu'on observe au Danemark.

Depuis que le chômage gagne du terrain, c'est-à-dire depuis plus de 20 ans, les politiques gouvernementales visant à limiter ses proportions n'ont eu que des résultats mitigés. Au cours des dix premières années environ, ces politiques s'inspiraient dans l'ensemble de concepts keynésiens mais, depuis 1982, elles subissent l'influence des idées néolibérales. Plus récemment, la réforme du marché du travail de 1993 a marqué une tentative très importante pour améliorer la politique de chômage. En dehors d'une décentralisation de la politique d'emploi et d'une réforme financière, les éléments marquants de la législation de 1993 étaient l'intégration des mesures d'activation existantes au sein d'un plan cohérent, la limitation des droits aux allocations de chômage et, ce qui est peut-être le plus important, la réduction de l'offre de travail et l'incitation au partage du travail rendu possible grâce à une amélioration des possibilités de congés rémunérés (EIRR 1994). Ces plans de congés - congés d'éducation, parentaux ou sabbatiques - ont énormément gagné en popularité (50.000 personnes en pause-carrière en 1994 et 77.000 en 1995). En outre, parallèlement aux plans de retraite anticipée, ces pauses-carrière ont permis à 175.000 personnes en 1994 et à 238.000 en 1995 de quitter le marché du travail de manière temporaire ou définitive (Arbejdsministeriet 1996).

Depuis la réforme du marché du travail de 1993, la tendance générale des politiques de chômage a été de réduire le droit aux allocations de chômage, de pousser les chômeurs à adopter une attitude de recherche d'emploi plus active (offres d'emplois, formation, éducation), et de réduire les départs temporaires ou permanents du marché du travail (en imposant des restrictions à l'accès aux plans de congé et en supprimant le plan de retraite anticipée pour les personnes âgées de 50 à 60 ans). Ces modifications ont été apportées en invoquant explicitement les problèmes structurels et les "goulets d'étranglement" du marché de l'emploi. Les économistes estiment qu'une demande de main-d'oeuvre excédentaire augmente le risque d'inflation salariale et, au cours des deux dernières années, le débat politique et public a tourné autour du problème du nombre extrêmement élevé de personnes de 18 à 66 ans dépendant des aides publiques.

6.2. Négociations collectives

Depuis la Seconde Guerre mondiale, les principaux protagonistes des négociations collectives sont LO du côté syndical et la DA du côté patronal. Cela s'explique par le fait que, d'une part, la négociation collective dans le secteur public est tributaire de celle du secteur privé et que, d'autre part, les employeurs n'appartenant pas à cette grande organisation reprennent les conventions collectives conclues entre LO et la DA. Depuis le début des années quatre-vingts cependant, les grandes organisations ont commencé à perdre de l'influence en raison de la "décentralisation" des négociations collectives au niveau sectoriel. Le processus s'est accéléré au début des années quatre-vingt-dix pour deux raisons. Premièrement, les changements radicaux apportés à la structure de la DA (voir p. 20) et en vertu desquels la négociation collective est devenue l'affaire des organisations membres réparties en cinq groupes (industrie de transformation, imprimerie, construction, vente de détail et autres, vente en gros et autres), dont celui des industries de transformation est de loin le plus puissant, grâce à la DI. La DA ne peut être impliquée directement dans les négociations collectives, mais elle peut les coordonner et ses membres ne peuvent signer une convention collective que si celle-ci a été acceptée par la DA. Dans la pratique, cette centralisation du pouvoir dans les mains de la DA profite à la DI qui dispose de plus de 50% des suffrages. Deuxièmement, la décentralisation a connu une rapide accélération due au fait que les conventions collectives sectorielles ont progressivement évolué vers ce qu'on a appelé des "accords cadres" nécessitant une négociation plus poussée au niveau des entreprises pour ce qui est des structures et des barèmes salariaux.

Les syndicats membres de LO se sont avérés incapables d'influencer seuls la structure de la négociation collective. Ils ont dû suivre la voie tracée par la DA (et la DI). Au niveau de leur organisation, ils n'ont pas réussi à former une structure syndicale homogène et ont préféré créer des "cartels" chargés presque exclusivement de la négociation collective. Les principaux cartels de négociation du côté syndical dans le secteur privé et pour les domaines concernant LO et la DA étaient en 1995 :

- HTS, *Handel, transport og service* (commerce, transport et services) (400.000 affiliés)
- CO-industri, *Centralorganisationen af industriansalle* (industrie de transformation) (325.000 affiliés)
- BAT, *Bygge, anlæg og træ* (bâtiment et construction) (158.000 affiliés)
- GIM, *Grafisk Industri og Medie* (imprimerie et médias) (100.000 affiliés).

Ces cartels couvrent environ 600 conventions collectives.

Dans le secteur public, la négociation collective se partage entre l'administration centrale d'une part et les collectivités locales et régionales d'autre part. Les syndicats LO, FTF et AC ont mis sur pied deux organismes chargés des négociations et répondant à cette division, le CFU (administration centrale) et la KTO (municipalités). Ces organismes touchent quelque 800.000 salariés.

Au cours des 50 dernières années, la négociation collective au Danemark s'est déroulée, à de rares exceptions près (1958-61 et 1987-91), tous les deux ans pour l'ensemble ou presque du marché du travail. Les négociations de 1995 ont abouti à une convention de trois ans dans l'industrie de transformation (*DI/CO-industri*) et deux ans pour le reste du marché du travail.

6.3. Négociations récentes

Dans le secteur privé, la plupart des nouvelles conventions conclues en 1995 prévoyaient une augmentation de salaire pour les deux années suivantes de 5 à 7% selon le mode de calcul. Dans le secteur public, l'augmentation salariale de base s'élevait à 0,7% au 1er avril 1995 et à 0,75% au 1er avril 1996. Par ailleurs, il existe une indexation des traitements liée aux salaires du secteur privé, ainsi qu'un fonds commun décentralisé - qui, l'un dans l'autre, ne devrait pas atteindre 4% pour les deux années concernées. Le système peu apprécié des salaires locaux a été supprimé et remplacé par un système similaire de "salaires décentralisés" qui doit être élaboré au cours de ces deux années.

En plus des salaires, les autres thèmes fondamentaux abordés lors des négociations de 1995 étaient les chapitres sociaux, la formation et l'éducation,

les allocations de maternité, l'aménagement du temps de travail et les autres changements structurels.

Les chapitres sociaux ont fait l'objet d'une recommandation de LO visant à ajouter aux conventions collectives des règles régissant la question des personnes qui, pour une raison ou pour une autre (handicap physique ou chômage) étaient considérées comme moins productives que les travailleurs ordinaires. Cette réglementation avait, d'une part, pour but d'aider ces gens à trouver ou conserver un emploi et, d'autre part, LO souhaitait définir une limite inférieure pour les salaires et les autres conditions de travail afin de garantir certains minima aux personnes concernées et de faire en sorte qu'elles ne soient pas préférées aux travailleurs ordinaires parce qu'elles recevraient un salaire réduit. Ce dernier point constituait exactement ce à quoi les syndicats - ceux du secteur public en particulier - ont dû faire face au cours des nombreuses années de chômage élevé et d'aides de l'Etat à l'embauche des chômeurs de longue durée. Les syndicats ne veulent plus cautionner une situation qui risque d'entraîner une augmentation du nombre de personnes assistées ou ayant des emplois à faibles revenus. Par contre, c'est exactement ce que beaucoup d'employeurs souhaitaient : la réduction des salaires pour obtenir de la main-d'oeuvre bon marché leur offrirait la possibilité d'abaisser les salaires des autres groupes de travailleurs ordinaires.

Malgré le scepticisme affiché par bien des syndicats, la plupart des conventions collectives ont abouti à une sorte de chapitre social. Les accords conclus ne sont en général pas très précis, mais constituent plutôt des déclarations d'intentions générales visant à "créer un accord entre la direction et les salariés pour faire en sorte que les personnes ne pouvant respecter les normes définies par les conventions collectives puissent s'intégrer dans le marché du travail". Les parties à une convention sont de ce fait amenées à "envisager des propositions adaptées pour prolonger l'engagement de personnes qui, en raison de problèmes de santé, de capacités de travail réduites ou d'absence prolongée du marché du travail, ne peuvent être embauchées à temps plein et pour un travail nécessitant des capacités ordinaires. L'intention doit être de conclure en la matière des conventions locales devant être approuvées par les parties à la convention collective et pouvant s'écarter des réglementations normales de la convention collective en matière de salaires, de temps de travail, etc." (extrait d'une proposition approuvée émise par le Médiateur officiel). Bien que certains chapitres sociaux soient plus complets que d'autres, l'idée qui les sous-tend reste celle d'une négociation sur le plan local, puis d'une approbation par les parties à la convention collective.

Presque deux ans après la mise en oeuvre des chapitres sociaux, il apparaît de toute évidence qu'ils ne jouent aucun rôle important sur le marché du travail. Rares sont les entreprises à avoir négocié et appliqué de tels accords.

Aucun accord n'a pu être dégagé lors des négociations de 1995 en ce qui concerne les fonds de formation et d'éducation. Le versement des allocations de maternité a été instauré dans certains secteurs, notamment dans l'industrie de transformation où, depuis 1997, les femmes ont droit à 14 semaines de congés payés, et les hommes à 2 semaines. Le salaire maximum sera de 95 couronnes par heure et, pour bénéficier de ce droit, il faut une ancienneté de neuf mois au minimum. Les employés affiliés à HK (employés de bureau et de commerce) ne sont pas parvenus à inclure les allocations de maternité dans leur convention, alors que celles-ci figuraient dans leurs priorités. Les employeurs l'ont refusé en raison de leur coût (80% des affiliés de HK sont des femmes). Alors que pour l'industrie de transformation, cette évolution n'alourdit la charge salariale que de 0,01%, ce chiffre s'élèverait à 1% dans le cas de HK (et pour l'ensemble du marché du travail, il serait de l'ordre de 0,5% de la masse salariale).

Les nouvelles conventions comprenaient pour la plupart des accords sur l'aménagement du temps de travail. Dans l'industrie de transformation, les nouvelles réglementations élargissent la flexibilité dans la mesure où elles ne définissent plus de temps de travail hebdomadaire maximal, à condition qu'il ne dépasse pas 37 heures en moyenne sur six mois. La convention précédente prévoyait une disposition semblable pour six semaines, mais les employeurs avaient le droit de demander une semaine de 40 heures de travail (avec toujours l'obligation de respecter la moyenne de 37 heures sur 6 semaines). Des accords flexibles doivent désormais être conclus entre les employeurs et les salariés. L'aménagement du temps de travail a connu une évolution similaire pour les employés (HK).

Les nouvelles conventions prévoient d'autres modifications moins importantes des accords existants, comme une durée de préavis légèrement plus longue en cas de licenciement, une augmentation des versements aux fonds de retraite, de meilleurs salaires pour les apprentis, etc. Parmi les modifications de structure les plus importantes, on retrouve la possibilité pour les travailleurs de l'industrie de transformation, généralement couverts par la convention signée avec HC, d'être repris s'ils le souhaitent dans la convention *DI/CO-industri* de leur secteur. Plus de 50% d'entre eux font partie d'un syndicat. Du côté syndical, cette évolution a reçu toute la priorité qui convenait, puisqu'elle signifie que presque tous les salariés de l'industrie de transformation dépendent désormais de la même convention collective.

6.4. Conflits

Bien que le processus de négociation collective se décentralise de plus en plus, le système d'arbitrage reste quant à lui très centralisé. Lorsqu'un compromis s'avère impossible, la pratique habituelle veut que les parties présentes pour les négociations s'envoient mutuellement une mise en demeure, c'est-à-dire un avis par lequel elles annoncent leur intention d'entamer un conflit au terme de la convention collective en vigueur (le 1er mars pour le secteur privé et le 1er avril pour le secteur public). Le médiateur officiel (nommé par le gouvernement en vertu de la loi sur le médiateur officiel) peut être appelé par l'une des parties ou peut intervenir de sa propre initiative pour diriger et superviser de nouvelles négociations. En cas d'impossibilité de trouver un compromis, il peut retarder le conflit à deux reprises pendant 15 jours chaque fois. Après cette période et en l'absence de compromis, il peut formuler sa propre proposition d'accord et l'envoyer aux interlocuteurs pour approbation. Pour sa proposition, il usera généralement de son droit de fusionner plusieurs compromis ou propositions avancés pendant les négociations. Dans ce cas, des règles d'association spéciales sont respectées, ce qui signifie que tous les suffrages sont pris en considération lors d'un scrutin. Pour qu'une telle proposition soit rejetée, il faut non seulement une majorité de "non", mais également que ceux-ci représentent plus de 35% des votes possibles. On envisage actuellement de revoir ces règles pour faciliter le rejet d'une proposition : si la participation au scrutin sur la nouvelle convention dépasse 40%, une majorité simple suffit, et si cette participation est inférieure à 40%, les votes de rejet doivent représenter plus de 25% du corps électoral pour que la proposition soit effectivement rejetée.

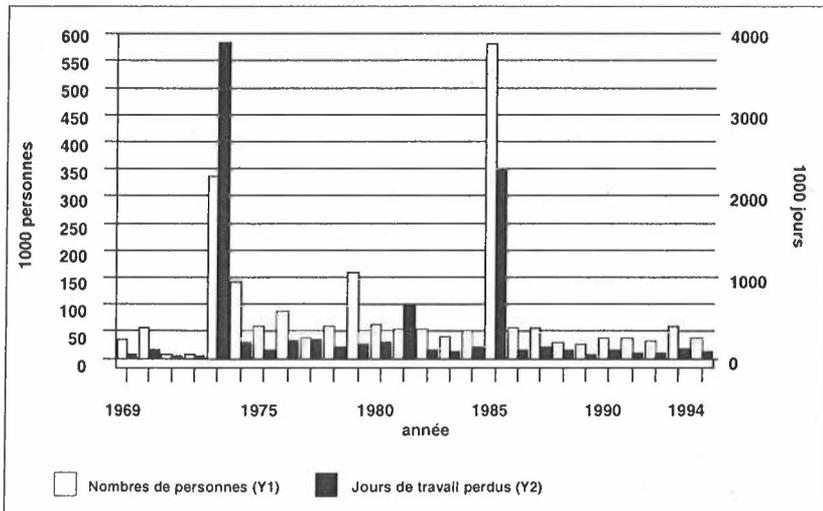
Si ce processus de conciliation échoue - en l'absence de proposition du médiateur, ou si une proposition est rejetée - la dernière chance d'éviter un conflit est l'intervention politique directe du parlement. Cette démarche n'a de légitimité que si des intérêts sociaux vitaux sont en jeu, qu'il s'agisse d'un conflit général dans la plupart des secteurs ou dans un secteur particulier tel que la police, les communications, etc. Une telle intervention se traduira normalement par une prorogation des accords existants ou par le vote de la proposition du médiateur qui aura ainsi force de loi.

Dans un marché du travail minutieusement organisé et institutionnalisé comme c'est le cas au Danemark, les conflits sociaux légaux se limitent presque exclusivement à des "conflits d'intérêts" susceptibles de surgir lors des négociations collectives bisannuelles. Pour les affiliés de la base, c'est l'occasion de transformer les conflits légaux en de gigantesques manifestations nées de l'impossibilité de trouver un compromis autour de tables de négociation bien éloignées. L'action sociale est illégale si une convention collective est en

vigueur et/ou qu'un de ses aspects fait l'objet d'une interprétation divergente entre le personnel et la direction. Sur le plan juridique, les parties à une convention collective sont les syndicats et les organisations patronales (ou un employeur isolé), ce qui, une fois de plus, signifie que les syndicats disposent d'un monopole - le membre n'ayant aucun droit - dans la représentation des intérêts des salariés devant un tribunal, et donc pour l'application forcée d'une convention.

Des conflits illégaux éclatent toujours, mais dans les années quatre-vingts (sauf en 1985) et dans la première moitié des années quatre-vingt-dix, le nombre de personnes concernées par ces conflits et le nombre de jours de travail perdus ont baissé par rapport aux années soixante-dix. Cela témoignait bien entendu d'une plus grande légitimité du système de négociation collective, mais la raison de cette diminution du nombre de conflits du travail vient aussi de la disparition, en 1985, d'une aile gauche organisée dans le camp syndical et de l'insécurité qui règne en cette période de chômage élevé. Le conflit chez les conducteurs de bus d'Esbjerg en 1994-95 et le soutien massif qu'il a reçu de la part d'autres groupes en 1995 sont peut-être le signe d'une réapparition d'une opposition organisée et militante au sein des syndicats (EIRR 248:5-6, EIRR 256:6).

Figure 1: Conflits du travail (grève ou lock-out) 1969-1994



Source: Danmarks Statistik

Le monopole des syndicats pour ce qui est de la représentation des intérêts des salariés auprès des juridictions du travail constitue un atout sérieux qui permet aux syndicats d'attirer des membres. D'une certaine manière, le peu de conflits illégaux représente également un avantage, car les syndicats sont souvent mis dans une situation délicate lorsqu'il s'agit de respecter et de défendre l'ensemble du système de négociation collective et d'arbitrage tout en représentant les intérêts de leurs affiliés dans des conflits (illégaux). Par ailleurs, le faible taux de conflits et la baisse du soutien apporté par les affiliés aux actions sociales dans les années quatre-vingt-dix par rapport aux années soixante-dix (Lind 1996) privent les syndicats d'un moyen traditionnel de défense ou de revendication.

7. PROGRAMMES ET POLITIQUES DES SYNDICATS

Les syndicats conservent un rôle de premier plan dans la société danoise en dépit de bouleversements économiques et politiques en cours qui, d'une manière générale, ne leur sont pas favorables. La féminisation du marché du travail, l'évolution des structures industrielles et de l'emploi, par laquelle l'industrie de transformation a été supplantée par les services, ainsi que la réapparition d'un chômage de masse depuis les années soixante-dix n'ont pas affecté les syndicats en termes de perte d'affiliés. Au contraire, les taux de syndicalisation ont jusqu'à présent affiché une tendance à la hausse. Les changements politiques et idéologiques aux relents d'individualisme néolibéral et "postmoderniste", ainsi que l'abandon d'une cohésion sociale et d'un sens des responsabilités ont remis en question la légitimité des syndicats, mais les structures démocratiques traditionnelles et le pragmatisme des syndicats danois leur ont permis de s'adapter à ces changements.

La décentralisation de la négociation collective au cours des 10 à 15 dernières années a compliqué la tâche des syndicats pour ce qui est de leur action de revendication d'une politique salariale plus solidaire et d'une négociation concertée sur les problèmes fondamentaux liés à l'amélioration des conditions de travail. Cependant, bien que cette évolution ait été pour l'essentiel imposée aux syndicats par les organisations patronales, ce sont les employeurs eux-mêmes qui semblent éprouver le plus de difficultés à exercer un contrôle très centralisé sur les négociations et tolèrent par ailleurs de profondes différences au niveau des structures de rémunération et des autres conditions de travail qui fluctuent en fonction des résultats économiques et des besoins spécifiques de chaque entreprise. La décentralisation de la négociation collective et l'affaiblissement des principales organisations, LO et la DA, remettent également en cause la tradition de réglementation volontariste du marché du travail au moyen de conventions collectives, et limitent progressivement les possibilités d'adoption et de mise en oeuvre tripartites de la législation sociale.

Les politiques syndicales concernant l'emploi et le chômage visent à relever la qualité des conditions de travail et à réduire les chances de mise à l'écart du marché du travail. Le "développement du travail" est un des concepts de base des syndicats. On peut le décrire comme une réponse des syndicats aux nouvelles stratégies appliquées par les employeurs à la gestion des ressources humaines et comme une campagne visant à faire reculer le travail répétitif et à améliorer le milieu de travail. Outre la conception et la mise en pratique de nouvelles formes d'organisation du travail impliquant davantage les travailleurs dans le processus de prise de décision, le concept de "développement du travail" insiste sur la formation et l'éducation de la main-d'oeuvre. Cette campagne syndicale, qui bénéficie du soutien du gouvernement actuel, associe des éléments importants du marché du travail et de la politique industrielle en affirmant que les compétences et la flexibilité fonctionnelle de la main-d'oeuvre constituent les principaux facteurs de rehaussement de la compétitivité des entreprises danoises et d'amélioration de l'emploi dans la société.

Un des obstacles majeurs auxquels se heurte cette stratégie consiste à convaincre les employeurs des avantages qu'il y a à investir dans la formation et l'éducation. Un autre problème est que cette évolution risque d'accentuer la segmentation du marché du travail dans la mesure où les employeurs ont tendance à investir dans le personnel de ses activités de base. Les syndicats doivent dès lors s'assurer que la stratégie de "développement du travail" ne soit pas synonyme de marginalisation sur le marché du travail.

Les syndicats sont étroitement associés au niveau institutionnel à la politique de chômage, mais ils n'ont que des possibilités limitées de le combattre directement. Outre la modération dont ils font preuve dans leurs revendications salariales, et le soutien qu'ils apportent à une politique de stabilité macroéconomique généralisée afin de stimuler la croissance économique et l'emploi, les syndicats soutiennent une politique de chômage à caractère "actif". En premier lieu, ils sont favorables à la formation et l'éducation des chômeurs parce qu'elles doivent accroître leurs chances de trouver un emploi. Cependant, les syndicats des personnels du secteur public ont dénoncé les emplois spécifiques et à caractère exceptionnel créés en grand nombre dans le secteur public pour les chômeurs de longue durée, car ils sont souvent mal rémunérés et se substituent aux emplois "normaux". Les syndicats sont souvent pris en tenaille entre la solidarité envers les chômeurs et la garantie de conditions de travail et de rémunérations normales pour leurs affiliés.

Une question qui revient souvent à la surface est celle de l'organisation interne des syndicats et des relations qu'ils entretiennent avec leurs affiliés. Le problème d'organisation le plus important auquel les syndicats sont confrontés

reste toujours celui de créer une structure organisationnelle qui reflète le schéma industriel plutôt que des différences de statuts, de compétences et de catégories entre les différents travailleurs. La formation de cartels de négociation sectoriels s'inscrit (dans la plupart des cas) dans le cadre même de la négociation collective mais, du point de vue des affiliés, les cartels n'ont aucune importance. Le fonctionnement interne des syndicats a toujours été critiqué pour son caractère excessivement centralisé parce qu'ils n'associent pas suffisamment les adhérents et pour le fait qu'ils n'agissent pas dans l'intérêt de ces derniers. C'est en fait la grande critique adressée par les affiliés à leurs syndicats. Ils éprouvent un très grand besoin de décentralisation du processus de prise de décision au sein des syndicats et il convient de réaliser des efforts supplémentaires pour impliquer les membres. Un adhérent sur trois pense que le syndicat ne tient pas compte de son avis et que les dirigeants n'agissent pas au mieux de ses intérêts (Jørgensen et al. 1992). En général, les affiliés sont passifs et ne participent pas à la gestion du syndicat. C'est là le revers de la médaille : dans la mesure où beaucoup de travailleurs s'affilient pour l'avantage qu'ils peuvent retirer sur le plan de l'assurance-chômage, ils considèrent le syndicat comme faisant partie de l'"appareil" de la sécurité sociale qui leur fournit allocations et services. Dans ce genre de situation, les membres ne sont pas nécessairement prêts à s'impliquer dans la vie de leur syndicat.

Dans les années quatre-vingt-dix, LO a entrepris d'améliorer les relations entre les syndicats et leurs affiliés. Au départ d'un projet de recherche global (LO 1993), LO a mis sur pied un comité spécial et de nombreux groupes de travail (92) afin d'élargir le débat interne sur l'avenir des syndicats. Les premiers résultats (LO 1995) ont fait l'objet d'un débat au congrès de 1995 et ont permis d'insister ensuite sur les relations entre les syndicats et les jeunes et sur les possibilités d'amélioration du système de représentation des affiliés par les délégués du personnel. Des initiatives du même ordre ont vu le jour au sein des syndicats mêmes. Beaucoup de syndicats cherchent donc sérieusement à préserver des relations de communication entre les affiliés et l'organisation.

PUBLICATIONS SYNDICALES

Les publications syndicales les plus complètes sont celles publiées par les organisations syndicales nationales, qu'il s'agisse d'hebdomadaires, de bimensuels ou de mensuels. Les trois confédérations, LO, FTF et AC, ont elles aussi leurs propres revues. *LO-Bladet* est publié chaque semaine en tant qu'encart de l'organe du Parti social-démocrate, *Det fri Aktuelt*, lequel reçoit une aide financière de LO.

LISTE DES ABRÉVIATIONS

- AC** *Akademikernes Centralorganisation* (Confédération danoise des associations professionnelles)
- CFU** *Centrale Forhandlings Udvalg* (Comité commun des organisations centrales)
- DA** *Dansk Arbejdsgiverforening* (Confédération danoise des employeurs)
- DI** *Dansk Industri* (Confédération des industries danoises)
- FOA** *Forbundet af Offentligt ansatte* (Syndicat des travailleurs du secteur public)
- FTF** *Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd* (Fédération danoise des organisations des fonctionnaires et agents d'administration)
- HK** *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund* (Syndicat des employés de commerce et de bureau)
- KTO** *Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte* (Syndicat des travailleurs des autorités locales)
- LO** *Landsorganisationen i Danmark* (Confédération danoise des syndicats)
- SALA** *Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger* (Union des employeurs de l'agriculture)
- SiD** *Specialarbejderforbundet i Danmark* (Syndicat des travailleurs non qualifiés)

OUVRAGES DE REFERENCE

- Agervold M.** (1996): *SU-undersøgelse*, DA/LO, Copenhague.
- Aldrich P. T.** (1988): *Inddragelse af hensyn til arbejdsforholdene i den tekniske planlægning*, Institut for Arbejds miljø, Danmarks Tekniske Højskole, Lyngby.
- Alhøj E.** (1992): Medarbejderindflydelse stor succes, in *Det Fri Aktuelt* (numéro special), 1er mai 1992.
- Andersen O. S.** (1991): *Samarbejde på dansk*, Copenhague.
- Arbejds miljøfondet** (1980): *Bemærkninger til bekendtgørelse om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde*, Copenhague.
- Arbejdsministeriet** (1996): *Arbejdsmarkedspolitisk rapport 1996*, Copenhague.
- Burg U., Fälling C., et Lollike L.** (1982): *Lov om arbejdsmiljø - kommentarer og praksis*, Copenhague.
- Christensen P. M., Gammelgaard B., Hansen K., Knudsen H., Mogensen H., Valeur C.**(1974): *Tillidsmandsrapporten*, Århus.
- Dalgaard, N.** (1995), *Ved demokratiets grænse*, SFAH, Ringkøbing.
- Due, J., Madsen, J.S., Jensen, C.S. et Petersen, L.K.** (1994), *The survival of the Danish model*, Copenhague.
- European Industrial Relations Review** (1994), No. 244, 248, 256, Londres.
- Fink, J.** (1996), *DA i Danmark 1956-1996*, Copenhague.
- Floryan, J.J., Lindholm, S.** (1980), Akademikernes organisering - udvikling, struktur og problemer, pp.170-214 in: Buksti, J.A. (ed.): *Organisationer under forandring*, Århus.
- Hansen, S.A.** (1974), *Økonomisk vækst i Danmark, Bind II*, Copenhague.
- Jensen, J., Olsen, C.M.** (1981), *Oversigt over Fagforeningsbevægelsen i Danmark i tiden fra 1871 til 1900*, Esbjerg.
- Jørgensen, H., Lassen, M., Lind, J., Madsen, M.**(1992), *Medlemmer og Meninger*, LO, Copenhague.
- Kiil O., Heide J.** (1986): *Arbejds miljø og teknisk planlægning*, Copenhague.
- Knudsen H.** (1995): *Employee Participation in Europe*, Londres, Sage.
- Knudsen K., Caspersen H., Nielsen V. O.** (1991): *Kampen for en bedre tilværelse. Arbejdernes historie i Danmark fra 1800 til 1990*, SFAH, Copenhague.

- Kofoed L. B.** (ed.) (1990): *Planlægning af et godt arbejdsmiljø*, Institut for Samfundsudvikling og Planlægning, Aalborg Universitetscenter.
- Kolvenbach, W. et Hanau, P.** (1987/96): *Handbook on European Employee Co-Management*, Deventer, Kluwer.
- Langergaard I.** (1991): Virksomheder blæser på sikkerheden, in: *Det fri Aktuelt*, 16 août 1991.
- Lind, J.** (1985) : *Arbejdsløshed og velfærdsstat*, Aalborg.
- Lind, J.** (1996), Trade unions: Social movement or welfare apparatus?, pp.105-120 in: Leisink, P., Van Leemput, J., Vilroxx, J. (1996), *The challenges to trade unions in Europe*, Cheltenham.
- LO** (1993) : *Medlemmer i bevægelse*, Copenhagen.
- LO** (1995) : *Fælles om fornyelse*, Copenhagen.
- LO** (1991): *Det udviklende arbejde*, Copenhagen
- Lorentzen B.** (1990): Arbejderdeltagelse i teknologiplanlægning: Rationaliseringsmiddel eller interessevaretagelse?, pp. 14-32 in *På tværs*, no. 3, 1990.
- Lund R.** (1991): Evolution of Co-operation Systems in Denmark, pp. 177-193 in Jeppesen H.J. and Lind J. (eds): *Changes in Labour Market and Industrial Relations in Denmark*, Centre de recherche sur le marché du travail, Université d'Aalborg.
- Lund R.** (1995): *Ny teknologi gennem samarbejde*, Aalborg Universitetsforlag, Aalborg.
- Møller N., Langaa Jensen P., Broberg Jensen O.** (1988): *Arbejds måder i sikkerhedsgruppen*, Copenhagen.
- Nielsen R.** (1996): *Lærebog i arbejdsret*, Copenhagen.
- Pedersen, C.A.** (1980) : FTF's dannelse og udvikling, pp.133-169 in Buksti, J.A. (ed.): *Organisationer under forandring*, Århus.
- Samarbejdsnævnet** (1991): *De gode eksemplers klub*, Copenhagen.
- Scheuer, S.** (1996) : *Fælles aftale eller egen kontrakt i arbejdslivet*, Copenhagen.

LISTE D'ADRESSES

- AC** Nørre Voldgade 29, 1358 København K.
DA Vester Voldgade 113, 1780 København V.
DI 1787 København V.
FTF Niels Hemmingsensgade 12, Postboks 1169, 1010 København K.
HK H.C. Andersens Boulevard 50, 1780 København V.
LO Rosenørns Allé 12, 1634 København V.
Metal Nyrupsgade 38, Postboks 308, 1780 København V.
SALA Vester Farimagsgade 1, 1606 København V.
SID Nyrupsgade 30, Postboks 392, 1790 København V.

Manuel des Organisations Syndicales en Europe

Finlande



Heikki Aintila

Original: anglais
Traduction: Attica
Révision: Anne-Marie Nemry
Juin 1996

Sommaire

1. BASE DES RELATIONS PROFESSIONNELLES EN FINLANDE	4
2. EVOLUTION HISTORIQUE	5
3. EVOLUTION ET STRUCTURE DES SYNDICATS.....	13
3.1. L'organisation centrale des syndicats finlandais (SAK).....	14
3.2. La Confédération finlandaise des employés (STTK).....	17
3.3. La Confédération des professions universitaires et libérales de Finlande (AKAVA)	20
3.4. Affiliation syndicale	22
4. ORGANISATIONS PATRONALES	25
5. STRUCTURE DE REPRÉSENTATION DES INTÉRÊTS	26
5.1. Représentants des travailleurs.....	26
5.2. Comités d'entreprise.....	27
5.3. Santé et sécurité	28
5.4. Comité de surveillance.....	28
5.5. Fonds pour le personnel.....	29
5.6. Comité d'entreprise européen	30
6. SYSTÈME DE NÉGOCIATIONS COLLECTIVES.....	30
7. PROGRAMMES ET POLITIQUES DES SYNDICATS	31
PUBLICATIONS SYNDICALES.....	33
LISTE DES ABREVIATIONS	34
LISTE DES ADRESSES	35
OUVRAGES DE REFERENCE.....	36

1. BASE DES RELATIONS PROFESSIONNELLES EN FINLANDE

L'histoire des relations professionnelles en Finlande est marquée par la discontinuité. Les changements intervenus dans le système des négociations collectives en sont les éléments les plus notables. Dans les pays scandinaves, les négociations collectives au niveau des industries ont été instaurées dès le début du 20^e siècle. En Finlande, la première convention collective nationale intervenue dans le secteur privé fut la convention sur les salaires de 1900, applicable à l'industrie de l'imprimerie. Ensuite, en raison de l'attitude négative des organisations patronales, les conventions collectives se firent rares jusque après la Deuxième Guerre mondiale. A partir de 1944, le contenu des conventions collectives s'est progressivement élargi pour inclure des dispositions relatives aux congés payés annuels, aux indemnités de maladie, aux congés de maternité, aux frais de déplacement, à la sécurité de l'emploi, au système de délégation syndicale et à bien d'autres conditions de travail.

C'est en 1970 qu'est apparu un système de négociations, de conciliations et de conventions collectives dans le secteur public. Jusque là, l'État et chaque municipalité décidaient des traitements, salaires et conditions de travail de leurs employés.

Depuis la fin des années 1960, le système finlandais des relations professionnelles s'est de plus en plus rapproché des modèles appliqués dans d'autres pays nordiques. Les similarités se situent sur le plan de la structure syndicale et du degré de syndicalisation; de la structure des organisations patronales et du nombre d'affiliés; de la centralisation des négociations collectives; et enfin, des réformes institutionnelles encourageant la représentation des travailleurs dans l'entreprise.

La liberté d'association, qui inclut le droit de créer des syndicats, est garantie par la constitution finlandaise (*Suomen perustuslaki*). Cette garantie constitutionnelle est mise en application non seulement par la Loi sur le droit d'association (*Yhdistyslaki*) de 1919, mais également par des dispositions figurant dans la Loi sur les contrats de travail (*Työsopimuslaki*) de 1970 et visant à protéger la liberté d'association dans les relations de travail en particulier.

Les négociations, conventions et règlements de conflits entre les syndicats et les associations patronales s'appuient à la fois sur la législation et sur les conventions collectives. Les principales lois en la matière sont la Loi sur les conventions collectives (*Työehtosopimuslaki*) de 1946, la Loi sur la médiation dans les conflits sociaux (*Laki työriitojen sovittelusta*) de 1962, la Loi sur le conseil des Prud'hommes (*Laki työtuomioistuinta*) de 1974 et la Loi sur la coopération au sein des entreprises (*Yhteistoimintalaki*) de 1978.

La convention collective a été l'uné des méthodes les plus importantes et les plus largement utilisées pour régler les salaires et les conditions de travail. Toutefois, les partenaires sociaux ont assez souvent privilégié la législation, afin de progresser dans certains domaines spécifiques. Le règlement des conflits sociaux peut s'obtenir en s'appuyant soit sur les négociations, soit sur les conventions ou encore sur les décisions du conseil des Prud'hommes. Lorsque les partenaires sociaux ne parviennent pas à trouver un accord, il appartient au Service national de conciliation d'empêcher, dans la mesure du possible, les grèves et les lock-outs.

La Finlande, comparée à d'autres pays, s'est toujours distinguée par le nombre important de conflits sociaux. L'année record fut 1976, où le nombre de grèves s'est élevé à 3200. La majorité de ces grèves se concentraient dans un petit nombre d'entreprises, l'industrie métallurgique étant le secteur le plus touché. Dans les années 1970, les attitudes rigides et archaïques du management furent à l'origine de la plupart des conflits locaux, exacerbés en outre par des rivalités entre les partis politiques et les syndicats. Dans les années 1980, on a assisté à un nouveau phénomène, avec l'augmentation du nombre de grèves parmi les employés, et en particulier dans les secteurs dans lesquels les femmes étaient majoritaires. Ce phénomène a débuté par la grève des employés de bureau en 1980, suivie par les grèves des travailleurs du secteur de la santé, des enseignants, des instituteurs d'école maternelle, des bibliothécaires, des assistants sociaux et des employés de banque (ISE 1990, Lilja 1992).

2. EVOLUTION HISTORIQUE

Au milieu du 19^e siècle, la Finlande était un pays sous-développé. Le niveau de vie était faible, les taux de natalité et de mortalité élevés, le capital rare et le système de communication rudimentaire. La Finlande était un pays peu peuplé aux confins de l'Europe. L'agriculture et la sylviculture constituaient les ressources économiques principales de la population. On a estimé que dans les années 1860, le niveau de vie en Finlande était de 25% inférieur à la moyenne européenne.

De 1809 à 1917, la Finlande était un grand-duché autonome au sein de l'Empire russe. Auparavant, sous la monarchie suédoise, un système administratif avait été établi et le développement social se poursuivit sur cette base durant la domination russe.

Les premiers syndicats

Les premiers syndicats se formèrent dans les années 1880, à l'initiative de bourgeois et de groupes d'intellectuels. Ces syndicats étaient créés sur le principe

de la collaboration entre les employeurs et les travailleurs. L'étape logique suivante fut la fondation officielle de ces syndicats. Les imprimeurs furent les pionniers en fondant le syndicat des travailleurs du livre en 1894. Leur exemple fut bientôt suivi par d'autres groupes de travailleurs.

En Russie, les travailleurs se soulevèrent en 1905 contre la politique réactionnaire du Tsar de Russie. La grève générale qui paralysa tout l'empire débuta en Finlande un 31 octobre et dura une semaine. Le gouvernement russe fut forcé de faire marche arrière. En Finlande, un parlement à une chambre fut créé en 1906, sur la base d'un scrutin général et universel, s'appliquant donc également aux femmes. La Finlande devint ainsi le premier pays européen à accorder des droits de vote complets à toutes les femmes. Cette grève générale créa également les conditions favorables à la naissance d'une organisation syndicale centrale nationale.

Le Congrès des syndicats

La réunion constitutive du **Congrès des syndicats de Finlande** se déroula à la Maison des Travailleurs de Tampere les 15 et 17 avril 1907. La motion visant à créer une organisation centrale fut adoptée à l'unanimité. Les objectifs du Congrès des syndicats de Finlande furent définis comme "la promotion et le renforcement des efforts de syndicalisation des travailleurs finlandais". Les relations entre les ailes politique et syndicale du mouvement ouvrier furent clarifiées lors de la réunion constitutive. On partit du principe que ces deux dimensions devaient avoir une importance égale dans les efforts entrepris pour "sortir moralement et matériellement la classe ouvrière de son état de dépression".

Les problèmes sociaux étaient nombreux et graves et la législation du travail, rudimentaire. La première loi sur la sécurité de l'emploi avait été adoptée en 1890 et bannissait complètement le travail des enfants de moins de 12 ans. La journée de travail des enfants de moins de 15 ans était limitée à 6 heures et celle des enfants de moins de 18 ans, à 12 heures. La journée moyenne de travail était fixée à 10 heures et la semaine de travail de 57 à 60 heures. Le mouvement syndical essaya d'améliorer les conditions de travail. Cependant, les lois adoptées par la Diète (l'assemblée législative à l'époque) en majorité composée de bourgeois furent rejetées par le Tsar de Russie.

Les conventions collectives furent l'un des objectifs principaux du Congrès des syndicats. Après la grève générale, les patrons de l'industrie envisagèrent positivement la signature de conventions collectives, mais très vite, ils resserrèrent leurs rangs et adoptèrent une attitude plus dure. En janvier 1909, l'association patronale des métallurgistes annonça qu'à l'avenir, elle refuserait de négocier ou de signer des conventions collectives. Peu de temps après, d'autres

organisations patronales adoptèrent une position similaire. Les patrons cessèrent de reconnaître le mouvement syndical comme partenaire contractuel ou de négociation, et refusèrent également de reconnaître le droit des travailleurs à s'organiser en syndicats.

La guerre civile

En mars 1917, la révolution éclata en Russie. Le Tsar fut destitué et un gouvernement provisoire s'installa au pouvoir. Celui-ci publia le "Manifeste de mars", annulant tous les règlements promulgués depuis 1890 en violation des droits constitutionnels de la Finlande. Le mouvement ouvrier finlandais retrouva un seconde souffle. Le nombre de membres des syndicats quadrupla, pour atteindre plus de 160.000 personnes à la fin de l'année 1917.

Après la révolution de mars, le Congrès des syndicats entreprit une campagne en faveur de la journée de travail de huit heures. Une journée de grève menée par les ouvriers métallurgistes de Helsinki persuada les employeurs d'accepter la journée de huit heures ainsi que le principe des conventions collectives.

Les tensions politiques s'accrochèrent lorsqu'en août 1917, le gouvernement provisoire russe ordonna la dissolution du Parlement finlandais, où la gauche était majoritaire. La raison en était que le Parlement avait adopté une loi lui transférant les pouvoirs de l'ancien Tsar. Des élections furent organisées en octobre et les partis bourgeois retrouvèrent la majorité au sein du Parlement.

Le Congrès des syndicats adressa une requête au Parlement le 13 novembre pour l'adoption d'une loi sur la journée de travail de huit heures et de nouvelles lois sur les administrations locales. Le Parlement ayant refusé d'accéder à cette demande, le Congrès - ainsi que le Parti social-démocrate - lança une grève générale le 14 novembre. Les lois relatives aux administrations locales et à la journée de huit heures furent adoptées le 16 novembre et la grève générale prit fin deux jours plus tard.

La Finlande proclama son indépendance le 6 décembre 1917. Le Conseil des commissaires du peuple russe, présidé par Lénine, reconnut l'indépendance de la Finlande le 31 décembre. Malgré cela, les troupes russes ne se retirèrent que lentement du territoire finlandais. Les membres radicaux du mouvement ouvrier maintinrent d'étroites relations avec les troupes russes restantes. En outre, la famine et le chômage accentuèrent les tensions sociales déjà très vives dans la société. De violents heurts éclatèrent en plusieurs endroits du pays. La bourgeoisie finlandaise intensifia les actions contre les organisations de travailleurs et constitua ses propres forces paramilitaires, appelées "Garde blanche". Le mouvement ouvrier répliqua en mettant sur pied une "Garde rouge".

En janvier 1918, la guerre civile éclata entre les classes sociales. La ligne de front entre les forces rouges et blanches divisa la Finlande en deux. Le conflit se solda par la lourde défaite de la classe ouvrière, une défaite qui fut suivie quatre mois plus tard, par des représailles, des arrestations et des exécutions arbitraires. Quelque 82.000 Rouges, parmi lesquels des civils, des femmes et des enfants, furent emprisonnés dans des camps de concentration. Dans ces camps surpeuplés, environ 13.000 personnes moururent de faim et de maladie durant l'été 1918. Sur les champs de bataille, quelque 3.500 Rouges furent tués et 8.400 autres exécutés. Les pertes totales des deux camps s'élevèrent à 30.000 personnes environ, à une époque où la population finlandaise ne dépassait pas les 3,1 millions. La société finlandaise mit des décennies à guérir la blessure laissée par la guerre civile.

Nouveau départ

Les vainqueurs voulaient étouffer complètement le mouvement ouvrier en Finlande. L'activité syndicale fut interdite et la classe ouvrière privée de ses droits constitutionnels. Toutefois, quelques temps après la guerre civile, le mouvement ouvrier fut autorisé à reprendre ses activités en raison du changement de la situation politique. En échange de la reconnaissance de son indépendance, les puissances occidentales exigèrent de la Finlande, non seulement qu'elle abandonne son attitude pro-allemande mais aussi qu'elle restaure des conditions démocratiques et organise des élections générales.

Des élections parlementaires eurent lieu en mars 1919, et le Parti social-démocrate remporta 38% des voix.

La guerre civile laissa une profonde crise au sein du mouvement ouvrier. Le mouvement devait faire face non seulement aux pressions extérieures mais aussi à un conflit interne. Les leaders qui avaient fui la Finlande fondèrent le Parti communiste finlandais à Moscou en septembre 1919. En Finlande, la lutte politique au sein du Parti social-démocrate fut remportée par la faction réformiste soutenant une ligne d'action parlementaire. En conséquence, les socialistes de l'aile gauche et les communistes s'associèrent pour fonder en 1920, le Parti ouvrier socialiste finlandais, qui allait être interdit par les autorités en 1923.

La profonde scission au sein du mouvement ouvrier se reflétait également dans les activités syndicales. En 1920, les socialistes de gauche et les communistes sortirent victorieux d'une lutte politique au sein du Congrès et obtinrent une large majorité au Congrès jusqu'à la fin de la décennie. Parallèlement, les fonctionnaires commencèrent à s'organiser sur une base non politique.

Durant la période qui suivit la guerre civile, les relations professionnelles furent plutôt mauvaises. Les employeurs maintinrent avec entêtement leurs droits à

déterminer les salaires et les autres conditions de travail comme ils l'entendaient. Leurs associations refusaient de reconnaître les syndicats ou même de négocier avec eux.

Une réorganisation majeure du mouvement syndical eut lieu à partir de 1920 lorsque le Congrès adopta le principe des syndicats par type d'industrie. La mise en application de ce principe, quoique nécessitant une profonde réorganisation, avait presque abouti à la fin des années 1920.

La législation sociale finlandaise était encore rudimentaire et incapable de répondre aux besoins d'une société en pleine industrialisation. Une loi réglementant les conventions collectives et une loi connexe sur les règlements de travail entrèrent en vigueur en 1922. La première accordait aux ouvriers 7 jours de vacances annuelles. Le gouvernement prit des mesures supplémentaires pour encourager les négociations collectives en promulguant en 1924 une autre loi réglementant les conventions collectives. Cela ne changea toutefois rien dans la pratique car les employeurs refusèrent de reconnaître les principes de cette loi.

Une loi portant sur le règlement des conflits sociaux entra en vigueur en 1925. Elle reposait entièrement sur le principe de l'accord spontané. Cette loi ne réussit pas non plus à encourager le règlement des conflits par la conclusion de convention puisque les employeurs refusèrent de négocier même sous les auspices du Service de conciliation officiel.

La crise économique s'aggrava et donna lieu à l'apparition du mouvement fasciste Lapua, à l'automne 1929. Sous la pression de ce mouvement, les autorités fermèrent les bureaux du Congrès des syndicats et ceux de ses syndicats affiliés le 6 juillet 1930. Leurs biens furent saisis. En 1933, l'interdiction frappant le Congrès fut finalement confirmée par la Cour Suprême - sur le motif qu'il s'agissait d'une organisation révolutionnaire.

Confédération des syndicats finlandais (SAK)

Une nouvelle organisation centrale appelée **Confédération des syndicats finlandais (SAK)** fut fondée en 1930. La réunion constitutive de cette organisation rassemblait des représentants de sept syndicats. La nouvelle organisation centrale se déclara indépendante des partis politiques. Ses objectifs se situaient dans une veine clairement réformiste et l'organisation proclamait son adhésion au mouvement syndical occidental. Dès la réunion constitutive, il fut décidé d'affilier l'organisation à la Fédération syndicale internationale et d'entretenir des relations étroites avec le mouvement syndical scandinave. Le nombre de membres de la SAK qui n'était que de 15.000 au moment de sa création, commença à augmenter en 1934.

La SAK fit ses débuts dans un contexte très difficile. Le mouvement Lapua avait une forte emprise sur le pouvoir, au point qu'au début des années trente, cette organisation fasciste influençait de manière décisive presque toutes les décisions politiques importantes. Toutefois, la situation politique s'améliora progressivement au fur et à mesure que les partis bourgeois plus modérés prirent leurs distances de cette extrême-droite d'inspiration fasciste. Le nombre de sièges au parlement du Parti social-démocrate passa de 66 à 78 (sur 200) aux élections de 1933. Les élections suivantes, en 1936, et les élections présidentielles de l'année suivante, constituèrent un tournant important dans la politique finlandaise avec la formation d'un gouvernement de coalition des partis du centre (parmi lesquels le Parti rural était le plus important) et du Parti social-démocrate, ouvrant ainsi une ère de coopération qualifiée de "Terre-Rouge".

La première confédération des employés fut fondée en 1922 (*Virkaillijakeskusliittojen Yhtymä*). La proportion de femmes parmi les travailleurs employés avait augmenté durant les années 1920 et 1930. Cependant, le taux de syndicalisation au sein des travailleurs employés resta assez faible durant cette période, avec un taux de 20 à 30%.

Guerre et Paix

La "Guerre d'Hiver" qui éclata entre la Finlande et l'Union soviétique en 1939 interrompit tout développement du marché du travail en Finlande. Cette guerre prit fin en mars 1940, mais la paix ne fut que de courte durée puisque la guerre entre les deux pays reprit en juin 1941. La Finlande, l'Union soviétique et la Grande-Bretagne signèrent un armistice en septembre 1944.

La paix allait désormais marquer l'histoire de la Finlande. A l'automne 1944, le Premier ministre - et à partir de 1946 le Président - , J.K. Paasikivi, présenta les grandes lignes de la nouvelle politique étrangère de la Finlande. Il était convaincu que le respect des termes de cet armistice ne suffirait pas à lui seul et qu'il allait falloir construire de bonnes relations fondées sur la confiance mutuelle entre la Finlande et son grand voisin, l'Union soviétique.

La SAK contribua grandement à la concrétisation de la nouvelle ligne de la politique étrangère, en donnant son soutien au "Mouvement d'opposition pour la paix", formé en 1943 et prônant le désengagement de la Finlande dans la guerre avec l'Union soviétique. Le Président de la SAK, Eero A. Wuori, joua un rôle central dans cette évolution. Après la guerre, il devint une personnalité essentielle dans le service diplomatique finlandais.

La fin de la guerre apporta également un changement décisif dans la politique intérieure finlandaise. Le Parti communiste fut légalisé. L'armistice proclamait l'abrogation de toutes les lois politiquement discriminatoires et la garantie des

droits démocratiques. Alors que la Deuxième Guerre mondiale faisait encore rage ailleurs, des élections parlementaires furent organisées en Finlande en mars 1945. La Ligue démocratique populaire finlandaise (SKDL), une alliance entre les communistes, les socialistes de gauche et certains membres du Parti social-démocrate, y remporta 50 sièges. Le Parti social-démocrate, la SKDL et la Ligue rurale formèrent alors un gouvernement de coalition.

Durant la Guerre d'Hiver, la Confédération des employeurs finlandais (STK) avait adouci son attitude envers le mouvement syndical. En janvier 1940, la SAK et la STK avaient publié une déclaration commune, dans laquelle elles promettaient à l'avenir de négocier toutes les questions d'intérêt commun, dans un esprit de confiance mutuelle. Dans cet "Engagement de janvier", la STK reconnaissait la SAK en tant que représentant des travailleurs et partenaire à la négociation. La première convention générale entre la SAK et la STK fut signée en avril 1944. Le rôle de l'État dans la réglementation des relations professionnelles s'amplifia également après la guerre.

Un congrès extraordinaire de la SAK avait été convoqué en 1946. Cependant, la découverte d'abus dans les élections amena le conseil de la SAK à annuler ce congrès extraordinaire. Il s'agissait d'une décision politique reposant sur le fait que la SKDL y aurait eu une majorité de délégués. Le congrès ordinaire suivant eut lieu en 1947 et constitua un moment décisif car les délégués du Parti social-démocrate avaient acquis une nette majorité par rapport aux délégués associés au Parti communiste.

La grève générale de 1956

Entre 1941 et 1955, les salaires et les prix furent soumis à un contrôle gouvernemental strict. La politique des salaires n'ayant obtenu qu'un succès partiel, le Parlement décida en 1955 que la loi sur le blocage des salaires ne serait plus renouvelée. Au début de l'année 1956, les agriculteurs-éleveurs augmentèrent le prix du lait. La SAK exigea une augmentation des salaires compensatoire ou des réductions de prix. Le Conseil Général de la SAK décida de lancer une grève générale si aucune solution satisfaisante n'était apportée. Des négociations entre la SAK, la STK, le gouvernement et les agriculteurs ne donnèrent aucun résultat.

La grève générale débuta donc le 1er mars 1956 et dura 19 jours. 420.000 travailleurs environ participèrent à cette grève générale, la troisième de cette ampleur dans l'histoire du mouvement ouvrier finlandais. Les grèves générales de 1905 et de 1917 avaient éclaté pour des motifs politiques, mais cette fois, les salaires en étaient la cause.

Un accord fut conclu sur des augmentations salariales, mais la forte inflation balaya rapidement les bénéfices acquis.

Le désaccord commença à s'amplifier parmi les sociaux-démocrates au sein du mouvement ouvrier. Les conflits internes au Parti social-démocrate s'accrochèrent lors du congrès extraordinaire du parti en 1955. Après les élections parlementaires de l'année suivante, le groupe d'opposition se dissocia et fonda en 1959 un nouveau parti appelé l'Union social-démocrate des ouvriers et petits agriculteurs (TPSL).

Ce conflit au sein du parti entraîna également la désintégration au sein du mouvement syndical. Quatre syndicats quittèrent la SAK en 1957, suivis par d'autres les années suivantes. Ces syndicats fondèrent en 1960 une nouvelle organisation centrale, appelée Fédération syndicale finlandaise (SAJ). Le Parti social-démocrate soutenait la SAJ, tandis que la TPSL maintenait sa position ferme à la tête de la SAK.

Réunification

A l'initiative de certaines personnalités du mouvement syndical, des négociations visant la réunification furent entamées à l'automne 1964. Ces discussions aboutirent à une résolution appelant les syndicats à se regrouper dans une organisation centrale unique. Les délégués au congrès de la SAK de 1966 entreprirent une campagne pour réaliser la réunification. Les règlements de la SAK furent modifiés de manière à donner aux syndicats affiliés une plus grande indépendance et à ce que l'organisation centrale ne puisse plus contraindre ses affiliés à conclure des conventions. L'élection de nouveaux responsables à la tête de la SAK éliminèrent les derniers obstacles à la réunification. Entre-temps, les dissensions au sein du Parti social démocrate s'étaient presque aplanies, et en mars 1966, les trois partis de gauche obtinrent une majorité absolue aux élections parlementaires. Les conditions politiques étaient ainsi favorables à l'unification syndicale.

Après le congrès de la SAK, les négociations se poursuivirent entre la SAK et les syndicats affiliés à la SAJ. Un accord fut signé en mars 1969 dans lequel toutes les parties à la négociation convenaient de convoquer une réunion en juin en vue de créer une confédération unie des syndicats. Ce congrès extraordinaire de la SAK fut aussi la réunion constitutive de la nouvelle organisation centrale. Le processus d'unification syndicale devait se poursuivre jusqu'à la fin de l'année 1974 (Valkonen 1985).

Vers un Etat-providence

En Finlande, le développement d'un Etat-providence moderne commença durant la deuxième moitié des années soixante. Les syndicats y contribuèrent de manière décisive. La politique des revenus joua un rôle important dans ce développement. La fin des années soixante vit arriver les conventions en matière de politique des revenus s'appliquant aux secteurs privé et public. La SAK avait pour objectifs de maîtriser l'inflation et de sauvegarder l'emploi, d'augmenter les revenus réels et d'équilibrer la répartition des revenus, ainsi que de développer la sécurité sociale.

La première convention globale en matière de politique des revenus et des prix au niveau national apparut en 1968. Un an auparavant, le Mark finlandais (Markka) avait enregistré une dévaluation de 23%. La mesure la plus importante permettant de retirer un maximum de profits de la dévaluation et d'en minimiser les effets nocifs fut l'abolition complète du large système d'indexation existant. En outre, le contrôle des revenus et des prix fut un élément important dans le premier accord. Les objectifs de politique sociale et fiscale furent également primordiaux en matière de politique des revenus.

Le début des années soixante-dix vit le développement des accords entre les confédérations patronales et syndicales. Ceux-ci permirent l'élargissement des droits des délégués syndicaux, la consolidation du droit des syndicats à organiser des réunions sur le lieu du travail et la création d'un système de formation, tout cela constituant de grandes victoires pour les syndicats.

Le développement des allocations sociales et de l'assurance sociale représenta une caractéristique essentielle de la politique des revenus entre les années soixante-dix et quatre-vingt. Il était difficile d'introduire des réformes sociales par un processus législatif. Au contraire, celles-ci le furent d'abord dans des conventions en matière de politique de revenus et ensuite pour être ensuite approuvées par le Parlement. Le système des pensions fut remanié en 1974 et les systèmes d'assurance maladie et d'assurance accident, en 1981. Le système d'assurance chômage fut restructuré en profondeur en 1984.

La convention de 1986 en matière de politique des revenus inclut une réduction significative du temps de travail. Au total, pour la période entre le 1.1.86 et le 31.12.90, le temps de travail a été réduit de 100 heures.

La réforme des conditions de vie au travail, en particulier les possibilités accrues des travailleurs à participer à la prise de décision fut renforcée durant la deuxième moitié des années quatre-vingt. Par ailleurs, les cours de promotion sociale constituèrent un objectif important (Valkonen 1991).

3. EVOLUTION ET STRUCTURE DES SYNDICATS

En Finlande, il y a trois confédérations syndicales. L'Organisation centrale des syndicats finlandais, la SAK, a été fondée en 1907. La Confédération finlandaise des employés, la STTK, a été reconstituée en 1993 par les syndicats membres de l'ancienne STTK (fondée en 1946) et par la majorité des syndicats membres de la TVK (fondée en 1922 et faillie en 1992). La Confédération des professions universitaires et libérales de Finlande, l'AKAVA, fut fondée en 1950. Ces trois confédérations coopèrent étroitement tant au niveau national qu'international. Lorsque la Finlande est entrée dans l'UE au début de l'année 1995, les trois confédérations ont créé un bureau commun à Bruxelles, "KEY-Finland", regroupant la SAK, la STTK et l'AKAVA. Bien que la majorité des affaires européennes soient préparées en Finlande, ce bureau permet un meilleur suivi des affaires courantes de l'UE, ce qui dans le passé était plus difficile en raison de l'éloignement.

La SAK est membre de la CES depuis 1974, l'AKAVA depuis 1991 et la STTK depuis 1993. Les trois confédérations sont membres de la CISL, de la CSC-OCDE et du Conseil nordique des syndicats (NFS).

3.1. L'organisation centrale des syndicats finlandais (SAK)

La plus grande confédération syndicale de Finlande est la SAK. Elle compte environ 1.111.300 membres et en 1996, les femmes représentaient près de 46% de ses membres. La SAK rassemble les syndicats de l'industrie manufacturière, de la construction et des transports, et plusieurs grands syndicats représentant les travailleurs du secteur public. La part des employés dans la SAK est à peu près de 30%. Conformément à ses statuts, la SAK défend les intérêts professionnels, économiques et sociaux des salariés et représente les syndicats affiliés dans les questions d'intérêt commun.

Structures

Le pouvoir de décision appartient au **Congrès** qui se réunit tous les cinq ans. Les syndicats affiliés élisent un délégué au Congrès pour 3000 membres individuels. Le Congrès décide la ligne générale de la politique qui sera suivie les cinq années suivantes, élit le Conseil Général, le Président de la SAK et les commissaires aux comptes.

Entre les réunions du Congrès, c'est le **Conseil Général** qui détient l'autorité suprême. Le Conseil Général est généralement convoqué deux fois par an, avec des sessions extraordinaires chaque fois que le processus de négociation

collective le nécessite. Le Conseil se compose de 128 membres, dont 48 femmes (1996).

Le **Comité Exécutif** met en oeuvre les décisions du Congrès et du Conseil. Il est également chargé du travail au sein de la SAK. Il se compose de 23 membres, dont 5 femmes, provenant des syndicats affiliés et des présidents de la SAK (1996).

Les départements

Le bureau de la SAK comporte cinq départements :

- *le département responsable de la politique économique et sociale* traite des politiques économiques, sociales, salariales, budgétaires, du marché du travail et de l'éducation, de même que des activités de recherches connexes.
- *le département de la vie au travail* est chargé de la planification de la vie professionnelle, de la législation du travail, de l'hygiène et la sécurité, de la productivité et technologie, des systèmes de participation et des conventions collectives.
- *le département international* est responsable de la politique d'intégration, des affaires extérieures, du travail de solidarité, des relations internationales et des services d'information connexes.
- *le département d'affiliation* est en charge de l'information et des questions liées à l'affiliation, de la coopération régionale, de l'éducation syndicale et de la recherche sur l'affiliation.
- *le département financier et administratif* est responsable des finances et de l'administration, de la politique du personnel, de la gestion immobilière et des systèmes d'information.

Environ 110 personnes travaillent au siège de Helsinki. En plus du bureau de Helsinki, la SAK compte dix bureaux régionaux et dispose d'un centre de formation. Les syndicats membres ont trois centres de formation.

Les syndicats membres

Les syndicats affiliés ont leurs propres constitutions et programmes d'action. Les constitutions des syndicats nationaux affiliés ne peuvent inclure des objectifs et missions contraires aux principes établis dans la constitution de la SAK.

La SAK compte 24 syndicats membres affiliés. Les syndicats sont organisés selon le type d'industrie. Les plus grands syndicats affiliés sont le Syndicat du secteur municipal, le Syndicat des métallurgistes et le Syndicat des travailleurs du secteur commercial.

Syndicats membres SAK	Membres (1.1.1996)	Femmes (%)
Syndicat des vendeurs du secteur automobile et branches connexes, ATH	4.930	39,2
Syndicat des travailleurs du secteur des transports, AKT	47.793	8,0
Syndicat des travailleurs du secteur de l'hôtellerie et de la restauration, HRHL	53.133	83,4
Syndicat du transport aérien, IAU	3.335	21,4
Syndicat des travailleurs de l'industrie chimique	35.324	42,3
Syndicat des gardiens	12.893	63,7
Syndicat du secteur municipal, KTV	226.300	70,3
Syndicat des employés commerciaux	133.363	80,9
Syndicat des métallurgistes	157.358	21,0
Syndicat des travailleurs du secteur de la papeterie	49.658	25,0
Syndicat des travailleurs de la poste	25.916	40,2
Syndicat des travailleurs du bois et industries connexes	55.072	22,1
Syndicat de la construction	91.938	5,0
Syndicat des travailleurs de l'industrie alimentaire	42.648	58,6
Syndicat des travailleurs du secteur du livre	30.725	53,2
Syndicat des marins	9.645	42,5
Syndicat des musiciens	3.191	22,6
Syndicat des journalistes sociaux-démocrates, SSSL	301	22,8
Syndicat des travailleurs du secteur de l'électricité	29.820	4,6
Syndicat des commerces techniques et spéciaux	13.245	55,4
Syndicat des travailleurs du secteur du textile et du vêtement, TEVA	21.036	87,2
Organisation commune des fonctionnaires, VTY	63.557	35,1
Syndicat des cheminots finlandais	3.210	0,0
Syndicat général des journalistes	190	35,3
TOTAL	1.111.358	45,9

Structures régionales et locales

La SAK compte 10 bureaux régionaux en Finlande. Chaque bureau rend directement compte au département responsable des membres au siège central de Helsinki. Onze des douze provinces disposent de délégations régionales fonctionnant comme des groupes de pression régionaux. Les bureaux régionaux assurent le suivi des développements régionaux et participent au travail des programmes de l'UE au niveau régional (L'objectif 6 du Fonds structurel européen couvre environ 60% de la superficie totale de la Finlande). Ils sont également chargés de la formation et de l'information au niveau régional.

Une organisation syndicale locale inclut tous les secteurs dans une zone déterminée, habituellement l'une des quelque 450 municipalités de Finlande. Elle fonctionne comme une "mini SAK" dont le rôle est de fournir des informations, d'organiser la formation aux affaires syndicales, et d'influencer les décisions des administrations locales dans les questions affectant les travailleurs.

Les cotisations

Les syndicats financent leurs activités et leurs contributions au système d'assurance-chômage principalement par le biais de cotisations qui, dans la SAK, représentent en moyenne 2% des salaires totaux des membres. La cotisation syndicale la plus importante pour l'année 1996 est de 2,5% et la plus faible de 1,3%.

En vertu de la convention collective conclue en 1968, les cotisations sont directement perçues par les employeurs et transférées aux syndicats. Les cotisations syndicales sont déductibles du revenu imposable.

3.2. La Confédération finlandaise des employés (STTK)

La STTK est la plus grande confédération des travailleurs salariés avec un total de 618.655 membres, dont environ 67% de femmes. Aujourd'hui, elle se compose des syndicats membres de "l'ancienne" STTK et de la plupart des syndicats membres de l'ancienne TVK. Cette "fusion" a requis une unification des cultures syndicales différentes entre les syndicats de l'ancienne TVK, largement dominée par des femmes, et les syndicats de la STTK, largement dominée par des hommes. Les membres sont des travailleurs salariés du secteur privé (industrie et services), du secteur municipal (santé et soins compris) et du secteur de l'État.

Structures

Le Congrès de la STTK détient la plus haute autorité et se réunit tous les quatre ans. Les syndicats affiliés élisent un délégué au Congrès par 2500 membres individuels et chaque syndicat affilié a le droit d'envoyer au moins un délégué au

Congrès. Le Congrès décide de la ligne politique générale et élit le président ainsi que les membres du Conseil Général de la STTK. Le dernier Congrès s'est tenu en 1993 et environ 500 délégués y ont participé.

Entre les réunions du Congrès, le **Conseil Général** détient le principal pouvoir de décision. Le Conseil Général se réunit généralement deux fois par an, avec des réunions extraordinaires si nécessaire. Le Conseil Général compte 60 membres, dont 24 femmes (1995).

Le **Comité Exécutif** met en oeuvre les décisions du Congrès et du Conseil Général. Il se compose de 15 membres, dont 5 femmes (1995).

Les départements

Le bureau de la STTK se compose de trois unités : l'unité responsable du développement, l'unité responsable des négociations collectives, et l'unité responsable de l'organisation. Au total, 37 personnes travaillent au siège de la STTK.

Syndicats membres

La STTK compte 25 syndicats membres, regroupés comme suit : les syndicats du secteur de l'industrie, les syndicats du secteur privé des services, les syndicats du secteur municipal, les syndicats du secteur de l'État, les syndicats du secteur social et de la santé et les syndicats des secteurs spéciaux.

Structures régionales et locales

La STTK dispose de conseils régionaux dans chacune des 12 provinces de Finlande. Leur mission consiste à défendre les intérêts régionaux de leurs membres et d'agir comme groupe de pression dans les questions d'intérêt régional.

Les cotisations

Les cotisations des syndicats affiliés à la STTK varient de 1,2 à 1,8 pour cent du revenu total des membres.

Syndicats membres STTK	Membres (1.1.1995)	Femmes (%)
SYNDICATS DU SECTEUR DE L'INDUSTRIE		
Syndicat des employés techniques , TL	72.500	23
Syndicat des travailleurs salariés du secteur de l'industrie, STL	51.000	90
Fédération des ingénieurs civils du secteur privé, RAL	7.800	5
Association des ingénieurs, SKL	4.500	1
Association suédoise des techniciens et contremaîtres, STAF	2500	6
SYNDICATS DU SECTEUR DE L'ETAT		
Confédération des syndicats des employés de l'État, STTK-J	81.000	66
SYNDICATS DU SECTEUR MUNICIPAL		
Fédération des fonctionnaires municipaux, KVL	73.800	85
Confédération des travailleurs municipaux des professions techniques, KTK	12.400	26
Syndicat national des infirmières du secteur de la santé publique, STHL	6.400	100,0
SYNDICATS DU SECTEUR DES SERVICES		
Syndicat des employés de banque, Ptl	42.000	92
Fédération des employés des services spéciaux et de bureau, ERTO	18.800	77
Syndicat des employés du secteur de l'assurance, Vvl	11.200	66
Fédération des travailleurs des institutions et des entreprises nationalisées, VLTL	9.700	50
SYNDICATS DU SECTEUR SOCIAL ET DE LA SANTE		
Syndicat des services sociaux et de la santé, Tehy	108.000	89
Association des infirmières enregistrées, SuPer	45.000	94
SYNDICATS DES SECTEURS D'ACTIVITES SPECIAUX		
Organisation centrale des délégués commerciaux, SMKJ	21.000	17
Syndicat des forestiers, METO	9.600	9
Syndicat des agents et employés de congrégations, SVTL	6.800	80
Association des institutions subventionnées par l'État, TOEL	6.400	92
Fédération des techniciens dans les secteurs d'activités spéciaux	6.000	34
Travailleurs du secteur des laiteries, MVL	3.000	55
Association des directeurs d'imprimerie, SFL	2.900	12
Syndicat des officiers de navigation, SLPL	2.500	3
Fonctionnaires techniques dans le secteur du débardage et de l'expédition, AHT	1.100	2
Fédération des employés du secteur de l'ingénierie civile privée, YRI	150	9
TOTAL	632.800	68

3.3. Confédération des professions universitaires et libérales de Finlande (AKAVA)

La troisième confédération la plus importante, l'AKAVA, fut fondée en 1950 dans le but de sauvegarder les intérêts des travailleurs diplômés d'université. Elle compte 324.679 membres ayant une formation supérieure. Environ deux tiers des membres de l'AKAVA sont employés dans le secteur public, un tiers le sont dans le secteur privé et trois pour cent sont indépendants. Environ 75 pour cent des travailleurs ayant une formation supérieure sont membres de l'AKAVA.

Structures

Le **Congrès** de l'AKAVA se réunit tous les quatre ans. Il élit le **Président** de l'AKAVA et décide des lignes politiques générales de l'AKAVA.

Entre les réunions du Congrès, le **Conseil Général** est l'organe de décision le plus important. Il se réunit habituellement deux fois par an. Il élit le **Comité Exécutif** de l'AKAVA tous les deux ans. Il décide des objectifs à court terme et des questions financières de l'AKAVA.

Le **Comité Exécutif** met en oeuvre les décisions du Congrès et du Conseil Général. Il compte 21 membres, dont 5 femmes (1995).

Les départements

Le siège de l'AKAVA à Helsinki se compose de sept unités : le bureau du président, l'unité responsable de la négociation, l'unité responsable de la recherche, l'unité responsable des membres, l'unité responsable des finances, l'unité responsable de l'information et l'unité responsable des services. 27 personnes travaillent au siège de Helsinki.

Syndicats membres

L'AKAVA compte 32 syndicats membres. Les plus grands syndicats affiliés sont: le Syndicat du secteur de l'éducation, l'Association des ingénieurs diplômés et le Syndicat des ingénieurs indépendants.

Syndicats membres AKAVA	Membres (1.1.1996)	Femmes (%)
Association des agronomes	4.886	51
Syndicat central des secteurs spéciaux de l'AKAVA	12.820	77
Groupe général de l'AKAVA	915	63
Association des ingénieurs de langue suédoise	2.535	6
Syndicat des ingénieurs indépendants	33.924	7
Association des ingénieurs diplômés	41.375	14
Syndicat des assistants et chercheurs universitaires	5.086	51
Syndicat du secteur de l'éducation	103.459	69
Association des professeurs d'université	1.626	12
Ligue des assistants sociaux	9.438	90
Association des architectes	2.325	35
Association des diplômés d'écoles d'économie et de gestion	32.011	48
Association des vétérinaires	1.270	52
Association des pharmaciens	7.289	95
Association des dentistes	6.155	70
Associations des musiciens d'églises	784	40
Syndicat des chimistes	4.455	59
Syndicat des ministres de l'Église de Finlande	3.692	33
Syndicat des avocats	12.285	38
Association des hôtesses de l'air et stewards	1.327	90
Association des médecins	16.861	47
Société des garde-forestiers	2.398	14
Association des infirmières en Finlande	1.578	99
Syndicat des psychologues	3.644	80
Syndicat des logopèdes	906	98
Association des politologues	4.185	48
Syndicat des officiers	5.132	0
Association des employés des administrations scolaires publiques	107	59
Association des administrateurs de soins	414	98
Syndicat des experts écologistes	2.168	38
Groupe Général au sein du conseil PMS, YTY	3.073	27
Syndicat des diacres et diaconesses	1.407	93
TOTAL	329.530	48

Structures régionales et locales

L'AKAVA dispose de bureaux régionaux dans les douze provinces. Les comités régionaux agissent habituellement comme groupes de pression régionaux, participent aux programmes communautaires régionaux et locaux et organisent des activités culturelles et éducatives.

Les cotisations

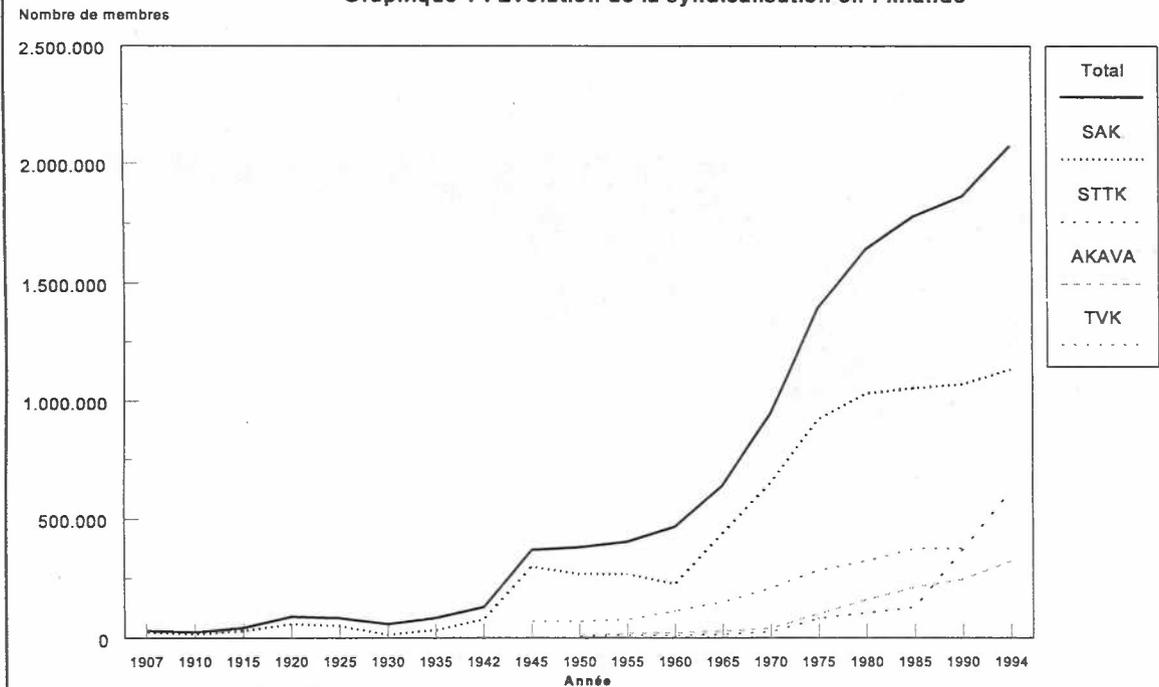
La cotisation moyenne est d'environ 1% des salaires totaux des membres.

3.4. Affiliation syndicale

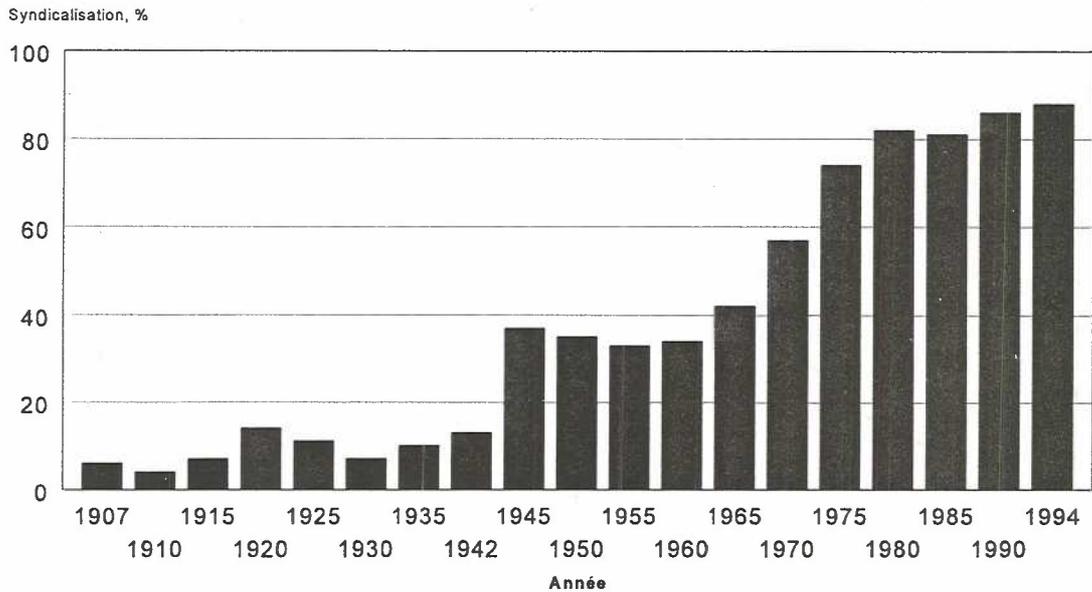
En Finlande, le développement du syndicalisme s'est fait par à-coups, reflétant clairement l'histoire politique et économique de la Finlande (graphique 1). Le premier bond au niveau de la syndicalisation est attribuable aux conflits politiques qui ont suivi l'indépendance de la Finlande en 1917. Le second bond est le résultat des changements intervenus dans le système politique après la Deuxième Guerre mondiale. L'augmentation très forte du nombre de membres après 1969 s'explique partiellement par la réunification de la SAJ et de la SAK, ainsi que par l'entrée massive des femmes sur le marché du travail. Leur taux de participation s'est rapidement accru durant cette période. Cette dernière progression est également due à une amélioration des méthodes de collecte des cotisations syndicales (système de prélèvement automatique), à la gestion par les syndicats des fonds du chômage et aux modifications structurelles très rapides survenues dans l'économie finlandaise. Enfin, le degré élevé d'organisation des travailleurs employés de bureau constitue également une explication à cette augmentation.

Plus de 85 % de tous les salariés sont organisés en syndicats (Graphique 2). Le taux de syndicalisation n'a pas connu de modification significative dans les années 1980. Par contre, dans les années 1970, le taux de syndicalisation en Finlande a connu une progression plus rapide que dans n'importe quel autre État européen. Le taux de syndicalisation a été en moyenne plus important parmi les employés de bureau, le personnel technique et les professions libérales que parmi les travailleurs manuels. Dans certains syndicats du secteur public, ce taux est proche des 100%. Plus de la moitié des membres des syndicats finlandais sont des femmes.

Graphique 1 : Évolution de la syndicalisation en Finlande



Graphique 2 : Taux de syndicalisation en Finlande



Source : Ministère du Travail, Finlande, 1996

4. ORGANISATIONS PATRONALES

Il y a en Finlande trois groupes principaux d'organisations patronales: la Confédération de l'industrie et des employeurs finlandais (*Teollisuuden ja Työnantajain keskusliitto*, TT), la Confédération patronale des entreprises de services (*Palvelutyönantajat*, PT), et les employeurs du secteur public divisés en deux organisations centrales: la première consacrée à l'administration de l'État (*Valtion työmarkkinalaitos*, VTML) et la seconde à l'administration municipale (*Kunnalinnen työmarkkinalaitos*, KT). Pour les petites entreprises, il existe également une fédération (*Suomen Yrittäjät*) qui ne dispose pas d'un statut officiel dans les négociations collectives.

Les organisations patronales soutiennent l'entreprise privée, l'économie de marché, les pratiques de gestion saines et l'internationalisation. Elles contribuent à l'élaboration des mesures législatives et autres et suivent les développements de l'économie, de la législation et du gouvernement. Leurs thèmes de lobbying les plus importants sont la flexibilité dans la négociation collective et la législation, l'adoption de nouveaux modèles souples de durée de travail, la réforme du système actuel d'assurance-chômage et la décentralisation de la négociation collective.

La Confédération de l'industrie et des employeurs finlandais (TT)

La TT fut fondée en 1907. Après l'indépendance de la Finlande en 1917, elle était connue sous le nom de Confédération des employeurs finlandais (STK). La STK et la Fédération centrale de l'industrie (TKL) fusionnèrent en 1991 pour devenir la TT. Les entreprises membres de la Confédération sont organisées en 27 associations sectorielles. Environ 5.900 entreprises sont membres de la TT. Ces entreprises emploient près de 480.000 personnes. Les entreprises membres représentent plus de 75% de la valeur ajoutée industrielle et du revenu des exportations du pays. La TT a huit représentants régionaux. La Confédération est membre de l'UNICE et a un bureau à Bruxelles (RIF, Représentation de l'Industrie et des employeurs Finlandais).

La Confédération patronale des entreprises de services (PT)

La PT fut fondée en 1945 et compte six syndicats membres affiliés regroupant environ 5.900 entreprises employant au total 238.000 travailleurs, principalement dans le secteur des magasins, banques, restaurants, compagnies d'assurance et autres entreprises privées de services.

La Direction du travail des collectifs locaux (KT)

La KT est responsable des questions du marché du travail pour la Fédération des municipalités de Finlande. Les conventions liées au secteur municipal touchent 455 municipalités et 260 fédérations municipales, employant 403.000 fonctionnaires et travailleurs salariés du secteur public.

L' Office nationale de la fonction publique (VTML)

Le VTML est un département au sein du ministère des Finances, responsable du marché du travail et de la politique du personnel dans le secteur de l'État. Le VTML signe des conventions collectives applicables aux 140.000 travailleurs salariés employés par l'État.

5. STRUCTURE DE REPRÉSENTATION DES INTÉRÊTS

De manière générale, la Finlande a été plus lente que d'autres pays nordiques à introduire les systèmes de participation. De même, la législation a joué un rôle plus important que les conventions collectives entre les partenaires sociaux par rapport à d'autres pays nordiques. En Finlande, le système des délégués syndicaux est plus solidement implanté que dans de nombreux autres pays européens. Les organes de représentation tels que les comités d'entreprise n'ont jamais acquis un rôle significatif (Bruun et al. 1992).

5.1. Représentants des travailleurs

Le système des délégués syndicaux en Finlande (*luottamusmiesjärjestelmä*) a été reconnu dans le secteur privé, dès la première Convention générale sur la négociation collective en 1944. La première véritable convention sur les délégués syndicaux a été signée en 1969. Un système similaire fut créé dans le secteur public en 1970.

Selon les conventions sur les délégués syndicaux, tant dans le secteur public que privé, chaque lieu de travail, c'est-à-dire l'usine, le siège administratif, etc., a un chef-délégué syndical, et chaque département a son propre délégué syndical. Le délégué syndical assume principalement deux fonctions. Premièrement, il représente son syndicat local devant l'employeur et il veille à ce que l'employeur respecte les conventions. Deuxièmement, il veille à ce que le syndicat local respecte également les conventions. En particulier, il est tenu d'empêcher les grèves sauvages. S'il échoue dans cette tâche, le syndicat local en sera tenu responsable.

L'emploi d'un délégué syndical est protégé par la Loi sur les contrats de travail de 1970. Mis à part les cas où son contrat peut être rompu pour manquement grave à des obligations professionnelles ou autre motif grave, il ne peut être résilié qu'avec le consentement de la majorité des travailleurs représentés par ce délégué ou si son poste de travail est supprimé et qu'aucun autre emploi approprié ne peut lui être proposé.

5.2. Comités d'entreprise

L'objectif inscrit dans la Loi sur la cogestion des entreprises (*yhteistoimintalaki*) de 1978 est de développer le déroulement et les conditions de travail dans les entreprises et d'accroître l'efficacité de la coopération entre la direction et le personnel ainsi qu'entre les membres du personnel. La loi s'applique aux entreprises privées occupant un personnel régulier de minimum 30 travailleurs. La coopération est gérée soit entre chacun des travailleurs et leurs supérieurs, soit entre l'employeur et les représentants du personnel, le plus souvent des délégués syndicaux.

Les matières soumises à l'obligation de coopération sont énumérées dans la loi. Elles englobent les questions ayant des conséquences matérielles sur les postes de travail, les modifications matérielles quant au nombre de travailleurs par fonction, l'ensemble des règles affectant le personnel et les questions liées à la formation, l'information et les conditions sociales. Dans la plupart des cas, la coopération consiste en une consultation et une information. Avant de prendre une décision, l'employeur est tenu de discuter avec les travailleurs ou les représentants du personnel concernés, des motifs, conséquences et alternatives concernant les mesures envisagées et de leur fournir toute l'information nécessaire pour débattre de la question. Il existe également des dispositions spécifiques relatives aux renvois, licenciements ou autres modifications essentielles des conditions de travail. Ces dispositions prévoient certains délais de consultation qui varient selon le nombre de salariés concernés. Après ces consultations obligatoires, la décision appartient en dernier ressort à l'employeur.

Dans certains domaines, le pouvoir de décision de l'employeur est plus restreint. Par exemple, les règlements d'atelier ne peuvent être adoptés que par voie de convention entre l'employeur et les représentants du personnel concernés. L'employeur doit également fournir aux représentants du personnel une information régulière sur des questions non visées par l'obligation de coopération. Il s'agit notamment d'informations sur le bilan annuel de l'entreprise, la rentabilité et la structure des coûts, le plan annuel de gestion du personnel et les statistiques relatives aux rémunérations et salaires.

5.3. Santé et sécurité

La législation relative la protection des travailleurs est mise en application par une inspection officielle ainsi que par la coopération au sein de l'entreprise (*työsuojelutoimikunta*). Selon les termes de la Loi sur la protection du travail dans sa version de 1987, l'employeur est tenu d'engager pour chaque lieu de travail un Inspecteur de la protection des travailleurs. Dans chaque entreprise comptant au moins 10 travailleurs salariés, ceux-ci ont le droit d'élire un Représentant chargé de la protection des travailleurs qui les représentent dans la mission de coopération avec l'employeur ainsi que dans les relations avec les autorités responsables de la protection des travailleurs. Chaque entreprise comptant au moins 20 travailleurs salariés doit également avoir un Comité de la protection des travailleurs composé des représentants nommés et des représentants élus par les travailleurs salariés.

Le droit du Représentant chargé de la protection des travailleurs à obtenir des informations de la part de l'employeur, son droit à consacrer du temps aux questions de protection des travailleurs durant les heures de travail et à recevoir une compensation pour la perte de revenus que cela représente, sont garantis par la loi. Le Représentant de la protection des travailleurs peut empêcher des travailleurs de poursuivre leur travail si celui-ci présente des menaces graves pour la santé et la sécurité. Le contrat de travail de ce Représentant ne peut être résilié qu'aux mêmes conditions que celles applicables au contrat de travail du délégué syndical.

La protection des travailleurs est le résultat des efforts communs des organisations patronales et syndicales. La plupart des mesures convenues ont été intégrées dans des règlements officiels. Les conventions spécifient les droits et obligations des Inspecteurs, des Représentants et des Comités chargés de la protection des travailleurs.

5.4. Comité de surveillance

Jusque récemment encore, la participation des travailleurs aux décisions de l'entreprise (*hallintoedustus*) ne reposait que sur la simple volonté spontanée des parties. Par exemple, dans les entreprises publiques, les travailleurs pouvaient élire leurs représentants au comité de surveillance qui avaient juste le droit de s'exprimer et de faire des propositions, mais aucun droit de vote.

En septembre 1989, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord sur les principes de base de la représentation des travailleurs dans les entreprises. La législation nécessaire à cet effet est entrée en vigueur au début de l'année 1991.

La loi ne s'applique qu'aux entreprises de plus de 500 salariés et repose sur l'idée qu'il est possible pour l'employeur et les travailleurs de convenir ensemble du modèle de participation des travailleurs. Si aucun accord n'est obtenu, l'employeur est forcé de choisir les organes où les travailleurs peuvent nommer leurs représentants.

Aucun accent particulier n'a été mis sur la représentation au sommet de la direction. Il sera possible d'avoir une représentation des travailleurs par exemple dans les conseils de surveillance, les conseils de direction, ou les instances qui leur sont subordonnées.

Cependant, le modèle choisi doit satisfaire les conditions de base fixées par la loi, c'est-à-dire que les représentants des travailleurs doivent pouvoir participer à la prise des décisions importantes concernant les transactions commerciales et l'économie de l'entreprise ainsi que des décisions touchant le personnel de l'entreprise.

Le nombre de représentants des travailleurs doit être en proportion d'un quart par rapport aux autres membres de l'instance. Le nombre minimum de représentants est toutefois fixé à un et le maximum à quatre. Les représentants des travailleurs auront les mêmes droits et obligations que les autres membres de l'instance. Les seules exceptions concerneront le recrutement des cadres de direction, les décisions relatives aux grèves, aux salaires et aux conditions de travail. Il a été estimé que la loi s'applique à environ 850 entreprises, soit un total de 700.000 travailleurs.

5.5. Fonds pour le personnel

La Loi sur les fonds pour le personnel (*henkilöstörahasistolaki*), entrée en vigueur au début de l'année 1990, crée la base légale des fonds pour le personnel dans les entreprises. L'objectif de ces fonds est de renforcer la coopération au sein de l'entreprise, d'améliorer la compétitivité et de promouvoir la démocratie économique. Un fonds peut uniquement être créé sur décision de l'employeur. Plus de quarante fonds ont ainsi été créés depuis 1990, et ceux-ci couvrent plus de 100.000 salariés.

Le personnel de l'entreprise est propriétaire de ce fonds et décide de l'administration des primes liées aux bénéfices et de leur investissement. Toute entreprise ou filiale de l'entreprise employant au moins 30 personnes peut créer un fonds. Les primes liées aux bénéfices sont divisées en dividendes, qui en règle générale, peuvent être retirés au plus tôt après cinq ans, leur montant ne pouvant dépasser 5% du total.

5.6. Comité d'entreprise européen

La mise en application de la directive relative au comité d'entreprise européen est en préparation tripartite. La modification de la Loi sur la cogestion des entreprises est entrée en vigueur au printemps 1996. La nouvelle législation concernera environ 50 entreprises finlandaises. Il existe déjà certains accords de comité d'entreprises volontaires. Certaines des plus grandes multinationales finlandaises, comme KONE et NOKIA, ont déjà conclu des accords.

6. SYSTÈME DE NÉGOCIATIONS COLLECTIVES

Le système finlandais des relations professionnelles se caractérise par des liens étroits entre le système politique et le système du marché du travail. En effet, les organisations syndicales et patronales d'une part, et le gouvernement d'autre part travaillent en étroite collaboration. Outre la réglementation sur les salaires, le contenu des négociations collectives s'est progressivement élargi pour inclure des dispositions sur les congés payés annuels, les allocations de maladie, les congés de maternité, les frais de déplacement, la sécurité de l'emploi, le système de délégation syndicale et la plupart des autres conditions de travail. Dans le secteur privé, une convention collective est toujours une convention minimale, tandis que dans le secteur public, il existe des conventions minimales et maximales. Depuis 1972, le principe de la validité générale des conventions collectives est appliqué.

En Finlande, l'axe des négociations collectives s'est déplacé au cours du siècle, de l'entreprise vers les syndicats et leurs organisations centrales, provoquant une oscillation entre la centralisation et la décentralisation.

De 1968 à 1995, les conventions collectives ont généralement reposé sur des conventions centralisées sur la politique des salaires. Habituellement, les organisations centrales, tant patronales que syndicales, négocient avec le gouvernement un accord global sur les augmentations et les réformes salariales modérées en politique sociale et du travail. Les conventions sur la politique des salaires sont généralement signées pour deux ans. Lorsque cela s'est avéré nécessaire, le gouvernement a nommé un coordinateur pour les discussions entre le gouvernement et les organisations. Depuis 1968, seulement cinq séries de négociation (1973, 1980, 1983, 1988 et 1993) ne sont jamais parvenues à conclure des conventions ou des lignes directrices au niveau central (Lilja 1992).

Les négociations débutent généralement au niveau des organisations patronales et syndicales centrales. A ce niveau, l'objectif est de parvenir à un accord sur les lignes générales des conventions collectives sectorielles. Lorsque ces négociations aboutissent, les associations syndicales et patronales signent une convention collective générale. Cependant, les organisations membres peuvent se

dissocier de cette convention générale. Presque toutes les conventions sont sectorielles et généralement, il n'y a qu'une convention collective nationale pour chaque secteur. Les conventions d'entreprise qui répondent aux critères d'une convention collective sont assez rares, mais durant la récession des années 1990, leur nombre a augmenté.

A l'automne 1993, les organisations patronales ont refusé, contre la volonté des syndicats, d'entamer des négociations centralisées sur la politique des salaires. Les employeurs et le gouvernement conservateur souhaitaient uniquement des discussions sectorielles ou locales sur les salaires, afin d'obtenir des augmentations salariales égales à zéro ou des réductions de salaires, étant donné la menace du chômage. Toutefois, la négociation s'ouvrit par une convention sur une augmentation salariale de quatre pour cent dans l'industrie du papier. Tous les syndicats du secteur de l'exportation obtinrent des augmentations salariales, les syndicats du secteur des services n'en obtinrent aucune et les syndicats du secteur public furent contraints d'accepter des réductions salariales. Le gouvernement resta en dehors de tout le processus de négociation.

La négociation centralisée sur la politique des salaires reprit en septembre 1995 lorsque les confédérations syndicales, patronales et le gouvernement conclurent une convention de deux ans et demi sur la politique des salaires. Les organisations patronales avaient résisté à la réintroduction de la négociation centralisée mais reconnurent finalement que le contenu de la convention était plus important que les questions de forme. La convention conclue au niveau des organisations centrales fut acceptée par tous les affiliés de la SAK, de la STTK et de l'AKAVA. Cette convention comporte deux augmentations salariales modérées qui selon les estimations vont augmenter les coûts salariaux de deux pour cent. On considère généralement qu'une nouvelle convention sur la politique des salaires crée une base stable pour une meilleure croissance économique et une augmentation de l'emploi.

7. PROGRAMMES ET POLITIQUES DES SYNDICATS

Depuis la fin des années 1960, le système finlandais des relations professionnelles se caractérise par une relative stabilité. Il se pourrait donc que moyennant quelques ajustements, les principaux acteurs consolident leurs rôles. Le rôle dominant des sociaux-démocrates dans les syndicats s'est accru à mesure que le rôle des communistes et de leurs successeurs à la tête du mouvement syndical s'est affaibli. Le leadership social-démocrate a permis de poursuivre plus aisément le système de négociation collective centralisée. Il pourrait en résulter une consolidation du système centralisé de négociation par cartels sectoriels.

A l'issue du Congrès de la SAK de 1991, le Président nouvellement élu a proposé une structure de négociation par division, les syndicats étant divisés en trois groupes sectoriels : le groupe de l'industrie manufacturière, celui des services privés et celui des services publics. Cette proposition venait en réaction à la tendance observée au sein de la STTK et de l'AKAVA, de former des cartels de négociation avec les syndicats représentant différents groupes professionnels d'un même secteur. Pour l'instant, la SAK a une structure en trois piliers: le cartel industriel est le plus important mais les syndicats du secteur privé et du secteur public mis ensemble, arrivent presque à égalité. L'objectif d'un cartel de négociation est d'accroître le pouvoir de négociation en créant une unité de négociation plus forte. De même, des syndicats ayant des intérêts similaires sont disposés à coopérer, peu importe l'organisation centrale à laquelle ils appartiennent (Lilja 1991).

Durant la profonde récession du début des années 1990, le Comité Exécutif de la SAK a publié un mémorandum intitulé "Accélération économique - plus de confiance et plus de travail, 1994". Mis à part les aspects de la politique économique à long terme, ce mémorandum était spécialement centré sur les voies et moyens d'une politique de l'emploi active afin de réduire le chômage. Le mémorandum soulignait que "avec une politique économique à long terme, il sera possible d'augmenter la sécurité, d'écartier les obstacles à une croissance plus grande, d'encourager les entreprises à investir et à créer des emplois, et d'amener les citoyens à consommer normalement. En particulier, il est nécessaire d'encourager les investissements en capital humain. Les moyens financiers alloués à l'emploi doivent être activement utilisés pour fournir des emplois, en particulier aux chômeurs de longue durée".

Peu avant le référendum finlandais sur l'UE en octobre 1994, la SAK estimait qu'il valait mieux entrer dans l'UE que de rester en dehors de cette union, mais se limita à recommander à ses membres de voter activement. La STTL adopta une position similaire mais l'AKAVA recommanda à ses membres de voter pour une intégration dans l'UE. En décembre 1995, la SAK a publié sa propre évaluation concernant les effets de l'Union économique et monétaire (UEM). L'évaluation de la SAK reflète les préoccupations de celle-ci à l'égard des problèmes pouvant être créés dans l'UE entre les critères de convergence et les objectifs de l'emploi. La SAK demande également dans son évaluation que la Finlande agisse au sein de l'UE de telle sorte que l'emploi devienne l'objectif principal de la politique économique de l'UE. La Finlande doit s'assurer que les fluctuations de son économie, située dans la périphérie de l'Europe et dont la structure est unilatérale, puissent être limitées en utilisant des méthodes de politique commune de l'UE et de politique nationale (*Talous-ja rahaliitto - UEM 1995*).

Un document détaillé intitulé "La SAK au tournant du millénaire. Négociations collectives et politique générale" a été publié pour le 15ème congrès de la SAK en juin 1996. Ce document définit les activités de la SAK durant les cinq prochaines années et vise principalement la réduction du chômage. Cet objectif doit être atteint dans le cadre d'une bonne coopération avec les partenaires sociaux et au moyen de la mise en oeuvre de nouvelles méthodes (SAKn edunvalvouta vuositutunannan vaihteessa 1996).

PUBLICATIONS SYNDICALES

La SAK, la STTK et l'AKAVA et leurs syndicats affiliés publient leurs propres journaux et magazines. Le tirage global de ces publications atteint 1,6 million d'exemplaires. La SAK publie pour ses affiliés de langue finlandaise le journal *Pallatyöläinen* et pour ses affiliés de langue suédoise, le journal *Löntagaren*. La TTK publie le magazine *STTK-lehti* et le magazine correspondant de l'AKAVA s'intitule *AKAVA-lehti*.

LISTE DES ABREVIATIONS

AKAVA	La Confédération des professions universitaires et libérales de Finlande
CES	Confédération Européenne des Syndicats
CISL	Confédération internationale des syndicats libres
ISE	Institut Syndical Européen
KT	<i>Kunnallinen työmarkkinalaitos</i> , Direction du travail des collectifs locaux
NFS	<i>Nordens Fackliga Samorganisation</i> , Conseil nordique des syndicats
PT	<i>Palvelutyöntajat</i> , Confédération patronale des entreprises de service
SAJ	<i>Suomen Ammattijärjestö</i> , Fédération finlandaise des syndicats (1960-1969)
SAK	<i>Suomen Ammattiliitojen Keskusjärjestö</i> , Organisation centrale des syndicats finlandais
SKDL	<i>Suomen Kansan Demokraattinen Liitto</i> , Ligue démocratique populaire (1944-1991)
STTK	<i>Toimihenkilökeskusjärjestö</i> , Confédération finlandaise des employes (1946-1993: Confédération des organisations des techniciens de Finlande)
STK	<i>Suomen Työntantajain Keskusliitto</i> , Confédération des employeurs finlandais(1907-1991)
TPSL	<i>Työväen ja Pienviljelijäin Sosialidemokraattinen Liitto</i> , Syndicat social-démocrate des ouvriers et petits exploitants agricoles
TT	<i>Teollisuuden ja Työntantajain keskusliitto</i> , Confédération de l'industrie et des employeurs finlandais
CSC-OCDE	Commission syndicale consultative auprès de l'organisation de coopération et de développement économiques
TVK	<i>Toimihenkilö- ja Virkamiesjärjestöjen</i> , Confédération des travailleurs salariés (1922-1992)
UNICE	Union des confédérations de l'industrie et des employeurs en Europe
VTML	<i>Valtion työmarkkinalaitos</i> , Office national de la fonction publique

LISTE DES ADRESSES**AKAVA**

Rautalieläisenkatu 6,
00520 Helsinki, Finlande

KEY

Boulevard Emile Jacqmain 155,
1210 Bruxelles, Belgique

KT

Toinen linja 14,
00530 Helsinki, Finlande

Palkansaajien tutkimuslaitos

(Institut de recherche économique)
Hämeentie 8A,
00530 Helsinki, Finlande

PT

Eteläranta 10,
00130 Helsinki, Finlande

RIF

17, rue de la Charité,
1040 Bruxelles, Belgique

SAK

Siltasaarekatu 3 A,
00530 Helsinki, Finlande

STTK

Pohjoisranta 4A,
00170 Helsinki, Finlande

TT

Eteläranta 10,
00130 Helsinki, Finlande

VTLM

Mariankatu 9, 00170 Helsinki, Finlande

OUVRAGES DE REFERENCE*Français*

Goetschy, J. (1994): Les modèles sociaux nordiques à l' épreuve de l' Europe (Notes et études documentaires, 5001), Paris.

ISE (1990): La représentation et les droits des travailleurs dans les entreprises d'Europe occidentale, Bruxelles.

Allemand

Valkonen, M. (1991): Zentralorganisation der Finnischen Gewerkschaften, Helsinki.

Anglais

Bruun, N. et al. (1992): The Nordic Labour Relations Model, Dartmouth.

Kauppinen, T. (1994): The Transformation of Labour Relations in Finland, Helsinki.

Kauppinen, T. (ed.) (1994): Labour Relations in Finland, Helsinki.

Kauppinen, T.; Köykkä, V. (1991): Union Membership and Density in Finland 1989, Helsinki.

Lilja, K. (1992): Finland : No Longer the Nordic Exception, in Ferner et. al. : Industrial Relations in the New Europe, Oxford.

SAK (1994): Economic acceleration - more confidence and work, Helsinki.

Valkonen, M. (1991): The Central Organisation of Finnish Trade Unions, Helsinki.

Finlandais

Kauppinen, T., Köykkä, V. (1991): Palkansaajien järjestäytyminen 1989, Helsinki.

Kauppinen, T. (1992): Suomen työmarkkinamallin muutos, Helsinki.

Kauppinen T. (1994): Työlämän suhteet Suomessa, Helsinki.

SAK (1995): Talous-ja rahaliitto, EMU, Helsinki.

SAK (1996): SAK:n edunvaluoutavuosituhannen vainteessa, Helsinki

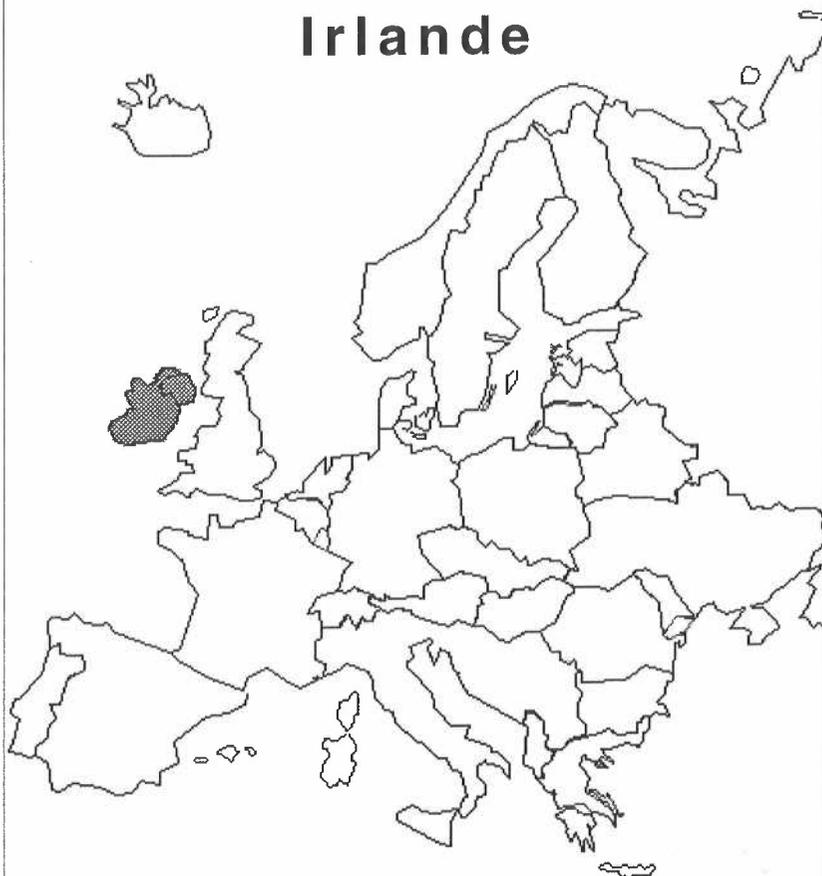
Sandberg, L. (1996) : Palkansaajien järjestäytyminen 1995, Helsinki.

Valkonen, M. (1987): Yhdessä elämä turvalliseksi - SAK 1930-1947, Helsinki.

Valkonen, M. (1991): Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK r.y. Helsinki.

Manuel des Organisations Syndicales en Europe

Irlande



Donal Nevin

Original: Anglais
Traduction: Carmen Lorenzo
Juin 1996

Table des matières

1. BASE DES RELATIONS PROFESSIONNELLES EN IRLANDE	4
2. EVOLUTION HISTORIQUE	4
3. EVOLUTION ET STRUCTURE DES SYNDICATS.....	7
3.1. Irish Congress of Trade Unions (ICTU).....	8
3.2. Syndicats membres en Republique d'Irlande	11
3.3. Syndicats membres d'Irlande du Nord	12
3.4. Conseils locaux des syndicats.....	13
3.5. Centres pour les chômeurs.....	13
3.6. Finances	14
3.7. Affiliation syndicale	15
3.8. Relations internationales.....	16
4. ORGANISATIONS DES EMPLOYEURS	16
5. STRUCTURE DE REPRESENTATION DES INTERETS	17
6. SYSTEME DE NEGOCIATIONS COLLECTIVES.....	19
7. PROGRAMMES ET POLITIQUES DES SYNDICATS	24
PUBLICATION SYNDICALE	26
ANNEXES STATISTIQUES	27
LISTE D'ABREVIATIONS.....	30
LISTE D'ADRESSES.....	31
OUVRAGES DE REFERENCE.....	33

1. BASE DES RELATIONS PROFESSIONNELLES EN IRLANDE

En Irlande, le terme "relations professionnelles" fait référence à la conclusion et à l'application des conventions collectives entre les employeurs ou les organisations patronales et les syndicats, sur le lieu de travail ou au niveau national, ainsi qu'aux relations entre les travailleurs et leur employeur dans la fixation des salaires et les conditions de travail. Ce terme couvre également des aspects tels que la loi et les réglementations régissant la conduite des relations professionnelles ainsi que les structures et les dispositions institutionnelles régissant ces relations.

Des conventions entre les employeurs et les travailleurs organisés en syndicats sont négociées via un système de négociations collectives libre et volontaire, sur lequel la loi n'empiète que de manière marginale, bien qu'un certain nombre d'organes aient été établis légalement et permettent aux partenaires sociaux de négocier et de parvenir à des accords.

Qu'elles soient conclues au niveau de l'entreprise ou de la branche, les conventions collectives comprennent généralement des dispositions sur l'utilisation de procédures en cas de conflits entre les parties, y compris les désaccords sur l'interprétation dans l'application de ces accords.

Le système des relations professionnelles est en fait le processus par lequel les règles et les modalités régissant les conflits entre employeurs et syndicats en matière de salaires et de conditions de travail sont résolues, soit directement ou au moyen de procédures et d'institutions établies par la loi avec la pleine approbation des partenaires sociaux.

Si le système des relations professionnelles est libre et n'est en aucun cas soumis au contrôle de l'Etat, il existe néanmoins certaines lois réglementant les conditions de travail (par exemple, le temps de travail, les vacances), les salaires minima dans des branches et des professions spécifiques, les négociations collectives, la liberté d'association, les syndicats, la discrimination, le licenciement, de même qu'une loi établissant le Tribunal du travail et la Commission des relations professionnelles.

2. EVOLUTION HISTORIQUE

Bien que les syndicats professionnels tels que les syndicats des boulangers, des plâtriers, des imprimeurs, des peintres étaient présents à Dublin et partout en Irlande durant la seconde moitié du 18ème siècle, ce ne fut qu'avec l'abrogation des accords d'association (*Combinations Acts*) au Royaume-Uni (dont l'Irlande faisait alors partie) que les syndicats professionnels et, à un certain niveau, les fédérations de branches développèrent une importante

affiliation et gagnèrent une certaine influence. Au 19^{ème} siècle, jusqu'aux années quatre-vingt-dix, l'organisation syndicale était en effet limitée aux artisans. A partir des années quatre-vingt-dix, de plus en plus de travailleurs, pour la plupart non qualifiés, des travailleurs des chemins de fer et certaines catégories de travailleurs manuels s'organisèrent principalement en syndicaux locaux.

Un important élan fut donné à l'organisation des travailleurs non qualifiés avec la création à Dublin en 1909 du syndicat irlandais des travailleurs des transports et des travailleurs non qualifiés (*Irish Transport and General Workers Union, ITGWU*) par le leader travailliste Jim Larkin. Quatre années plus tard, en 1913, un conflit majeur éclata quand 400 employeurs de Dublin menés par le plus important homme d'affaires de l'époque, William Martin Murphy, ferma l'usine non seulement aux membres de l'ITGWU mais aussi à tous les autres travailleurs qui n'étaient pas disposés à retirer leur soutien à leurs camarades du syndicat des transports. Les travailleurs touchés par ce lock-out et leurs familles représentaient un tiers de la population de Dublin. Ce conflit, particulièrement violent, même d'après les critères de l'époque, dura plus de cinq mois et se termina de manière peu concluante, établissant toutefois fermement l'idée d'un syndicalisme militant parmi les travailleurs de Dublin.

Après la Première Guerre mondiale, l'organisation syndicale des travailleurs manuels et des cols blancs s'élargit rapidement et fortement à travers le pays même dans les zones rurales, mais la syndicalisation diminua fortement à la fin des années vingt.

La constitution, en 1922, de l'Etat libre d'Irlande libre et indépendant comprenant vingt-six comtés - les six autres comtés (Irlande du Nord) restant attachés au Royaume-Uni - créa des problèmes organisationnels pour le mouvement syndical. Les syndicats agissaient maintenant en Irlande dans deux juridictions séparées. Néanmoins, le mouvement syndical resta organisé sur base des 32 comtés: plusieurs syndicats individuels avaient des affiliés tant dans ce qui était devenu la République d'Irlande qu'en Irlande du Nord. Ce qui explique que la confédération syndicale nationale, la Confédération irlandaise des syndicats (*Irish Trade Union Congress*) ne s'est pas fractionnée.

Concrètement, après l'indépendance, la grande majorité des affiliés en République d'Irlande étaient des membres des syndicats situés en Irlande tandis que la majorité des affiliés en Irlande du Nord étaient des membres des syndicats situés en Grande-Bretagne (généralement appelés en Irlande *amalgamated unions*, syndicats unifiés). Néanmoins, le TUC irlandais, créé en 1894, continua à fonctionner comme un organe compétent pour l'Irlande dans son ensemble. Pour des raisons plutôt complexes, et particulièrement en raison

de l'importance des conflits de personnalité qui ont existé pendant plus de deux décennies entre les leaders du mouvement pendant plus de deux décennies, le TUC irlandais éclata en 1945 avec l'établissement de la Confédération des syndicats irlandais (*Congress of Irish Unions*). Cette confédération était formée exclusivement des syndicats situés en Irlande et l'affiliation était pratiquement restreinte à l'ensemble du territoire de la République d'Irlande. Plusieurs syndicats importants implantés en République d'Irlande et tous les syndicats situés en Irlande du Nord demeurèrent attachés au TUC irlandais.

Les deux confédérations, le TUC irlandais et la Confédération des syndicats irlandais, fusionnèrent en 1959 afin de former la Confédération irlandaise des syndicats (*Irish Congress of Trade Unions*, ICTU) à laquelle étaient alors affiliés pratiquement tous les syndicats, tant ceux de la République d'Irlande que ceux de l'Irlande du Nord.

La principale loi régissant les relations professionnelles, décrétée dans l'Etat après l'indépendance fut la Loi sur les relations professionnelles (*Industrial Relations Act*) de 1946. Son objectif principal fut d'établir un tribunal du travail (qui n'est pas un tribunal au sens juridique du terme) composé d'un président indépendant et d'un nombre égal de membres ordinaires nommés par l'ICTU et les organisations patronales. Le rôle principal du tribunal du travail est de faire des recommandations aux parties en conflit, celles-ci pouvant être acceptées ou rejetées par l'une ou l'autre partie, ou les deux. Depuis sa création il y a un siècle, les recommandations émises par le tribunal du travail ont été acceptées dans la pratique dans la plupart des conflits où il est intervenu.

En 1988, une Commission pour les relations professionnelles fut établie. Elle joue le rôle de médiateur et aide les syndicats et les employeurs à trouver un accord en cas de conflit.

Un événement important de l'évolution des relations professionnelles fut l'adoption de la loi sur les conditions de travail, y compris le temps de travail -la semaine de 48 heures- en 1936 et sur les congés payés en 1939. Durant les années de l'après-guerre, une loi actualisée sur les conditions d'hygiène et de sécurité fut promulguée. Durant les vingt dernières années, partiellement en application des exigences de l'UE, il y eut un afflux de lois portant sur l'égalité salariale, la discrimination, le licenciement individuel, collectif, etc.

Depuis la création de l'Etat et jusqu'en 1990, la loi de base régissant les grèves a été la loi sur les conflits collectifs du travail au Royaume-Uni (*United Kingdom Trade Disputes Act*) promulguée en 1906, et dont l'existence fut légitimée dans une certaine mesure par les dispositions prévues par la Constitution de l'Etat de 1936 telle qu'interprétée par la Cour suprême. Une nouvelle loi rassemblant les principales dispositions de la loi de 1906 fut promulguée en 1990. Cette loi

protège le droit de grève sous certaines conditions, principalement l'obligation du syndicat d'organiser un scrutin secret avec les membres concernés et l'utilisation du préavis de grève vis-à-vis des employeurs concernés.

L'article 11 de la Loi sur les relations professionnelles de 1990 prévoit une protection lors d'actions menées "quand un conflit est envisagé ou qu'il est poursuivi". Le conflit du travail est décrit comme étant "tout conflit entre employeurs et travailleurs qui est lié à l'emploi ou au non-emploi, ou aux conditions de travail de tout individu".

Les principales dispositions légales réglementant les syndicats qui sont toujours partiellement ou totalement d'application et qui protègent ceux-ci sont les dispositions légales de 1871, 1941, 1971 et 1975 ainsi que l'article 1 de la Loi sur les relations professionnelles de 1990. La loi de 1871 stipule que les syndicats ne sont pas, par l'entrave à l'activité économique, en situation d'illégalité au regard du droit pénal ou civil, et que certains accords conclus par les syndicats ne sont pas contraignants selon la loi.

La loi de 1941 (modifiée par les lois de 1971 et 1990) établit un système de "permis de négocier" pour les syndicats. Un syndicat doit remplir deux conditions afin de recevoir un permis de négocier émis par le Ministère de l'industrie et de l'emploi mais sur une base non-discriminatoire et conformément à des critères établis. Les conditions devant être remplies avant l'émission d'un permis de négocier sont (conformément à la loi de 1990): a) que le syndicat ait au minimum 1.000 membres et b) qu'un minimum de 20.000 IR£ (25.000 Ecus) soit déposé auprès de la Cour suprême.

La loi de 1975 prévoit des dispositions en matière d'unifications et de fusions, de même qu'une aide financière de l'Etat aux syndicats cherchant à fusionner. (La politique syndicale à long terme a été de travailler sur la voie de la rationalisation syndicale et de la réduction du nombre de syndicats).

3. EVOLUTION ET STRUCTURE DES SYNDICATS

Cette partie sur l'évolution et la structure des syndicats commence par la présentation de l'*Irish Congress of Trade Unions* (ICTU) qui couvre tant la République d'Irlande que l'Irlande du Nord et traite ensuite séparément des syndicats en République d'Irlande et en Irlande du Nord.

3.1. Irish Congress of Trade Unions (ICTU)

En Irlande, pratiquement tous les syndicats sont affiliés à l'ICTU tant en République d'Irlande qu'en Irlande du Nord. Les activités et la juridiction de la confédération irlandaise couvrent les deux zones.

Les principaux objectifs de la confédération irlandaise tels qu'établis dans ses statuts sont les suivants:

- (i) Soutenir le caractère démocratique et la structure du mouvement syndical, maintenir le droit de liberté d'association et le droit des travailleurs d'organiser et négocier ainsi que tous les droits qui sont nécessaires à l'accomplissement des fonctions syndicales et en particulier, le droit de grève.
- ii) Assurer la pleine égalité au niveau de tous les aspects de l'emploi et s'opposer à la discrimination qu'elle soit basée sur la couleur, l'ethnie ou la nationalité, la politique, la race, la religion ou le sexe.
- iii) Soutenir le système de gouvernement démocratique et promouvoir les politiques et les programmes économiques et sociaux d'Irlande qui sont formulés de temps en temps par le mouvement syndical.
- iv) Encourager et contribuer à appliquer le principe de coopération au niveau des activités économiques de la nation.
- v) Essayer d'utiliser pleinement les ressources d'Irlande au bénéfice des citoyens d'Irlande et travailler en vue d'aboutir à des modifications fondamentales du système économique et social afin de permettre aux travailleurs irlandais de jouir d'une participation adéquate et effective au niveau du contrôle des entreprises (industrielles) et des services où ils sont employés.
- vi) Favoriser les relations fraternelles et de coopération avec les syndicats, les fédérations et les confédérations d'autres pays en vue de faire avancer les intérêts communs des travailleurs de tous les pays, et enfin, coopérer avec d'autres types d'organisations démocratiques en soutenant les tentatives de progrès en vue de sauvegarder et renforcer la justice, la paix et la liberté de par le monde.

L'ICTU organise une conférence biennale au cours de laquelle les syndicats affiliés désignent des délégués. La taille des délégations est liée à l'affiliation syndicale selon une échelle de représentation favorable aux plus petits syndicats.

Lors des conférences biennales, seuls les délégués présents au scrutin votent: les décisions sur des questions financières ne sont prises que sur base d'un système de vote sur carte reflétant la taille des délégations.

Lors des conférences biennales, les syndicats affiliés ont l'obligation de garantir une représentation des femmes proportionnelle au nombre de femmes membres du syndicat.

La politique de l'ICTU est déterminée par des décisions prises par les délégués lors de la conférence biennale soit sur base de déclarations formulées par le Comité exécutif ou de motions soumises par les organisations affiliées.

A la conférence biennale de la confédération organisée en juillet 1995, il y avait 520 délégués représentant 66 syndicats membres. En outre, 27 délégués représentaient les conseils syndicaux locaux (*Local Councils of Trade Unions*).

L'autorité exécutive de l'ICTU est attribuée à un Comité exécutif (*Executive Council*), élu lors de la conférence biennale; le vote se fait sur base d'une représentation proportionnelle. Le Comité exécutif est composé d'un président, d'un vice-président, d'un trésorier et de 26 membres ordinaires dont quatre doivent être des femmes élues sur une liste distincte de la liste ordinaire. Le *secrétaire général* de la confédération irlandaise est élu par le Comité exécutif et la conférence biennale ratifie sa nomination.

Les principaux comités de l'ICTU sont:

- La Commission des affaires courantes (*General Purposes Committee*), composée de trois membres de la direction de l'ICTU et de quatre membres ordinaires.
- La Commission des recours (*Appeals Board*), élue par les délégués lors de la conférence biennale. Cette commission est chargée d'examiner les plaintes déposées par des groupes d'affiliés des syndicats en l'absence d'appui de la part de leurs propres syndicats. Elle peut également être chargée d'une réclamation formulée par un individu qui se plaint d'avoir été exclu de son syndicat sans justification.
- Le Tribunal de délimitation (*Demarcation Tribunal*) qui se prononce sur les conflits de délimitation entre syndicats.
- La Commission des conflits (*Disputes Committee*) qui aide les syndicats à résoudre les conflits sur des questions d'affiliation et d'organisation.
- Le Comité des relations professionnelles (*Industrial Relations Committee*), composé de membres du Comité exécutif, essaie d'aider les syndicats à résoudre les conflits collectifs du travail.
- Les membres des Comités des femmes (*Women's Committees*) (République d'Irlande et Irlande du Nord) sont nommés par les organisations affiliées.
- Les membres des Comités des jeunes (*Youth Committees*) (République d'Irlande et Irlande du Nord) sont nommés par les organisations affiliées.
- Les membres des Comités du Tiers Monde (*Third World Committees*) (République d'Irlande et Irlande du Nord) sont nommés par les organisations affiliées.
- Les membres des Comités des pensionnés (*Retired Workers' Committees*) (République d'Irlande et Irlande du Nord) sont nommés par les organisations affiliées.

- Le Comité consultatif d'hygiène et de sécurité au travail (*Occupational Health and Safety Advisory Committee*).
- Le réseau sur l'égalité (*Equality Network*).
- Le groupe de liaison pour les handicapés (*Liaison Group on Disability*).

Au début de l'année 1996, il y avait 66 syndicats membres de l'ICTU. Parmi ceux-ci, 50 avaient des affiliés en République d'Irlande et 33 avaient des affiliés en Irlande du Nord (17 syndicats avaient des affiliés tant en République d'Irlande qu'en Irlande du Nord).

Les quinze plus grands syndicats de l'ICTU sont (affiliation de la République et de l'Irlande du Nord au 31 décembre 1995):

Services Industrial Professional Technical Union (SIPTU) (Syndicat des travailleurs des services, de l'industrie, professionnels, et des techniciens)	197.500
Amalgamated Transport and General Workers' Union (Syndicat unifié des travailleurs des transports et des travailleurs non qualifiés)	54.500
Northern Ireland Public Service Alliance (Union des services publics de l'Irlande du Nord)	35.200
UNISON (services de santé et autres travailleurs du secteur public)	31.700
Manufacturing Science Finance (MSF) (Industrie, sciences et finances)	31.000
MANDATE (Commerce et distribution)	29.100
Irish Municipal, Public and Civil Trade Union (IMPACT) (Syndicat irlandais des travailleurs municipaux et de la fonction publique)	29.000
Amalgamated Engineering and Technical Union (AEEU) (Syndicat unifié des techniciens et des travailleurs de la métallurgie)	27.000
Irish National Teachers' Organisation (Organisation irlandaise des enseignants)	26.200
Technical, Engineering and Electrical Union (TEEU) (Syndicat des techniciens, des ouvriers métallurgistes et des électriciens)	24.200
Communication Workers' Union (Syndicat des travailleurs des communications)	19.600

General Municipal and Boilermakers (GMB) (Syndicat des travailleurs non qualifiés, municipaux et chaudronniers)	18.700
Irish Bank Officials' Association (Association irlandaise des employés de banque)	15.600
Irish Nurses Organisation (Organisation irlandaise des infirmières)	14.100
Union of Construction, Allied Trades and Technicians (UCATT) (Syndicat de la construction, des branches connexes et des techniciens)	12.000

Ces quinze syndicats représentent 83% de l'affiliation totale de l'ICTU. Les 51 syndicats restants représentent une affiliation de 117.000 membres ou 17% de l'affiliation totale à l'ICTU. Les femmes constituent 40% de l'affiliation totale à l'ICTU.

3.2. Syndicats membres en République d'Irlande

Les syndicats membres de l'ICTU ayant des affiliés en République d'Irlande comptent 482.800 affiliés au 31 décembre 1995.

Les quinze syndicats les plus importants en République d'Irlande sont:

Services Industrial Professional Technical Union (SIPTU) (Syndicat des travailleurs des services, de l'industrie, professionnels, et de techniciens)	190.500
MANDATE (commerce et distribution)	29.100
Irish Municipal, Public and Civil Trade Union (IMPACT) (Syndicat irlandaise des travailleurs municipaux et de la fonction publique)	29.000
Technical, Engineering and Electrical Union (TEEU) (Syndicat des techniciens, des ouvriers métallurgistes et des électriciens)	24.200
Manufacturing Science Finance (MSF) (Industrie, sciences et finances)	21.000
Irish National Teachers' Organisation (Organisation irlandaise des enseignants)	20.800

Communications Workers' Union (Syndicat des travailleurs des communications)	19.600
Amalgamated Transport and General Workers' Union (Syndicat unifié des travailleurs des transports et des travailleurs non qualifiés)	17.500
Association of Secondary Teachers, Ireland (Association des enseignants du secondaire, Irlande)	14.900
Irish Nurses Organisation (Organisation irlandaise des infirmières)	14.100
Civil and Public Services Union (Syndicat de la fonction publique)	12.000
Irish Bank Officials Association (Association irlandaise des employés de banque)	10.200
Union of Construction, Allied Trades and Technicians (UCATT) (Syndicat de la construction, des branches connexes et des techniciens)	9.200
Building and Allied Trades Union (Syndicat de la construction et des branches connexes)	8.000

Ces quinze syndicats représentent 430.000 affiliés additionnels dans la République d'Irlande, soit 89% de l'affiliation totale de la République d'Irlande. Les 35 syndicats restants comptent 53.000 affiliés dans la République, soit 11% du total. Les membres féminins de la République d'Irlande s'élèvent à 183.600, soit 38% de l'affiliation totale (482.800 affiliés).

3.3. Syndicats membres d'Irlande du Nord

Les statuts de l'ICTU prévoient l'élection d'un comité d'Irlande du Nord par les délégués présents à la conférence biennale des syndicats membres comptant des affiliés en Irlande du Nord. Le comité traite de toutes les questions spécifiques à l'Irlande du Nord.

Les dix plus grands syndicats comprenant des affiliés en Irlande du Nord (affiliation en Irlande du Nord au 31 décembre 1995) sont:

Amalgamated Transport and General Workers Union (Syndicat unifié des travailleurs des transports et des travailleurs non qualifiés)	37.000
Northern Ireland Public Service Alliance (Union des services publics de l'Irlande du Nord)	35.200

UNISON	31.700
(services de santé et autres travailleurs des services publics)	
Amalgamated Engineering and Electrical Union (AEEU)	19.000
(Syndicat unifié des techniciens et des travailleurs de la métallurgie)	
General Municipal and Boilermakers (GMB)	18.700
(Syndicat des travailleurs non qualifiés, municipaux et des chaudronniers)	
Manufacturing Science Finance (MSF)	10.000
(Industrie, sciences, finances)	
Services Industrial Professional Technical Union (SIPTU)	7.000
(Syndicat des travailleurs des services, de l'industrie, professionnels, et des techniciens)	
Union of Shop, Distributive and Allied Workers	6.100
(Syndicat des travailleurs du commerce, de la distribution et des branches connexes)	
Communication Workers' Union (UK)	5.800
(Syndicat des travailleurs des communications)	
Irish Bank Officials' Association	5.400
(Association irlandaise des employés de banque)	

Ces dix syndicats comptent 176.000 affiliés, soit 88% de l'affiliation totale de l'Irlande du Nord. 44% de l'affiliation totale de l'Irlande du Nord sont des femmes.

3.4. Conseils locaux des syndicats

Il y a 36 conseils locaux des syndicats (*Local Councils of Trade Unions*) (affiliés à l'ICTU et dont sept d'entre eux sont en Irlande du Nord). Ces conseils coordonnent les activités des sections locales des syndicats sur les questions économiques et sociales qui préoccupent les syndicats. Ils sont chargés en particulier de promouvoir les progrès économiques au niveau local en participant à différentes sortes de partenariats et de réseaux. Ils sont également le relais entre les politiques de l'ICTU et les militants syndicaux au niveau local.

3.5. Centres pour les chômeurs

Il y a actuellement (chiffres de 1996) 32 centres pour les chômeurs (*Centres for the unemployed*) au sein du Réseau de l'ICTU en République d'Irlande. Chaque centre a un conseil d'administration composé de délégués des Conseils

locaux des syndicats, d'un coordinateur et de membres invités. Les activités du centre sont coordonnées par un groupe de coordinateurs.

Les centres offrent une gamme complète de services aux chômeurs et à la communauté locale, à savoir des informations sur la sécurité sociale, des conseils pour les personnes à la recherche d'un emploi sur les entrevues, les lettres de candidature, etc., de même que des cours de formation et d'éducation abordant des thèmes variés comme par exemple le développement de l'individu, les techniques de communications et d'informatique, et les cours de langues. Les centres jouent un rôle clé au niveau du développement local et sont un lieu de rencontre pour les communautés défavorisées permettant aux travailleurs et aux chômeurs de créer des liens. Ils ont été particulièrement efficaces et ont réussi à cibler les ressources vers les chômeurs de longue durée.

3.6. Finances

Les contributions payées par les affiliés des différents syndicats varient fortement. Il s'agit généralement d'une contribution fixe sur base hebdomadaire, mais certains syndicats la calcule comme un pourcentage du salaire de base. Dans le cas du SIPTU, qui est de loin le plus grand syndicat de l'ICTU, la cotisation hebdomadaire pour les membres dont le salaire dépasse 120 IR£ par semaine est de 1,90 IR£. Le SIPTU organise les travailleurs, manuels ou cols blancs, dans plusieurs branches et services des secteurs public et privé. (Les revenus hebdomadaires des ouvriers des industries manufacturières étaient en moyenne en juin 1995 de 265,50 IR£, soit approximativement 300 IR£ pour les hommes et 200 IR£ pour les femmes).

90% des affiliés environ ont leur cotisation syndicale retenue à la source, c'est-à-dire que leur cotisation syndicale est déduite par l'employeur et payée au syndicat.

Les dépenses totales de l'ICTU en 1994 s'élevaient approximativement à 2.460.000 IR£ (plus ou moins 3.000.000 Ecus). La cotisation syndicale par membre payée à l'ICTU par les syndicats est de 1,05 livre irlandaise par an à partir du 1er janvier 1996 (approximativement 2 pence par semaine) (1,10 IR£ à partir de 1997).

Le gouvernement de la République d'Irlande et les autorités d'Irlande du Nord ont octroyé en 1994 des subventions s'élevant à 870.000 IR£ (1.080.000 Ecus) comme aides à l'éducation, à la formation et aux services dispensés par l'ICTU. Ceci a représenté plus d'un tiers (35%) des dépenses de l'ICTU pour la même année.

3.7. Affiliation syndicale

République d'Irlande

Des statistiques détaillées sont disponibles dans l' Enquête sur la main-d'oeuvre (*Labour Force Survey*) réalisé par l'Office central des statistiques (*Central Statistics Office, CSO*). En 1994 (avril-mai), le nombre de personnes syndiquées ou affiliées à des associations de personnel s'élevait à 431.000. (Il y a très peu d'associations du personnel et celles-ci ayant un taux d'affiliation très faible en République d'Irlande). Néanmoins, les chiffres du CSO incluent des membres des organisations représentatives des forces de l'ordre (*Defence Forces*) et de la police (*Garda Síochána*) s'élevant à 25.000. Ces organismes ne peuvent pas adhérer à l'ICTU, le premier en raison des règlements des forces armées (*Army Regulations*) et le deuxième en vertu de la législation datant des années vingt.

La répartition de l'affiliation syndicale totale était de 251.000 hommes (58%) et 180.000 femmes (42%). L'affiliation syndicale pour les principaux secteurs économiques était la suivante:

Secteurs	membres	densité syndicale
Industrie manufacturière	124.000	55 %
Services de santé, d'éducation et assimilés	112.000	60 %
Commerce, assurances, banques et services aux entreprises	56.000	34 %
Administration publique et défense	53.000	73 %
Transports, communications et emmagasinage	41.000	71 %
Construction et bâtiment	22.000	49 %
Autres secteurs (principalement services personnels, restauration, hôtellerie, agriculture)	24.000	26 %
Total	431.000	

Selon l'Enquête sur la main-d'oeuvre de 1993, 50% des travailleurs actifs étaient affiliés à des syndicats.

En fonction des principales catégories socio-professionnelles, la densité syndicale était en 1993 la plus importante chez les travailleurs occupant une profession intermédiaire (tels que les travailleurs de l'enseignement et des services de santé), ceux des transports et des communications, et les producteurs et les fabricants. Approximativement trois travailleurs sur cinq de chacune de ces trois catégories étaient affiliés à un syndicat. Un employé de bureau sur deux

était membre d'un syndicat et deux travailleurs du secteur des services sur cinq l'était également, mais moins de 30% de travailleurs du secteur commercial (distribution) étaient syndiqués.

Selon l'Enquête sur la main-d'oeuvre, la proportion des travailleurs actifs affiliés était de 52% des hommes et 47% des femmes.

Irlande du Nord

L'Enquête sur la main-d'oeuvre au Royaume-Uni incluait par le passé les chiffres de l'affiliation syndicale en Irlande du Nord. En 1991, il y avait 233.000 affiliés en Irlande du Nord. Parmi ceux-ci, 131.000 (56%) étaient des hommes et 102.000 (44%) étaient des femmes. Du total des affiliés, 23.000, soit 10%, étaient des travailleurs à temps partiel.

En 1991, la densité syndicale de l'Irlande du Nord était de 47%: 50% d'hommes et 44% de femmes. Parmi les travailleurs non-manuels, la densité syndicale était de 49% et parmi les travailleurs manuels, de 46%.

3.8. Relations internationales

L'ICTU est affiliée à la Confédération européenne des syndicats (CES), à la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) et à la Commission syndicale consultative (CSC) auprès de l'OCDE.

En Irlande, l'ICTU est l'organisation syndicale représentative reconnue sur le plan international. Elle nomme les délégués des travailleurs à la Conférence internationale du travail, dans les différents comités de l'UE tels que le Comité économique et social et le Comité du Fonds social européen.

4. ORGANISATIONS DES EMPLOYEURS

La Confédération irlandaise des employeurs (*Irish Business and Employers Confederation, IBEC*) est l'organisation patronale la plus importante en République d'Irlande. Elle est le résultat d'une fusion (qui s'est effectuée en janvier 1993) entre deux organisations patronales, la *Confederation of Irish Industries (CII)* et la *Federation of Irish Employers (FIE)*. L'IBEC représente 3.700 entreprises tant dans le secteur public que privé, employant en tout plus de 300.000 travailleurs. Elle regroupe également 53 associations sectorielles et organisations syndicales transnationales, y compris l'association des petites entreprises (*Small Firms Association*). L'IBEC couvre tous les secteurs de l'économie autres que l'agriculture et la construction, secteurs représentés par des organisations indépendantes. Elle représente les affaires commerciales et industrielles irlandaises lors des discussions sur des thèmes tels que l'activité économique, les finances, les impôts, le plan et son évolution, avec le

gouvernement, l'Union européenne (à travers l'UNICE) et d'autres organisations internationales. Elle représente également le point de vue des employeurs sur tous les thèmes relatifs aux relations professionnelles, au travail et aux questions sociales. Par conséquent, l'IBEC représente les employeurs du secteur privé au niveau national lors de toutes les négociations sur les salaires et sur d'autres thèmes relatifs à l'emploi, soit avec le gouvernement ou l'ICTU. L'IBEC représente en particulier les employeurs dans des négociations avec le gouvernement ou l'ICTU et les organisations d'agriculteurs lors des discussions et des négociations sur les programmes économiques et sociaux au niveau national, et plus récemment le Programme pour la compétitivité et le travail (*Programme for Competitiveness and Work*, voir point 7) qui incluait une convention nationale sur les salaires.

L'IBEC représente également des entreprises membres lors des négociations locales et aux audiences du tribunal du travail (*Labour Court*), de la Commission pour les relations professionnelles (*Labour Relations Commission*), de la Commission des recours en matière de conflits de travail (*Employment Appeals Tribunal*) et d'autres organes similaires. La Confédération offre une large variété de services et donne des conseils à ses membres sur les accords entre entreprises et syndicats, les structures salariales, les conditions de travail, l'hygiène et la sécurité, les problèmes légaux, etc. Elle diffuse également plusieurs publications, des brochures sur des thèmes spécifiques et organise des séminaires et des programmes de formation pour le management dans les entreprises membres. Elle comprend également une équipe de spécialistes qui appuient les associations sectorielles ou les entreprises individuelles lors des négociations avec les syndicats.

5. STRUCTURE DE REPRESENTATION DES INTERETS

Pour ce qui est de la représentation de leurs intérêts, les travailleurs sont représentés à tous les niveaux sur le lieu du travail par leur syndicat. Sur le lieu du travail (ou dans l'entreprise), les syndicats agissent en fonction des comités de section et grâce à des délégués syndicaux ou représentants des travailleurs élus par les membres. Ils bénéficient de l'aide, le cas échéant, de permanents syndicaux qui, dans la pratique, sont impliqués dans toutes les négociations importantes au niveau de l'entreprise.

La question des salaires et des conditions de travail dans l'entreprise, les conflits, les licenciements, etc. est discutée avec les représentants locaux du management, habituellement sur une base ad hoc. Dans les entreprises plus importantes (dont un nombre élevé se trouve en République d'Irlande), il peut y avoir un système de consultation et de négociation plus structuré. Il existe très

peu de cas dans le secteur privé où les travailleurs sont directement impliqués dans la prise des décisions. Dans certaines entreprises, il existe des comités d'entreprise sous différentes dénominations, mais ceux-ci n'ont pas de base légale comme dans certains pays de l'UE.

Un large éventail de structures informelles existe dans les grandes entreprises. Ces structures lorsqu'elles existent sont purement volontaires et consultatives et ne sont pas concernées par les questions relatives aux relations professionnelles.

Conformément à la Loi sur la participation des travailleurs (entreprises de l'Etat) (*Worker Participation (State Enterprises) Act*) de 1977, un tiers des membres des conseils des entreprises publiques sont élus par l'ensemble de la main-d'oeuvre, mais les nominations pour l'élection peuvent uniquement être effectuées par les syndicats. Parmi les entreprises couvertes on retrouve le *CIE* (chemins de fer et transports par bus dans tout l'Etat), *Electricity Supply Board* (électricité), *Aer Lingus* (voies aériennes), *Telecom Eireann* (télécommunications), *An Post* (poste), *Bord na Mona* (production de tourbe), *Aer Rianta* (aéroports).

Dans le cadre du Programme pour le progrès économique et social, les partenaires sociaux ont reconnu l'importance de traduire le succès du consensus remporté au niveau national en des relations professionnelles et des procédures au niveau de l'entreprise. Par la suite, l'ICTU et le FIE (actuellement l'IBEC) ont publié en 1991 une déclaration commune sur l'approche la plus acceptable à adopter pour le secteur privé, qui a permis d'établir un cadre à la participation des travailleurs. Ce document se base amplement sur la nature "volontariste" des relations professionnelles irlandaises. Il met en évidence les différents types d'initiatives et propose des modèles. Il passe aussi en revue l'évolution de la participation des travailleurs en Irlande et dans d'autres pays européens. L'accent est mis sur le terme "représentation"; le mot "participation" n'est pas mentionné dans la déclaration commune.

Néanmoins, alors que le document donne un reflet de la culture des relations professionnelles irlandaises, les syndicats considèrent celui-ci comme une base pouvant être élargie et qui pourrait être utilisée pour faire pression en vue d'obtenir une réelle participation des travailleurs au niveau des décisions sur l'avenir de leurs entreprises. Les employeurs, pour leur part, sont d'accord pour affirmer que la déclaration commune est une bonne initiative, mais soulignent que la représentation des travailleurs requiert une compréhension et une acceptation par les travailleurs des objectifs syndicaux, de même que leur représentation dans la réalisation de ces objectifs.

Contribuant ainsi à la diffusion de la déclaration commune, le FIE a formulé des directives à ses entreprises membres en novembre 1991. Ces directives reconnaissent l'importance de la représentation des travailleurs à la compétitivité

et le besoin de faire face au défi des activités économiques actuelles grâce aux changements technologiques, structurels et organisationnels. La brochure reconnaît également l'évolution des structures sociales et d'éducation de la main-d'oeuvre et en conséquence la contribution que peuvent apporter les travailleurs à l'environnement concurrentiel. Certaines approches, ou étapes, sont énumérées et celles-ci peuvent être amorcées par le management en vue de promouvoir la représentation des travailleurs, y compris les cercles de qualité et les modèles d'amélioration. La brochure souligne aussi que "la recherche en matière de self-management pour les équipes de travail dans lesquels les travailleurs sont responsables des stocks, de la production et du contrôle de qualité, a permis des améliorations opérationnelles significatives ainsi qu'une amélioration de la satisfaction au travail".

Basé sur la déclaration commune, le nouveau programme national, appelé PCW, inclut une partie sur le développement du partenariat au travail. Le PCW reconnaît l'importance attribuée par la déclaration commune à la représentation des travailleurs de même que son rôle en vue d'arriver à des niveaux de productivité et de compétitivité plus élevés au niveau de l'entreprise.

D'autres aspects de la représentation et de la participation englobent la participation aux bénéfiques et l'actionnariat des salariés qui sont encouragés par des mesures favorables d'imposition, mais dont le champ d'application se limite dans la pratique à quelques entreprises. L'ICTU soutient fortement la participation aux bénéfiques et l'actionnariat des salariés convenu récemment chez Aer Lingus.

On estime qu'à peu près 200 filiales d'entreprises multinationales installées en République d'Irlande seront couvertes par la directive européenne sur les comités d'entreprise (voir ISE 1995).

6. SYSTEME DE NEGOCIATIONS COLLECTIVES

Les conventions collectives entre les syndicats et les employeurs sont des accords volontaires qui n'ont pas de force légale et ne sont pas contraignantes. En général, les conventions sont négociées entre syndicats individuels ou groupes de syndicats et les employeurs au niveau de l'entreprise et, quelquefois (par exemple, pour le secteur de la construction) au niveau sectoriel. Dans certains cas, tous les aspects des conditions de travail figurent dans un simple accord, mais des accords séparés négociés sur plusieurs années et traitant de différents thèmes sont plus fréquents.

Pour la plupart des filiales des multinationales, généralement de taille importante et récemment établies, toutes les conditions de travail sont reprises en détail, dans un document unique. Il faut dire que dans la plupart de ces

entreprises, qui sont les plus importantes (le siège étant aux Etats-Unis), il n'y a pas de présence syndicale en raison du refus de la maison mère de traiter avec les organisations syndicales.

Les négociations salariales ont établi durant les années soixante-dix et le début des années quatre-vingts une série d'accords appelés conventions salariales nationales (*National Pay Agreements*). Ces accords ont été négociés au niveau national par l'ICTU, les principales organisations patronales et le gouvernement en tant qu'employeur, par le biais d'un organisme appelé Conférence des employeurs et des salariés (*Employer-Labour Conference*). Ces conventions salariales ont été négociées dans une période d'inflation rampante et de chômage élevé. Ils ont généralement une durée fixe de 1,5 à 2 ans. Durant les années soixante-dix, le calendrier des augmentations salariales a été amplement harmonisé et la gradation des augmentations, standardisées. Il est important de souligner que le gouvernement n'a pas été impliqué dans les négociations en qualité de gouvernement, mais comme l'employeur d'un tiers de tous les travailleurs (c'est-à-dire ceux employés dans les services publics).

Pour chacune des conventions salariales nationales, des projets de propositions ont été soumis à une conférence spéciale de tous les syndicats affiliés à l'ICTU qui a jugé la recevabilité des propositions. Dans la plupart des cas, les syndicats à titre individuel ont désigné leurs membres avant la conférence spéciale.

Une fois ratifiés, les termes des conventions nationales sont alors appliqués à travers des négociations directes au niveau de l'entreprise ou du secteur, avec application des normes minimales pour les augmentations salariales et du calendrier pour leur mise en oeuvre. Les conventions nationales prévoient également, dans des cas strictement limités, des négociations, au niveau local, d'augmentations additionnelles présentant par exemple, de sérieuses anomalies au niveau salarial et où les accords de productivité avaient été négociés. Néanmoins, des actions syndicales peuvent être menées en vue de faire respecter le paiement des augmentations conformément aux dispositions établies par la convention nationale.

Accords nationaux

La dernière des conventions salariales nationales, d'une durée de dix-huit mois, a été ratifiée en mars 1978. L'année suivante, une conférence spéciale de l'ICTU vota contre une autre convention nationale. Par la suite, un nouvel accord centralisé fut conclu sous forme de *National Understanding* en 1979. La différence par rapport aux conventions nationales précédentes était que le gouvernement se retrouvait impliqué à la fois comme gouvernement et comme employeur. Par conséquent, les deux accords nationaux incluaient non seulement un accord sur les augmentations salariales mais aussi des engagements de la part du gouvernement sur les impôts, une amélioration des

allocations de la sécurité sociale, et sur les questions de l'emploi. Le deuxième accord national fut signé en 1980.

Par la suite, différentes augmentations salariales ont été négociées directement entre syndicats et employeurs au niveau de l'entreprise ou du secteur, mais des conventions ont été négociées au niveau national entre les syndicats des services publics et le gouvernement et couvraient des augmentations salariales dans les services publics.

Programme en vue de la reprise économique nationale

En 1987, l'accord national sur les augmentations salariales, associé aux engagements pris par le gouvernement sur des questions économiques et sociales, a continué de faire l'objet de négociations entre les partenaires sociaux et le gouvernement. En octobre de cette année, un programme en vue de la reprise économique nationale (*Programme for National Recovery*, PNR) a été conclu entre l'ICTU, les organisations patronales et le gouvernement. Dans le PNR est incluse non seulement une convention salariale mais aussi une approche des politiques macro-économiques, de la réforme de la fiscalité, de la législation en matière d'emploi, de l'équité sociale et du travail.

Dans le PNR, il est prévu qu'un comité de révision central tripartite revoit et évalue les progrès en matière d'application du programme et en particulier, ses objectifs. Ce comité est présidé par le directeur général des services du Premier ministre (*Taoiseach*).

C'était la première fois, avec le programme de reprise économique nationale, qu'une convention salariale centralisée était associée (et en faisait partie) à un programme économique et social formel et détaillé convenu par les partenaires sociaux et le gouvernement.

Programme pour l'amélioration économique et sociale

Le PNR fut suivi en janvier 1991 par le Programme pour l'amélioration économique et sociale (*Programme for economic and social Progress*, PESP). Il s'agissait d'un document de 96 pages sur les progrès économiques et sociaux établissant une stratégie pour les années quatre-vingt-dix, basée sur la proposition de l'ICTU d'adopter une politique à long terme pour le développement de l'économie durant les dix années suivantes. Les domaines repris de manière détaillée dans le PESP étaient la stabilité macro-économique, la réforme fiscale, l'emploi et la formation, la réforme sociale, l'évolution agricole, une réponse sur le plan local au chômage de longue durée, et la législation du travail et de l'entreprise.

La convention salariale du PESP prévoyait des augmentations annuelles de 4%, 3% et 3,75% du salaire de base avec des augmentations minimales

hebdomadaires fixées à 5 IR£, 4,25 IR£ et 5,75 IR£, pour les travailleurs à temps plein. Des augmentations ultérieures de plus de 3% pourraient être négociées au niveau local en prévoyant leur paiement au plus tard la deuxième année de l'accord d'une durée de trois ans.

De la même façon que pour les conventions préalablement négociées au niveau national, le PESP exclut les grèves ou toute autre sorte d'action syndicale quel que soit le thème couvert par l'accord où chaque partie agissait conformément aux dispositions de celui-ci.

Programme pour la compétitivité et le travail

Un troisième programme d'une durée de trois ans a été négocié en 1994. Il s'agissait du programme pour la compétitivité et le travail (*Programme for Competitiveness and Work*, PCW). Les termes de la convention salariale étaient similaires à ceux du PESP, avec des augmentations salariales de 2% pour les douze premiers mois, 2,5% pour les douze suivants, 2,5% pour les six premiers mois de la troisième année et 1% pour les six suivants. Les augmentations minimales pour les travailleurs à temps plein étaient fixées à 3,50 livres pour la deuxième phase et à 3,50 livres pour la troisième phase.

Par conséquent, l'augmentation salariale cumulée pour la période des trois années sera d'environ 8,25% approximativement. Pour la période s'étalant de 1994 à 1996, l'indice des prix à la consommation a augmenté de 7,5%.

En plus des salaires, le programme pour la compétitivité et le travail couvrait les principales questions économiques et sociales, y compris l'emploi, la stabilité macro-économique, la réforme fiscale, l'évolution de l'approche de partenariat et l'équité sociale.

Le PCW abordait un aspect nouveau et important, à savoir une approche de la coopération au niveau de l'entreprise couvrant la formation et l'implication des travailleurs. Les parties initiatrices du programme, y compris le gouvernement, "approuvèrent pleinement" la déclaration commune IBEC/ICTU sur la représentation des travailleurs dans le secteur privé.

Cette déclaration reconnaissait l'importance d'une représentation plus importante des travailleurs, en plus d'une compétitivité accrue, afin de permettre un développement efficace de l'entreprise, une meilleure satisfaction au travail, une identification plus étroite des travailleurs à l'organisation et un environnement de travail sain. Le PCW spécifiait en particulier que "la propagation des initiatives de représentation des travailleurs serait poursuivie comme un objectif important".

La convention salariale qui faisait partie du PCW portait en réalité le nom de: "Convention sur les salaires, les conditions de travail et la coopération au niveau

de l'entreprise entre l'ICTU et les organisations patronales". La clause 7 abordait le thème de la coopération au niveau de l'entreprise. En plus de traiter de la formation, la clause attirait l'attention sur le fait que la déclaration commune de l'IBEC/ICTU sur la représentation des travailleurs établissait une très large gamme d'alternatives sur base desquelles des initiatives pourraient être prises. Celles-ci incluaient l'échange d'informations et les programmes de communications, la consultation des travailleurs, la consultation par des mécanismes représentatifs, la participation financière, la qualité des programmes de vie au travail et d'autres initiatives liées à la production à flux tendus, la qualité totale et le zéro défaut.

Salaires minima

Il n'y a pas de législation sur les salaires minima au niveau national en Irlande. Néanmoins, il y a eu pendant longtemps une législation prévoyant des salaires minima légaux pour les travailleurs de certains secteurs et professions, principalement le secteur du textile, la restauration (en dehors de Dublin), la coiffure, les ouvriers agricoles, la fabrication des boissons non alcoolisées, l'hôtellerie, la distribution, les clerks, le personnel de nettoyage contractuel (Dublin). Les salaires minima sont fixés par des comités paritaires (*Joint Labour Committee, JLC*) qui ont un président indépendant et un nombre égal de travailleurs et de représentants des employeurs. L'application de ces salaires est obligatoire pour tous les employeurs du secteur ou de la branche couverts par les comités paritaires. Les salaires minima fixés, par exemple, pour l'industrie textile sont, à partir de janvier 1996, de 140 IR£ irlandaises par semaine (39 heures) et pour les agriculteurs, de 143,50 IR£.

Secteur public

Plus de la moitié de tous les affiliés à un syndicat sont employés dans le secteur public. La grande majorité des travailleurs du secteur public sont couverts par des Systèmes de conciliation et d'arbitrage (*Schemes of Conciliation and Arbitration*). Le premier modèle d'un tel système fut introduit dans les services civils à titre d'essai en 1950 et un système permanent fut établi en 1955. D'autres systèmes furent introduits plus tard, par exemple pour les instituteurs en 1954, les professeurs du secondaire en 1955, les professeurs de l'enseignement professionnel en 1957, les forces de police (*Gardai*) en 1962. Des systèmes ultérieurs furent mis en oeuvre pour les cols blancs des autorités locales et les travailleurs des services de santé. Il existe à l'heure actuelle des systèmes de conciliation et d'arbitrage destinés aux forces de défense. Les travailleurs des services publics non couverts par des systèmes de conciliation et d'arbitrage, par exemple les travailleurs manuels des autorités locales, recourent au tribunal du travail.

7. PROGRAMMES ET POLITIQUES DES SYNDICATS

Depuis plusieurs années déjà, il existe des conventions salariales nationales négociées au niveau national avec le gouvernement (comme employeur) et les principales organisations des employeurs. Ces conventions ont été ratifiées par des syndicats lors de conférences convoquées spécifiquement par les syndicats affiliés à l'ICTU. Les syndicats, presque inmanquablement, désigneront leurs membres en fonction de l'acceptation ou du refus des conventions. Lorsqu'elle est ratifiée suite à une décision majoritaire lors d'une conférence spécifique, la convention salariale nationale est considérée comme contraignante pour tous les syndicats. Il n'existe pas de base contraignante légale pour ces conventions.

En plus de son implication sur le plan de la fixation des augmentations salariales au niveau national, l'ICTU est également responsable de la coordination des politiques en matière des relations professionnelles tels que celles liées au temps de travail, les congés payés, etc., alors que les syndicats individuels ou les groupes de syndicats sont directement responsables des actions au niveau du secteur et de l'entreprise concernées par ces questions.

C'est également l'ICTU qui fixe, lors de ses conférences biennales (auparavant annuelles), l'idée maîtresse des politiques syndicales sur les questions économiques et sociales. A cet égard, la confédération est très influencée par les politiques et les priorités fixées par la CES.

Lors de sa conférence biennale en juillet 1995, l'ICTU a établi les paramètres des politiques économiques basées sur le programme social de l'UE et les politiques adoptées par la CES.

La création d'emplois

Dans un programme soumis à la conférence de 1995 par le Comité exécutif de l'ICTU, il a été reconnu que l'économie irlandaise avait subi des transformations dues à diverses modifications combinées touchant l'attitude et les valeurs des individus, ainsi qu'à l'émergence des nouvelles technologies et la mondialisation de l'économie.

Réaffirmant l'engagement de l'ICTU pour le plein emploi, ce programme insiste pour que les syndicats affiliés et le Comité exécutif en discussion avec le gouvernement et les employeurs au niveau national et de l'entreprise essaient d'aboutir à:

- un programme à l'échelle européenne qui placerait l'emploi et la solidarité au coeur de l'Europe, développerait la politique syndicale européenne, coordonnerait les politiques de chaque pays en vue de favoriser les investissements et de réduire les taux d'intérêts, de prévoir des ressources accrues pour les programmes spécifiques destinés aux chômeurs de longue

durée, et de soutenir une plus large coopération économique entre la République d'Irlande et l'Irlande du Nord;

- un programme d'investissements pour l'infrastructure du 21ème siècle, y compris les investissements dans le domaine de la recherche et du développement et au niveau des technologies modernes de l'information, qui seraient le lien entre toutes les institutions publiques, les entreprises et les citoyens et permettraient de nouvelles opportunités de création d'emplois;
- un programme de formation continue qualifiant pour les travailleurs et le management, qui reconnaîtrait, au vu de l'évolution rapide des changements, qu'un style de management différent de celui qui est habituellement pratiqué en Irlande est nécessaire et qu'une main-d'oeuvre flexible dotée de qualifications adaptées et de haut niveau constituent la clé de la compétitivité;
- un programme sur une réforme fiscale radicale qui lie les changements directement à la création d'emplois et à l'établissement de comités d'entreprises paritaires syndicats/management qui identifieraient les meilleurs moyens de protéger l'emploi, d'élargir les possibilités d'emploi, y compris le recrutement des apprentis, et les initiatives en matière de formation dans la communauté locale.
- un programme spécifique en vue d'améliorer la qualité des emplois dans tous les secteurs, particulièrement dans certains domaines du secteur des services; ce programme inclurait:
 - * un salaire national minimum,
 - * un contrat d'emploi prévoyant des dispositions minimales, particulièrement pour les travailleurs temporaires,
 - * une infrastructure conviviale, y compris un service de garderie.

Gérer le changement

Une déclaration importante sur la gestion du changement a également été soumise à la conférence de 1995 par le Comité exécutif et portait sur la représentation syndicale au niveau de la restructuration des entreprises. Elle reconnaissait que l'emploi, en particulier dans le secteur privé, a subi de profonds changements dans ses structures organisationnelles, sa forme de management et la pratique des relations professionnelles. La déclaration stipulait que tous les syndicats seraient disposés à subir les changements en cours, et seraient compétents pour la gestion de ce changement.

Les syndicats et le management des entreprises commerciales de l'Etat ont été priés d'examiner en profondeur, sur une base commune, les changements nécessaires au niveau de la capacité et de la forme de management, la pratique et

les procédures en matière des relations professionnelles et la disposition des travailleurs et des syndicats à affronter les défis.

Les syndicats du secteur public devraient mettre plus d'accent sur une véritable réforme du service public, une qualité des services la meilleure possible et une réponse efficace aux besoins publics.

Les frontières de la représentation syndicale traditionnelle sur le terrain des relations professionnelles devraient se déplacer en vue d'inclure les systèmes de production, la politique d'investissements et les structures du management.

Les syndicats devraient mener de front l'identification de ce qui est nécessaire pour répondre aux menaces de la compétitivité et exiger des actions adéquates de la part des employeurs.

La déclaration continue en invitant les syndicats et l'ICTU à développer un programme détaillé en vue d'un "environnement de travail de qualité totale" visant à inclure le partage des bénéfices du changement, une autonomie plus importante de l'équipe et du travailleur, des structures de partenariat syndicat-management, et un environnement de travail sain et agréable. Les syndicats devraient traiter de l'insécurité et de l'exploitation en négociant des contrats d'emploi incluant des dispositions minimales, de même que des mesures permettant aux femmes, par des programmes de formation et d'actions positives, de changer d'emploi et de réorienter leur carrière.

L'ICTU et les organisations des employeurs devraient conclure un accord cadre où les questions liées aux modifications et aux restructurations des entreprises seraient négociées. L'ICTU devrait également entamer des négociations avec le gouvernement et les organisations patronales sur des dispositions prévoyant l'introduction du recours obligatoire à une tierce partie pour régler les conflits d'intérêts.

En dernier lieu, la déclaration prie l'ICTU et les syndicats, tant au niveau national qu'européen à travers la CES, d'exercer plus de pressions sur le gouvernement en vue de traiter la question de la reconnaissance syndicale, le droit à la négociation et le droit d'avoir des conditions et des dispositions en termes d'emploi fixées par une convention collective.

PUBLICATION SYNDICALE

Depuis avril 1996 l'ICTU publie un trimestriel intitulé *Euro News*.

ANNEXES STATISTIQUES

(Tous les chiffres se réfèrent à la République d'Irlande)

Jours perdus en raison des conflits collectifs

1991	85.500
1992	190.600
1993	61.300
1994	25.600
1995	130.000

Revenus hebdomadaires bruts dans l'industrie (mars 1995)

	Hommes IR£	Femmes IR£	Ens. IR£
Ensemble secteurs:			
Ouvriers	306	195	260
Employés			
de bureau	--	--	320
cadres moyens et supérieurs	--	--	505
Total employés	--	--	415

En mars 1995, le temps de travail hebdomadaire moyen des ouvriers de tous les secteurs s'élevait à 42,1 heures pour les hommes et 37,7 heures pour les femmes. En juin 1995, les revenus et le temps de travail hebdomadaires moyens des travailleurs de la construction et du bâtiment se présentaient comme suit:

	IR£	Heures prestées
Ouvriers qualifiés	321	46,1
Ouvriers non qualifiés et spécialisés	270	46,4
Employés de bureau		
Hommes	244	38,1
Femmes	183	36,3
Contremaîtres	380	46,1

En janvier 1996, 1 livre irlandaise valait 1,25 Ecus.

Source: Office central des statistiques

Statistiques économiques: République d'Irlande
Estimations macro-économiques (taux de croissance)

	1994 (production) %	1995 (Est.) %
Produit national brut	7,0	7¼
Dépenses de consommation	4,3	3¾
Dépenses publiques courantes	3,9	3
Investissements fixes	7,3	10¼
Exportations des biens et services	13,9	13½
Importations des biens et services	11,9	11½
Produit intérieur brut	6,4	7¼

	millions IR£	
Revenus de l'agriculture	2,3	2,4
Total des salaires, etc.	16,8	17,7
Bénéfices et autres revenus	10,5	12,0
Balance des paiements exprimée en % du PNB	6,7	8,0

Sources: Département des finances (Janvier 1996) à l'exception des chiffres qui sont des estimations effectuées par l'Economic and Social Research Institute (novembre 1995)

Emploi et chômage (moyennes annuelles en milliers)

	1993	1994	1995
Agriculture	142	139	137
Industrie	319	337	349
Services	700	731	761
Total des actifs	1.161	1.207	1.247
Chômeurs	225	207	188
Main-d'oeuvre	1.386	1.414	1.435
Taux de chômage (%)	15,6	14,2	12,5
Migration en termes nets	- 6.000	10.000	..
Total de la population (en milliers)	3.563	3.571	3.582

Source: Economic and Social Research Institute (novembre 1995)

Inflation**Augmentations annuelles en % de l'indice des prix à la consommation**

1990	3,2
1991	3,2
1992	3,0
1993	1,5
1994	2,4
1995	2,5

Augmentations annuelles des revenus des ouvriers de l'industrie manufacturière

	Salaires %	Indice des prix à la consommation %	Revenus réels %
1990	3,9	3,2	0,7
1991	4,4	3,2	1,2
1992	4,0	3,0	1,0
1993	5,4	1,5	3,8
1994	2,9	2,5	0,5
1995 (janv.-juin)	2,5	0,9	1,6

Production industrielle (augmentations en % en termes de volume de la production)

1990	4,6
1991	3,2
1992	9,3
1993	5,6
1994	11,9
1995 (janv.-sept.)	18,3

Source: Office central des statistiques
Document élaboré en février 1996

LISTE D'ABREVIATIONS

- CCI** *Confederation of Irish Industries*, Confédération des industries irlandaises
- CES** Confédération européenne des syndicats
- CISL** Confédération internationale des syndicats libres
- CSC -OCDE** Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE
- CSO** *Central Statistics Office*, Office central des statistiques
- FIE** *Federation of Irish Employers*, Fédération des employeurs irlandaises
- IBEC** *Irish Business and Employers' Confederation*, Confédération irlandaise des employeurs
- ICTU** *Irish Congress of Trade Unions*, Confédération irlandaise des syndicats
- PCW** *Programme for Competitiveness and Work*, Programme pour la compétitivité et le travail
- PESP** *Programme for Economic and Social Progress*, Programme pour l'amélioration économique et sociale
- PNR** *Programme for National Recovery*, Programme en vue de la reprise économique nationale
- SIPTU** *Services Industrial Professional Technical Union*, Syndicat des travailleurs des services, de l'industrie, professionnels, et des techniciens
- UNICE** Union des Confédérations de l'Industrie et des Employeurs d'Europe

LISTE D'ADRESSES**Irish Congress of Trade Unions**

Head Office:

19 Raglan Road, Dublin 4

Tel 353 1 668 0641 / Fax 353 1 660 9027

Northern Ireland Office:

3 Wellington Park, Belfast BT9 6DJ

Tel 44 232 681726 / Fax 44 232 682126

*Ten largest affiliated unions listed in alphabetical order:***Amalgamated Engineering and Electrical Union**

26/34 Antrim Road, Belfast BT5 2AA

Tel 080 232 745810 / Fax 44 1 232 745810

5 Whitefriars, Aungier Street, Dublin 2

Tel 353 1 475 0135 / Fax 353 1 475 0135

Amalgamated Transport and General Workers' Union

102 High Street, Belfast BT1

Tel 080 232 232381 / Fax 44 1 232 240133

55-56 Middle Abbey Street, Dublin 1

Tel 353 1 873 4577 / Fax 353 1 873 4602

Irish Municipal Public and Civil Trade Union [IMPACT]

Nerney's Court, Dublin 1

Tel 353 1 874 5588 / Fax 353 1 8728715

Irish National Teachers' Organisation

35 Parnell Square, Dublin 1

Tel 353 1 872 2533 / Fax 353 1 8722462

MANDATE

9 Cavendish Row,

Dublin 1

Tel 353 1 874 6321 / Fax 353 1 8729581

Manufacturing Science Finance [MSF]

15 Merrion Square, Dublin 2

Tel 353 1 676 1213 / Fax 353 1 6611738

545 Antrim Road, Belfast BT15 3BY

Tel 080 232 370551

Northern Ireland Public Service Alliance

54 Wellington Park, Belfast BT9 6BZ

Tel 080 232 661831 / Fax 44 1 232 665847

Services Industrial Professional Technical Union [SIPTU]

Liberty Hall, Dublin 1

Tel.353 1 874 9731 / Fax 353 1 8749558

Technical, Engineering and Electrical Union [TEEU]

5 Cavendish Row, Dublin 1

Tel 353 1 874 7047 / Fax 353 1 8747048

UNISON

Unit 4, Fortwilliam Business Park,

Dargan Road, Belfast BT3 9JZ

Tel 080 232 770813 / Fax 44 1 232 779772

Autres adresses utiles

**Department of Enterprise and
Employment** [responsible for labour
affairs]
Davitt House 65a Adelaide Road, Dublin 2
Tel 01 661 4444 / Fax 676 9047

Labour Court
Tom Johnson House
Haddington Road, Dublin 4
Tel 01 660 8444 / Fax (01) 6608437

Labour Relations Commission
Tom Johnson House
Haddington Road, Dublin 4
Tel 01 660 9662 / Fax (01) 6685069

Health and Safety Authority
10 Hogan Place, Dublin 2
Tel 01 662 0400 / Fax (01) 6620417

Employment Equality Agency
36 Upper Mount Street, Dublin 2
Tel 01 660 5966 / Fax (01) 6605813

**Irish Business and Employers
Confederation**
84 Lower Baggot Street, Dublin 2
Tel 01 660 1011 / Fax (01) 6601717

Central Statistics Office
Skehard Road, Cork
Tel (021) 359000 / Fax (021) 359090

OUVRAGES DE REFERENCE*Français*

ISE (1995): Les Comites d'entreprise européens: Inventaire des entreprises concernées, Bruxelles.

Anglais

Department of Industrial Relations (1989): Industrial Relations in Ireland: Contemporary Issues and Developments, Dublin.

Gunnigle, P/ Roche, W.K. (ed.) (1995): New Challenges to Irish Industrial Relations. Dublin

Gunnigle, P./Mc Mahon, G./Fitzgerald, G. (1995): Industrial relations in Ireland. Theory and Practice, Dublin.

Hardiman, N. (1988): Pay, Politics, and Economic Performance in Ireland, 1970-1987, Oxford.

Hardiman, N. (1992): The State and Economic Interests: Ireland in Comparative Perspective. In: Goldthorpe, J.H./Whealan, C.: The Development of Industrial Society in Ireland, Oxford.

Kerr, T/ White, G. (1985): Irish Trade Union Law, Dublin.

Leisink, P./Leemput, J. van/Vilrocx, J. (1996): The Challenges to Trade Unions in Europe. Innovation or Adaptation, Cheltenham.

Nevin, D. (1980): Trade Unions and Change in Irish Society, Dublin.

Nevin, D. (ed.) (1994): Trade Union Century, Dublin.

O'Connor, E. (1992): A Labour History of Ireland 1824-1960, Dublin.

Allemand

Lecher, W./Naumann, R. (1991): Zur aktuellen Lage der Gewerkschaften. In: Däubler, W./Lecher, W.: Die Gewerkschaften in den 12 EG-Ländern: Europäische Integration und Gewerkschaftsbewegung, Köln.

O'Kelly, K.P. (1992): Irland. In: Bispinck, R./Lecher, W. (Hg.): Tarifpolitik und Tarifsysteme in Europa, Köln.

Manuel des Organisations Syndicales en Europe

Italie



Giuseppe Fajertag

Original: Anglais
Traduction: Schellings
Mars 1996

Table des matières

1. BASE DES RELATIONS PROFESSIONNELLES EN ITALIE	4
2. EVOLUTION HISTORIQUE	5
3. EVOLUTION ET STRUCTURE DES SYNDICATS.....	9
3.1. Structures et rôle des confédérations	12
3.2. CGIL - Confédération générale italienne du travail.....	13
3.3. CISL - Confédération italienne des syndicats de travailleurs	15
3.4. UIL - Union italienne du travail	18
3.5. Autres syndicats	21
3.6. Affiliation syndicale	22
4. ORGANISATIONS PATRONALES	25
5. STRUCTURE DE REPRESENTATION DES INTERETS	26
5.1. Représentation syndicale et comités d'entreprise.....	26
5.2. Droits d'information et de consultation.....	28
5.3. Comités d'entreprise européens	28
6. SYSTEME DE NEGOCIATIONS COLLECTIVES.....	28
7. PROGRAMME ET POLITIQUE DES SYNDICATS	33
PUBLICATIONS SYNDICALES.....	35
LISTE DES ABREVIATIONS UTILISEES DANS LE TEXTE.....	36
LISTE D'ADRESSES.....	37
OUVRAGES DE REFERENCES	38

1. BASE DES RELATIONS PROFESSIONNELLES EN ITALIE

Le système italien des relations professionnelles a commencé à se mettre en place en 1889, lorsque le nouveau code pénal supprima l'interdiction des grèves et des lock-out. Dans les vingt premières années du siècle, les conventions collectives se sont multipliées en dehors de tout cadre juridique bien défini, tout comme les syndicats qui n'avaient aucune reconnaissance légale. Ces carences et ce manque d'institutionnalisation des relations professionnelles restent une des particularités du système italien.

Sous le régime fasciste, la liberté syndicale fut supprimée et on vit s'imposer un système de relations professionnelles extrêmement centralisé et bureaucratique entièrement contrôlé par l'Etat.

Après la chute du fascisme, la liberté syndicale fut rétablie et proclamée comme principe fondamental des relations professionnelles par la nouvelle constitution républicaine de 1947.

Le pouvoir législatif n'est pratiquement jamais intervenu dans les relations professionnelles jusqu'en 1970, lorsqu'une loi, mieux connue comme le "Statut des droits des travailleurs", apporta des garanties légales aux droits syndicaux et aux activités syndicales sur le lieu de travail (le droit des travailleurs d'organiser des réunions syndicales pendant les heures de travail, le droit de mettre en place des structures de représentation syndicale dans chaque atelier, la possibilité de poursuivre des activités syndicales - avec temps libre - sur le lieu de travail et en dehors de celui-ci, des sanctions légales contre les menées antisyndicales).

Dès le début des années quatre-vingts, le gouvernement s'est impliqué plus directement dans la négociation des conventions collectives, en particulier au niveau des politiques salariales. Quoiqu'il en soit, la négociation collective - que ce soit au niveau central (souvent tripartite), sectoriel ou dans les entreprises - reste la forme la plus répandue de réglementation des salaires et des conditions professionnelles.

Une convention tripartite centrale de très large portée, qui fut signée en juillet 1993, a modifié radicalement le système des relations professionnelles en vigueur.

Depuis 1993, après l'adoption d'un décret-loi portant réforme de la négociation collective dans le secteur public, les contrats d'emploi, l'organisation du travail et la rémunération des salariés du secteur public (fonctionnaires, personnel de l'administration locale, du service national de santé et enseignants) ne sont plus réglementés par la loi mais bien par de simples conventions collectives, comme cela se passe dans le secteur privé.

Alors que le droit de grève est inscrit dans la constitution, la loi ne reconnaît pas le lock-out et les employeurs n'y ont normalement pas recours pour répondre à des grèves. Pour ce qui est du secteur privé, la législation est muette sur le droit de grève tandis que la loi de juin 1990 sur les grèves dans les services publics impose un préavis minimum de dix jours précisant la durée probable de la grève et garantissant le maintien d'un service minimum. Les grévistes ne reçoivent aucune aide financière de leur syndicat.

Le travailleur désireux de se syndiquer s'adresse à la fédération de l'industrie ou au syndicat affilié à une des confédérations. Chaque fédération représente à la fois les cols-bleus et les cols-blancs. Du fait que, en règle générale, les syndicats ne sont pas structurés en fonction des professions ou des activités particulières, tous les travailleurs d'une même entreprise ou d'un même atelier sont en principe affiliés à un seul syndicat sectoriel.

2. EVOLUTION HISTORIQUE

Un mouvement syndical structuré a mis un peu plus de temps à se développer en Italie que dans les autres pays d'Europe. Ce retard est dû en grande part à la lenteur du processus d'industrialisation d'un pays dont l'économie restait essentiellement agricole.

Vers 1890, la première Camere del Lavoro (chambre du travail) voyait le jour sur le modèle des Bourses du travail en France et on voyait se créer les premières fédérations syndicales (SFI pour les cheminots, FIOM pour les métallurgistes et la fédération nationale des imprimeurs). C'est à la même époque que le mouvement socialiste commença à se structurer, mais il n'allait prendre définitivement le nom de Parti socialiste italien (PSI) qu'à son congrès de Parme, en 1895.

Ce n'est qu'en 1906 que naquit la Confédération générale du travail (CGdL, *Confederazione Generale del Lavoro*) étroitement liée au parti socialiste, et plus particulièrement à son aile réformatrice et modérée.

La période qui sépare la naissance de la CGdL de l'avènement du fascisme fut une époque d'âpres luttes pour asseoir la présence des syndicats dans les usines et de clivages politiques entre socialistes réformateurs et révolutionnaires. Tout de suite après la première guerre mondiale, la formation socialiste *Ordine Nuovo* était très active à Turin et, en 1921, elle donna naissance au parti communiste italien. C'est elle qui fut le moteur du *Bienno Rosso*, la biennale rouge, des luttes qui, de 1919 à 1921, ont mené à des occupations d'usines à Turin et Milan et à une généralisation de l'expérience des conseils d'entreprise, copiés sur le modèle soviétique instauré après la

révolution russe. Ces événements, ainsi que l'occupation de terres par des ouvriers agricoles d'Emilie et de Lombardie, dans le nord du pays en 1919 et 1920, marquèrent l'apogée du syndicalisme italien avant la montée du fascisme.

C'est presque au même moment que la naissance de la CGdL que le mouvement syndical chrétien a commencé à s'organiser. Il avait pour objectifs l'émancipation des travailleurs, l'abandon de la lutte des classes, la généralisation de l'instruction et la participation de chacun à l'action syndicale. Le mouvement syndical chrétien a eu des succès dans l'agriculture et auprès de certaines catégories de travailleurs de l'industrie, mais il n'a jamais eu le retentissement du mouvement socialiste. En mars 1918 se créait à Rome la confédération chrétienne des syndicats CIL (*Confederazione Italiana dei Lavoratori*), mieux connue comme la "confédération blanche" pour la distinguer de la "rouge" CGdL. En 1920, la CGdL représentait plus de 2,3 millions de travailleurs contre un peu plus d'un million pour la CIL.

Les socialistes révolutionnaires et l'aile anarcho-sorelienne de la CGdL firent scission en 1912 pour créer une troisième confédération, l'Union syndicale italienne (*Unione Sindacale Italiana*, USI), qui comptait près d'un demi-million d'adhérents en 1920.

En 1918, un groupe de syndicalistes favorables à l'entrée de l'Italie dans la première guerre mondiale quitta l'USI (opposée à l'intervention) pour fonder l'UIL (*Unione Italiana del Lavoro*). Bien que plus modeste que les trois autres confédérations, l'UIL est présentes dans les ligues d'ouvriers et de paysans ainsi que dans les coopératives républicaines du centre de l'Italie.

En janvier 1927, le régime fasciste, solidement installé au pouvoir, ordonna la dissolution des trois confédérations CGdL, CIL et USI. Cette mesure faisait suite à des années de violences, de destructions des locaux des syndicats et d'assassinats de syndicalistes. Certains syndicats poursuivirent leurs activités dans la clandestinité en Italie, mais c'est surtout à l'étranger, et en particulier en France, que les syndicats antifascistes prirent leurs quartiers.

En mars 1943, le mouvement syndical clandestin organisa plusieurs grèves - principalement dans les centres industriels de Milan et Turin - contre les hausses des prix, le gouvernement fasciste et l'occupation militaire des nazis. En 1944, les trois principaux partis politiques du centre et du sud de l'Italie maintenant libérés (Milan et le nord allaient l'être le 25 avril 1945) décidèrent de rétablir le mouvement syndical sur une base unifiée. Cette tâche fut confiée aux trois grandes figures du syndicalisme de la période antérieure au fascisme: Di Vittorio pour les communistes, Grandi pour les démocrates chrétiens et Buozzi pour les socialistes. Après de laborieuses négociations, l'unité

syndicale allait voir le jour à travers la nouvelle Confédération générale italienne du travail (CGIL) qui prit corps avec la signature du Pacte de Rome.

Toutefois, l'unité syndicale allait durer ce que durerait la participation des communistes et des socialistes au gouvernement d'union nationale composé de représentants de toutes les forces politiques démocratiques qui avaient organisé la résistance contre le fascisme et le nazisme. L'expulsion des communistes et des socialistes du gouvernement en 1947 et la victoire éclatante de la démocratie chrétienne aux élections législatives d'avril 1948 allaient bouleverser le contexte politique du mouvement d'unification syndicale. Cette nouvelle situation, encore exacerbée par le climat général de la guerre froide, contribua pour une bonne part à creuser le fossé entre les différents courants politiques sous-jacents au mouvement syndical.

En octobre 1948, l'obédience catholique se sépara de la CGIL pour former la LCGIL (Confédération générale italienne du travail libre). En 1949, les tendances social-démocrate et républicaine firent elles aussi scission de la CGIL pour créer la FIL (Fédération italienne du travail). En 1950, la CISL (Confédération italienne des syndicats de travailleurs) naissait de la fusion de la LCGIL et de la FIL. Quoique officiellement non confessionnelle, la CISL compte une forte proportion de travailleurs catholiques dans ses rangs et ses dirigeants viennent en grande majorité du parti chrétien-démocrate. C'est pourquoi la majorité des syndicalistes républicains et sociaux-démocrates et des dirigeants de la FIL n'ont pas adhéré à la CISL, préférant créer l'UIL (Union italienne du travail).

Les années cinquante furent très pénibles pour les travailleurs italiens. La faiblesse d'un mouvement syndical divisé et la répression systématique des conflits du travail présidèrent à une croissance économique surtout fondée sur les bas salaires, la flexibilité de la main-d'oeuvre et la relative faiblesse des syndicats dans les usines. Au cours de cette période, toute manifestation d'opposition politique et syndicale était systématiquement réprimée par le gouvernement souvent avec violences et morts d'homme à la clé.

C'est en 1960, à l'initiative des métallurgistes surtout, que le mouvement syndical trouva un deuxième souffle avec la reprise de la coopération entre les trois formations nationales. Ce rapprochement syndical fut le résultat de négociations intenses au niveau national comme dans les entreprises. C'est à cette époque que s'imposa le principe de la négociation "complémentaire" au niveau de l'atelier (*contrattazione integrativa*) venant s'ajouter aux conventions collectives sectorielles nationales. Pour la première fois, les syndicats pouvaient prétendre à négocier tous les aspects des relations professionnelles, ce qui leur permettait par la même occasion d'asseoir le rôle

propre des syndicats et les différencier des partis politiques et autres formations sociales. Le climat politique alla même en s'améliorant et, en 1963, la première coalition de centre-gauche arriva au gouvernement avec le parti socialiste. A partir de ce moment, il arriva fréquemment que les trois confédérations syndicales présentent des cahiers de revendications communs, prennent des initiatives communes et lancent ensemble des actions du travail dans les domaines de la négociation collective et des réformes sociales.

C'est en 1969 que prit corps le plus vaste mouvement unitaire de l'après-guerre. Des milliers d'unités de négociation dans les entreprises lancèrent une vaste campagne pour le renouvellement des conventions collectives pendant le fameux "automne chaud". Les structures syndicales parcellaires en place dans les entreprises furent remplacées, presque partout, par de nouveaux organes unitaires (composés d'un délégué élu par section ou groupe de travailleurs dans l'entreprise), les *consigli di fabbrica* ou conseils d'entreprise.

Vint ensuite une longue phase de discussions entre les trois confédérations et, en leur sein, entre d'une part les partisans de la création d'une confédération unifiée et, de l'autre, les promoteurs d'une solution intermédiaire qui maintenait les trois confédérations. En 1972, c'est finalement cette dernière solution qui prévalut avec la naissance de la **Fédération CGIL-CISL-UIL**. Il s'agissait d'une "fédération de confédérations" momentanée devant permettre d'évoluer vers une unité complète pendant la phase de transition. La Fédération se composait de plusieurs niveaux (régional et sectoriel) avec certaines fonctions déléguées, d'autres restant de la compétence de chaque confédération. Les fonctions déléguées portaient sur la négociation collective, la politique économique, les réformes sociales et leur planification et la dimension internationale de ces politiques.

Jusqu'en 1983, la fédération CGIL-CISL-UIL s'est progressivement imposée comme l'unique représentante des travailleurs italiens, surtout face aux grandes fédérations des divers secteurs manufacturiers. Si des organisations comme la FLM (fédération des métallurgistes), la FULC (fédération unie des travailleurs de la chimie) et la FULTA (fédération unie des travailleurs du textile et de l'habillement) ont acquis un rôle majeur au niveau national et international, à l'inverse peu de chemin a été parcouru au sein des trois confédérations sur la voie de l'unification depuis la création de la fédération unie.

Les divergences qui se sont fait jour en 1984, principalement sur les mesures déflationnistes par le biais d'une réduction de l'indexation automatique des salaires, ont provoqué au sein de la fédération CGIL-CISL-UIL une crise qui a débouché sur sa dissolution *de facto*.

A partir de la seconde moitié des années quatre-vingts, les trois confédérations arrivèrent à reconstituer progressivement une unité d'action et une stratégie commune de négociation collective.

Depuis la mi 1992, le processus du changement politique a reçu un coup d'accélérateur en Italie. A l'occasion d'une série d'enquêtes et de procès menés dans toute la péninsule (Milan, Rome et Naples en particulier) dans le cadre de ce qu'on a appelé l'opération mains propres (*mani pulite*), la justice a mis au jour un gigantesque système de corruption politique dans lequel sont impliqués tous les partis politiques au gouvernement (mais aussi le parti communiste dans une moindre mesure), la grande majorité de leurs dirigeants nationaux et régionaux et des directeurs et cadres supérieurs de plusieurs entreprises et groupes industriels et financiers. L'opération a provoqué l'effondrement de l'ancien système politique et réduit à pratiquement rien l'autorité et la structure organisationnelle de partis tels que les chrétiens-démocrates, les socialistes et autres formations de centre-gauche de moindre importance.

Une telle révolution politique - dont l'issue en termes de regroupements politiques et de réforme constitutionnelle n'apparaît pas encore clairement - a eu pour effet d'éloigner encore un peu plus des syndicats italiens qui étaient déjà relativement autonomes par rapport aux partis politiques (voir le chapitre suivant). De ce fait, la perspective d'une fusion entre la CGIL, la CISL et l'UIL en une seule confédération est de plus en plus évoquée dans les organes de décision des syndicats.

3. EVOLUTION ET STRUCTURE DES SYNDICATS

Les causes de la division du mouvement syndical italien à la fin des années quarante sont exclusivement politiques et elles trouvent leur explication dans le climat général de la guerre froide.

Dans le passé - et même si, conformément à ses statuts, chaque confédération représente les travailleurs, quelles que soient leurs convictions politiques, idéologiques ou religieuses - il était incontestable que la CGIL comptait en majorité des travailleurs affiliés aux partis communiste et socialiste, que la CISL était constituée pour une bonne part de travailleurs membres du parti catholique modéré des chrétiens-démocrates et d'une minorité d'affiliés socialistes tandis que l'UIL comptait pour l'essentiel des adhérents des partis socialiste, social-démocrate et républicain. Ces compartimentages politiques se retrouvaient largement dans la composition des organes décisionnels de chaque confédération.

Au début des années soixante-dix, La CGIL, la CISL et l'UIL ont progressivement affirmé leur indépendance des partis politiques. A partir de 1973, elles ont adopté des règles communes assurant aux syndicats une autonomie optimale vis-à-vis des partis politiques et du gouvernement. Elles stipulent notamment que les responsables syndicaux quels qu'ils soient ne peuvent être membres du parlement national ou des assemblées régionales ou des administrations locales et qu'ils ne peuvent être membres des organes exécutifs ou directeurs des partis politiques, que ce soit au niveau national, régional ou local.

Après l'effondrement du système politique en place au début des années quatre-vingt-dix (voir le chapitre précédent), les clivages politiques entre les trois confédérations se sont considérablement estompés.

La CGIL, la CISL et l'UIL sont affiliées à la Confédération européenne des syndicats (CES), la Confédération internationale des syndicats libres (C.I.S.L.) et la Commission syndicale consultative près de l'OCDE (TUAC).

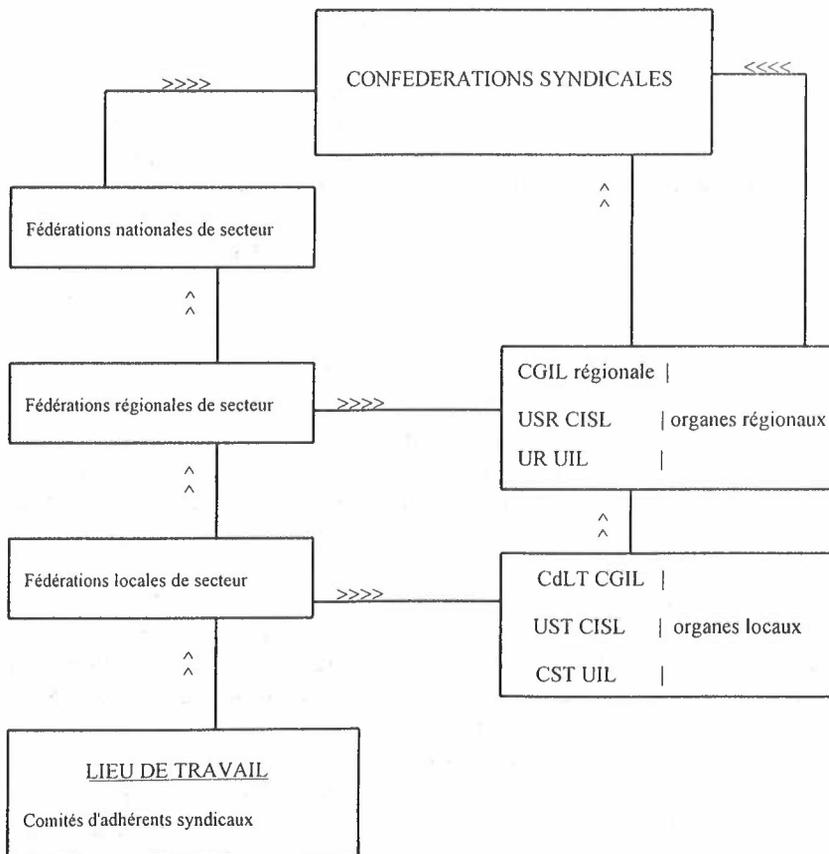
Dans les années soixante-dix, les trois confédérations avaient commencé à harmoniser leurs structures organisationnelles. Ce processus, qui devait aboutir fin 1979, était le résultat, au premier chef, de la naissance, en 1972, de la fédération CGIL-CISL-UIL (cf. chapitre 2). Plusieurs autres facteurs ont contribué à accélérer le processus. Il s'agissait surtout de: a) de l'entrée en vigueur, au début des années soixante-dix, des dispositions constitutionnelles en matière de décentralisation administrative avec la mise en place d'administrations locales dotées de pouvoirs étendus en matière économique et sociale, b) d'une présence et une représentation accrues des syndicats dans les entreprises et c) de la nécessité pour les syndicats de discuter et de négocier avec les collectivités locales sur les questions d'intérêt général pour les travailleurs comme les transports publics, l'hygiène et la sécurité, la logement, etc.

Les confédérations présentent par conséquent beaucoup de similitudes, avec des structures "horizontales" (syndicats régionaux et locaux) et des structures verticales (syndicats sectoriels) qui représentent toutes les catégories de travailleurs, tant cols-bleus que cols-blancs, des secteurs public comme privé, et les travailleurs à la retraite.

Cette structure organisationnelle commune, que nous reproduisons à la Figure 1 ci-dessous, s'articule à trois niveaux: local (couvrant une ou plusieurs administrations locales limitrophes ou un district industriel), régional et national.

Au niveau du lieu de travail, chaque confédération est représentée par un comité ou groupe d'adhérents syndicaux.

Figure 1: CGIL, CISL et UIL - Structures horizontale et verticale des syndicats



3.1. Structures et rôle des confédérations

Sous le niveau national, les trois confédérations ont des organes décentralisés aux niveaux local et régional.

Au **niveau local**, les structures confédérales sont :

pour la CGIL : *Camera del Lavoro Territoriale* (CdLT)

pour la CISL : *Unione Sindacale Territoriale* (UST)

pour l'UIL : *Camera Sindacale Territoriale* (CST)

Chaque confédération compte près de 180 organes locaux qui se composent de toutes les fédérations de secteur représentées dans la région. Ils en coordonnent les activités et encouragent l'échange d'informations entre les diverses fédérations. Ils doivent être avisés de toutes les actions du travail organisées au niveau d'une entreprise ou d'un secteur et sont habilités à organiser des grèves intersectorielles ou générales dans leur district).

Au **niveau confédéral**, les structures confédérales sont :

pour la CGIL : *Regionale CGIL*

pour la CISL : *Unione Sindacale Regionale* (USR)

pour l'UIL : *Unione Regionale* (UR)

Chaque confédération compte 21 structures régionales. Les structures syndicales régionales sont au centre de la gestion politique et organisationnelle de toutes les instances syndicales horizontales et verticales présentes dans chaque région. Elles ont une importance fondamentale pour les syndicats en ce qu'elles gèrent les relations professionnelles et les négociations avec les collectivités régionales dans toutes les matières relevant de leur compétence (programmes de développement régional, politiques d'environnement, politique sociale, etc.), mais aussi parce qu'elles prennent en charge et coordonnent les revendications sectorielles portant sur la responsabilité politique des administrations régionales.

Au **niveau national**, les confédérations jouent un rôle majeur dans la coordination des politiques sociales à tous les niveaux, y compris pour ce qui est de la négociation collective. En dehors des négociations centrales au niveau interconfédéral (cf. Chapitre 6), où les confédérations négocient directement avec les associations patronales et le gouvernement, la CGIL, la CISL et l'UIL participent activement aussi à la coordination de la négociation sectorielle nationale (comme par exemple les taux de salaire minimum négociés, les directives générales communes pour chaque campagne de négociation, etc.)

On trouvera dans les paragraphes qui suivent des données quantitatives sur les structures syndicales "verticales" (secteur ou industrie) des confédérations.

Comme le montrait la Figure 1, les fédérations sectorielles comportent quatre niveaux de structure: le lieu de travail, le local, le régional et le national.

3.2. CGIL - Confédération générale italienne du travail

En 1994, la CGIL comptait 5,2 millions de membres, ce qui en fait la première confédération syndicale du pays. Les travailleurs en activité représentent près de 48 pour cent du total, les 52 pour cent restants étant des retraités. Les femmes constituent environ 35 pour cent des effectifs. Les statuts de la CGIL comportent une clause sur la lutte contre la discrimination qui stipule qu'aucun des deux sexes ne peut être représenté à plus de 70 pour cent ni à moins de 30 pour cent dans les organes de décision.

Instances

Les organes décisionnels de la CGIL sont le Congrès confédéral (*Congresso Confederale*), le Comité directeur (*Comitato Direttivo*), le Comité exécutif (*Comitato Esecutivo*) et le Secrétariat (*Segreteria*).

L'Assemblée nationale des cadres et délégués (*Assemblea Nazionale dei Quadri e Delegati*) et l'Assemblée nationale des travailleuses et déléguées (*Assemblea Nazionale delle Delegate e delle Lavoratrici*) sont des organes consultatifs qui se réunissent une fois l'an.

Le **Congrès** national se réunit tous les 4 ans. 50 pour cent des délégués à ce Congrès sont élus par les congrès régionaux et les 50 pour cent restants par les congrès nationaux des syndicats sectoriels affiliés.

Le Congrès arrête la ligne politique générale de la CGIL à laquelle doivent se conformer toutes les organisations confédérales pour les 4 années qui suivront; il élit le Comité directeur, la Commission de vérification des comptes et le Comité du contentieux.

Le **Comité directeur** est l'instance dirigeante suprême entre les Congrès. C'est lui qui discute et approuve les mesures générales, supervise l'ensemble des activités et convoque le Congrès national. Le Comité directeur élit le Comité exécutif, le Secrétaire général et les autres membres du Secrétariat. Normalement, le Comité directeur se réunit 4 fois l'an.

Le **Comité exécutif** est l'organe de gestion opérationnelle de la confédération; il est élu par le Comité directeur dont ses membres sont issus et se réunit une fois par mois.

Le **Secrétaire général** est le représentant légal de la confédération. Le Secrétariat est chargé de la gestion journalière et de la mise en oeuvre des décisions du Comité directeur et du Comité exécutif. Il contrôle l'organisation

et le fonctionnement des différents départements et services au siège de la CGIL et nomme les cadres et assistants techniques.

Le siège de la CGIL, à Rome, emploie une centaine de personnes. La structure organisationnelle de la confédération repose sur 6 grands "domaines":

1. la négociation collective et les politiques sectorielles (secteur public, industrie manufacturière, services privés, PME et artisanat);
2. la politique économique (macro-économique et politique des revenus, cohésion économique et sociale, politiques actives du marché du travail, politiques régionales et d'environnement);
3. les affaires internationales;
4. l'Etat-providence, les droits des travailleurs et les réformes institutionnelles;
5. les politiques culturelles (information, formation professionnelle, archives historiques et bibliothèque);
6. l'organisation et les services administratifs.

Chaque domaine comporte plusieurs départements et services et est placé sous la responsabilité directe d'un ou deux membres du Secrétariat.

Les activités de la CGIL dans le domaine de la recherche économique et sociale sont confiées à l'IRES-CGIL (Istituto Ricerche Economiche e Sociali della CGIL). Le siège national de l'IRES-CGIL, à Rome, coordonne les activités de recherche de 13 instituts régionaux (IRES regionali).

Syndicats affiliés

La CGIL compte 18 fédérations ou syndicats affiliés. Les fédérations les plus importantes sont celles de l'agriculture et l'alimentation (386.000 adhérents), des métallurgistes (384.000), du secteur public (355.000) et de la construction (317.000).

Tableau 1: Effectifs de la CGIL en 1994

Syndicat ou fédération	Nombre d'adhérents
FLAI (agriculture, alimentation, boissons)	386.609
FIOM (métallurgistes)	384.709
FP (fonctionnaires, administration locale, etc.)	355.584
FILLEA (construction et bois)	317.402
FILCAMS (commerce de détail)	218.528
FILT (transports)	155.258
FILTEA (textile et habillement)	149.156
FILCEA (industrie chimique)	136.365
SNS (enseignement)	99.936
FISAC (banque et assurance)	72.783
FILIS (imprimerie, presse et médias)	55.628
FNLE (énergie)	54.083
FILPT (poste et téléphone)	43.253
SNU (université et enseignement supérieur)	11.837
SNR (recherche)	3.505
Divers	11.827
TOTAL MEMBRES EN ACTIVITE	2.456.463
SPI (retraités)	2.759.187
chômeurs	31.551
EFFECTIF TOTAL	5.247.201

3.3. CISL - Confédération italienne des syndicats de travailleurs

Avec près de 3,8 millions de membres en 1994, la CISL est la deuxième confédération syndicale du pays. Les retraités y représentent 43,5 pour cent de l'effectif total et les femmes près de 40 pour cent. La représentation des femmes dans les organes de décision est assurée par un système de quotas.

Instances

Les instances dirigeantes de la CISL sont le Congrès confédéral (*Congresso confederale*), le Conseil général (*Consiglio generale confederale*), le Comité exécutif (*Comitato esecutivo confederale*) et le Secrétariat (*Segreteria confederale*).

Le **Congrès** se réunit tous les quatre ans: la moitié des délégués sont élus par les congrès nationaux des syndicats affiliés, l'autre moitié par les congrès syndicaux régionaux. Le Congrès national adopte la stratégie d'ensemble de la confédération et élit les membres du Conseil général. Il élit également la Commission de vérification des comptes et le Comité du contentieux.

Le **Conseil général**, qui est l'organe de décision de la confédération entre les congrès, se réunit au moins deux fois l'an; il arrête les grandes lignes directrices de l'activité syndicale à la lumière des décisions du Congrès. Le Conseil général élit le Secrétariat confédéral et le Comité exécutif parmi ses membres. Il choisit aussi la présidente de l'organe de coordination des femmes.

Le **Comité exécutif** est chargé de la mise en oeuvre des lignes directrices fixées par le Conseil général. Le Comité exécutif se réunit au moins tous les deux mois et statue sur les nouvelles affiliations, les conflits entre syndicats et fédérations. Il adopte le budget confédéral.

Le **Secrétariat** est élu par le Conseil général. Il représente la confédération, assure son fonctionnement journalier et applique les décisions des autres organes. Le **Secrétaire général** est le représentant légal de la confédération. Chaque membre du Secrétariat est responsable d'un secteur d'activité au sein de la confédération.

La CISL emploie directement quelque 110 personnes à son siège de Rome. Les activités de la confédération s'organisent autour de 4 départements:

1. Secrétariat général et affaires générales (politique économique et coordination de la recherche économique et sociale, affaires internationales, information, démocratie économique et réformes institutionnelles);
2. Négociation collective et politiques sectorielles (industrie manufacturière, énergie, services privés, agriculture et industrie alimentaire, artisanat, secteur public);
3. Politiques sociales et régionales (politiques actives du marché du travail, environnement, politique régionale, sécurité sociale, sécurité et hygiène, travailleurs migrants, etc.);
4. Organisation, administration, dotation en personnel et politiques de personnel.

La recherche économique et sociale est confiée à plusieurs instituts: CESOS-CISL (Centro Studi Sociali e Sindacali, spécialisés dans la recherche sociologique et les relations professionnelles), Sindnova-CISL (spécialisé dans l'innovation technologique et la démocratie industrielle), IRSI-CISL (Istituto Ricerca Stato Istituzioni, spécialisé dans le rôle et la réforme de l'administration publique et des services publics) et CERES-CISL (Centro Ricerca Economica e Sociali, spécialisé dans l'économie et le marché du travail.

Syndicats affiliés

La CISL compte 18 syndicats affiliés. Les fédérations les plus importantes sont celles de l'agriculture (près de 238.000 adhérents en 1994), de l'enseignement (197.000), de la construction (193.000) et des métallurgistes (177.000).

Le tableau qui suit donne la répartition détaillée des effectifs de la CISL entre les différents syndicats qui la composaient en 1994.

Tableau 2: Effectifs de la CISL en 1994

Syndicat ou fédération	Nombre d'adhérents
FISBA (ouvriers agricoles)	238.263
FSUR (enseignement, université, recherche)	197.344
FILCA (construction et bois)	193.247
FIM (métallurgistes)	177.402
FILSEL (administration locale)	149.848
FISOS (santé et hôpitaux)	148.680
UGC (paysans et métayers)	126.520
FIT (transports)	120.805
FPT (poste et téléphone)	119.931
FISASCAT (commerce de détail et tourisme)	115.934
FLERICA (chimie et énergie)	85.833
FILTA (textile et habillement)	80.656
FIBA (banque et assurance)	79.439
FILS (administration centrale)	52.558
FAT (alimentation et tabac)	42.794
FLAEI (électricité)	39.604
FIS (information et médias)	34.500
FEDERPUBBLICI (institutions d'Etat)	23.965
Divers	27.139
TOTAL MEMBRES EN ACTIVITE	2.054.462
FNP (retraités)	1.632.619
chômeurs	65.331
EFFECTIF TOTAL	3.752.412

3.4. UIL - Union italienne du travail

Avec 1,7 millions de membres en 1994, l'UIL est la plus petite des trois confédérations syndicales italiennes. Les retraités représentent quelque 21,8 pour cent de ses effectifs. Les femmes constituent 41 pour cent de l'ensemble des membres et leur représentation dans les organes de décision est assurée par un système de sièges réservés.

Instances

Les instances dirigeantes de l'UIL sont le Congrès (*Congresso Confederale*), l'Assemblée nationale (*Assemblea Nazionale*), le Comité central (*Comitato Centrale*), le Directoire (*Direzione*) et le Secrétariat (*Segretaria Confederale*).

Le **Congrès** se réunit tous les quatre ans; les délégués sont désignés à la fois par les congrès des organisations régionales et par les congrès nationaux des fédérations ou syndicats de secteur affiliés. Les missions du Congrès consistent a) à étudier les rapports politiques et financiers, b) à discuter de la ligne politique que doit suivre la confédération, c) à élire le Comité central, l'Assemblée nationale, le Comité du contentieux et la Commission des vérificateurs aux comptes et d) à statuer sur tout changement à apporter aux statuts. Le Congrès discute et adopte le rapport générale d'activité que lui soumet le Secrétariat.

L'**Assemblée nationale** se réunit en général une fois l'an pour discuter des politiques et des stratégies dans le cadre des décisions adoptées par le Congrès.

Le **Comité central** est l'instance suprême de décision entre les Congrès. Il se réunit normalement deux fois par an. Il élit le Secrétaire général, le Secrétariat et le Directoire.

Le **Directoire** applique les décisions du Comité central auquel il rend compte de ses activités. Il se réunit habituellement tous les deux mois. Ses tâches consistent principalement à développer et contrôler les activités de la confédération, à exercer le contrôle administratif et budgétaire et à désigner les représentants de l'UIL auprès des institutions et commissions publiques et des organisations internationales.

Le **Secrétariat confédéral** est un organe exécutif collégial. Le Secrétariat exécute les décisions de l'Assemblée nationale, du Comité central et du Directoire; il coordonne les activités journalières des divers départements du siège national. Le **Secrétaire général** est le représentant légal de la confédération.

Le siège de l'UIL, à Rome, est organisé autour de 4 grands départements et domaines d'activité:

1. le Secrétariat général qui chapeaute la gestion générale interne et le département international;
2. Politique économique et politique sociale (politique économique et privatisations, Etat-providence, politiques du marché du travail et de l'environnement, sécurité et hygiène, formation professionnelle);
3. Politiques sectorielles (englobe la convention collective sectorielle et les politiques pour l'industrie manufacturière, l'agriculture, les services privés et le secteur public) et
4. Organisation et budget.

L'UIL occupe en tout quelque 80 personnes.

L'UIL a son propre institut de recherche économique et sociale, le CREL-UIL (*Centro Ricerche Economia e Lavoro*).

Syndicats affiliés

L'UIL compte 23 syndicats affiliés. Les plus importants sont ceux de l'agriculture et de l'industrie alimentaire (160.000 adhérents), de la construction et du bois (114.000), des transports (108.000), des services de santé (104.000) et des métallurgistes (103.000). Le tableau qui suit donne une répartition détaillée des effectifs de la CISL en 1994.

Tableau 3: Effectifs de l'UIL en 1994

Syndicat ou fédération	Nombre d'adhérents
UILA (agriculture et alimentation)	159.857
FENEAL (construction et bois)	113.550
UIL Trasporti (transports publics)	108.476
UIL Sanità (santé et hôpitaux)	103.861
UILM (métallurgistes)	102.525
UIL Enti Locali (administration locale)	97.622
UILTUCS (commerce de détail, tourisme et services privés)	70.017
UILCER (chimie et énergie)	60.143
UIL Scuola (enseignement)	59.202
UIL Statali (fonctionnaires)	44.207
UILTA (textile et habillement)	41.480
UIMEC (fermiers et métayers)	41.201
UIB (secteur bancaire)	33.496
UILPOST (poste et télégraphe)	31.225
UILSP (services publics)	22.878
UILSIC (presse, médias, culture)	21.836
UILDEP (agences publiques)	19.289
UIL-Telecomunicazioni (téléphone)	15.058
UIL-RICERCA (recherche & université)	7.946
FILE (perception des impôts)	5.767
UILASS (assurance)	4.568
Autres secteurs publics (UILEM, etc.)	940
Divers	51.638
TOTAL MEMBRES EN ACTIVITE	2.216.782
UILP (retraités)	1.632.619
Autres ("affiliations indirectes ou doubles")	138.380
EFFECTIF TOTAL	1.732.485

3.5. Autres syndicats

Outre ces trois confédérations, on trouve quelques "syndicats autonomes" dont on ne connaît pas officiellement les effectifs. Les syndicats autonomes sont relativement bien implantés dans les services publics, l'enseignement et les transports publics. Beaucoup sont regroupés dans deux confédérations, la CISAL et la CONFISAL. La confédération post-fasciste n'a de présence significative que dans certains secteurs de la fonction publique. Les effectifs dont se prévalent ces confédérations (plus de 2 millions d'adhérents pour la CISAL et près de 1,6 millions pour la CONFISAL) doivent être considérés comme nettement surestimés.

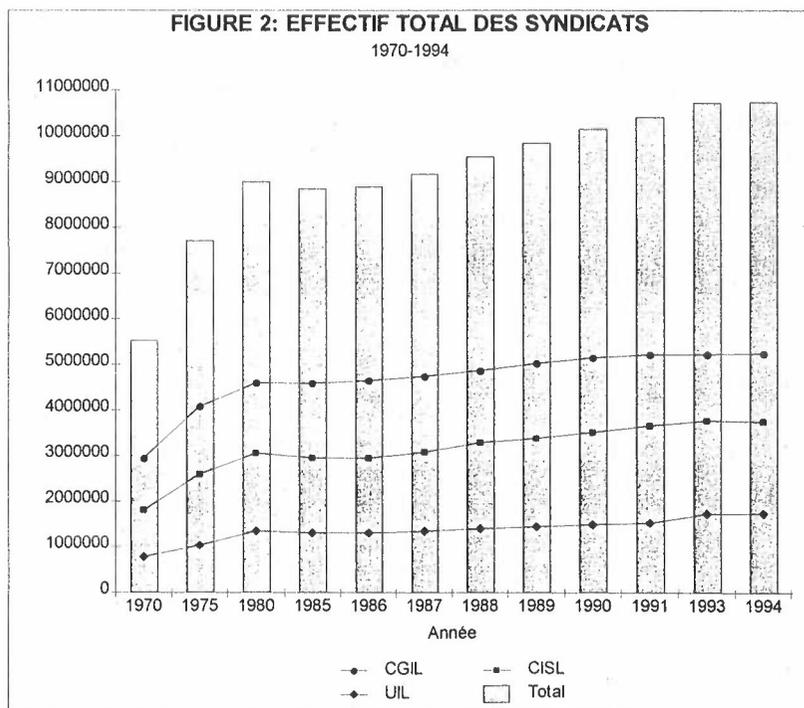
Un phénomène plus récent est l'apparition des comités de base, appelés "cobas" (*Comitati di base*) dans les services publics ou "guildes" dans l'enseignement. Le plus souvent, les cobas et les guildes ont vu le jour à la fin des années quatre-vingts en tant que groupements informels de militants syndicaux de la base. Ils ont mené des actions de grève dans les services publics (chemin de fer, transport aérien, ferry-boats) et dans les écoles en mobilisant les travailleurs contre les "attitudes conciliatoires", "l'incapacité à défendre les droits des travailleurs" et les "revendications salariales trop timides" dont se rendaient à leurs yeux coupables les trois grandes confédérations.

Plusieurs petites organisations représentent le personnel de maîtrise (*quadri*), dont les plus importantes sont Unionquadri, Confederquadri et Italquadri. Les cadres (*dirigenti*) ont eux aussi leurs syndicats, comme la CIDA (*Confederazione Italiana Dirigenti Aziendali*) qui représente les cadres du privé, la CONFEDIR (*Confederazione Dirigenti Pubblici*) pour les cadres du secteur public, la FNDAI (*Federazione Nazionale Dirigenti Aziende Industriali*) qui regroupe les cadres de l'industrie manufacturière et la FNDAC (*Federazione Nazionale Dirigenti Aziende Commerciali*) pour les cadres du commerce.

Le développement du "syndicalisme autonome", principalement implanté dans l'administration publique et les services publics, s'explique en partie du fait que, depuis les années soixante-dix, la CGIL, la CISL et l'UIL abandonnent progressivement la culture globalement anticapitaliste du "conflit industriel permanent" pour une nouvelle approche ("l'échange politique", les pactes sociaux, la politique des revenus) fondée sur le tripartisme et une politique salariale définie dans le cadre d'indicateurs ou d'objectifs macro-économiques avec, parallèlement, un recours nettement moindre aux conflits du travail et à la grève.

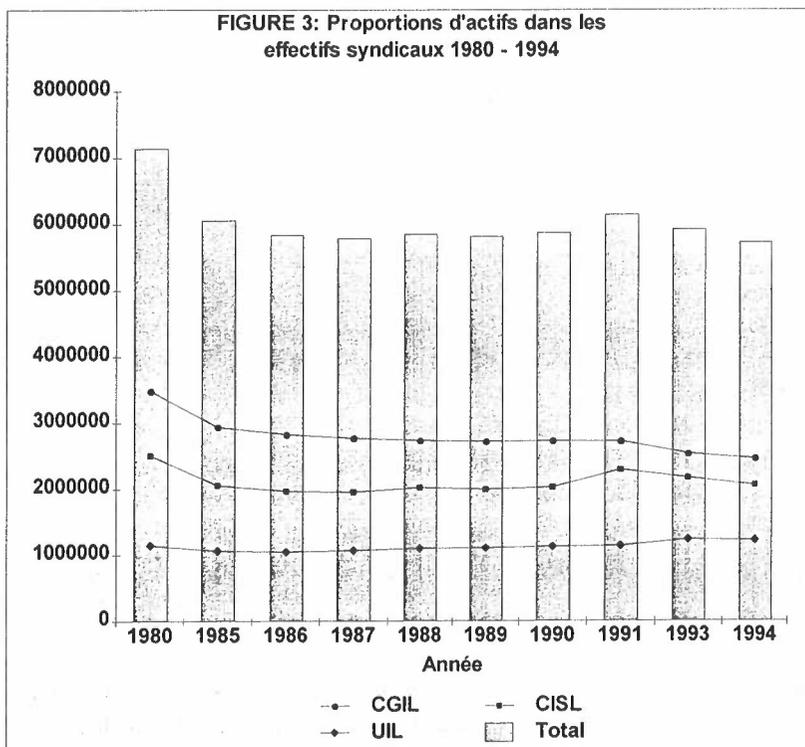
3.6. Affiliation syndicale

Les effectifs des syndicats italiens ont pratiquement doublé entre 1970 et 1994, passant d'un total de 5,5 millions à 10,7 millions d'adhérents. Comme le montre la Figure 2, ces chiffres globaux ont connu une progression rapide entre 1970 et 1980, mais un léger recul entre 1980 et 1985. Entre 1980 et 1994, l'effectif total de la CGIL, la CISL et l'UIL s'est accru de 19,2 pour cent.



Cette tendance générale des plus positives est le fruit de deux phénomènes distincts et en sens contraire; d'une part, une augmentation marquée du nombre des retraités et, de l'autre, un recul du nombre d'adhérents dans la population active. Actuellement, les retraités constituent 52 pour cent des effectifs de la CGIL, 43,5 pour cent de la CISL et près de 22 pour cent de ceux de l'UIL. En d'autres termes, entre 1980 et 1994, la CGIL, la CISL et l'UIL ont vu le nombre de leurs adhérents retraités augmenter de 160 pour cent tandis que le nombre des adhérents actifs reculait de 20 pour cent.

La figure 3 illustre l'évolution de la proportion des membres actifs entre 1980 et 1994. Les trois syndicats, qui comptaient un total de plus de 7 millions d'adhérents en activité en 1980 ont vu ce chiffre reculer aux alentours de 5,7 millions en 1994.



Le déclin fut particulièrement marqué pour la CGIL qui a perdu 29,5 pour cent de ses membres actifs entre 1980 et 1994. La CISL a connu un recul de 18 pour cent alors que, à l'inverse, l'UIL enregistrait une légère progression sur la même période.

Comme le montre le tableau suivant, le taux de syndicalisation a suivi, en Italie, une évolution en dents de scie. Il a chuté de près de moitié dans les années cinquante surtout du fait des clivages politiques au sein du mouvement et des politiques antisyndicales agressives du patronat. Il a ensuite remonté en flèche dans les années soixante-dix lorsque l'action syndicale a retrouvé son unité et l'équilibre des forces évolué dans un sens plus favorable. Dans les

années quatre-vingts, le taux de syndicalisation a reculé de 10 points. Actuellement, il se situe aux alentours de 39 pour cent, ce qui reste néanmoins le taux le plus élevé de toute l'Europe méridionale.

Tableau 4 : Taux de syndicalisation (1950-1991)

année	taux de syndicalisation
1950	50,8
1955	43,9
1960	28,5
1965	28,5
1970	38,5
1975	48,5
1980	49,0
1985	42,0
1990	39,2
1991	39,1

Source: U. Romagnoli et B. Della Rocca, in G.P. Cella et T. Treu, *Relazioni industriali. Manuale per l'analisi dell'esperienza italiana*, Bologna, 1989 et CESOS, *Le relazioni sindacali in Italia, Rapporto 1992/93*, Roma, 1994.

Une répartition des effectifs syndicaux en fonction des secteurs (voir le tableau suivant) peut expliquer partiellement la chute des taux de syndicalisation. Les salariés de l'agriculture et de l'industrie manufacturière, deux secteurs durement touchés par les fermetures et les licenciements, restent relativement sur-représentés (en particulier à la CGIL). Par contre, la CISL et l'UIL sont relativement mieux représentées dans le secteur des services que la CGIL.

**Tableau 5: Affiliation syndicale et emploi
Répartition par secteur - (chiffres de 1991)**

Secteur	CGIL	CISL	UIL	Effectif total	Emploi total (*)
Agriculture	12,4	12,5	11	12,2	5,4
Industrie	48,9	35,1	35,9	41,5	38,6
Services privés	19,5	22,5	23,8	21,4	36
Services publics	19,2	29,9	29,3	24,9	20
Total	100	100	100	100	100

(*) Personnel employé (salariés et appointés).

Source: CESOS, *Le relazioni sindacali in Italia, Rapporto 1992/93*, Roma, 1994.

La baisse du nombre des adhérents actifs qui a marqué les années quatre-vingts a entraîné ce qu'on a appelé une "crise de la représentativité" chez les syndicats italiens. Nous en avons déjà décrit l'essentiel des causes dans les paragraphes qui précèdent. On peut les résumer comme suit: a) une popularité moindre auprès de la base des nouvelles orientations stratégiques des trois confédérations (politique de modération, recours limité à la grève et au militantisme de classe traditionnel, politique d'harmonisation des salaires et conditions du secteur public et du privé, etc.), b) le gain d'influence du "syndicalisme autonome" et des "cobas" dans le secteur public et les services, c) l'importance croissante du secteur des services dans l'emploi et, simultanément, les difficultés des trois confédérations à représenter fidèlement la nouvelle composition du marché du travail.

4. ORGANISATIONS PATRONALES

L'industrie italienne a de caractéristique la coexistence d'un nombre restreint de très grands groupes (FIAT, Olivetti, Montedison, Pirelli, etc.) et d'une multitude de très petites (près de 40 pour cent de la population active sont employés dans des firmes occupant moins de 10 personnes), petites et moyennes entreprises.

Une autre particularité de l'économie italienne au niveau de sa structure vient du rôle et de la dimension des holdings industriels et financiers contrôlés par l'Etat (IRI et ENI en particulier), qui détiennent des centaines de filiales dans des secteurs économiques très importants (télécommunications, énergie, sidérurgie, pétrochimie, banque, etc.).

Du fait de cette fragmentation, quelques très grands groupes industriels (et FIAT en particulier) ont influencé considérablement les stratégies du patronat italien.

La principale association d'employeurs est la Confindustria, qui représente toutes les grandes firmes de l'industrie manufacturière et de la construction. Confindustria se compose d'une centaine d'associations sectorielles et de plus d'une centaine d'associations régionales ou infrarégionales représentant tous les secteurs d'activité. Ses principaux affiliés sont Federmeccanica, qui regroupe l'industrie mécanique, l'électronique et la construction automobile, Federchimica pour la chimie, Federtessile pour le textile et Assolombarda, la chambre patronale de la région milanaise.

Confindustria représente environ 80.000 employeurs du privé employant plus de 2,5 millions de personnes. Les entreprises contrôlées par l'Etat par le biais des holdings IRI et EFIM sont membres de INTERSIND, une association créée dans les années cinquante, lorsque les entreprises publiques se retirèrent de Confindustria. Or, depuis le mois de mai 1994, Intersind a réintégré Confindustria, mettant ainsi fin à une scission historique entre les employeurs italiens.

Même si beaucoup de petites entreprises sont affiliées à Confindustria, il existe aussi une organisation patronale propre aux petites et moyennes entreprises, la CONFAPI. Par ailleurs, on trouve aussi des confédérations d'employeurs pour l'artisanat (CNA et Confartigianato), l'agriculture (Confagricoltura) et le secteur des services privés (Confcommercio et Confesercenti).

5. STRUCTURE DE REPRESENTATION DES INTERETS

En droit italien, les sociétés par actions sont régies par ce qu'on appelle le "système du niveau unique". Cela veut dire qu'il n'y a pas d'autre organe de surveillance que le conseil de gestion. Comme c'est le cas dans les autres pays qui ont ce système (comme le Royaume-Uni, la Grèce et le Portugal), rien n'est prévu en matière de participation des travailleurs, que ce soit sous la forme de comité d'entreprise ou de représentation au conseil.

Les travailleurs ne sont pas représentés au conseil de gestion.

5.1. Représentation syndicale et comités d'entreprise

Le Statut des droits des travailleurs (cf. Chapitre 1) est le fondement légal de la représentation syndicale dans l'entreprise (Rappresentanze Sindacali Aziendali, RSA). La loi ne réglemente par l'organisation ni le fonctionnement de la RSA qui peut être mise en place par les salariés des syndicats les plus représentatifs (ou des syndicats qui ont signé les conventions collectives appliquées à l'entreprise) dans

chaque lieu de travail. La forme la plus répandue de RSA dans les années soixante-dix et la première moitié des années quatre-vingts était le comité d'entreprise (Consiglio di fabbrica ou Consiglio dei delegati). Il s'agissait d'une structure réservée aux salariés et composée de délégués élus par tous les travailleurs (y compris les non-syndiqués) de chaque département de l'usine.

La crise de l'unité syndicale de 1984 conduisit certaines entreprises à remplacer le comité d'entreprise par autant de RSA qu'il y avait de syndicats représentés dans l'entreprise.

Mais, en 1991, la CGIL, la CISL et l'UIL signaient un accord cadre en vue de la création de nouvelles représentations syndicales unitaires (Rappresentanza Sindacale Unitaria, RSU). Les RSU furent reconnues en tant que représentantes officielles d'atelier par la convention tripartite nationale sur les revenus et les politiques d'emploi de juillet 1993. Chaque atelier ayant plus de 15 salariés doit avoir sa RSU qui se compose, pour deux tiers, de délégués élus par les travailleurs et, pour le dernier tiers, de délégués désignés par les syndicats signataires de la convention collective nationale applicable à l'entreprise. Les délégués sont élus ou nommés pour trois ans.

Les élections des RSU ont mis un terme à une longue période d'hésitations quant aux modèles et aux règles de nature à assurer une représentation démocratique des travailleurs. A la fin septembre 1995, plus de 7.400 RSU avaient déjà été élues. Dans les moyennes et grandes entreprises surtout, la participation au scrutin fut très élevée (souvent 80%). Près de 2 millions de travailleurs ont déjà été consultés sur un total de 6 millions occupés dans des entreprises de plus de 15 personnes. Au stade actuel, les résultats des scrutins ont permis à la CGIL, la CISL et l'UIL d'enlever entre 75% et 80% des sièges.

Les RSU ont pour mission essentielle la négociation au niveau des ateliers ou des entreprises conformément aux procédures décrites au Chapitre 6. La négociation locale peut porter sur six grandes matières: les salaires (une seule fois pendant les quatre années que durent les conventions sectorielles nationales), la durée et l'organisation du travail, la description des tâches et les échelles salariales, l'environnement, la sécurité et l'hygiène, l'égalité des chances, la formation professionnelle, les droits d'information et de consultation.

Une loi de 1994 a mis en application les directives communautaires sur la santé et la sécurité sur le lieu de travail. D'après cette nouvelle loi, dans chaque atelier, les travailleurs peuvent élire ou désigner un "délégué de sécurité" (*rappresentante per la sicurezza*) doté de prérogatives en matière d'intervention, de proposition, de consultation et d'information sur toutes les matières touchant à la santé et la sécurité. Les conventions sectorielles nationales doivent arrêter les modalités du scrutin et les prérogatives de ces délégués.

5.2. Droits d'information et de consultation

Toutes les grandes conventions sectorielles nationales octroient aux travailleurs des droits en matière d'information, de consultation et de participation, de même que certaines conventions d'entreprise. Dans le privé, depuis les négociations de 1987, des commissions nationales paritaires de représentants des travailleurs et des employeurs ont été créées pour contrôler l'incidence professionnelle de l'introduction des nouvelles technologies, des nouvelles formes d'organisation du travail, de l'évolution économique au niveau des secteurs et des entreprises et des politiques industrielles, ainsi que leur impact sur l'emploi et que tous les aspects liés à la mise en oeuvre des conventions collectives nationales. Ces commissions se composent en général d'un nombre égal de représentants choisis par la direction et par les syndicats.

Cette forme de négociation participative, essentiellement informelle, gagne du terrain. On la trouve surtout au niveau de l'entreprise où elle vise généralement à améliorer un système de "flexibilité négociée" des relations professionnelles. Certains observateurs y voient le nouveau modèle italien de relations professionnelles, la "micro-concertation" ou le "micro-corporatisme".

5.3. Comités d'entreprise européens

Quelques multinationales italiennes comme Merloni, Eridania, Italcementi, ENI et Ferrero ont déjà ou sont en train de mettre en place, sur base d'un accord, leur comité d'entreprise européen. Un accord est survenu en 1995 entre la CGIL, la CISL et l'UIL et Confindustria (de concert avec Assicredito, l'association des employeurs du secteur bancaire) pour la création de comités d'entreprise européens dans certaines multinationales italiennes. Les partenaires sociaux s'accordent à reconnaître que cette première vague de conventions spontanées devrait apporter au gouvernement italien une somme d'expérience qui facilitera la tâche complexe de la transposition de la directive communautaire dans le droit national.

6. SYSTEME DE NEGOCIATIONS COLLECTIVES

La négociation collective en Italie est un processus polymorphe qui n'est pas réglementé par la loi. Jusqu'à la fin des années soixante-dix, les relations professionnelles étaient marquées par la décentralisation et relativement conflictuelles. Dans les années quatre-vingts, elles ont beaucoup perdu de cette propension au conflit et les négociations tripartites centralisées visant à arrêter des politiques des revenus ainsi qu'un cadre national à la négociation sectorielle ont joué un bien plus grand rôle que dans le passé.

Dans le système italien, tant les fédérations de secteur que les confédérations peuvent négocier et conclure des conventions.

On distingue trois grands niveaux de négociation :

- les **négociations centralisées (ou interconfédérales)** entre confédérations, dans lesquelles les négociateurs sont les confédérations CGIL, CISL et UIL, les confédérations patronales et, le plus souvent, le gouvernement;
- les **négociations sectorielles nationales** dans lesquelles les négociateurs sont les fédérations ou syndicats sectoriels et les organisations patronales correspondantes;
- les **négociations d'atelier ou d'entreprise** dans lesquelles la représentation syndicale de l'atelier ou de l'entreprise négocie avec l'employeur.

Des négociations ont lieu au niveau central chaque fois qu'il est nécessaire de régler des matières d'ordre général qui concernent l'ensemble des salariés. Par conséquent, ces négociations ne sont pas systématiques; elles n'ont lieu que lorsque le besoin s'en fait sentir.

Les conventions centrales de 1983 et 1984, qui fixaient les hausses maximum négociées de salaires pour la période 1983-85 et modifiaient les mécanismes d'indexation, ont été négociées avec le gouvernement comme tierce partie. Dans cet accord entre les interlocuteurs de l'industrie, le gouvernement s'était engagé à réduire l'inflation, à adopter une politique budgétaire appropriée et à relever les niveaux d'emploi.

Les conventions centrales ont été reconduites en 1992-93. La convention centrale de 1992 a aboli une fois pour toutes le système d'indexation automatique des salaires (appelé *scala mobile* ou échelle mobile) et constitue une étape importante sur la voie d'un modèle européen de relations professionnelles fondé sur la participation et la consultation des syndicats. La convention centrale qui a suivi, en juillet 1993, et qui fut qualifiée de "pacte social", a radicalement changé le système des relations professionnelles en définissant les procédures à suivre dans le domaine de la politique salariale et en édictant des directives générales en matière de procédure et de calendrier de la négociation au niveau du secteur et de l'entreprise.

Pour ce qui est de la politique salariale, les discussions se font chaque année en deux temps. Pendant la session de printemps, on arrête les objectifs à atteindre en termes de dépenses publiques, d'inflation, de PIB et de croissance de l'emploi tandis que, à la session d'automne, on discute les mesures requises pour réaliser les objectifs de politique budgétaire. Tout écart des partenaires sociaux par rapport à la politique des salaires peut être corrigé par le gouvernement surtout par le biais de la fiscalité et de la parafiscalité.

Le nouveau cadre de la négociation collective sectorielle s'articule sur deux niveaux, celui des conventions sectorielles nationales d'abord et, ensuite, la négociation au niveau de l'entreprise (ou, comme il est de pratique courante dans certains secteurs, sur une base régionale ou infrarégionale).

Chaque convention sectorielle nationale a une durée de quatre ans pour ce qui est des matières réglementées (durée du travail, organisation du travail, sécurité et hygiène, etc.) et deux ans pour les questions salariales. Les hausses de salaires doivent rester dans les limites des prévisions de l'inflation pour la période considérée. Afin de protéger le pouvoir d'achat des travailleurs, les hausses minimum négociées de salaires tiendront également compte de la différence entre les prévisions et les taux d'inflation réels au cours des deux années précédentes.

Les procédures et la portée de la négociation au niveau des entreprises (ou des régions) sont énoncées dans les conventions sectorielles nationales. Les négociations peuvent avoir lieu une fois tous les quatre ans pour ce qui est des salaires et à tout moment pour discuter des aspects d'une réorganisation ou restructuration de l'entreprise et de l'innovation technologique susceptibles d'affecter l'emploi, les conditions de travail, l'égalité des chances, etc. Les hausses de salaires doivent être étroitement liées à des gains de productivité, des améliorations de la qualité et d'autres facteurs de compétitivité dont les entreprises peuvent se prévaloir.

Avant la fin 1997, ce nouveau système de négociation collective sera revu afin d'apporter les corrections qui pourraient s'imposer.

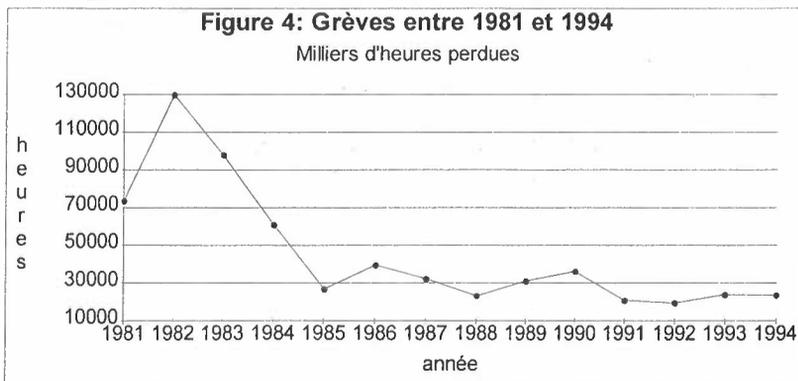
Un autre élément ayant contribué à changer de façon substantielle le système des relations professionnelles en vigueur a trait à la réforme légale de la négociation collective dans le secteur public que le gouvernement adopta en mars 1993. Elle avait été réclamée par les syndicats qui ont participé activement à la préparation du projet de loi. La réforme s'applique aux fonctionnaires, au personnel de l'administration locale, au service national de santé et aux enseignants tandis que le judiciaire, les forces armées, les universités, la police et les hauts fonctionnaires en sont exclus. Dorénavant, les contrats d'emploi, l'organisation du travail et les salaires des personnels du secteur public ne sont plus régis par la loi mais par des conventions collectives, au même titre que dans le privé. Il n'y a plus de négociations salariales avec les divers ministres, départements ou collectivités locales; elles se font avec une agence nouvellement créée (ARAN) dont la liberté de manoeuvre est étroitement définie par le gouvernement.

La principale caractéristique du système italien des relations professionnelles est l'absence de toute disposition légale concernant la négociation collective. Les syndicats ne jugent pas la situation négative; en effet, débarrassée de toute

contrainte légale, la négociation collective a pu s'adapter rapidement et aisément à l'évolution politique, économique et sociale qui a suivi la période d'après-guerre.

Les conventions collectives sont des conventions sous seing privé et, à ce titre, elles ne lient juridiquement que leurs signataires. Cependant, les tribunaux prennent généralement pour principe que les niveaux de salaires fixés dans les conventions collectives s'appliquent à la catégorie à laquelle appartiennent l'employeur et le travailleur ou à une catégorie similaire, même si ceux-ci ne sont pas membres d'une des associations ou d'un des syndicats ayant signé la convention.

Le passage progressif des stratégies syndicales de l'approche résolument conflictuelle qui caractérisait les relations du travail en Italie à la fin des années soixante et jusqu'au début des années soixante-dix vers une attitude plus participative dont le couronnement fut la signature de la convention tripartite centrale de juillet 1993 explique pour une large part la forte diminution du nombre d'heures de travail perdues pour fait de grève (voir la Figure 4 pour la période de 1981 à 1994) qui passa d'un plafond de 302,6 millions d'heures perdues en 1969 à une moyenne de 21,5 millions d'heures entre 1991 et 1994.

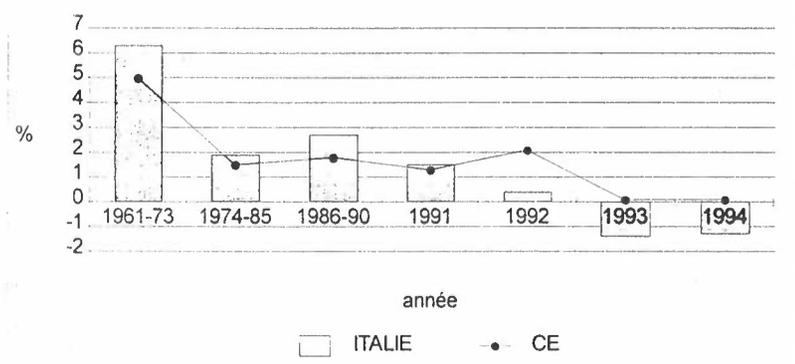


Source: ISTAT et Banca d'Italia

L'évolution des salaires réels entre 1961 et 1994, illustrée à la Figure 5, fait apparaître des hausses supérieures à la moyenne européenne jusqu'à la fin des années quatre-vingts. La tendance fut particulièrement marquée au cours des périodes 1961-73 et 1986-90. Par contre, après 1991, les salaires réels ont progressé moins rapidement en Italie que dans le reste de l'Europe tandis que le pouvoir d'achat a effectivement reculé dès 1993.

Figure 5: Prog. sal. réels 1961-1994

Moyennes italienne et CE



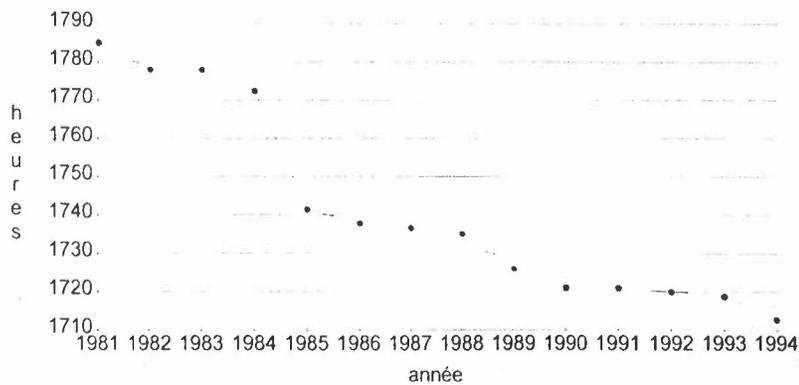
Note: Rémunération unitaire réelle des salariés ajustée d'après l'indice implicite des prix de la consommation privée.

Source: Commission CE, Economie européenne, supplément A, n°12, décembre 1995.

En Italie, les salaires minimum ne sont fixés ni par la loi ni par voie de convention centrale. Toutefois, cette absence de salaire minimum légal est compensée par les conventions nationales d'industrie qui, pour chaque industrie, fixent des salaires minimum révisables tous les deux ans.

Figure 6: Durée du travail négociée

Durée annuelle dans l'ind. manufact.



Source: ISTAT et Banca d'Italia

La durée du travail négociée dans l'industrie manufacturière, telle qu'illustrée à la Figure 6, a diminué pour passer d'une moyenne de 1.785,2 heures par an en 1981 à 1712,8 heures en 1994. La durée légale du travail hebdomadaire est toujours de 48 heures. La plupart des conventions sectorielles de l'industrie manufacturière prévoient une durée moyenne de 39 heures par semaine (36 heures dans le secteur public). La durée effective du travail dans l'industrie manufacturière est de 42 heures par semaine.

7. PROGRAMME ET POLITIQUE DES SYNDICATS

Le mouvement syndical italien connaît depuis la fin des années soixante un processus de transformation lent mais en profondeur qui, au départ d'un militantisme de classe et d'un "conflit permanent" avec les employeurs (qui a connu son apogée dans "l'automne chaud" de 1969), l'amène vers un nouveau modèle participatif fondé essentiellement sur une concertation tripartite avec les organisations patronales et le gouvernement pour ce qui touche aux objectifs de politique macro-économique. Le processus ne fut pas linéaire et il a engendré, en 1983 et 1984 surtout, de vives tensions entre la CGIL (et principalement sa majorité communiste) et les deux autres confédérations.

La signature de la convention tripartite nationale de juillet 1993 qui portait sur la politique des revenus, un nouveau système de relations du travail avec négociations tripartites régulières sur l'emploi et des politiques de développement industriel et régional, constituait une sorte d'aboutissement de ce processus qui fit passer le mouvement syndical italien de l'"antagonisme" à la "participation".

L'acceptation d'une politique salariale en tant qu'instrument de base d'une coordination et une réglementation centralisées de la progression des salaires, un système de relations professionnelles plus réglementé et un dialogue social tripartite constituent sans conteste les trois grandes dominantes des politiques défendues par la CGIL, la CISL et l'UIL dans les années quatre-vingt-dix.

Le nouveau système de relations professionnelles est assorti d'un ensemble de règles et de procédures qui instituent et garantissent les représentations et les rôles respectifs des partenaires sociaux. Il fait des conventions négociées le fondement de l'élaboration des politiques des revenus comme des politiques économiques et sociales. Un résultat notoire fut que, en 1995, les syndicats se trouvèrent en mesure de négocier avec le gouvernement une réforme radicale du régime national de pensions, matière sur laquelle il était extrêmement pénible de concilier les contraintes budgétaires et financières d'une part et la protection des droits et intérêts fondamentaux des travailleurs de l'autre.

Le nouveau système revoit aussi la répartition des matières entre négociation nationale et négociation décentralisée. La première doit veiller à harmoniser et homogénéiser le traitement auquel sont soumis tous les travailleurs, tandis que la négociation des conditions professionnelles spécifiques au niveau de l'entreprise reste le domaine de la négociation décentralisée. Cette répartition devrait pouvoir garantir les conditions nécessaires à une harmonisation des conditions tout en apportant aux relations professionnelles la flexibilité dont elles ont besoin.

Actuellement, il est beaucoup plus difficile que par le passé de se rendre compte des différences existant entre les programmes des différents syndicats. On peut dire que, hormis les éléments de différenciation que nous décrivons plus loin, la CGIL, la CISL et l'UIL ont, en gros, les mêmes programmes et politiques au niveau national et européen.

Les trois confédérations appuient activement le processus de la construction européenne et l'achèvement de l'union économique et monétaire. L'acceptation par les syndicats des critères de convergence définis dans le Traité de Maastricht était à la base de la convention tripartite centrale (le "pacte social") signé en juillet 1993. Quoiqu'il en soit, la CGIL, la CISL et l'UIL soulignent maintenant la nécessité de renégocier ces critères en prenant surtout en considération les problèmes de chômage, de répartition du produit national ainsi que les politiques sociales au niveau national comme au niveau européen.

Depuis 1995, le débat interne sur l'opportunité d'une fusion entre CGIL, CISL et UIL s'est accéléré; la CISL a avancé une proposition d'unification syndicale pour le courant de 1996. Bien que favorables au projet, la CGIL et l'UIL sont moins désireuses que la CISL de voir fixer une échéance précise. Mais, début 1996, une commission d'experts des milieux syndicaux et académiques a été constituée en vue d'analyser les problèmes du moment et les positions des syndicats et pour donner des suggestions pratiques sur les moyens d'arriver dès que possible à l'unité syndicale. Un premier séminaire réunissant dirigeants syndicaux et experts s'est tenu en février 1996.

Rares sont les matières à encore susciter des divergences de vue entre les confédérations. Quoique importantes, elles ne devraient pas, aux dires unanimes des dirigeants, pérenniser la division du mouvement.

Pour la CISL en particulier, les organisations syndicales doivent être vues comme des associations libres représentant leurs membres. Pour la CGIL au contraire, les syndicats ont un rôle plus institutionnel et ils devraient représenter tous les travailleurs, y compris les non-syndiqués. En conséquence, la CGIL est favorable à une définition légale de la représentativité syndicale

qui permettrait une extension automatique "erga omnes" des conventions collectives signées par les syndicats représentatifs.

La CGIL s'écarte aussi des deux autres confédérations sur la question de la démocratie interne et sur la nécessité d'une consultation des travailleurs préalable à la signature des conventions collectives. Pour la CISL et l'UIL, en revanche, il faut limiter le recours au référendum; en principe, une fois le programme de négociations adopté au scrutin, les négociateurs syndicaux doivent être mandatés pour conclure une convention.

Les autres divergences entre les trois confédérations portent sur la durée du travail (la CGIL et la CISL se sont donné comme objectif la semaine générale de 35 heures d'ici quelques années tandis que l'UIL préfère une approche flexible et décentralisée), la flexibilité des salaires dans les régions moins développées du Mezzogiorno afin de stimuler les nouveaux investissements industriels. En fait, l'association patronale Confindustria a récemment proposé des salaires d'insertion pour les jeunes nouvellement embauchés dans le Mezzogiorno, ceux-ci étant inférieurs à ceux fixés dans les conventions sectorielles nationales. La CGIL est résolument opposée à cette proposition tandis que la CISL et l'UIL sont prêtes à en discuter.

Pour ce qui est du projet d'unification syndicale, la CISL voudrait aussi y associer activement dès le départ les confédérations syndicales autonomes, alors que la CGIL et l'UIL ne souhaitent entamer des négociations avec les syndicats autonomes que lorsque l'unification de leurs trois confédérations sera chose faite.

PUBLICATIONS SYNDICALES

Chaque confédération de même que certaines fédérations sectorielles ont une ou plusieurs publications officielles. Leur diffusion se fait généralement sur abonnement.

- La CISL publie un quotidien, *Conquista del Lavoro*, et une revue bimensuelle, *Il Progetto*.
- La CGIL publie un hebdomadaire, *Nuova Rassegna Sindacale*.
- L'UIL a temporairement suspendu la publication de son mensuel, *Lavoro Italiano* et travaille actuellement sur le projet d'une nouvelle publication.

LISTE DES ABREVIATIONS UTILISEES DANS LE TEXTE

CGIL	Confederazione Generale Italiana del Lavoro (Confédération générale italienne du travail)
CISL	Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (Confédération italienne des syndicats de travailleurs)
UIL	Unione Italiana del Lavoro (Union italienne du travail)
CISAL	Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori (Confédération italienne des syndicats autonomes)
CONFSAL	Confederazione Sindacati Autonomi Lavoratori (Confédération des syndicats autonomes)
CISNAL	Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori (Confédération italienne des syndicats nationaux)
CIDA	Confederazione Italiana Dirigenti d'Azienda (Confédération italienne des cadres)
FNDAI	Federazione Nazionale Dirigenti Aziende Industriali (Fédération nationale des cadres de l'industrie)
FNDAC	Federazione nazionale Dirigenti Aziende Commerciali (Fédération nationale des cadres du commerce)
UNIONQUADRI	Association du personnel de maîtrise
ITALQUADRI	Association du personnel de maîtrise
CONFEDERQUADRI	Association du personnel de maîtrise
CONFINDUSTRIA	Confederazione Generale dell'Industria Italiana (industrie du secteur privé)
CONFCOMMERCIO	Confederazione Generale del Commercio e del Turismo (commerce de détail et tourisme)
CONFESERCENTI	Confederazione Italiana degli Esercenti Attività Commerciali e Turistiche (commerce de détail et tourisme)
CONFAGRICOLTURA	Confederazione Generale dell'Agricoltura (agriculture)
CONFARTIGIANATO	Confederazione Generale Italiana dell'Artigianato (artisanat)
CNA	Confederazione Nazionale dell'Artigianato (artisanat)
CONFAPI	Confederazione della Piccola e Media Industria (petites et moyennes entreprises)
INTERSIND	Sindacato delle Aziende a Partecipazione Statale (entreprises d'Etat et entreprises publiques)
Cobas	Comitati di base (comités de base)
RSA	Rappresentanza Sindacale Aziendale (délégués syndicaux d'atelier)
RSU	Rappresentanza Sindacale Unitaria (délégués syndicaux unitaires)

LISTE D'ADRESSES**CGIL**

Confederazione Generale Italiana del Lavoro
corso d'Italia 25
I-00198 Roma
tel: 39/6/84761 / fax: 39/6/884.56.83
Secrétaire général: Sergio COFFERATI

CISL

Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori
via Po 21
I-00198 Roma
tel: 39/6/84731 / fax: 39/6/841.37.82
Secrétaire général: Sergio D'ANTONI

UIL

Unione Italiana del Lavoro
via Lucullo 6
I-00187 Roma
tel: 39/6/47531 / fax: 39/6/475.32.08
Secrétaire général: Pietro LARIZZA

Instituts de recherche économique et sociale des syndicats italiens**IESS**

Istituto Europeo Studi Sociali CGIL, CISL, UIL
via Po 22
I-00198 Roma

IRES-CGIL

via Santa Teresa 23
I-00198 Roma

CERES-CISL

via Nomentana, 201
I-00161 Roma

CESOS-CISL

via G.M. Lancisi, 25
I-00161 Roma

IRSI-CISL,

Istituto Ricerca Stato Istituzioni
via G.M. Lancisi, 25
I-00161 Roma

SINDNOVA-CISL

via G.M. Lancisi, 25
I-00161 Roma

CREL-UIL

via Salaria 30
I-00198 Roma

OUVRAGES DE REFERENCES

Français:

- Bibes, G./Mouriaux, R.** (1990): Les syndicats européens à l'épreuve, Paris.
- Goetschy, J./Linhart, D.** (1990): La crise des syndicats en Europe occidentale. (Problèmes politiques et sociaux, 633), Paris.
- Mahrez, O.** et al. (1992): Syndicalismes. Dynamique des relations professionnelles. Grande-Bretagne, Etats-Unis, Allemagne, Italie, France. Paris.

Allemand:

- Däubler, W./Lecher, W..** (1991): Die Gewerkschaften in den 12 EG-Ländern, Köln.
- Treu, T.** (1993): Italien. In: Bispinck, R./Lecher, W.: Tarifpolitik und Tarifsysteme in Europa, Köln.

Anglais:

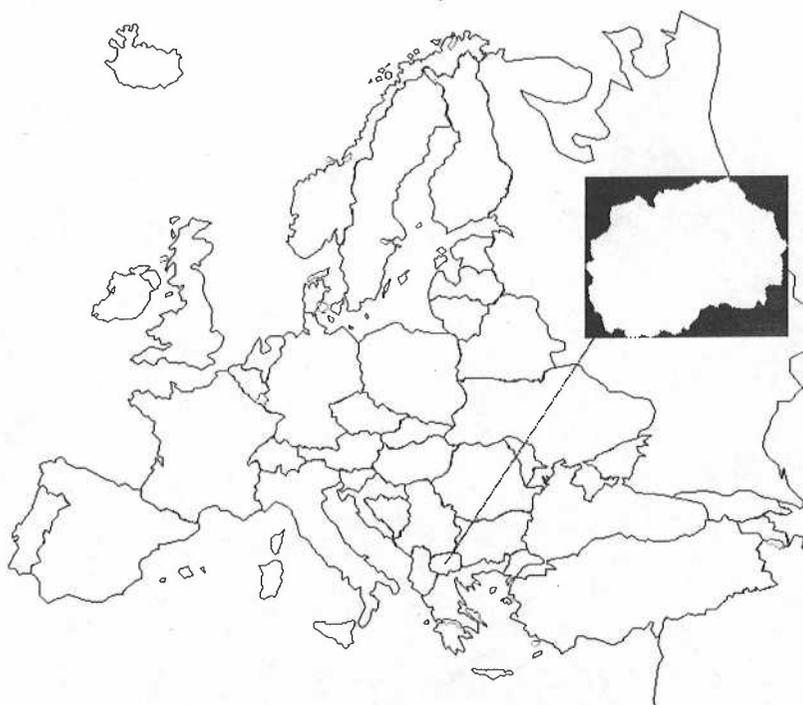
- Ferner, A./ Hyman, R.** (1992): Italy: Between Political Exchange and Micro-Corporatism, in: Ferner, A., Hyman, R. (eds.): Industrial Relations in the New Europe, Oxford.
- Regini, M.** (1995): Italian Trade Unionism in the 1990s in the European Context, in Transfer, vol. 1 n. 2, pp. 273-282, Brussels.
- Cella, G.-P.** (1995): Between Conflict and Institutionalization: Italian Industrial Relations in the 1980s and Early 1990s, in: European Journal of Industrial Relations, vol. 1 n. 3, pp. 385-404, London.
- Ruyssveldt, J./Visser, J.** (1996): Industrial Relations in Europe. Traditions and Transitions, London.
- Treu, T.** (ed.) (1991): European Employment and Industrial Relations Glossary: Italy, London.

Italien:

- CESOS** (1994): Le relazioni sindacali in Italia, Rapporto 1992/93, Roma.
- Romagnoli, U./Della Rocca, B.** (1989) in G.P. Cella and T. Treu: Relazioni industriali. Manuale per l'analisi dell'esperienza italiana, Bologna.
- Sateriale, G.** (1995): Contrattare in azienda, guida per il rappresentante sindacale unitario, Roma.
- Turone, S.** (1981): Storia del Sindacato in Italia 1943/80, Bari.

Manuel des Organisations Syndicales en Europe

La Macédoine



Lidija Hristova

Mannual des Organisations
Syndicales en Europe

La Macédoine



Traduit de l'anglais par Carmen Lorenzo
Juillet 1998

Table des matières

1. BASE DES RELATIONS PROFESSIONNELLES EN MACÉDOINE.....	4
2. EVOLUTION HISTORIQUE.....	5
3. EVOLUTION ET STRUCTURE DES SYNDICATS.....	13
3.1. Fédération des syndicats de Macédoine (SSM).....	13
3.2. Association des syndicats indépendants de Macédoine (UNASM).....	16
4. ORGANISATIONS PATRONALES	17
5. STRUCTURE DE REPRÉSENTATION DES INTÉRÊTS	18
6. SYSTÈME DE NÉGOCIATIONS COLLECTIVES.....	19
7. PROGRAMMES ET POLITIQUES DES SYNDICATS (ACTION SYNDICALE).....	21
PUBLICATIONS SYNDICALES.....	23
LISTE DES ABREVIATIONS	24
ADRESSES	25
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....	25

1. BASE DES RELATIONS PROFESSIONNELLES EN MACEDOINE

L'évolution des relations professionnelles en Macédoine est caractérisée par la discontinuité. La principale raison de ce constat se trouve dans l'existence d'un très large éventail de relations professionnelles et dans les caractéristiques du système social à une période déterminée. Au regard de cette situation, l'évolution des relations professionnelles peut être scindée en plusieurs étapes.

La première étape coïncide avec le début de l'industrialisation dans la région (fin du 19^{ème} siècle et début du 20^{ème} siècle), lorsque la Macédoine faisait partie de l'Empire ottoman. A cette époque, c'était une des régions d'Europe les plus arriérées, d'un point de vue social, économique et politique, affichant encore des éléments féodaux.

La deuxième étape coïncide avec la période de l'entre-deux-guerres, lorsque la Macédoine faisait partie du royaume de Yougoslavie, royaume où le système social était, de manière générale, comparable aux systèmes existant dans les autres pays industriels développés. Bien que la situation ne fût pas encore satisfaisante, celle-ci permettait néanmoins le développement des relations professionnelles (liberté d'organisation syndicale, existence d'organisations patronales, négociations collectives, droit de grève, législation du travail, etc.).

La troisième étape couvre la période de 1945 à 1990, lorsque la Macédoine était l'une des républiques de la République Fédérative Socialiste de Yougoslavie. Le système social établi en Yougoslavie durant cette période était similaire à ceux de la plupart des pays d'Europe de l'Est. Néanmoins, le modèle d'autogestion socialiste yougoslave était différent de ceux existant dans d'autres pays socialistes, et constituait, en ce sens, un élément de discontinuité par rapport au système social précédent. Selon le principe d'autogestion socialiste, les travailleurs sont entrepreneurs, propriétaires du capital et détenteurs du travail. Telle est la raison pour laquelle ils n'adhèrent pas au système de relations travail-salaire en période d'emploi, mais "lient plutôt leur travail aux sources de production" (c.-à-d. *le capital*) et acquièrent le droit de gérer les entreprises. Ainsi, il n'y avait pas de conflits d'intérêts entre le capital et le travail et, par conséquent, aucun besoin de dialogue social comme dans les pays ayant une économie de marché. Dans un tel système, le concept du syndicat perd son sens classique. Les grèves deviennent absurdes, et la situation des travailleurs offre un haut degré de protection des intérêts des travailleurs à travers sa propre législation.

La quatrième étape, encore en cours, correspond à la période de transition vers une économie de marché et de démocratie parlementaire. Ce changement radical constitue un facteur de discontinuité par rapport au système social précédent, en

particulier en ce qui concerne les relations professionnelles. Durant cette période, de nouvelles réglementations de base et des dispositions institutionnelles, qui ouvriront la voie à de nouvelles relations industrielles, ont été établies. De nombreuses pratiques appliquées dans les pays ayant des économies de marché développées sont actuellement acceptées au niveau des relations professionnelles: le syndicat est en train d'acquiescer un nouveau rôle, les négociations collectives deviennent légales, et la prise de conscience du besoin d'établir un dialogue social dans la société est en train de se développer.

2. EVOLUTION HISTORIQUE

Le mouvement syndical en Macédoine à la fin du 19ème siècle et au début du 20ème siècle

En Macédoine, les premières formes d'organisation syndicale virent le jour à la fin du 19ème siècle. Les premiers ateliers industriels s'ouvrirent à cette époque, et une classe ouvrière commença à se former, recrutant ses membres parmi les paysans pauvres et les artisans ruinés. Durant cette période, la Macédoine n'était pas un Etat indépendant; c'était une des provinces les plus sous-développées de l'Empire ottoman. Son statut colonial et le fait que l'Empire turc fût un des empires d'Europe les plus arriérés sur le plan économique, social et politique, contribuèrent à rendre extrêmement lent le processus de développement de la révolution industrielle et de la démocratie politique. Par conséquent, la Macédoine vit se terminer le 19ème siècle et débiter le 20ème siècle comme un pays agricole et rural sous-développé, qui conservait certains éléments propres aux sociétés féodales. La liberté politique élémentaire et constitutionnelle était inexistante, et toute forme de manifestation démocratique était sévèrement punie. Durant la seconde moitié du 19ème siècle, le commerce a commencé à se développer. La Macédoine exportait des produits agricoles, et les artisans ayant des intérêts dans cette production encourageaient le développement de ce commerce. Les premiers ateliers industriels s'ouvrirent dans l'industrie alimentaire et, ultérieurement, dans les industries du textile, du cuir et du bois de charpente.

L'expansion du mouvement syndical reflète certaines caractéristiques du sous-développement économique et politique du pays. Les premières organisations des travailleurs ont été créées formellement en 1894, lorsque les premières salles de lecture et de travail ont été établies. Par la suite, d'autres groupes et sociétés de travailleurs ont été formés dans certaines des grandes villes de Macédoine. Leur objectif essentiel était les activités de propagande et de formation, tout comme la lutte en vue d'améliorer le statut social et économique des travailleurs.

La première décennie du 20ème siècle fut caractérisée par plusieurs grèves correspondant aux premières actions syndicales ouvertes, menées par les travailleurs. En 1900, il y eut une grève des travailleurs des chemins de fer, ensuite en 1904, une grève des cordonniers, une autre des travailleurs du textile, etc. En ce qui concerne l'organisation des grèves, celles-ci étaient mal préparées et archaïques; les revendications étaient exclusivement économiques (réduction du temps de travail, augmentation du salaire journalier, revendication d'une législation en vue de protéger les intérêts des travailleurs, ...). Après le succès remporté par la révolution des Jeunes-Turcs en 1908, la situation politique et les conditions légales d'organisation des travailleurs s'améliorèrent quelque peu. Les premiers syndicats légaux se formèrent et l'organisation des grèves s'améliora considérablement. Parallèlement à l'établissement des syndicats, le processus d'organisation politique des travailleurs progressait grâce aux organisations et groupes sociaux et démocratiques.

Le mouvement syndical entre les deux Guerres Mondiales (1918-1941)

Suite aux guerres des Balkans et à la Première Guerre mondiale, une crise économique éclata en Macédoine. La pauvreté et le chômage se généralisèrent, et l'émigration s'accrut rapidement. Le mouvement syndical disparut peu à peu complètement; les activités syndicales et politiques furent interdites; les militants furent persécutés et leur matériel détruit.

Les négociations de paix, qui mirent fin à la guerre, conduisirent à des changements géopolitiques importants dans la région. Le territoire de la Macédoine finit par être rattaché au royaume des Serbes, des Croates et des Slovènes (plus tard connu sous le nom de royaume de Yougoslavie) où les droits nationaux et les libertés du peuple macédonien n'étaient pas reconnus. La Macédoine était la partie la plus sous-développée de ce royaume, caractérisé par une organisation industrielle arriérée et une technologie obsolète, quasi artisanale. La main-d'oeuvre totale s'élevait à 100.000 travailleurs approximativement, affichant une structure inadéquate au niveau social et des qualifications. La plupart des travailleurs étaient par ordre d'importance: des travailleurs de l'industrie alimentaire, des travailleurs agricoles et saisonniers, des travailleurs de la restauration et certains travailleurs provenant d'autres pays.

Les socialistes et les communistes exercèrent une influence importante sur le renouveau du mouvement syndical, occupant toutes les positions de premier plan. En 1919, le Conseil central des syndicats des travailleurs et le Parti unifié des travailleurs socialistes de Yougoslavie furent fondés (communistes). Le concept d'indivisibilité du combat politique et économique dominait au

Congrès, de telle sorte que ses principaux organes allaient devenir des organes communs au syndicat et au parti. Les deux congrès furent proclamés comme parties intégrantes de l'aile gauche des travailleurs du monde (Fraction de l'aile gauche). Entre-temps, les réformistes s'opposèrent à l'orientation révolutionnaire, étant en faveur de l'indépendance du syndicat et du parti.

Après ces Congrès, le mouvement des travailleurs de Macédoine connut un nouvel élan, se développant comme une partie du mouvement syndical yougoslave. En très peu de temps, un réseau complet d'organisations syndicales fut créé. D'importantes réunions et manifestations de masse furent organisées, des représentations culturelles et pédagogiques furent présentées, et, finalement, des publications du parti et du syndicat parurent. Plusieurs thèmes d'intérêt pour les travailleurs furent concrétisés au niveau politique et économique. Par ailleurs, les années vingt connurent une vague de grèves. Les travailleurs de l'industrie du tabac et ceux des chemins de fer et de l'industrie graphique se mirent en grève. La grève la plus importante et célèbre fut celle des travailleurs des chemins de fer, qui compta dans ses rangs 50.000 travailleurs, dura quarante jours, et paralysa complètement le trafic ferroviaire dans toute la Yougoslavie. (En Macédoine, 2.000 travailleurs des chemins de fer se mirent en grève et cette grève fut très bien organisée).

Les revendications des grévistes étaient fondamentalement économiques et politiques. Des réunions de protestation eurent lieu dans tout le pays par solidarité avec les travailleurs des chemins de fer. La réponse du gouvernement fut la mise en place d'une répression drastique, utilisant l'armée et la police, et par la suite, de graves représailles sur les grévistes.

Durant cette période, les syndicats furent impliqués activement dans les activités locales et parlementaires pré-électorales, en particulier du côté des candidats communistes.

Une analyse du mouvement syndical de cette époque démontre que les communistes y exerçaient une influence prépondérante, qui conduisit à une politisation de l'action syndicale et une radicalisation de ses revendications. Ceci explique la raison pour laquelle les syndicats s'opposèrent fréquemment aux autorités qui voyaient en eux un instrument du parti communiste luttant en vue d'un changement de l'ordre social. Cette situation eut également des conséquences sur les relations internes du mouvement syndical, et provoqua des scissions au sein de l'organisation. Par opposition aux Syndicats indépendants de Yougoslavie (NSJ) sous le contrôle communiste, les réformistes créèrent l'Union syndicale des travailleurs unifiés de Yougoslavie (ORSSJ) en 1925. Cette centrale syndicale récemment créée préféra comme méthode de travail les négociations avec les employeurs plutôt que

l'organisation de grèves ou d'autres formes d'actions de protestation. En guise de réponse aux organisations indépendantes des travailleurs, les autorités créèrent leurs propres syndicats. La Communauté des travailleurs yougoslaves fut, par conséquent, créée en 1931, pour faire face à l'ORSSJ et au NSJ.

L'ORSSJ gagna une popularité plus importante parmi les travailleurs. Ses activités étaient orientées vers des thèmes tels que la normalisation des horaires de travail, des week-ends et des vacances, les coûts salariaux journaliers, l'amélioration de la protection des travailleurs, la coopération au sein du marché du travail, le travail culturel et de formation, etc. Cette organisation lutta même contre les syndicats "jaunes" et la pénétration communiste dans ses rangs, qui était un phénomène fréquent. A la longue, l'influence communiste fit en sorte que son action devienne révolutionnaire, provoquant une réaction de la part du régime (terreur policière sur les militants, menaces, arrestations, intrusion dans les chambres syndicales, interdiction de certaines fédérations syndicales de branche, etc.). Tout cela porta préjudice à l'image du mouvement syndical dans l'ensemble du pays. Entre-temps, le gouvernement créa son propre syndicat appelé JUGORAS.

La Seconde Guerre mondiale apporta de nouvelles caractéristiques à l'activité du mouvement syndical. Les militants de l'ORSSJ s'engagèrent dans de nombreuses manifestations politiques contre le régime, y compris des manifestations qui affirmaient l'identité nationale macédonienne (reniée par le régime), et de nombreuses grèves, etc. Toutes ces actions, de par leur organisation et la tenue de réunions de masse, étaient orientées vers le renforcement du rôle du syndicat. En même temps, ces actions indiquaient clairement que l'ORSSJ était une organisation politique et que le parti communiste avait réussi à infiltrer ses rangs. Il faut néanmoins dire qu'en Macédoine, ce mouvement suivait de loin celui existant dans d'autres parties de la Yougoslavie.

En 1940, le gouvernement décida d'interdire l'ORSSJ, essayant ainsi de mettre fin à l'intense activité déployée par le parti communiste (PC) via cette organisation.

L'activité syndicale après la Seconde Guerre mondiale

Après la Seconde Guerre mondiale, la Yougoslavie fut constituée en tant qu'Etat fédéré gouverné par le parti communiste. La classe ouvrière prit le pouvoir. La Macédoine devint l'une des six républiques fédérales de l'Etat. Tout comme dans d'autres pays où régnait l'ordre social communiste, les caractéristiques essentielles du nouveau système étaient les suivantes: un système politique à parti unique avec une position de monopole du parti

communiste et un concept socialiste de la propriété de l'Etat basé sur une économie dirigée et planifiée. En d'autres termes, le parti avait un contrôle absolu de tous les niveaux de la vie sociale, et l'ensemble de l'économie était la propriété de l'Etat. Durant les premières années après la guerre, le système en place était très similaire à celui de l'URSS. Il se caractérisait essentiellement par un mode de gouvernement centraliste et administratif régissant l'économie et d'autres domaines de la vie sociale.

Une des tâches politiques fondamentales des nouvelles autorités était l'industrialisation du pays. Celle-ci conduisit à une augmentation rapide de la capacité industrielle des villes et à un exode rural très important. Le nombre de salariés augmenta tout d'un coup, mais cette classe sociale créée artificiellement était dotée d'une structure de qualifications inadéquate. Les salariés étaient pratiquement illettrés et avaient des habitudes et une mentalité caractéristiques de la paysannerie.

Outre cette situation, ce fut surtout une économie dirigée et planifiée qui entraîna une inefficacité du secteur économique. C'est pourquoi l'idée de créer de nouvelles formes d'organisation, susceptibles de favoriser une plus grande indépendance des agents économiques et une participation active des travailleurs dans le processus de direction des entreprises, se concrétisa très rapidement. Une "Loi fédérale sur la gestion par les collectifs ouvriers des entreprises économiques d'Etat et des groupements économiques supérieurs" fut promulguée en 1950, et par conséquent, l'idée marxiste en vogue, à savoir les usines aux ouvriers, commença à prendre jour. La promulgation de cette loi marqua le début d'un processus par lequel le mode administratif de gouverner la société fut abandonné au profit de prétendu *système d'autogestion*. Dans le domaine de l'Etat, ce système fut mis en oeuvre à travers la décentralisation et la suppression du contrôle gouvernemental. Une grande part des pouvoirs de la fédération fut transférée aux républiques et aux organes locaux d'autogestion; une réduction de ces pouvoirs eut donc lieu dans beaucoup de domaines de l'Etat. Au niveau économique, ce processus fut mis en place par la création de mécanismes au sein des entreprises (les plus importants étant les comités d'entreprise) par lesquels les travailleurs étaient responsables de l'ensemble de la gestion de l'entreprise. Ainsi, la Yougoslavie construisit son propre modèle de socialisme, connu sous le nom de *système socialiste autogestionnaire*.

L'Etat socialiste eut une attitude positive à l'égard des syndicats dès le début. A Belgrade, en 1945, les syndicats unifiés se formèrent et en 1946, 70% de la main-d'oeuvre du pays y étaient affiliés, chiffre qui augmenta par la suite. La pratique était la suivante: chaque travailleur devenait automatiquement affilié au syndicat et une caractéristique essentielle du statut et du rôle du syndicat dans le nouveau système était la subordination complète au parti communiste.

Cela se traduisait de la manière suivante: a) subordination idéologique et politique (le syndicat basait son activité sur le programme idéologique et politique du parti et sa tâche essentielle était de mettre en oeuvre ce programme), b) subordination fonctionnelle (le syndicat suivait quotidiennement le travail du parti, et mettait en oeuvre ses initiatives et activités concrètes), et c) subordination du personnel (l'élection des fonctionnaires syndicaux dans le syndicat n'était possible que dans la mesure où ceux-ci bénéficiaient de l'estime et de l'appui du parti). Le pluralisme syndical n'était par conséquent pas permis sous un système à parti unique.

Ce statut du syndicat, en rapport avec le parti communiste, contribua à l'existence de celui-ci en tant qu'organisation sociale et politique ayant une orientation politique unique au niveau de ses compétences. Il a donc été difficile de marquer la différence entre son aspect apparent et les responsabilités par rapport à certaines autres organisations politiques dans la société. Pendant la période socialiste, la tâche essentielle du syndicat a été de lutter pour le développement de la société socialiste et d'affirmer les principes de base du système socialiste autogestionnaire prôné en Yougoslavie. (Les thèmes prioritaires du syndicat sont en rapport avec le fonctionnement du système politique, "les thèmes purement syndicaux" ayant uniquement une importance de second rang).

Les congrès du syndicat avaient lieu tous les quatre ans. Lors du premier congrès, le sujet principal de discussion fut les relations avec la Fédération mondiale des syndicats. En raison de l'important conflit entre la Yougoslavie et l'URSS en 1948 (le conflit entre Tito et Staline)¹, la décision fut prise de se retirer de cette Internationale. Lors du second congrès (1951), l'idée d'autogestion des travailleurs fut encouragée, le syndicat ayant pour rôle d'améliorer le niveau culturel et d'éducation des travailleurs, condition préalable et essentielle à la réalisation de l'autogestion. Les questions centrales du troisième congrès (1955) ont été les effets économiques et sociaux liés à l'introduction du système d'autogestion. Lors du quatrième congrès (1959), une tendance positive fut perçue à l'égard du "développement de la démocratie socialiste et des relations sociales basées sur l'autogestion et le rôle de direction de la classe ouvrière".

¹ L'origine du conflit fut que la mise en place politique de la Yougoslavie par Tito s'opposait au concept stalinien consistant en la subordination complète de tous les pays socialistes au noyau central, à savoir l'Union soviétique. La Yougoslavie désirait l'indépendance tant en ce qui concerne la politique intérieure qu'en matière d'affaires étrangères. Suite à ce conflit, la Yougoslavie fut totalement exclue de tous les pays socialistes, et en outre, dut faire face à un blocus économique et politique complet.

Lors des deux congrès suivants (1964 et 1968), certains points fondamentaux furent analysés, mettant ainsi en évidence toute une série de situations négatives et de dysfonctionnements de la vie économique et politique du pays. En outre, la "lutte contre tous ceux qui s'opposaient aux réformes économiques et sociales" fut appuyée. (Il s'agissait d'une période de crise de la société, comme le reflétaient également des grèves à grande échelle dans les usines et d'importantes manifestations d'étudiants). La crise éclata en raison des résultats extrêmement bas enregistrés dans le domaine économique et des dysfonctionnements de la politique: bureaucratie, inefficacité du fonctionnement du système d'autogestion dans les entreprises et inefficacité du fonctionnement de la démocratie socialiste dans le système politique, etc. Le mécontentement de la population s'accrut en raison des divergences évidentes entre les promesses tenues par les autorités et la réalité. A la base de ces divergences se trouve le fait que les réformes qui auraient dû rendre le système social plus démocratique (tant au niveau économique que politique) étaient objectivement limitées aux principes de base du socialisme: propriété sociale, système à parti unique et, de manière générale, rôle prédominant du parti communiste à tous les niveaux de la vie. Durant cette période, par contre, le socialisme en tant que tel n'était pas menacé. Les réformes étaient permises, mais non les changements fondamentaux du système socialiste.

Les congrès ultérieurs critiquèrent fortement la situation économique et politique dans la société, la raison essentielle des dysfonctionnements ayant été déclarée être "la mise en oeuvre partielle de l'autogestion". Par conséquent, le besoin de "mobilisation totale et d'activité intense de toutes les organisations et organes syndicaux au niveau de l'action politique" devenait primordial.

Il ne s'agissait pas là des seuls problèmes traités aux congrès. Le syndicat avait pour habitude d'analyser et d'évaluer tous les domaines sociaux, y compris la culture, les sports, l'éducation et la politique internationale. Les thèmes liés aux conditions de travail et aux relations professionnelles, de même que l'amélioration du niveau de vie, trouvèrent certainement une place de choix lors de tous ces congrès.

L'activité syndicale durant la période de transition

Durant la dernière décennie du XXème siècle, des changements sociaux radicaux, portant généralement l'étiquette de "transition vers la démocratie", eurent lieu dans les pays socialistes de l'Europe de l'Est. En Macédoine, cela se traduisit par l'abandon du système socialiste autogestionnaire et la mise en oeuvre d'une "transition" vers une société civile dont les caractéristiques fondamentales étaient l'économie de marché et la démocratie parlementaire.

Ce processus complexe et pénible fut accéléré par le fait que la Macédoine dut faire face à la construction de son propre Etat, après l'effondrement de la Yougoslavie. Le système politique multipartiste fut introduit, tout d'abord avec la Constitution de la République de Macédoine (1990), et ensuite avec l'établissement d'élections et la constitution d'organes d'autorité (1991). Ces changements fondamentaux du domaine politique ne furent pas suivis par des modifications, à un rythme adéquat, du domaine économique, alors que la Constitution avait établi toutes les dispositions nécessaires à la mise en oeuvre de ce processus. Ce rythme lent était dû aux retards d'adoption de la législation nécessaire, ainsi qu'au manque de bonne volonté de la part des autorités de résoudre les aspects les plus douloureux de la transition et de la restructuration dans un environnement d'économie de marché. "L'économie n'a jamais été traitée de manière aussi sporadique et le Parlement ne s'est jamais penché sur le domaine politique autant que maintenant", confirmaient en décembre 1994 les représentants de la Chambre économique.

Après un certain temps, d'importantes étapes en vue d'établir une économie de marché furent entreprises durant cette période de transition de cinq ans. Une des étapes les plus importantes fut la privatisation, processus qui est toujours en cours. La privatisation et les réformes structurelles ont été soumises à d'importants retards jusqu'en 1995, date à laquelle elles ont reçu, sous la couverture politique du FMI et de la Banque mondiale, un élan important en vue de les encourager et de les accélérer. Selon les données officielles, sur les 1.216 entreprises, près de 800 ont déjà été privatisées. Un changement radical des structures de la propriété est évident.

Contrairement aux premiers jours de la transition, seules quelques personnes croient actuellement que la privatisation signifie automatiquement une restructuration rapide des entreprises. Tout comme dans d'autres économies de transition, les entreprises macédoniennes sont pour la plupart sous contrôle indigène.

Un contexte caractérisé à la fois par des éléments de la nouvelle économie de marché et par ceux de l'économie "socialiste" n'était pas favorable au fonctionnement de l'économie. Les difficultés furent aggravées par la situation politique (la guerre dans les régions avoisinantes, les blocus économiques, l'attitude négative de la communauté internationale par rapport à la reconnaissance de l'Etat). L'économie macédonienne, qui entra dans la période de transition dans un état plus affaibli que les autres, tomba dans une crise profonde. Le mécontentement de la plupart de la population, ainsi que les manifestations et les grèves devinrent un phénomène quotidien. Dans un tel environnement, le Syndicat essaya de trouver sa "place au soleil".

Tableau 1: Evolution de l'économie macédonienne*PRINCIPAUX INDICATEURS MACROECONOMIQUES*

	1991	1992	1993	1994	1995*
PIB (%)	-10,7	-13,4	-15,5	-5,7	-2,0
Inflation (%)	229,7	1.691,2	229,6	55,4	9,2
Chômage (%)	18,0	18,6	18,7	19,5	20,7
Balance des paiements courants (en millions de dollars américains)	-259,0	-19,0	-88,0	-170,0	-194,0

(*) Estimations

Source: Statistiques nationales

3. EVOLUTION ET STRUCTURE DES SYNDICATS

L'activité syndicale durant la période de transition en Macédoine était caractérisée par des tentatives de rétablissement du pluralisme syndical. Durant les deux premières années, deux organisations centrales syndicales furent créées, à savoir la Fédération des syndicats de Macédoine (SSM)² et l'Association des syndicats indépendants de Macédoine (UNASM).

3.1. Fédération des syndicats de Macédoine (SSM)

La Fédération des syndicats de Macédoine a succédé au syndicat de la période socialiste. De 1990 à 1993, la Fédération a essayé de s'adapter à la nouvelle situation. Les statuts et le programme de travail furent soumis au 14^{ème} Congrès de la SSM, qui eut lieu en novembre 1993; ceux-ci avaient été établis sur base de l'expérience et de la tradition des syndicats européens et mondiaux modernes.

Selon les statuts de la SSM, l'affiliation du syndicat est volontaire. La syndicalisation de base est l'organisation syndicale de base au sein de l'entreprise ou de l'institution. Trente et une organisations syndicales territoriales travaillent en vue de réaliser des tâches et objectifs communs en République de Macédoine. Elles n'ont pas de fonctions de représentation de la base, mais agissent en vue de mettre en oeuvre la politique de la SSM et de ses syndicats membres. Néanmoins, la SSM est organisée en fonction du principe de branche (industrie); elle est une association composite de quinze fédérations syndicales de branche.

² Cette fédération est également connue sous l'abréviation CCM.

Tableau 2: Syndicats membres de la SSM

	Affiliés
1. <i>Sindikata na metalzite, energietitscharite I pydapite na Republika Makedonija (CMER)</i> Syndicat des travailleurs de la métallurgie, de l'énergie et des mines de la R.M.	52.000
2. <i>Sindikata na rabotnizite od AGRO industriskiot kompleks na Republika Makedonija (AGRO Sindikat)</i> Syndicat des travailleurs des complexes agricole et industriel de la R.M.	53.500
3. <i>Sindikata na rabotnizite od tekstilnata, koschapskata I tshevlapskata industrija na Republika Makedonija</i> Syndicat des travailleurs du textile, du cuir et de la chaussure de la R.M.	39.164
4. <i>Sindikata sa gradsschnischstvo, IGM I proektiranje na Republika Makedonija</i> Syndicat du génie civil, de l'industrie des matériaux de construction et de la planification de la R.M.	30.000
5. <i>Samostosn sindakat na rabotnizite sa obrsovane, nauka I kultura na Republika Makedonija (SONK)</i> Syndicat indépendant des travailleurs de l'éducation, des sciences et de la culture de la R.M.	25.000
6. <i>Sindikata na rabotnizite od upravata, pravocudstvoto, opschestvenite organizacii I sdruschjenija na Republika Makedonija (UPOS)</i> Syndicat des travailleurs de l'administration de l'Etat, de l'administration de la justice, des organisations sociales et des associations de la R.M.	20.000
7. <i>Samostoen sindikat sa zdravstvo, farmacija i socialna saschitita na Republika Makedonija</i> Syndicat indépendant des services de santé, de pharmacologie et d'assistance sociale de la R.M.	17.000
8. <i>Sindikata na rabotnizite od ugostitelstvoto, turizmot, komunalnoto stopanstvo i sanasttschiotvoto I preprijatnjata sa ospocobyvae i vrabotuban na inbalidi na Republika Makedonija (SUTKOS)</i> Syndicat des travailleurs de l'hôtellerie, du tourisme, des travaux publics et de l'artisanat, des agences pour les qualifications et l'emploi des travailleurs handicapés de la R.M.	15.318
9. <i>Sindikata na rabotnizite od soobrakajot i brskite na Republika Makedonija</i> Syndicat des travailleurs des transports et des communications de la R.M.	14.888
10. <i>Sindikata na chsmija i nemetali na Republika Makedonija (SCHNM)</i> Syndicat de l'industrie chimique et non métallurgique de la R.M.	12.500
11. <i>Sindikata na rabotnizite od schumarstvoto i drbnata industrija na Republika Makedonija</i> Syndicat de l'industrie du bois et des forêts de la R.M.	10.500

12. <i>Nesabicen Sindikat na vработenite vo Ministerstvoto sa bnatreschni raboti na Republika Makedonija – Makedonski poliziski Sindikat (MPS)</i> <i>Syndicat de la police de la R.M.</i>	8.200
13. <i>Sindikat na grafitschka, informatibna, fimlska, isdavatschka dejnost i proisbodstvo na chartija na Republika Makedonija (GIFICH)</i> <i>Syndicat de l'industrie graphique, de l'information, de l'industrie cinématographique et de l'édition, et de la production de papier de la R.M.</i>	7.000
14. <i>Sindikat na rabotnizite od trobijata na Republika Makedonija</i> <i>Syndicat des travailleurs du commerce de la R.M.</i>	6.000
15. <i>Sindikat na rabotnizite od finansiskite organizazii na Republika Makedonija</i> <i>Syndicat des travailleurs des organismes financiers de la R.M.</i>	6.000

Les fédérations syndicales de branche se sont unifiées, sur base volontaire, au sein de la Fédération des syndicats de Macédoine, bénéficiant néanmoins encore d'une autonomie et d'une indépendance totales en ce qui concerne leur organisation et activités. Elles ont leurs propres statuts, basés sur les statuts et le programme de la SSM. Elles négocient et signent des conventions collectives de manière indépendante et totalement autonome en termes financiers.

En ce qui concerne les données³ ci-dessus, la SSM compte une affiliation totale de 320.000 membres, soit 85% des travailleurs de la République. C'est par conséquent une organisation importante, ce qui constitue une des conditions préalables les plus importantes à son efficacité. Comparé aux chiffres de 1991, le nombre d'affiliés de la SSM a diminué d'à peu près 45.000. A ce moment-là, le nombre total d'affiliés était de 365.000, soit 70% des travailleurs de la République. Les changements qui ont eu lieu durant cette période étaient dus au fait que beaucoup d'entreprises macédoniennes ont fait faillite et ont fermé. Cela a représenté des licenciements en masse de travailleurs, de telle sorte que le nombre d'affiliés, tout comme celui des travailleurs, a rapidement diminué dans la République de Macédoine. Néanmoins, la SSM a tenté d'octroyer certains droits aux travailleurs, même à ceux qui ont perdu leur emploi en raison de la fermeture de l'entreprise ou à ceux qui sont en surnombre.

Structure de la SSM

Le Congrès est l'organe le plus important de la SSM et est convoqué régulièrement tous les quatre ans. Les statuts prévoient également la possibilité d'organiser des congrès extraordinaires lorsque l'initiative émane de plus de la

³ Ces données ont été obtenues grâce au bureau central des syndicats et se réfèrent à janvier 1996.

moitié des syndicats membres de la fédération, ou de ceux qui comptent au moins la moitié du nombre total d'affiliés. Le Congrès élit une commission statutaire, un conseil de surveillance et un président de la fédération.

Le Conseil de la SSM est l'organe le plus important entre deux congrès. Il est composé de membres élus par les syndicats affiliés et confirmés par le Congrès.

Le Comité exécutif de la SSM est un organe exécutif du Conseil. Il est composé du président de la fédération, d'un secrétaire du Conseil et des présidents des fédérations syndicales.

Financement

Toutes les activités de la SSM sont financées par les cotisations syndicales payées par tous les membres qui s'élèvent à 0,6% du salaire net des membres. Les cotisations syndicales sont réparties de la manière suivante: 0,4% reste à l'entreprise où l'affilié travaille et le reste va à la fédération syndicale de branche et aux organisations syndicales territoriales.

La fédération est financée indirectement, à travers les fédérations syndicales de branche.

En raison de la fermeture des entreprises et du paiement peu élevé et irrégulier des salaires des travailleurs, les ressources financières sont de plus en plus limitées. C'est pour cette raison que l'organisation a eu des problèmes financiers qui ont entraîné des conséquences négatives sur ses activités.

3.2. Association des syndicats indépendants de Macédoine (UNASM)

Les premiers syndicats indépendants apparurent durant le printemps de 1991, suite à une révolte des travailleurs contre la situation économique et sociale et à leur mécontentement manifeste par rapport au travail du syndicat existant. En tant que syndicats alternatifs, ils durent faire face à beaucoup de méfiance et d'hostilité de la part de leur environnement immédiat (c.-à-d. au sein des entreprises) et de l'opinion publique, et rencontrèrent aussi beaucoup de difficultés au niveau de leurs activités. Tout d'abord, il leur manquait des instruments de travail élémentaires au niveau technique et organisationnel et, en second lieu, des effectifs qualifiés aptes à doter l'organisation d'une légitimité. Les résultats furent donc plutôt limités en raison du manque d'expérience et de l'héritage d'une organisation inefficace. Ces premiers syndicats indépendants furent pour la plupart des organisations syndicales locales, créées dans des entreprises privées de Macédoine. Ils incluaient les syndicats suivants: le syndicat professionnel indépendant des mécaniciens de Macédoine, le syndicat autonome des mines et de la sidérurgie de SOE de

Skopje, le syndicat autonome de la verrerie de SOE de Skopje et, le syndicat indépendant d'EMO d'Ohrid, etc. L'organisation la plus importante fut le syndicat indépendant des travailleurs agricoles qui avait son siège à Kochani.

En ce qui concerne ces organisations, il est difficile de donner des informations précises concernant l'affiliation. On peut supposer que les syndicats individuels comptaient entre 100 et 550 affiliés, tandis que le syndicat des travailleurs agricoles était l'organisation la plus importante, comptant plus de 10.000 affiliés.

Ces différents syndicats eurent besoin de s'unifier afin d'agir sur une base commune. Par conséquent, en 1992, ils formèrent l'*Association des syndicats indépendants de Macédoine (UNASM)*.

4. ORGANISATIONS PATRONALES

La Chambre économique de Macédoine fonctionnait en tant qu'organisation patronale durant la période prise en considération⁴. Cette association avait été créée en 1945, durant la période socialiste, et continua ses activités, s'adaptant à toutes les évolutions récentes. Les statuts, les tâches et les thèmes en rapport avec les activités de la Chambre économique de Macédoine figurent dans la Loi sur la Chambre économique de Macédoine (1990) et dans les statuts de la Chambre. Selon ces documents, cette organisation est définie comme étant une organisation indépendante, économique et professionnelle représentant les entreprises et autres entités qui réalisent des activités économiques dans une économie de marché:

- Les entreprises, les banques et autres organisations financières, les sociétés d'assurances, et autres personnalités juridiques deviennent membres de la Chambre une fois l'enregistrement établi dans le registre de commerce;
- Les combinats agricoles, les ateliers et autres organismes qui n'ont pas de personnalité juridique deviennent membres de la Chambre en fonction de leurs propres formes d'organisation, et les sociétés coopératives et autres formes d'organisation coopérative en deviennent membres via l'Union coopérative macédonienne ou d'autres formes d'organisation.

⁴ En 1993, il y a eu également une tentative de constituer une Chambre du capital privé, mais l'idée a été très vite abandonnée. Actuellement, la Chambre économique de Macédoine fonctionne comme unique et seule représentante de tous les employeurs.

La Chambre compte également parmi ses membres des organisations scientifiques, des associations professionnelles et d'experts actives dans les secteurs non productifs de l'économie (affaires sociales), ainsi que d'autres personnalités juridiques dont l'activité contribue à l'économie.

Du point de vue des relations professionnelles et des négociations collectives, les principales tâches et fonctions de la Chambre sont importantes, à savoir: la représentation des membres de la Chambre auprès des organes gouvernementaux, en particulier durant l'élaboration de la législation économique, l'évaluation et les méthodes du système économique et de la politique économique, la représentation des intérêts et des droits des employeurs au niveau du partenariat social, etc.

Comme cela a déjà été indiqué, la Chambre et ses membres ont négocié la conclusion d'un accord général et de nombreux accords sectoriels.

5. STRUCTURE DE REPRESENTATION DES INTERETS

La législation en la matière n'a pas encore été finalisée. Cependant, la loi sur les entreprises commerciales, promulguée en 1996, est d'une importance particulière dans ce domaine. Elle prévoit un système à un niveau ou à deux niveaux pour la gestion d'une société anonyme. Dans les deux cas, au comité de direction ou au conseil de surveillance, les travailleurs ont la possibilité de participer à la gestion de l'entreprise ou aux organes exécutifs. Pour ce qui est de la désignation des représentants de ces organes, les conditions suivantes doivent être remplies: la société anonyme doit avoir plus de 300 travailleurs couverts par les statuts, et la majorité des travailleurs ne doit pas s'opposer à cette réglementation. Le nombre de représentants des travailleurs peut s'élever à plus d'un quart du nombre total de membres d'un organe déterminé. Ils sont élus à scrutin secret par tous les travailleurs de l'entreprise.

La SSM, en tant qu'organisation majoritaire, accepte le concept offert, proposant une solution qui lui est propre et qui étendrait les droits des travailleurs. (Elle avait suggéré que le nombre des travailleurs dans l'entreprise soit fixé à 100 et que la nomination des représentants soit une obligation légale, et non pas simplement une possibilité. Le Parlement n'a quant à lui pas accepté ces propositions.)

6. SYSTEME DE NEGOCIATIONS COLLECTIVES

La base légale pour l'établissement d'un système de négociations collectives est la Constitution de la République de Macédoine et la loi sur les relations professionnelles (1994). La Constitution prévoit que les droits et les statuts des travailleurs doivent être réglementés tant par la loi que par les conventions collectives, celles-ci ayant statut de loi en ce qui concerne la réglementation des relations professionnelles. Néanmoins, la loi sur les relations professionnelles stipule de manière précise que la convention collective doit être en accord avec la loi. La loi prévoit le droit pour le syndicat majoritaire⁵ du pays de conclure ces conventions; par conséquent, la SSM est le représentant légitime des travailleurs dans le système de négociations collectives de la République de Macédoine.

Les conventions collectives sont conclues à trois niveaux:

- au niveau de l'Etat,
- au niveau sectoriel,
- au niveau de l'entreprise.

Le concept de négociation collective, consolidé par la loi sur les relations professionnelles, se base sur le principe de la négociation avec un seul syndicat.

Au début de la transition, une convention collective générale unique couvrant tous les travailleurs fut conclue dans la République de Macédoine, entre la SSM, le gouvernement et les employeurs. Plus tard, il a été accepté qu'il devrait y avoir deux conventions collectives générales au niveau national, une pour le secteur marchand et une autre pour le secteur non marchand.

Après de longues négociations, la convention collective générale fut signée avec la Chambre économique de Macédoine le 1er juin 1994. La SSM signa également la seconde convention collective avec le gouvernement de la République de Macédoine le 20 juillet 1994⁶.

Ces conventions collectives ont été conclues pour une période de deux ans et sont contraignantes de la même façon pour les travailleurs et les employeurs.

⁵ L'expression "syndicat majoritaire" se réfère au syndicat qui compte le plus grand nombre d'affiliés parmi les salariés. La loi n'explique pas de façon précise la dénomination "syndicat majoritaire"; elle ne stipule pas non plus comment cette majorité peut être établie. D'après les informations que nous détenons, au niveau national et sectoriel, le syndicat majoritaire en Macédoine est la SSM.

⁶ A savoir: la convention collective générale pour le secteur marchand et la convention collective générale pour les services publics, les entreprises publiques, l'administration de l'Etat, l'administration de l'autogestion locale et d'autres entités légales qui ont des activités non économiques.

Lors de ces négociations, le syndicat insista sur le fait que le contenu de ces conventions collectives doit être inspiré par les dispositions constitutionnelles, les conventions internationales et la loi sur les relations professionnelles. Les négociateurs, en particulier les représentants du monde économique, soutinrent une approche restrictive, expliquant que les travailleurs devaient accepter leur emploi en raison de la situation économique et sociale extrêmement difficile dans le pays. Le syndicat tenta quelque peu de s'opposer à une telle position. Les solutions figurant dans les conventions collectives en sont un reflet très net. Néanmoins, il est un fait que ce climat, en particulier parmi les employeurs privés, règne toujours actuellement, et a des effets négatifs sur la situation réelle du travail dans la société.

Entre-temps, des mesures ont été prises en ce qui concerne la conclusion des conventions collectives professionnelles, et, à la fin de l'année 1995, 19 conventions sectorielles ont été conclues pour le secteur marchand et uniquement certaines pour le non-marchand. Face à la situation conventionnelle, la SSM a formulé deux remarques significatives. Tout d'abord, elle considère que la conclusion des conventions collectives professionnelles dans les secteurs non-marchands est soumise à des délais non raisonnables. En deuxième lieu, la SSM considère que des lois spécifiques ont servi à modifier, au détriment des droits des travailleurs, la situation concernant certains thèmes déjà conclus dans les conventions collectives générales et sectorielles. Par exemple, la loi sur les salaires a réduit les revenus de base des salariés pensionnés, tandis que la loi sur le budget de la République de Macédoine prévoit une solution insatisfaisante à la question des frais de transports des salariés. Le réajustement du budget, adopté par le Parlement, a supprimé la compensation des vacances annuelles à ses bénéficiaires quelques jours après la signature de la convention collective qui, par ailleurs, avait accordé ce droit aux travailleurs. La SSM considère inacceptable une telle attitude de la part des autorités à l'égard des négociations collectives.

7. PROGRAMMES ET POLITIQUES DES SYNDICATS (ACTION SYNDICALE)

Fédération des syndicats de Macédoine (SSM)

La SSM a été définie comme étant une organisation démocratique, indépendante et de défense des intérêts des travailleurs qui luttent pour la mise en oeuvre, l'amélioration et la protection des droits économiques, et sociaux.

Lors de son dernier congrès, cette organisation a elle-même établi les objectifs suivants:

- Participation dans la prise de décisions et la planification des relations générales de l'Etat lorsque de nouvelles institutions sont créées dans le système,
- Encouragement à l'établissement d'un Etat démocratique et d'un Etat social,
- Défense du droit au travail et à la liberté de choix de l'emploi,
- Paiement des salaires à chaque travailleur en leur garantissant un niveau de vie décent,
- Amélioration des conditions de vie et de travail en fonction des normes standardisées,
- Politique sociale et normes garantissant des dispositions en matière de sécurité sociale pour tous,
- Dispositions en matière de sécurité, tant sociale que matérielle pour les travailleurs en difficultés et pour ceux qui ont perdu leur emploi pour des raisons technologiques, économiques ou organisationnelles,
- Protection des droits et des intérêts des travailleurs dans le processus de privatisation,
- Droit de participation des travailleurs dans le processus de prise de décisions,
- Droit à la négociation collective,
- Droit aux soins de santé pour chaque travailleur,
- Droit à l'éducation et à la formation professionnelle,
- Droit à l'organisation syndicale autonome et droit de grève.

La SSM se déclare elle-même comme étant une organisation indépendante, non liée à un parti, par rapport aux organes de l'Etat et aux partis politiques. La SSM a exprimé, à plusieurs occasions, sa neutralité par rapport aux partis politiques du pays. Cette neutralité s'est révélée être un bon choix

d'orientation syndicale dans l'éventail existant des relations politiques. Il n'a pas été tellement difficile d'adopter une politique de distanciation à ce niveau, en particulier si on examine l'attitude des partis politiques à l'égard de la SSM. Il est à noter que durant les premières années de la transition, les partis politiques, tout comme l'Etat, ont eu une attitude plutôt indifférente à l'égard de l'organisation syndicale. Cela signifie que les partis n'ont pas du tout été intéressés par les syndicats, ceux-ci étant préoccupés par d'autres problèmes. D'autre part, il a été très difficile pour la SSM de trouver un "partenaire solide pour le dialogue". Dans un environnement où les partis n'ont pas eu de profil solidement défini, le programme de ceux-ci a subi la même influence. Face à cette situation, la SSM n'a pas été en mesure d'identifier un parti politique qui, en fonction de son programme, serait proche de sa politique.

La SSM influence la politique de l'Etat, principalement à travers son dialogue avec les organes de l'Etat, en soumettant des propositions de loi. Ses activités, par exemple, durant les dernières années, se sont concentrées principalement sur les thèmes suivants: les négociations collectives, l'influence du processus de privatisation, et l'influence des propositions de loi d'importance pour les intérêts des affiliés (par exemple, la loi sur les entreprises, la loi sur la restructuration des entreprises en faillite, etc.)

La SSM a investi beaucoup d'énergie dans le processus de privatisation. En tant que projet clé de la transition, la privatisation a provoqué un sujet d'intérêt public important. Après de longues discussions (celle-ci a fait l'objet de 20 versions), la loi sur la privatisation a été adoptée en 1993. Elle encourageait le concept du gouvernement d'une soi-disant *privatisation payée*. La SSM s'opposa vivement à ce concept, en argumentant que les travailleurs devraient obtenir une partie des actions à des conditions privilégiées, compte tenu du fait qu'ils ont participé à la production du capital. La SSM proposa même des élections anticipées, considérant que ce concept représentait une grande injustice pour les travailleurs et pour tous les citoyens de l'Etat en général. Cette initiative se révéla être un échec. Néanmoins, en 1995, la SSM, qui avait exercé une pression constante sur les autorités, réussit à signer un document avec le gouvernement, dans lequel quelques exceptions étaient établies, répondant ainsi aux revendications syndicales. Il s'agissait du prétendu *Accord* qui stipulait que les travailleurs bénéficiaient d'un statut privilégié en ce qui concerne l'achat de leurs propres parts de l'entreprise, et qu'en outre, la SSM bénéficiait entre autres de l'opportunité de déléguer ses représentants dans les organes qui contrôlaient la privatisation.

Durant ces dernières années, la SSM a pris toute une série d'autres initiatives pour faire face aux autorités. Il est important de mentionner l'initiative en vue d'établir un conseil économique et social en tant qu'organe tripartite au niveau

national, de même que celle d'établir des tribunaux spécifiques pour régler les litiges professionnels, etc.

Comme moyen de pression, la SSM utilisa également les grèves. Etant donné la situation économique et sociale extrêmement grave dans le pays, les grèves ont souvent été une réponse à des événements quotidiens. Les grèves furent organisées par les organisations affiliées à la SSM dans des entreprises où les travailleurs faisaient face à des situations très difficiles. Les revendications fondamentales des travailleurs étaient le paiement des salaires et l'établissement d'autres droits des travailleurs. (Il est connu qu'un quart des travailleurs ne reçoivent pas leur salaire pendant plusieurs mois, et que de plus, un nombre non négligeable d'entreprises ne paient pas l'assurance obligatoire en matière de santé et de pensions.) Les grèves n'eurent pas seulement lieu dans les usines. Les travailleurs protestèrent également devant l'Assemblée et le gouvernement de la République de Macédoine, et même devant le Palais de Justice.

Association des syndicats indépendants de Macédoine (UNASM)

Dans leurs statuts, les syndicats indépendants soulignent leur indépendance par rapport aux partis politiques et aux organes de l'Etat dans le pays. Ils nient également de manière explicite toute relation avec la SSM, déclarant leur détermination à ne pas coopérer avec celle-ci et à rester entièrement indépendants. L'hostilité exprimée entre ces deux organisations centrales est une caractéristique constante de l'activité syndicale durant les dernières années.

L'activité de l'UNASM se tassa très vite après sa création, de telle sorte qu'il est très difficile d'en dire plus au sujet de son travail. En 1995, une tentative de grève fut organisée pour les gens affamés de Macédoine, mais sans succès. L'UNASM est maintenant en train de faire des efforts pour réformer et réactiver ses activités.

PUBLICATIONS SYNDICALES

La SSM publie de façon régulière:

- *Sindikalen informator*, et,
- *Trudbenik*

Ces publications sont distribuées gratuitement aux syndicats affiliés à la SSM dans les entreprises, de même qu'aux affiliés.

LISTE DES ABREVIATIONS

- AGRO Sindikat** *Sindikat na rabotnizite od AGRO industriskiot kompleks na Republika Makedonija*
Syndicat des travailleurs des complexes agricole et industriel de la R.M.
- CMER** *Sindikat na metalzite, energietitscharite I pydapite na Republika Makedonija*
Syndicat des travailleurs de la métallurgie, de l'énergie et des mines de la R.M.
- GIFICH** *Sindikat na grafitschka, informatibna, filmska, isdavatschka dejnost i proisbodstvo na chartija na Republika Makedonija*
Syndicat de l'industrie graphique, de l'information, de l'industrie cinématographique et de l'édition, et de la production de papier
- MPS** *Nesabicen Sindikat na vrabotenite vo Ministerstvoto sa bnatreschni raboti na Republika Makedonija - Makedonski poliziski Sindikat*
Syndicat de la police de la R.M.
- SCHNM** *Sindikat na chsmija i nemetali na Reublika Makedonija*
Syndicat de l'industrie chimique et non métallurgique de la R.M.
- SONK** *Samostosn sindakat na rabotnizite sa obrsovane, nauka I kultura na Republika Makedonija*
Syndicat indépendant des travailleurs de l'éducation, des sciences et de la culture de la R.M.
- SUTKOS** *Sindikat na rabotizite od ugostitelstvoto, turismot, komunalno stopanctvo i sanasttschiotvoto I pretprijatnjata sa ospocobyvae i vrabotuban na inbalidi na Republika Makedonija*
Syndicat des travailleurs de l'hôtellerie, du tourisme, des travaux publics et de l'artisanat, des agences pour les qualifications et l'emploi des travailleurs handicapés de la R.M.
- UPOS** *Sindikat na rabotnizite od upravata, pravocudstvoto, opschtestvenite organizazii I sdrusschenija na Republika Makedonija*
Syndicat des travailleurs de l'administration de l'Etat, de l'administration de la justice, des organisations sociales et des associations de la R.M.

ADRESSES

Sojuz na Sindikati na Makedonija (SSM)

Rabotnicki Dom, 12 Udarna Brigada b.b., Skopje, Macédoine

(Toutes les fédérations syndicales de branche ont la même adresse)

Unija na Nezavisni i Avtonomni Sindikati na Makedonija (UNASM)

Vasil Gorgov b.b., No. 2, Skopje, Macédoine

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Rabotnitschkoto sindikalno dvischeje vo Makedonija do 1918 god, Komunist, Skopje. 1985

Naprednoto sindikalno dvischeje vo Makrdonika, Kn. 1&2, Institut sa nazionalna istorija, Skopje 1990.

Petkovska-Hristova, L. (1995): "Sovremeniot sindikalizam" bo Instituziite na parlamentarnata demokratija, Institut sa sozioloschki i polititschko-pravni istraschuvana Skopje.

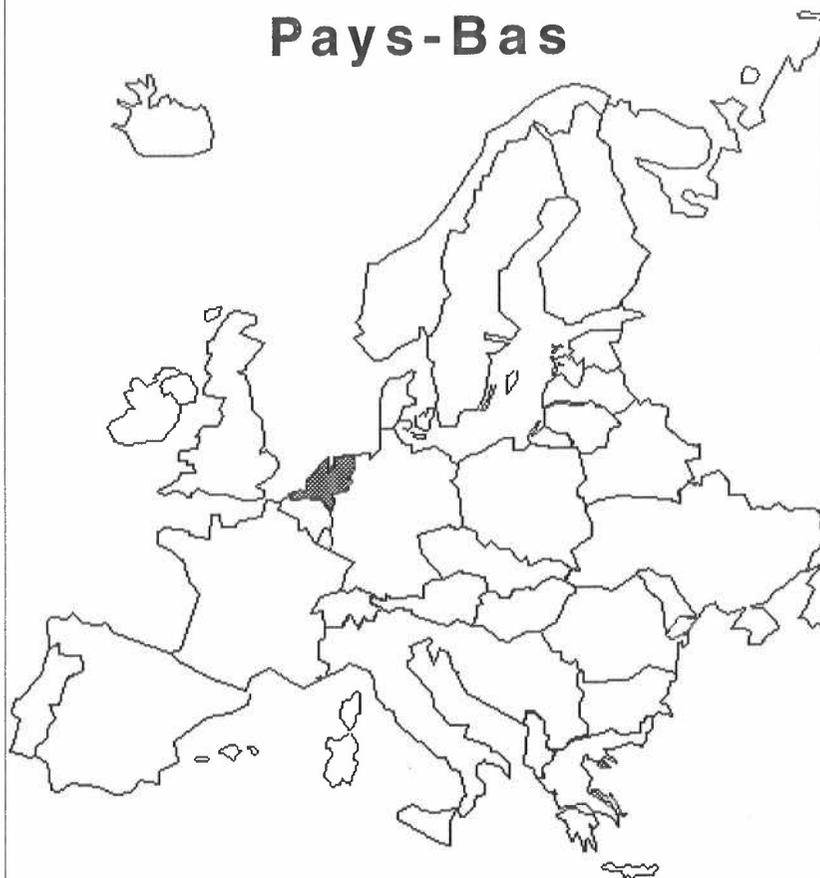
Petkovska-Hristova, L. (1995): Sindikatot i transiziata, Dijalog br; 10.

En anglais:

Hristova, L. (1996): The Trade Unions in the Transition Period, in: Society and Politics in South-East Europe, National and Global Development, Sofia.

Manuel des Organisations Syndicales en Europe

Pays-Bas



**Jeroen Sprenger, Jan Jacob van Dijk,
Martin Hutsebaut**

Original: néerlandais
Traduction allemande: Attica
Traduction allemand-français: Linguanet
Mai 1996

Table des matières

1. BASE DES RELATIONS PROFESSIONELLES AUX PAYS-BAS	4
2. EVOLUTION HISTORIQUE	7
3. EVOLUTION ET STRUCTURE DES SYNDICATS.....	16
3.1. Structure des confédérations syndicales	17
3.2. Cotisations et finances	19
3.3. Effectifs	20
4. ORGANISATIONS PATRONALES	24
5. STRUCTURE DE REPRESENTATION DES INTERÊTS	26
5.1. SER et StAR - Instruments de la concertation sociale.....	27
5.2. Représentation des travailleurs sur le lieu de travail.....	28
6. SYSTEME DES NEGOCIATIONS COLLECTIVES.....	32
7. PROGRAMMES ET POLITIQUES DES SYNDICATS	37
PUBLICATIONS SYNDICALES.....	40
LISTE DES ABREVIATIONS	41
LISTE D'ADRESSES	43
OUVRAGES DE REFERENCE.....	44

1. BASE DES RELATIONS PROFESSIONELLES AUX PAYS-BAS

Aux Pays-Bas, les relations professionnelles sont réglementées par des lois et des conventions collectives. Il n'existe pas de législation spécifique réglant l'institution et le fonctionnement des syndicats. La création d'un syndicat par un certain nombre de travailleurs est en principe totalement libre et uniquement soumise à la législation générale concernant le droit d'association.

La seule condition liée à la conclusion de conventions collectives que l'on trouve dans la législation néerlandaise est que le syndicat possède la personnalité juridique et doit être statutairement habilité à conclure de telles conventions.

La liberté des actions syndicales est garantie conformément à la charte sociale européenne. Elle garantit fondamentalement aux syndicats le droit à la grève. Aux Pays-Bas, ni la grève ni le lock-out ne sont toutefois réglés par des lois. Ces deux types d'action sont toutefois abordés par la jurisprudence. Etant donné que les syndicats sont dotés de la personnalité juridique, la liberté de l'action syndicale peut être limitée par la simple application de la loi sur les conventions collectives. Une convention collective peut dès lors limiter le droit de grève par l'obligation de maintenir la paix sociale.

Au niveau central, les organisations de travailleurs et d'employeurs collaborent au sein de la "Fondation du travail" (*Stichting van de Arbeid*). Cette fondation a été reconnue par le gouvernement comme organe de concertation et de négociation pour les aspects sociaux et économiques des relations professionnelles ainsi que comme organe de concertation pour la politique salariale et le droit du travail. Elle se compose de représentants de fédérations syndicales et d'organisations patronales nationales, d'indépendants, de personnes exerçant une profession libérale et d'agriculteurs. Elle peut conclure des conventions centrales qui d'un point de vue juridique, ne sont cependant pas contraignantes, et formuler des recommandations aux employeurs et aux syndicats qui sont membres des organisations centrales. La fondation est un forum important pour la collaboration et le dialogue entre employeurs et travailleurs.

Au niveau central, on trouve également le Conseil social et économique (*Sociaal-Economische Raad, SER*), un organe de concertation légal créé en 1950. Le conseil se compose de membres des organisations patronales, de représentants syndicaux et d'experts, qui occupent chacun un tiers des sièges. Les représentants des employeurs et des travailleurs doivent être désignés par des organisations représentatives reconnues. La mission principale du SER est de conseiller le gouvernement dans des dossiers socio-économiques importants. Jusqu'au début de 1995, les ministres devaient demander l'avis du

SER avant de pouvoir prendre des mesures sociales ou économiques importantes. Depuis lors, cette obligation a été supprimée par la deuxième chambre et le gouvernement ne demande plus l'avis du SER que sur une base volontaire. Le SER est également habilité à formuler des recommandations de sa propre initiative et peut en outre conclure des conventions entre les parties représentées. Pour remplir sa mission, le SER a créé diverses commissions et sous-commissions, dont certaines sont permanentes et d'autres ad-hoc.

A partir de 1996, le gouvernement entend dynamiser le SER. Il s'agirait en particulier d'accroître la représentation des femmes et des jeunes, tout en réduisant le nombre de membres de 45 à 33. L'image positive du SER est essentiellement due au fait que ces dernières années, il a pris plusieurs positions à l'unanimité concernant les adaptations socio-économiques en vue de l'Union monétaire européenne, concernant l'économie libre de marché, concernant la loi sur l'assurance maladie et invalidité. Ces positions ont suscité un intérêt général. Les positions prises à l'unanimité exercent une influence considérable sur la politique gouvernementale.

Au niveau sectoriel, il existe diverses 'corporations professionnelles' (*Bedrijfslichamen*). La même loi qui a également été adoptée pour le SER, a créé un cadre juridique pour la création de corporations professionnelles paritaires, se composant de représentants des employeurs et des travailleurs de branches différentes qui partagent les mêmes intérêts. Le SER peut transférer certaines compétences à ces corporations ou leur demander leur avis.

Il existe également au niveau sectoriel des commissions d'entreprises (*Bedrijfscommissies*) paritaires qui sont réglementées par la loi de 1979 sur les comités d'entreprise. Ces commissions surveillent les procédures utilisées au sein des comités d'entreprise et jouent un rôle de conciliation dans les conflits opposant employeurs et membres du comité d'entreprise. Par une loi de 1990, elles ont perdu leurs anciennes compétences décisionnelles et ne peuvent plus jouer qu'un rôle de conciliation. Depuis lors, c'est le juge de paix qui connaît des conflits éventuels (art. 36 de la loi sur les comités d'entreprise).

Le fait que le centre de gravité des syndicats repose sur la concertation constitue une caractéristique particulière du mouvement syndical néerlandais. Alors qu'auparavant la concertation avait lieu au niveau central, les syndicats entendent la renforcer au niveau des entreprises sous l'effet de la tendance croissante à la décentralisation des relations professionnelles. L'élargissement des pouvoirs de codécision des syndicats au niveau des entreprises représente une "importance vitale" (Herderschêe 1996) pour le mouvement syndical néerlandais. La nouvelle loi sur le temps de travail de 1995 qui remplace l'ancienne loi de 1919, constitue en ce sens un grand défi. Elle fixe un cadre

général qui vaut quasiment pour tous les travailleurs tant du secteur privé que des services publics. Elle permet d'organiser de manière flexible la durée de travail journalière et hebdomadaire, les congés, les pauses, les heures supplémentaires et le travail du week-end.

Un élément essentiel de flexibilisation dans la nouvelle loi sur le temps de travail réside dans le fait qu'elle prescrit aussi bien des règles standard de portée générale que des règles complémentaires de consultation qui s'appliquent à des situations particulières. Une dérogation aux règles standard n'est possible que si elle a été prévue dans une convention collective ou dans un autre accord collectif. Les dérogations ne peuvent toutefois pas dépasser les limites complémentaires qui ont été fixées dans les règles de consultation. La loi règle la question des compétences en stipulant que les comités d'entreprise peuvent conclure des conventions concernant les congés, les pauses, le travail de nuit et du dimanche. Les négociations relatives au temps de travail en général continuent de faire l'objet de conventions collectives qui sont signées par les syndicats.

Cette loi va vraisemblablement entraîner des tensions mais elle permet de nouvelles formes de collaboration entre les comités d'entreprise et les syndicats sur le lieu de travail.

Quand bien même le taux de syndicalisation est relativement faible (30%) aux Pays-Bas, l'importance des syndicats est incontestable aux yeux de la population active et de l'opinion publique (Klandermans/Visser 1995). Il conviendra à l'avenir de donner aux membres plus de possibilités de participation, lesquelles ont jusqu'ici été relativement réduites. Des observateurs font remarquer que l'avenir du mouvement syndical dépendra essentiellement de la question de savoir dans quelle mesure les syndicats sauront renforcer leur présence et leurs services dans les entreprises et s'ils réussiront dans leurs efforts de réaliser une percée dans les secteurs où la syndicalisation est encore insuffisante (banques, assurances, services, commerce et industrie hôtelière).

Il faut ensuite souligner que les différences idéologiques qui ont marqué le paysage syndical néerlandais exercent une influence de plus en plus faible sur la volonté des membres de passer à l'action dans des situations concrètes. Les différences entre les stratégies de négociation de la FNV et du CNV qui reposaient sur une confrontation idéologique du modèle de conflit et d'harmonie s'amenuisent. Les conceptions différentes du rôle de l'état sont toujours aussi présentes.

2. EVOLUTION HISTORIQUE

Vers 1850, près de la moitié de la population néerlandaise travaille encore dans le secteur agricole. Il ne sera question d'un véritable processus d'industrialisation qu'au cours de la deuxième moitié du 19^e siècle. Ce n'est qu'à partir de cette période qu'on assiste à un exode d'une grande partie de la population de la campagne vers la ville dans l'espoir d'y trouver du travail. Cette situation explique dans une large mesure l'apparition tardive d'organisations syndicales aux Pays-Bas.

Comme dans beaucoup de pays d'Europe occidentale, les fonds de secours sont les précurseurs des syndicats aux Pays-Bas. Ces fonds qui ont pour but d'assurer les travailleurs contre la maladie, la vieillesse, les accidents et l'indigence, voient le jour vers la moitié du dix-neuvième siècle aux Pays-Bas. Les typographes sont les premiers à discuter de leurs conditions de travail au sein d' "associations amicales". Rien d'étonnant, dès lors, à ce que ce groupe professionnel constitue en son sein les premiers syndicats locaux et nationaux. Dans leur sillage, les ouvriers diamantaires d'Amsterdam créent leur propre union, après quoi d'autres corps de métier d'Amsterdam décident eux aussi de s'organiser. Les ouvriers qualifiés sont les principaux artisans de ces organisations. Peu après la naissance de ces syndicats, les "unions de dirigeants" sont instituées. Ces organisations centrales font leur apparition dans les villes et se composent des dirigeants des organisations syndicales locales.

Les unions de dirigeants sont rapidement suivies par la création d'une fédération nationale, l'Union ouvrière générale des Pays-Bas (*Algemeen Nederlands Werklieden Verbond*, ANWV), en 1871, à l'issue d'un congrès des unions de dirigeants. L'ANWV oeuvre principalement pour l'extension des droits civils aux travailleurs, pour l'élargissement du système d'enseignement et pour l'instauration de la journée de travail de dix heures. Elle est modérée et plaide en faveur d'une étroite coopération avec les employeurs.

Le mouvement syndical protestant

En dépit de sa modération, l'ANWV ne peut maintenir longtemps son unité. Un groupe d'ouvriers protestants-chrétiens prend très rapidement une place toute particulière au sein de l'ANWV. Depuis 1871, ils entretiennent d'étroits contacts entre eux par l'entremise de l'Association ouvrière patriotique (*Vaderlandsche Werkmansvereniging*). Cette association de travailleurs et d'employeurs protestants vise à promouvoir les principes chrétiens parmi les ouvriers. Lorsque l'ANWV se prononce en faveur d'un enseignement public non confessionnel, l'association appelle ses adeptes à quitter l'ANWV. Ainsi

créé-t-on en 1877 l'Union ouvrière néerlandaise Patrimonium (*Nederlands Werkliedenverbond Patrimonium*). Patrimonium est hostile aux actions collectives visant à obtenir des augmentations salariales et défend les liens paternalistes entre travailleurs et employeurs. Jusqu'à vers 1890, Patrimonium ne pourra pas être qualifiée d'organisation syndicale puisque les employeurs peuvent eux aussi s'y affilier. Il s'agit plutôt d'une organisation au sein de laquelle les calvinistes peuvent exprimer leur mécontentement au sujet des bouleversements dans la société, causés notamment par le socialisme et le capitalisme.

A l'époque, le Parti anti-révolutionnaire (*Anti-Revolutionaire Partij*, ARP) et Patrimonium entretiennent des relations étroites. Cette entente va toutefois être minée par l'insatisfaction croissante des travailleurs à l'égard de leur propre organisation et par l'absence de représentants des travailleurs au sein du groupe de l'ARP à la deuxième Chambre. En outre, les résultats atteints sur le plan socio-économique ne correspondent guère aux attentes. C'est dans ce contexte que se tient en 1891 le congrès social-chrétien durant lequel la 'question sociale' est discutée. Ce congrès n'entraîne pas directement la constitution d'organisations syndicales autonomes mais de quelques unions sous la forme de sous-sections de Patrimonium. En 1900, Patrimonium crée le Secrétariat ouvrier chrétien (*Christelijk Arbeiderssecretariaat*). Cette structure ne satisfait cependant pas non plus le désir d'autonomie des syndicats, en dépit de l'indépendance formelle qu'ils acquièrent en 1905.

Dans les années qui suivent la grève des cheminots de 1903, les travailleurs sont en prise à des dissensions internes interminables sur la question de savoir si des organisations syndicales protestantes ou interconfessionnelles sont nécessaires. Ces querelles sont résorbées dans les années 1908-1909. C'est notamment sous l'impulsion de la création du NVV en 1906 et de son programme modéré qu'est institué en 1909 la Confédération des syndicats chrétiens (*Christelijk Nationaal Vakverbond*, CNV) qui s'inspire de principes chrétiens où prime le rejet de la lutte des classes.

Patrimonium rejette la création du CNV en 1909 pour deux raisons: en premier lieu, à cause du caractère interconfessionnel du CNV qui s'adresse aux protestants et aux catholiques et ensuite en raison d'objections de principe à l'égard de l'autonomie du mouvement syndical. Patrimonium continue à défendre une organisation regroupant à la fois les employeurs et les travailleurs.

Le caractère interconfessionnel du CNV reflète également la situation concrète de certaines fédérations comme p. ex. le Syndicat des ouvriers du

textile *Unitas*, dont font partie aussi bien des travailleurs protestants que des travailleurs catholiques.

Il perd toutefois son caractère interconfessionnel lorsque les évêques catholiques décrètent en 1992 l'interdiction pour les catholiques de s'affilier au syndicat des ouvriers du textile *Unitas*. Le CNV devient de ce fait une confédération protestante.

Le mouvement syndical socialiste

Les socialistes se désaffilient eux aussi de l'ANWV et fondent à partir de 1878 des organisations syndicales socialistes dans plusieurs villes. En 1881, ces organisations locales se regroupent au sein de l'Union social-démocrate (*Sociaal Democratische Bond*, SDB). La direction du SDB est très rapidement reprise par l'ancien pasteur luthérien Ferdinand Domela Nieuwenhuis, qui devient en 1887 le premier représentant socialiste au Parlement néerlandais. En raison de ses diverses déceptions, le SDB décide en 1891 - sa non-réélection renforçant ce choix - d'opter résolument pour l'anti-parlementarisme et pour l'anarcho-syndicalisme, tout en continuant cependant à oeuvrer pour le suffrage universel.

Par ailleurs, l'actualité internationale est marquée par un débat au sein de la Deuxième Internationale concernant les relations entre 'parti' et 'syndicat'. Lors du congrès socialiste international de 1891, il est décidé d'instituer des secrétariats nationaux de travailleurs qui vont faire office de cellules centrales de coordination entre les syndicats et les partis socialistes. Les Pays-Bas traduisent cette résolution dans les faits et créent en 1893 le Sectétariat national du travail (*Nationaal Arbeidssecretariaat*, NAS), auquel s'affilie le SDB et quelques syndicats nationaux et locaux.

En 1894, un second parti ouvrier est créé aux Pays-Bas, le Parti social-démocrate des ouvriers (*Sociaal Democratische Arbeiderspartij*, SDAP). Ce parti est en fait créé en réaction contre l'anti-parlementarisme du SDB. Dès sa création, ce nouveau parti ouvrier adhère lui aussi au NAS. Dans la décennie qui suit, la prédominance du NAS devient une pomme de discorde. A l'origine, c'est le SDB qui domine mais en raison de querelles intestines, il ne peut maintenir cette position. A partir de 1896, une modification des statuts interdit aux partis politiques de rester membres du NAS. Cette décision provoque la scission formelle entre les partis socialistes et le mouvement syndical, sur quoi le NAS devient un syndicat à part entière.

En 1903, le mouvement socialiste néerlandais traverse une crise profonde. Après le succès initial de la grève des cheminots en janvier, la poursuite de la grève - une grève de protestation contre les 'lois de l'étranglement' qui ont

sensiblement limité les droits syndicaux des fonctionnaires publics - se solde par un échec total en avril. Les grévistes sont licenciés par milliers. Le NAS se montre incapable d'opposer la moindre résistance. Les gares et les voies de chemins de fer sont occupées par l'armée. Les unions confessionnelles mènent des campagnes de propagande contre la grève qui se termine finalement sans que soit obtenue la suppression des lois antigrève au Parlement.

Les adversaires du NAS au sein du mouvement syndical voient dans l'issue de ces grèves la démonstration éclatante que le mouvement syndical doit être mieux organisé. Début 1905, le Syndicat général néerlandais des ouvriers diamantaires (*Algemeen Nederlandse Diamantbewerkerbond*, ANDB), institué en 1894 sous la conduite d'Henri Polak, appelle les travailleurs à une coopération plus efficace et mieux structurée. Il en résulte la création de la Confédération néerlandaise des syndicats (*Nederlands Verbond van Vakverenigen*, NVV) le 1^{er} janvier 1906 et Polak en devient le premier président. L'objectif du NVV est de 'défendre et promouvoir les intérêts professionnels et sociaux de ses membres'. Il ne vise pas à adopter des positions politiques mais seulement à défendre des intérêts purement économiques. Le principal instrument au moyen duquel le NVV se propose de réaliser cet objectif n'est plus la grève mais la négociation avec les employeurs ou le gouvernement. La grève ne peut plus être que l'arme ultime à laquelle on ne peut d'ailleurs recourir qu'avec l'accord de la direction. De nombreuses grèves 'sauvages' doivent alors être menées sans la reconnaissance et le soutien de du NVV.

En dépit des objectifs 'neutres' du NVV, des relations très étroites sont entretenues dans la pratique avec le parti ouvrier social-démocrate, à tel point que les dirigeants du NVV ne peuvent adhérer à un parti politique autre que le SDAP.

Lors de la création du NVV, les organisations syndicales avaient souscrit à trois principes:

1. des syndicats nationaux conduits par dirigeants rémunérés;
2. des cotisations élevées;
3. des fonds réservés aux grèves.

L'application rigoureuse de ces principes et la fermeté des dirigeants font manifestement effet sur les travailleurs qui sont de plus en plus nombreux à se détourner du NAS. Lorsqu'éclate la première guerre mondiale, le NVV compte 80.000 membres et le NAS à peine 10.000. Même si après 1918, le NAS connaît une recrudescence de ses effectifs (il compte encore 50.000

membres en 1920), il perd cependant de plus en plus de son importance. Durant l'occupation, le NAS est interdit et n'est plus réactivé après la libération.

Le mouvement syndical catholique

Le catholicisme est le dernier courant idéologique à avoir joué longtemps un rôle déterminant dans le mouvement syndical. Ce n'est qu'en 1988 que l'organisation est structurée sur de larges bases, à savoir au sein de l'Union catholique romaine du peuple (*Nederlandsche Roomsche-Katholieke Volksbond*). Cette organisation se définit en premier lieu comme le prolongement du mouvement d'émancipation des catholiques apparu au milieu du dix-neuvième siècle. Aux Pays-Bas, les catholiques subissent à cette époque des discriminations de la part des calvinistes. Ce n'est que vers 1850 qu'un changement de situation s'opère. Peu à peu se crée une citoyenneté catholique ainsi qu'une intelligentsia et finalement, des droits sociaux sont attribués aux travailleurs catholiques. La création de l'Union catholique romaine du peuple doit cependant également être perçue comme un rempart contre les attaques socialistes contre l'Eglise et contre les appels socialistes aux travailleurs catholiques.

L'encyclique *Rerum Novarum* (1891) représente en fait le coup d'envoi du mouvement ouvrier catholique. Cette encyclique donne lieu à la constitution du premier syndicat pour les catholiques. Il est créé à l'initiative des ouvriers du textile de Twente qui fondent avec les protestants l'organisation *Unitas*. Cette situation amène l'Eglise catholique à se demander comment les travailleurs catholiques doivent être syndiqués. Certains évêchés autorisent la création d'organisations syndicales catholiques mais ne veulent pas entendre parler d'organisations syndicales interconfessionnelles. Le bas clergé, quant à lui, est d'avis que de telles organisations doivent être admises. Les évêchés, par contre, proclament en 1996 la nécessité 'd'unir les catholiques et de les maintenir unis au sein d'organisations catholiques'. Ceci sonne le glas d'*Unitas* comme mouvement syndical interconfessionnel.

Au début du vingtième siècle, les catholiques disposent de deux types d'organisations pour assurer la défense des travailleurs. Il s'agit en premier lieu des unions diocésaines, qui oeuvrent avant tout pour le bien-être moral et religieux des travailleurs. D'autre part, apparaissent dans la première décennie du vingtième siècle des organisations syndicales catholiques. Ceci conduit finalement à la création - avec l'assentiment des évêques - du Bureau de l'organisation syndicale catholique (*Bureau voor de Roomsche-Katholieke Vakorganisatie*) en 1908. Les rapports entre les deux organisations demeurent

tendues. En 1916, l'Eglise décide que les syndicats doivent s'occuper exclusivement des intérêts des travailleurs pour autant que ces intérêts concernent directement leur travail, toutes les autres questions étant confiées aux unions diocésaines. Les travailleurs qui veulent s'affilier à une organisation syndicale catholique doivent également être membres d'une union diocésaine.

En 1925, les unions diocésaines et les organisations syndicales catholiques fusionnent pour former la Fédération ouvrière catholique romaine (*Rooms-Katholiek Werkliedenverbond*, RKWV). Une organisation centrale coiffe ainsi les deux organismes. L'influence des travailleurs catholiques au sein du Parti catholique de l'Etat (*Rooms Katholieke Staatspartij*, RKSP) va elle aussi en croissant. Comme le parti oeuvre pour la défense des intérêts des différents groupes de la vie socio-économique, les travailleurs aussi demandent à être représentés au Parlement.

L'entre-deux-guerres: période de coopération difficile

La création du NVV, du CNV et du RKWV a jeté les bases des trois confédérations syndicales qui vont jouer un rôle prédominant dans l'histoire sociale des Pays-Bas. Pendant longtemps, il n'est pas question d'une quelconque forme de coopération entre les trois courants mais plutôt d'une méfiance et d'une hostilité profondes. Ainsi le NVV doit-il constater à maintes reprises que les grèves, auxquelles il appelle ses membres, sont vouées à l'échec parce que des non-grévistes appartenant à des syndicats confessionnels reprennent le travail.

Cependant, le NVV et les syndicats confessionnels prennent peu à peu conscience du fait qu'ils sont confrontés aux mêmes problèmes. Aussi le besoin de contacts et de coopération se fait-il de plus en plus pressant. C'est en 1933 qu'est menée la première action commune en faveur de l'amélioration de l'emploi. En 1938, les organisations du NVV se concertent avec les syndicats catholiques et chrétiens sur la négociation et l'élaboration de conventions collectives.

Les années entre 1930 et 1940 sont particulièrement difficiles pour le mouvement syndical néerlandais. La crise économique qui sévit dans le monde entier et qui n'épargne pas non plus les Pays-Bas provoque un chômage massif qui, au plus fort de la crise, plonge dans la misère 500.000 travailleurs et leurs familles.

En tant que représentant des intérêts des travailleurs, le mouvement syndical jouit cependant d'une reconnaissance de plus en plus large. C'est notamment par son entremise que sont votées des lois d'une importance capitale pour la

position des travailleurs dans la société. Ces lois garantissent notamment pour tous les travailleurs le respect des droits de l'homme et des droits du citoyen.

La deuxième guerre mondiale et les années après 1945

Durant l'occupation, il est de plus en plus difficile pour les organisations syndicales existantes d'agir en tant que fédérations indépendantes étant donné la pression de plus en plus forte exercée par l'occupant national-socialiste. Le 1^{er} mai 1942, date de la création du Front national du travail (*Nationaal Arbeitsfront*), les fédérations indépendantes sont interdites. A partir de 1943, les dirigeants des fédérations syndicales dissoutes organisent des réunions secrètes pour se concerter sur la reconstruction du mouvement syndical au lendemain de la guerre. Dans la conviction qu'une lutte concurrentielle entre les confédérations ne pourra être que préjudiciable à la défense des intérêts des travailleurs, cette concertation illégale conduit les représentants des confédérations à en conclure qu'une véritable coopération sera nécessaire après la fin du conflit. C'est ainsi que le 5 mai 1945, le jour de la libération, le Conseil des confédérations syndicales (*Raad van Vakcentrales*) est fondé comme organe de concertation des trois confédérations. De son côté, le syndicat catholique romain RKWV se rebaptise Mouvement ouvrier catholique (*Katholieke Arbeidersbeweging, KAB*).

Immédiatement après la libération du sud des Pays-Bas à l'automne 1944, une quatrième confédération syndicale est portée sur les fonts baptismaux, la Centrale syndicale unitaire (*Eenheidsvakcentrale, EVC*), à laquelle s'affilient des travailleurs qui espèrent pouvoir arriver ainsi à un seul et grand mouvement syndical aux Pays-Bas. En 1948, dans le contexte de la guerre froide, une tentative de rapprochement avec le NVV se solde par un échec. L'EVC se retrouve ensuite de plus en plus sous l'emprise communiste, perd de plus en plus de membres et est finalement dissoute en 1964.

Les trois confédérations syndicales entretiennent de bons rapports entre elles jusqu'en 1954. Le Mandatement des évêques catholiques qui interdisent aux catholiques de demeurer membres d'un syndicat affilié au NVV provoque cependant la fin en 1954 de la coopération au sein du Conseil des confédérations syndicales.

En janvier 1958, il est décidé de rétablir la coopération entre les trois confédérations syndicales en instituant un organe de concertation. Cette fois-ci, la concertation doit se limiter aux trois confédérations, à l'exclusion de leurs fédérations affiliées et de leurs sections. L'organe de concertation s'efforcera désormais d'atteindre des positions unanimes concernant tous les

problèmes importants qui se posent dans les domaines sociaux et socio-économiques.

Dans les années soixante, l'attitude de l'Eglise catholique face aux problèmes sociaux change radicalement. L'approbation en 1963 d'un programme d'action commun du Mouvement ouvrier catholique (*Katholieke Arbeidersbeweging*, KAB) et du NVV socialiste, et la révocation du Mandement en 1965, en sont deux exemples. En 1964, le KAB adapte sa forme d'organisation et est rebaptisé Confédération syndicale catholique néerlandaise (*Nederlands Katholiek Vakverbond*, NKV), cette confédération regroupant uniquement des syndicats. Cette restructuration met fin à l'organisation diocésaine.

Toujours en 1964, les trois confédérations publient conjointement un rapport sur 'L'acquisition de biens par la participation à l'accroissement du patrimoine' et en février 1967, elles établissent pour la première fois un programme d'action commun qui sert de base à la première action commune contre la politique du gouvernement en matière de salaire et d'emploi (1968). La collaboration de plus en plus étroite entre les trois centrales syndicales NVV, NKV et CNV conduit en 1969 à des discussions concernant une 'confédération centrale forte'. En dépit d'un 'programme d'action 71-75' commun, qui contient de nombreux objectifs sociaux concernant les conditions salariales et les conditions de travail, la politique relative au marché du travail et la sécurité sociale, il apparaît clairement à la fin de 1973 que les trois fédérations syndicales se représentent différemment la confédération centrale à constituer. En janvier 1974, le CNV décide de plus coopérer à la réalisation d'une telle structure parce qu'il craint de perdre sa propre identité. Par contre, le NVV et le NKV décident de poursuivre leurs efforts.

Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV)

Le 18 décembre 1975, pratiquement toutes les organisations affiliées au NVV et au NKV décident de créer la Confédération des syndicats néerlandais (*Federatie Nederlandse Vakbeweging*, FNV) qui entame ses activités le 1er janvier 1976. Le Congrès de 1978 confirme la poursuite de la coopération et charge les instances de la FNV d'examiner si une fusion complète des deux confédérations peut être finalisée avant la fin 1981. En septembre 1981, les Congrès du NVV et du NKV décident à l'unanimité de procéder le 1er janvier 1982 à la fusion totale des deux confédérations, consacrant ainsi leur dissolution formelle après respectivement 70 et 75 années d'existence. Avant fin 1981, les syndicats affiliés au NVV et au NKV ont entamé voire mené à

bonne fin le processus de fusion ou de formation des diverses fédérations centrales dans toutes les branches d'activité.

Immédiatement après la création de la FNV, les relations entre le FNV et le CNV sont rompues et toute forme de concertation entre les deux confédérations interrompue. Comme ils avaient déjà quitté précédemment le NKV, certains syndicats ne participent donc pas à la formation de la confédération. D'autres organisations catholiques, non affiliées à une confédération, demandent leur affiliation au CNV. Ce faisant, le CNV devient ce qu'il essaie d'être depuis sa création: une organisation syndicale interconfessionnelle.

Durant les premières années après 1976, la coopération entre le CNV et la FNV s'avère fort difficile et ce n'est qu'à partir de la deuxième moitié des années quatre-vingts que la situation s'améliore.

Vakcentrale voor Middelbaar en Hoger Personeel (MHP)

La MHP (Centrale syndicale de cadres moyens et supérieurs) est fondée le 10 avril 1974 en tant qu'associations d'intérêts regroupant les organisations syndicales suivantes:

- *Unie van Beambten, Leidinggevenden en Hoger Personeel* - Unie BLHP (Union des employés, du personnel de direction et des cadres supérieurs);
- *Centrale voor Middelbare en Hogere Ambtenaren* - CMHA (Centrale des fonctionnaires moyens et supérieurs);
- *Nederlandse Centrale voor Hoger Personeel* - NCHP (Centrale néerlandaise des cadres supérieurs).

La MHP syndique essentiellement des cadres moyens et supérieurs du secteur privé et des services publics. Au sein de la MHP, les différents syndicats s'orientent vers des groupes cibles spécifiques. Ainsi la BLHP regroupe-t-elle les cadres moyens du secteur privé tandis que la Centrale des fonctionnaires moyens et supérieurs CMHF (la CMHA a été rebaptisée CMHF) s'adresse exclusivement à des travailleurs des services publics. La NCHP, rebaptisée entre temps Syndicat des employés moyens et supérieurs (*Vakorganisatie voor Middelbaar en Hoger Personeel*, VHP), regroupe les cadres supérieurs du secteur privé. A cause de cette spécificité des organisations affiliées, la structure de coopération de la MHP est demeurée relativement faible. Sa constitution en confédération lui permet surtout de siéger au sein de la Fondation du travail (*Stichting van de Arbeid*, StAR) et du Conseil économique et social (*Sociaal-Economische Raad*, SER) et partant, d'être reconnue comme organisation représentative au niveau national.

Algemene Vakcentrale (AVC)

Le 1^{er} juin 1990, une quatrième confédération syndicale voit le jour, à savoir la Confédération générale des syndicats (*Algemene Vakcentrale*, AVC). L'AVC regroupe un certain nombre d'organisations existantes, telles que le 'Centre des fonctionnaires', jadis autonome. A ce jour, l'AVC compte quelque 120 000 membres. Depuis avril 1994, l'AVC est membre du SER mais elle ne fait pas encore partie de la StAR. Fin 1994, les syndicats des services publics de l'AVC et de la FNV ont entamé des négociations pour examiner la possibilité d'une collaboration plus étroite, l'occasion pour les deux confédérations de discuter d'une fusion future.

3. EVOLUTION ET STRUCTURE DES SYNDICATS

Les quatre confédérations syndicales néerlandaises FNV, CNV, MHP et AVC regroupent différents syndicats dont les structures sont fort identiques. Ils structurent leurs membres essentiellement par branche. Aussi un seul syndicat de chaque confédération participe-t-il en principe aux négociations relatives aux conditions de travail. Il en va de même pour la conclusion des conventions collectives de travail. Les syndicats de branche sont généralement subdivisés en groupes professionnels. L'Association néerlandaise des journalistes (*Nederlandse Vereniging van Journalisten*, NVJ) affiliée à la FNV et l'Unie-BLP affiliée à la MHP constituent une exception. Ils syndiquent leurs membres par profession, indépendamment de la branche dans laquelle ils sont actifs.

Les syndicats et les confédérations ont des domaines de compétences différents. Seuls les syndicats ont le droit de conclure des conventions collectives. En d'autres mots, les syndicats sont des organisations autonomes qui participent à la définition de la politique de la confédération.

A côté des organisations structurées par branche d'activité, la FNV et le CNV possèdent en leur sein un certain nombre de secrétariats qui s'adressent aux groupes-cibles suivants dont ils défendent les intérêts spécifiques:

- le Secrétariat des femmes;
- le Secrétariat des minorités ethniques;
- le Secrétariat des bénéficiaires de prestations sociales, des personnes âgées et des travailleurs bénévoles;
- le Secrétariat de la jeunesse.

La FNV en a encore créé un autre, à savoir le secrétariat de l'idéologie et du syndicalisme (*levensbeschouwing en vakbeweging*). Il a été fondé en 1979 et

offre aux membres de la FNV un forum où ils peuvent exprimer leur avis personnel concernant la politique syndicale en fonction de leur conviction philosophique et religieuse. Ce secrétariat organise des conférences et des réunions de discussion et entretient les contacts entre la FNV, les églises et les organisations humanitaires.

3.1. Structure des confédérations syndicales

L'organisation interne du CNV et de la FNV est pratiquement identique, sauf pour ce qui est de la dénomination des organes. La structure de la MHP s'en distingue dans une certaine mesure. L'organisation de la FNV et du CNV repose sur quatre organes importants:

- Le **Congrès** (FNV) ou l'**Assemblée générale** (CNV), l'organe de décision suprême, qui ne se réunit qu'une (FNV) ou deux fois (CNV) par an. Ses tâches principales consistent à arrêter et à approuver la politique syndicale et à rédiger les rapports annuels. Une fois tous les trois ou quatre ans, le congrès se réunit durant plusieurs jours afin de décider de la composition du bureau. Le nombre de voix dépend du nombre de membres des syndicats affiliés, les plus petites organisations étant protégées.
- Le **Conseil confédéral** (FNV: *Federatieraad*, CNV: *Verbandsraad*). Il s'agit de l'organe de décision suprême qui détermine et concrétise la politique entre les congrès. Il se réunit régulièrement (généralement toutes les deux semaines) et se compose des présidents ou d'autres représentants des organisations membres et des membres du bureau confédéral.
- Le **Bureau confédéral** (FNV: *Federatiebestuur*, CNV: *Verbandsbestuur*). Cet organe est chargé d'exécuter les décisions du Conseil et assure la gestion journalière de la confédération. Dans les deux confédérations, le Bureau se compose de sept personnes.
- Les **Commissions consultatives** (FNV: *Beleidsadviesraden*) ou les **commissions et groupes de travail** (CNV: *Commissies en werkgroepen*). Eu égard aux différents domaines que recouvre la politique syndicale, les confédérations ont institué des organes accueillant des représentants (bien souvent des spécialistes) des organisations affiliées et de la confédération. Ils discutent des évolutions qui se dessinent dans ces différents domaines et soumettent des avis au Conseil confédéral quant aux positions à adopter.

Outre ces organes, il existe des instances qui assistent les membres. Ce sont essentiellement les cellules juridiques qui remplissent une mission importante dans le domaine des services individuels. Les membres peuvent obtenir

gratuitement une assistance juridique de la part de leur syndicat lors de conflits du travail (au sens le plus large du terme).

Le CNV opère actuellement une restructuration, qui doit être terminée dans le courant de 1997. Le Congrès national composé de représentants des syndicats et des régions constituera désormais l'organe suprême. Il définira la politique à long terme. Entre les réunions du congrès national, c'est la Commission confédérale (*Algemeen Bestuur*), qui se compose des dirigeants syndicaux et de certains représentants des organisations affiliées, qui prend les décisions. Le Bureau se charge de la gestion journalière du CNV.

Les activités déployées par les confédérations et les organisations affiliées ne se limitent pas au niveau central: les confédérations sont également actives aux niveaux régional et local. Sur le plan local, les sections assurent le contact direct avec la base. Leur mission principale consiste à représenter la confédération dans différentes commissions ou dans d'autres organes de représentation. En outre, elles organisent l'action locale ou la participation aux actions nationales. Ces sections élisent leurs représentants au sein des conseils de sous-districts qui composent à leur tour les conseils de district. Les représentants des régions ne possèdent pas de droit de vote au Congrès ni à l'Assemblée générale. Ils sont assistés d'un chef de district, l'employé de la confédération.

La structure de la MHP est quelque peu différente. Le Bureau journalier (*Dagelijks Bestuur*) se compose des dirigeants de la confédération syndicale. Il existe également un Comité général (*Algemeen Bestuur*) au sein duquel siègent les dirigeants de la confédération syndicale et les présidents des trois organisations membres. Ces deux organes se réunissent régulièrement. Au sein du Conseil des membres (*Ledenraad*), les syndicats sont représentés proportionnellement au nombre de membres qu'ils comptent. Ce conseil se réunit au moins quatre fois par an et définit la politique à suivre. La structure des commissions consultatives ne diffère pas de celle des deux autres confédérations.

Au sein de l'AVC, les syndicats sont répartis en trois secteurs: les services publics, les instances subsidiées et le secteur privé. Des représentants sont élus dans chaque secteur et sont délégués au Congrès qui a lieu tous les quatre ans. Entre les congrès, c'est le Conseil de la fédération (*Federatieraad*) qui est l'organe suprême; il se réunit au moins une fois par an. L'AVC comprend en outre un Comité général (*Algemeen Bestuur*), composé de 9 membres et se réunissant tous les quinze jours. La gestion journalière est confiée au bureau qui se compose d'un président, d'un vice-président et d'un secrétaire. Ceux-ci font également partie du Comité général.

3.2. Cotisations et finances

Il existe quatre sources de financement du mouvement syndical néerlandais:

- Les cotisations des membres: elles sont perçues par les syndicats qui en rétrocèdent une partie à la confédération. Le montant des cotisations varie en fonction des syndicats et s'élève en moyenne à 25 florins par mois. La FNV tient en outre une caisse centrale de résistance à laquelle chaque syndicat verse 2,50 florins par membre et par an. Chaque syndicat de la FNV dispose également de leur propre caisse de résistance. En cas de grève, la caisse centrale de résistance prend en charge les deux tiers de l'indemnité de grève - pour autant que la grève s'inscrive dans la ligne de la politique convenue -, le tiers restant étant financé par la caisse de résistance du syndicat. Le CNV et la MHP ne disposent pas de caisse centrale de résistance mais laissent la gestion de telles caisses aux organisations membres. Le CNV tient toutefois une caisse commune pour les activités intersyndicales.
- Les cotisations des organisations patronales: en reconnaissance de leurs efforts en faveur des relations professionnelles, les organisations patronales versent une contribution aux caisses syndicales. Cet argent n'est pas destiné aux confédérations mais aux membres. Le montant de la cotisation varie d'une branche à l'autre. Dans certains cas, il peut même s'agir de sommes substantielles. Les cotisations patronales servent généralement à financer des activités de formation.
- Les pouvoirs publics représentent la troisième source de financement. Pour des projets bien précis, les syndicats, au même titre que d'autres organisations, peuvent recevoir des aides publiques. Celles-ci ne peuvent être affectées qu'à la réalisation des projets en question; il s'agit p.ex. d'aides octroyées dans le cadre de la coopération au développement, de la recherche, de la formation de certains groupes de personnes, d'actions de sensibilisation.
- Une dernière source de revenus provient des indemnités résultant de la participation à des organes consultatifs officiels. Pour leur participation aux réunions du SER et de la StAR, les syndicats reçoivent une indemnité. Par ailleurs, les confédérations perçoivent des 'indemnités pour services rendus', comme pour leurs efforts visant à créer des emplois, p.ex.

3.3. Effectifs

Les données structurelles relatives à la population active aux Pays-Bas sont pertinentes pour évaluer le taux de syndicalisation (tableau 1).

Tableau 1: Taux de syndicalisation (1995)

Population active (total)	6.613.000
Travailleurs (actifs)	5.369.000
Chômeurs	538.000
Indépendants	705.000
Salariés (actifs + chômeurs)	5.907.000
Syndiqués	1.780.000
Taux de syndicalisation	30%

Le taux de syndicalisation est passé de 39% en 1980 à 24% en 1989 et est remonté à 30 % ces dernières années. La forte diminution notée entre 1980 et 1989 est en partie due à des facteurs méthodologiques (modifications dans la définition des concepts) et en partie à des facteurs économiques (chômage, restructurations, ...). La baisse générale de confiance dans les fondements du mouvement syndical dans les années 80 a également joué un rôle. Actuellement, on dénombre quatre désaffiliations pour cinq nouvelles adhésions (Klandermans, Visser 1995). La plupart des désaffiliations sont le fait de femmes, de jeunes, de travailleurs à temps partiel et de nouveaux membres.

Tableau 2: effectifs des syndicats affiliés à la FNV (à la mi 1995)

Services publics	Membres	Part des femmes (en %)
Abva Kabo (fonctionnaires)	314.770	41
Algemene Bond voor Onderwijzend Personeel (personnel enseignant)	51.341	60
Algemene Federatie van Militair Personeel (militaires)	18.111	-
Nederlandse Politiebond (police)	18.920	21
Vakbond voor dienstplichtige militairen (miliciens)	5.132	-
Total	408.274	
Secteur privé		
Industriebond FNV*	243.626	11
Bouw- en Houtbond (construction et bois)	169.263	2
Dienstenbond (services)*	96.591	43
Vervoersbond (transport)	76.187	8
Voedingsbond (alimentation)	65.260	22
Druk en Papier (imprimeries et papier)	44.440	17
Horecabond (hôtels, restaurants, cafés)	20.947	41
Vrouwenbond (syndicat des femmes)	8.275	100
Federatie van werknemers in zeevaart (marine)	6.662	-
Nederlandse vereniging van journalisten (journalistes)	6.754	35
Kunstenbond (artistes)	5.755	43
Kappersbond (coiffeurs)	7.215	95
Vereniging van Kontraktspelers (sportifs professionnels)	760	-
Bond voor werknemers in de sport (travailleurs du monde sportif)	976	-
Total	752.711	
Total des effectifs de la FNV	1.160.987	25

* Le syndicat industriel et le syndicat des services ont décidé de fusionner le 1.1.1998. D'autres syndicats, le syndicat de l'alimentation p.ex., envisagent de se joindre à cette fusion.

Tableau 3: Effectifs des syndicats du CNV (mi 1995)

Services publics	Membres	Part des femmes (%)
CFO (services publics, santé et secteur social)	87.415	30
Algemeen Christelijke politiefederatie (police)	18.784	17
Federatie Vredes- en Veiligheidspersoneel (personnel du maintien de l'ordre et de la sécurité)	19.984	6
Protestants Christelijke Onderwijs-vakorganisatie (enseignement chrétien-protestant)	18.290	55
Katholieke Onderwijs Vakorganisatie (enseignement catholique)	37.849	51
Total	182.322	
Secteur privé		
Industrie en Voedingsbond (industrie et alimentation)	61.400	10
Hout- en Bouwbond (bois et construction)	47.897	1
Vervoersbond (transports)	18.979	8
Dienstenbond (services)	30.361	61
Vrouwenbond (syndicat des femmes)	1.249	100
Kostersbond (sacristains)	862	27
CNV-jongerenorganisatie (jeunes)	1.637	49
Rechtstreekse leden (membres directs)	70	-
Bond van kerkelijke medewerkers (gens d'église)	230	-
Algemeen Kristelijke Kunstenaarsvereniging	126	42
Christian Artists	2.036	39
Total	164.847	
Total des effectifs du CNV	347.169	23

Tableau 4: Effectifs des syndicats affiliés à la MHP (mi 1995)

Unie BLP (employés, personnel de direction et cadres supérieurs)	76.931
CMHF (fonctionnaires moyens et supérieurs des services publics de l'enseignement, des entreprises et des institutions)	56.106
VHP (cadres moyens et supérieurs)	27.523
Total des effectifs de la MHP	160.560

La MHP ne dispose pas de données concernant la part des femmes parce qu'elle n'enregistre pas ses membres par sexe.

Tableau 5: Effectifs des syndicats affiliés à l'AVC (mi-1995), part des femmes inconnue.

<i>Onafh. Fed. Belangenbehartiging Militairen</i> OFBM (Union indépendante de défense des intérêts des militaires)	19.997
<i>Centrale van Personeel werkzaam in de collectieve of private sector</i> CRP (employés des secteurs public et privé)	26.150
<i>Onafhankelijke Onderwijs Vakorganisatie</i> NGL (enseignement indépendant)	21.094
<i>Nederlandse Onafhankelijke Vakbond voor Overheids- en Non-profitsector</i> NOVON (Syndicat indépendant du secteur public et non-marchand)	20.707
<i>Vakvereniging Het Zwarte Corps</i> HZC	9.340
<i>Landelijke Vereniging van Artsen in Dienstverband</i> LAD (Union nationale des médecins sous contrat de travail)	2.661
<i>Algemene Vereniging van Schoolleiders</i> AVS (directeurs d'école)	3.639
<i>Beroepsorganisatie Banken Verzekeringen</i> BBV (Organisation professionnelle des banques et des assurances)	2.002
Divers *	5.837
Total des effectifs de l'AVC	111.427

* Au total 16 petits syndicats comptant 50 à 1.000 membres.

4. ORGANISATIONS PATRONALES

Les organisations patronales néerlandaises ont longtemps été divisées dans des classes idéologiques différentes. En 1995, ces divisions ont enfin pu être surmontées définitivement aussi bien dans les petites, moyennes et grandes entreprises que dans l'agriculture.

Jusqu'en 1995, il existait deux organisations pour les grandes entreprises: l'Union des entreprises néerlandaise (*Verbond van Nederlandse Ondernemingen*, VNO) et l'Union néerlandaise des employeurs chrétiens (*Nederlands Christelijk Werkgeversverbond*, NCW). Récemment, les deux fédérations ont fusionné pour former la fédération VNO/NCW. Les petites et moyennes entreprises étaient également représentées par deux organisations: l'Union royale néerlandaise des entrepreneurs (*Koninklijk Nederlands Ondernemersverbond*, KNOV) et l'Union néerlandaise des entrepreneurs chrétiens (*Nederlands Christelijk Ondernemersverbond*, NCOV). Ces deux organisations ont fusionné pour former la Fédération royale des petites et moyennes entreprises aux Pays-Bas (*Koninklijke Midden- en Kleinbedrijf Nederland*, MKB-Nederland). C'est dans l'agriculture que la séparation rigide entre une organisation générale, une organisation catholique et une organisation protestante-chrétienne a subsisté le plus longtemps. En 1995, ces trois organisations se sont elles aussi enfin résolues à surmonter ces divisions et à fusionner. Le Comité royal néerlandais de l'agriculture (*Koninklijk Nederlandse Comité*, KNLC), la Fédération catholique des agriculteurs et horticulteurs néerlandais (*Katholieke Nederlandse Boeren- en Tuindersbond*, KNBTB) et l'Union chrétienne néerlandais des agriculteurs et horticulteurs (*Nederlandse Christelijke Boeren- en Tuindersbond*, NCBTB) ont formé ensemble la Fédération des organisations agricoles et horticoles des Pays-Bas (*Federatie van Land- en Tuinbouworganisaties*, LTO-Nederland).

VNO-NCW, MKB-Nederland et LTO-Nederland forment ensemble le Conseil néerlandais des organisations patronales, qui représente les employeurs au sein de la Fondation du travail et du Comité économique et social. VNO-NCW est membre de l'organisation patronale européenne UNICE.

Structure de VNO-NCW

VNO-NCW est la plus grande organisation patronale des Pays-Bas. Elle regroupe, directement ou indirectement, de nombreuses petites et grandes organisations membres nationales et étrangères.

En principe, les entreprises néerlandaises appartiennent à VNO-NCW par leur affiliation aux organisations de branche qui sont membres de VNO-NCW. Ces organisations de branche regroupent les employeurs de divers secteurs tels que le textile, l'électronique et le métal ou du secteur des transports et des services

(banques, assurances). Toutefois, les plus grands groupes multinationaux aux Pays-Bas sont généralement des membres directs de VNO-NCW, bien qu'ils soient également affiliés aux organisations de branche.

Au total, 150 organisations de branche sont membres de VNO-NCW, qui représente plus de 80.000 entreprises. La fédération patronale possède en outre cinq organisations régionales qui représentent plus de 6.000 membres. Pratiquement, chaque entreprise néerlandaise comptant plus de 500 travailleurs et plus de la moitié des petites entreprises comptant de 10 à 100 travailleurs sont membres de VNO-NCW

Fonctions

Au lendemain de la seconde guerre mondiale s'est développé aux Pays-Bas un système de concertation tripartite reposant sur le consensus au sein duquel VNO-NCW assure son rôle de partenaire social. Il est en outre représenté au sein du Conseil économique et social, au sein de la Fondation du travail ainsi que dans de nombreuses autres commissions consultatives.

VNO-NCW remplit en outre une fonction importante d'information vis-à-vis de ses membres. C'est pourquoi, il a créé cinq champs politiques qui couvrent les domaines suivants: économie, petites et moyennes entreprises, structure sociale, social et communication.

En tant qu'organisation représentant des entreprises néerlandaises, VNO-NCW prend également position sur divers thèmes qui vont de la législation sociale aux heures d'ouverture des magasins.

La politique de VNO-NCW

VNO-NCW soutient un système économique qui repose sur le libre jeu des forces et n'intervient par des réglementations que lorsque c'est nécessaire. Ceci implique que le gouvernement doit garantir aux entreprises et aux individus la liberté d'agir sous leur propre responsabilité. Ce faisant, le gouvernement a de son côté la possibilité de se concentrer sur des missions spécifiques que le système économique ne peut pas remplir. Selon VNO-NCW, ces missions couvrent les domaines suivants: un système fondamental de sécurité sociale, une infrastructure physique et adaptée à la politique de formation, un cadre légal approprié et un système fiscal compétitif au niveau international.

VNO-NCW préconise une réduction sensible du déficit public tout en prônant un accroissement des investissements et le développement des infrastructures dans la recherche et le développement, la formation ainsi qu'une augmentation du budget du ministère des Affaires économiques.

L'organisation patronale soutient la politique de modération salariale pour promouvoir la création d'emplois nouveaux, telle qu'elle est pratiquée dans les conventions collectives conclues entre syndicats et entreprises (ou organisations patronales). Elle exige en outre un allégement fiscal généralisé pour les entreprises et une réduction de la part patronale dans le financement de la sécurité sociale (pas uniquement pour les postes mal rémunérés) afin d'accroître le nombre d'emplois. Le Bureau central du plan des Pays-Bas considère qu'il s'agit là des principaux points permettant de renforcer l'économie nationale. Des mesures complémentaires sont néanmoins nécessaires pour les postes mal rémunérés, étant donné que c'est dans ce domaine que le chômage est le plus élevé. Ceci devrait se faire sous la forme d'une réduction sensible de la différence entre le salaire brut et le salaire net pour le niveau salarial le plus bas, si possible conjointement à un abaissement du salaire minimum. L'objectif est de relancer la demande en services peu qualifiés, de réprimer le travail au noir sur le marché normal du travail et d'éviter dans un même temps une hausse contre-productive de la fiscalité.

En vue de faciliter la réinsertion des chômeurs de longue durée sur le marché du travail, VNO-NCW préconise d'offrir à ce type de chômeurs des emplois au niveau salarial le plus bas. Dans un même temps, il conviendrait de continuer à leur garantir les prestations du système d'aide sociale, en opérant toutefois une distinction claire par rapport au système de protection sociale. La principale caractéristique du système de sécurité sociale devrait être une participation active à la vie du travail plutôt que l'octroi de garanties de revenus à vie. Les travailleurs âgés devraient continuer à être à la disposition du marché du travail. Il faudrait en outre que le système de sécurité sociale s'adapte à la flexibilisation croissante du marché du travail.

VNO-NCW préconise avec force la décentralisation des relations professionnelles, en insistant néanmoins sur l'importance du dialogue social entre syndicats et employeurs et des conventions collectives sur le plan sectoriel et au niveau des entreprises.

5. STRUCTURE DE REPRESENTATION DES INTERÊTS

Les relations professionnelles aux Pays-Bas reposent sur un système de consensus. Syndicats et employeurs s'efforcent d'éviter les conflits et de trouver des compromis. Aussi les partenaires sociaux occupent-ils une position importante dans la vie économique et sociale du pays. Lorsque les organes de concertation de l'état, où siègent les partenaires sociaux, émettent des avis unanimes, ceux-ci ont un impact non négligeable sur la politique gouvernementale.

Au niveau central, les syndicats possèdent une organisation solide et occupent une position puissante tandis qu'aux niveaux local, régional et des entreprises, le mouvement syndical néerlandais dispose d'une représentation moins forte. Les syndicats entendent remédier à cette situation. Pour 1996, une des priorités des syndicats est précisément de renforcer leur droit de cogestion au sein des entreprises.

5.1. SER et StAR - Instruments de la concertation sociale

Aux Pays-Bas, la concertation sociale au niveau national est institutionnalisée au sein de deux organes centraux: le Conseil économique et social (SER) et la Fondation du travail (StAR). Le SER est un organe de droit public au sein duquel siègent trois parties. Il se compose pour un tiers de représentants des quatre confédérations syndicales reconnues (FNV, CNV, MHP et AVC), des organisations patronales et d'experts indépendants, nommés par le gouvernement (*Kroonleden*). La représentation au sein du SER sert de critère pour être reconnu comme confédération syndicale. Le ministre des Affaires sociales décide du droit de représentation d'un syndicat au sein du SER sur la base de sa représentativité au sein des secteurs privé et public.

La mission principale du SER consiste à conseiller le gouvernement dans des questions sociales et économiques importantes en lui formulant des avis. Ses autres compétences sont:

- la participation à l'exécution de certaines lois (compétences exécutives);
- la surveillance des organisations économiques de droit public (corporations professionnelles);
- la stimulation de nouvelles évolutions dans l'économie.

Le fait d'être membre du SER implique automatiquement que les confédérations siègent également dans certaines organisations (exécutives). Elles sont représentées au sein

- ◆ du **Conseil de la caisse de maladie** (*Ziekenfondsraad*), un organe de consultation du gouvernement pour la promotion de la santé. Outre les syndicats sont également représentés les employeurs, les organisations de médecins, les caisses de maladie et les experts indépendants désignés par le gouvernement;
- ◆ de la **Banque de la sécurité sociale** (*Sociale Verzekeringsbank*), une institution pour la gestion de la sécurité sociale (allocations familiales, pension de base) qui fonctionne selon un système de perception de cotisations;

- ◆ de l'**Office central de l'emploi** (*Centraal Bestuur van de Arbeidsvoorziening*) et
- ◆ du **Conseil bancaire** (*Bankraad*), un organe de concertation au sein de la banque centrale néerlandaise (*Notenbank*).

Les syndicats participent également à la gestion de fonds de pension (assurances pour travailleurs), d'institutions de formation professionnelle, des offices régionaux d'emploi (*regionale Besturen van de Arbeidsvoorziening*) et des chambres de commerce.

A côté du SER, la StAR constitue le deuxième organe central de concertation au sein duquel les syndicats sont représentés. Contrairement au SER, la StAR est une institution de droit privé et sa composition est entièrement paritaire. En font partie les trois confédérations syndicales FNV, CNV et MHP ainsi que les organisations représentatives des travailleurs. La mission principale de la StAR consiste à formuler des recommandations (accords) concernant les conditions de travail à l'attention des partenaires sociaux des divers secteurs et entreprises. Deux fois par an, elle se concerta avec le gouvernement concernant les orientations socio-économiques fondamentales.

5.2. Représentation des travailleurs sur le lieu de travail

Dans le secteur privé, les travailleurs sont représentés par des 'groupes d'entreprise' et des comités d'entreprise. En outre, les travailleurs exercent une certaine influence sur la composition du conseil de surveillance de grandes sociétés anonymes ou de sociétés à responsabilité limitée. Le comité d'entreprise est actuellement l'organe de cogestion le plus important au niveau de l'entreprise. Le mouvement syndical néerlandais aimerait toutefois élargir son influence et ses possibilités de codécision dans les entreprises. Les entrepreneurs ne sont pas très favorables à ce projet. La nouvelle loi sur le temps de travail de 1995, qui est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 1996, accorde, tant aux syndicats qu'aux comités d'entreprise, certaines compétences en ce qui concerne la conclusion de conventions collectives sur le temps de travail.

Le conseil de surveillance (*Raad van Commissarissen*).

Une loi de 1971 stipule que toutes les sociétés anonymes et les sociétés à responsabilité limitée, qui remplissent les conditions suivantes, doivent créer un conseil de surveillance:

- le capital et les biens doivent être au total supérieurs à 25 millions de florins;

- un comité d'entreprise légalement obligatoire doit exister au sein de la société ou d'une filiale;
- la société et ses filiales doivent occuper au moins 100 travailleurs;

Lorsqu'un siège se libère au sein du conseil de surveillance d'une telle entreprise, la loi prescrit que l'assemblée générale des actionnaires et le comité d'entreprise ou le comité de direction peuvent proposer des candidats pour le poste vacant. L'élection finale s'effectue au sein du conseil de surveillance. L'assemblée générale et le comité d'entreprise ont le droit de faire opposition à une désignation effectuée par le conseil de surveillance, soit parce que la personne proposée ne convient pas pour ce poste, soit parce que cette désignation déséquilibre la composition du conseil de surveillance. Les litiges éventuels peuvent être portés devant la Cour d'Amsterdam. Le fait qu'aucun travailleur de l'entreprise en question ne peut être désigné, bien que le comité d'entreprise puisse proposer des candidats, constitue un élément déterminant en l'espèce.

Le conseil de surveillance a les compétences suivantes:

- désignation et révocation des membres du comité de direction;
- élaboration des comptes annuels;
- approbation ou rejet de décisions importantes du comité de direction: accroissement ou diminution de capital, investissements importants, collaboration avec d'autres entreprises, licenciements massifs et modifications des statuts.

Comités d'entreprise

La législation de base relative aux comités d'entreprise date de l'année 1950. En 1971 et 1974, les lois ont été amendées et une nouvelle révision est actuellement en préparation. Il s'agit plus précisément d'actualiser et d'élargir les compétences (renforcement du droit d'initiative des comités d'entreprise). Aux Pays-Bas, le comité d'entreprise est un organe homogène qui se compose exclusivement de travailleurs. Le nombre de membres du comité d'entreprise est déterminé par la taille des effectifs. Les entreprises qui occupent plus de 35 travailleurs sont légalement obligées de constituer un comité d'entreprise.

Tableau 5: nombre de membres en fonction de la taille de l'entreprise

Nombre de travailleurs	Nombre de membres
35 - 49	3
50 - 99	5
100 - 199	7
200 - 299	9
400 - 599	11
600 - 999	13
1000 - 1999	15
plus de 2000	plus 2 par tranche de 1000 travailleurs (max. 25)

Environ 65 % des travailleurs néerlandais participent aux élections du comité d'entreprise (à titre de comparaison: 81% en Belgique, 78% en Allemagne, 75% en Espagne et 69% en France). 66% des membres sont des travailleurs syndiqués (en Belgique, ce taux atteint près de 100 %, en Espagne plus de 90%, en Allemagne environ 80% et en France 73%) (cf. Klandermans, Visser 1995). Parmi les compétences principales d'un comité d'entreprise, on trouve les droits de consultation et d'approbation.

Le droit de consultation oblige les entreprises comptant 100 travailleurs et plus de consulter le comité d'entreprise concernant les décisions qu'elles envisagent de prendre dans les domaines suivants:

- transfert partiel ou total du contrôle de l'entreprise;
- création d'une autre entreprise ou prise de contrôle sur cette entreprise;
- cessation des activités de l'entreprise ou d'une grande partie de ces activités;
- modification substantielle des activités de l'entreprise;
- délocalisation des activités de l'entreprise;
- embauche ou engagement temporaire de main-d'oeuvre;
- tout investissement important concernant l'entreprise;
- emprunts de grande importance.

Dans les entreprises comptant entre 35 et 99 travailleurs, le droit de consultation se limite aux décisions de l'employeur qui concernent la cessation, la réduction sensible ou la modification des activités de l'entreprise ainsi qu'une délocalisation.

Le droit d'approbation se rapporte à de nombreux aspects de la politique sociale interne de l'entreprise, tels que le règlement du travail, les participations bénéficiaires, les régimes d'épargne, le temps de travail, les salaires et appointements ou encore les conditions de travail.

Le comité d'entreprise a fondamentalement le droit d'être informé deux fois par an concernant la situation de l'entreprise. Afin de prendre les bonnes décisions, une concertation a lieu six fois par an avec la direction de l'entreprise.

Délégation syndicale

Dans certaines branches, les syndicats ont créé des groupes d'entreprise. Ils se composent de travailleurs syndiqués de l'entreprise et fonctionnent conformément aux droits fixés dans les conventions collectives. Les groupes d'entreprise remplissent une double fonction. D'une part, ils doivent représenter les intérêts individuels des membres syndiqués au sein de l'entreprise. Cette fonction est comparable à la mission des sections syndicales régionales. D'autre part, le groupe d'entreprise soutient les délégués syndicaux au sein du comité d'entreprise. Il conçoit un programme électoral, établit des listes de candidats et conseille la section syndicale.

Comité d'entreprise européen

En 1995, les Pays-Bas ont effectué dans les différents secteurs un inventaire des entreprises qui entraient en ligne de compte pour l'institution d'un comité d'entreprise européen. Dans certaines entreprises, cela a déjà conduit à des consultations voire des accords avec la direction. A cet effet, des groupes de concertation ont été créés. Depuis, huit entreprises ou groupes européens ayant leur siège aux Pays-Bas ont déjà institué un comité d'entreprise européen (cf. à cet égard ISE 1996).

Il faut encore ajouter qu'à la mi-1996, la législation néerlandaise n'avait pas encore été adaptée à la directive européenne relative à l'institution d'un comité d'entreprise européen. Dans l'intervalle, la FNV a créé une cellule de consultance pour les travailleurs et les représentants syndicaux qui sont concernés par la création d'un comité d'entreprise européen.

Tableau 6: Entreprises possédant un comité d'entreprise européen aux Pays-Bas

Entreprise	Secteur
Hoogovens	Acier et aluminium
ING Group (Internationale Nederlanden)	Banques et assurances
Gemma Holding	Textile
KNP-Bühmann Tetterode, Divisie Leykam	Papier
Randstad Holding	Travail intérimaire
Kampina Melkunie	Produits laitiers
Royal Shell	Pétrole
Bois Wessanen	Produits laitiers et distillerie

6. SYSTEME DES NEGOCIATIONS COLLECTIVES

Dans la structure de négociation des conventions collectives aux Pays-Bas, on constate depuis le début des années quatre vingt dix de nouvelles évolutions reflétant une tendance claire à la décentralisation. Jusque dans les années soixante, il était normal de suivre à la lettre les recommandations de la Fondation du travail dans les conventions collectives nationales et dans les conventions collectives des grandes entreprises. Dans les années quatre-vingts, on s'est engagé résolument dans la voie de la décentralisation. Les recommandations donnent une orientation mais ne sont pas contraignantes. De plus, elles doivent laisser une liberté d'action pour une mise en oeuvre propre au sein des différents secteurs d'activité et des entreprises. La plupart des conventions collectives sectorielles s'appliquent aux ouvriers et aux employés (cadres y compris). Il n'y a que dans quelques secteurs (construction) ou entreprises (Philips) que des conventions collectives différentes sont négociées pour les diverses catégories de travailleurs.

Fondements juridiques

Les bases légales de la conclusion de conventions collectives remontent à l'année 1927. La loi offre aux syndicats et aux organisations patronales la possibilité de conclure des conventions collectives entre eux. En 1937, une loi instaure la force obligatoire générale des conventions collectives. Ce faisant, les conventions collectives pouvaient être rendues obligatoires par le ministre des Affaires sociales de manière à engager également les employeurs et les travailleurs non affiliés à une organisation patronale ou à un syndicat. Cette

loi, toujours en vigueur actuellement, donne force de loi aux conventions collectives.

Depuis 1990, la déclaration de force obligatoire générale des conventions collectives fait l'objet de vives discussions. Plusieurs partis politiques estiment que le ministre des Affaires sociales doit appliquer une certaine sélectivité à la déclaration de force obligatoire générale. Jusqu'à présent, les employeurs et les travailleurs ont néanmoins réussi à éviter que cette loi soit modifiée. A la fin de 1995, le gouvernement, en concertation avec la Fondation du travail, a fait savoir qu'il poursuivrait la politique de la déclaration de force obligatoire générale durant sa législature (c.-à-d. jusqu'en 1998).

Structure actuelle

La tendance à la décentralisation ne concerne pas uniquement les relations entre la Fondation du travail et les conventions collectives nationales. Au sein des conventions collectives, une liberté d'action de plus en plus large est laissée pour des interprétations plus spécifiques au sein des différents secteurs et des entreprises. Dans un même temps, sont recherchées des possibilités de mieux prendre en compte les souhaits des différents travailleurs. La tendance à la décentralisation s'exprime clairement dans les concepts de 'conventions collectives compartimentées' ou 'conventions collectives à la carte'. Cette tendance renforce la participation du comité d'entreprise quant à l'interprétation plus précise de la convention collective. Même si la structure de négociation d'une convention collective demeure en principe inchangée, on assiste néanmoins à un glissement du centre de gravité.

Au sein des organisations centrales des travailleurs et des employeurs, ces changements n'exercent qu'une influence limitée sur la préparation des négociations collectives. Vers la moitié de chaque année, les orientations générales de la politique en matière de relations professionnelles (*arbeidsvoorwaardenbeleid*) pour l'année suivante sont définies en étroite collaboration avec les représentants syndicaux et les organisations professionnelles. En septembre, ces orientations sont comparées à la politique sociale envisagée par le gouvernement, lorsque celui-ci présente son budget. La politique en matière de relations professionnelles est en outre présentée aux membres. Les syndicats adaptent ensuite la politique générale à la situation concrète propre aux différents secteurs et aux différentes entreprises. Après approbation des différents syndicats, les propositions écrites sont envoyées aux diverses organisations patronales et directions d'entreprise.

L'ensemble de la législation en matière de négociation collective ne s'applique au secteur public que depuis 1993.

Priorités dans les négociations

Pour les syndicats et les employeurs, la création de nouveaux emplois constitue une priorité absolue dans les négociations, ce qui s'exprime dans le slogan 'Du travail avant des revenus'. L'objectif des négociations collectives est de 'garantir et d'accroître l'emploi, en renforçant la compétitivité. Les exigences salariales modérées et la flexibilité constituent en l'occurrence les principaux instruments, soutenus par des programmes d'emploi spécifiques et des réductions du temps de travail (...)' (cf. van den Toren 1996, 174). La modération salariale et les réductions du temps de travail vers la semaine des 36 voire des 32 heures constituent depuis 1982 les éléments principaux des négociations concernant les conditions d'emploi. C'est également depuis 1982 que l'on a continuellement recours à la modération salariale pour le maintien ou la création d'emplois. Les syndicats attendaient de cette politique salariale modérée non seulement des effets positifs sur la compétitivité de l'économie néerlandaise mais également un développement homogène des salaires dans les secteurs privé et public. Ils espéraient la même tendance positive pour tous les bénéficiaires de prestations sociales. Une politique salariale modérée était en outre pour les syndicats un instrument stratégique important d'insertion des travailleurs moins qualifiés. C'est sous la pression du gouvernement que les partenaires sociaux ont négocié ces dernières années de nouvelles catégories de revenus, qui se situent entre le salaire minimum légal¹ et le salaire minimum conventionnel des différents secteurs. Ce faisant, des milliers d'emplois pour chômeurs de longue durée ont pu être créés, tout en sauvegardant la force générale obligatoire des conventions collectives.

La politique salariale modérée a eu pour conséquence que l'évolution nominale des salaires depuis 1982 a constamment été inférieure ou égale aux taux d'inflation. En 1992 et 1993, les hausses salariales convenues dépassaient d'environ 0,5% l'évolution des prix. En 1994, elles s'élevaient en moyenne à 1,5% alors que le taux d'inflation était de 2,7%. Pour 1996, on prévoit une augmentation nominale des salaires de 1,4% pour une inflation de 2,3%. Ces hausses salariales modérées entraînent généralement une baisse des salaires réels. Celle-ci est même très sensible dans certains secteurs, au sein desquels un blocage des salaires ou une réduction des salaires nominaux avait été convenue en 1994 (cf. van den Toren 1995). Pour maintenir le pouvoir d'achat, le pouvoir a généralement misé sur l'évolution naturelle des salaires ou une diminution des impôts ou des cotisations sociales. Dans le passé, de telles adaptations ont régulièrement été opérées.

¹ Le salaire minimum légal existe depuis 1969 et s'élève actuellement à 2.184 florins par mois pour les travailleurs âgés de plus de 23 ans.

Certaines conventions collectives contiennent des dispositions spéciales, selon lesquelles une partie du salaire est exemptée d'impôts et de cotisations sociales. Les avantages fiscaux accordés aux employeurs dans le cadre de ces régimes spéciaux ont cependant été réduits par le gouvernement en 1996. Rares sont les conventions collectives qui prévoient une participation du personnel aux bénéficiaires (c'est notamment le cas chez Hoogovens qui a versé en 1995 une prime de 4,75% du salaire).

En compensation de la modération salariale, les syndicats ont exigé des employeurs qu'ils créent de nouveaux postes de formation et de nouvelles possibilités d'intégration pour les groupes défavorisés (comme les chômeurs de longue durée) mais aussi de nouveaux emplois. Leur principale revendication a toutefois été une réduction du temps de travail en vue d'atteindre la semaine des 36 heures, organisée de préférence en quatre jours de neuf heures. Bien que les employeurs s'opposent à des réductions collectives du temps de travail, les syndicats s'attendent à ce qu'en 1996, des réductions de temps de travail puissent être convenues pour deux millions de travailleurs. Les employeurs, quant à eux, demandent aux syndicats de plus grandes concessions en matière de flexibilisation des temps du travail.

Les syndicats sont placés devant un grand défi: les employeurs insistent sur une flexibilité accrue des temps du travail et la nouvelle loi de 1996 sur le temps de travail leur offre toute une série de possibilités dans ce domaine². Le temps de travail peut être fixé au niveau de l'entreprise après consultation des syndicats et du comité d'entreprise, ce qui force de plus en plus les syndicats à la décentralisation. Il est dès lors d'une importance capitale pour les syndicats que les droits de cogestion (en collaboration avec les comités d'entreprise) soient renforcés au niveau des entreprises.

Comme élément intéressant de la nouvelle loi sur les temps de travail, citons également le fait que lors de l'aménagement du temps de travail, les employeurs doivent à l'avenir également tenir compte des circonstances personnelles (familiales) de leurs travailleurs pour leur donner la possibilité d'harmoniser leurs obligations professionnelles et familiales.

Dans ce contexte, il faut également signaler que depuis 1994, le droit au travail à temps partiel est de plus en plus ancré dans les conventions collectives. Les partenaires sociaux partagent en effet le point de vue selon lequel la promotion du travail à temps partiel sous les mêmes conditions que le travail à temps plein peut contribuer largement à la solution de la crise de

² Dans la pratique, une semaine de travail peut actuellement varier entre 32 et 45 heures en fonction des besoins de la production.

l'emploi. Par ailleurs, le travail à temps partiel devrait également contribuer à une répartition plus équitable du travail entre hommes et femmes. Jusqu'à présent, il faut cependant noter qu'aux Pays-Bas, les postes à temps partiel sont occupés majoritairement par les femmes.

Ces dernières années, les régimes de retraite anticipée ont constitué un autre thème important des négociations collectives. L'âge légal de la pension aux Pays-Bas est fixé à 65 ans pour les hommes et les femmes. Dans la plupart des secteurs, l'âge pour le départ volontaire à la préretraite est fixé entre 57 et 62 ans. A partir de 1992, des problèmes de financement sont apparus dans plusieurs secteurs. Les prestations pour les travailleurs en retraite anticipée ont dès lors été réduites, la limite d'âge a été relevée et la possibilité de prendre une retraite anticipée à temps partiel ou flexible a été introduite. Dans certaines branches, il a été convenu de passer progressivement d'une retraite anticipée volontaire (financée par un système de cotisations) à un système de pension flexible, où les travailleurs se constituent leur propre pension par le paiement de cotisations, pension dont ils peuvent bénéficier avant l'âge légal.

Le gouvernement souhaite remplacer à partir du 1er avril 1997 le régime de retraite anticipée pour les fonctionnaires par un système d'épargne-pension. Les fonctionnaires bénéficieront à l'avenir d'un système flexible de départ à la retraite entre 55 et 65 ans. Le montant maximum des pensions sera ramené de 75 à 70 % du dernier salaire.

Lors des discussions concernant la situation des travailleurs âgés, il est en outre question de leurs conditions de travail. Certaines conventions collectives contiennent des dispositions portant sur une 'politique du personnel adaptée aux âges'.

En 1996, la loi relative aux indemnités de maladie (*ziekenwet*) a été supprimée et avec elle, la couverture d'assurance des travailleurs malades ainsi que la poursuite du paiement du salaire durant la première année de maladie. Par conséquent, des dispositions en matière de revenus ont également été insérées dans les conventions collectives. Ainsi les employeurs entendent-ils arriver à ce que les travailleurs soient à l'avenir coresponsables des conséquences financières de leur maladie.

Taux de couverture des conventions collectives

Environ 85% des travailleurs et des fonctionnaires sont couverts par des conventions collectives. Environ 1,2 million de travailleurs sont occupés dans une branche pour laquelle aucune convention collective n'a été négociée. Ils sont dès lors soumis aux dispositions légales minimales.

7. PROGRAMMES ET POLITIQUES DES SYNDICATS

La FNV et le CNV poursuivent des objectifs pratiquement identiques: la défense des intérêts collectifs, le service individuel aux membres et le progrès social. La manière dont ils procèdent et les principes dont ils s'inspirent diffèrent cependant entre les deux organisations.

Objectifs généraux

La FNV a formulé entre autres les objectifs suivants dans ses statuts:

- Maintien et promotion d'une société démocratique, garantissant la liberté de négociation des travailleurs.
- Défense des intérêts matériels et autres des travailleurs, y compris des personnes qui ne participent pas ou ne participent plus à la vie professionnelle ainsi que leur famille ou leur conjoint.

Le 'Programme d'avenir' du CNV énonce trois missions fondamentales du mouvement syndical: défense des intérêts des travailleurs, promotion de l'égalité de traitement et le progrès social. La façon dont les syndicats remplissent ces missions dépend chaque fois des réalités sociales. Si les droits des travailleurs sont lésés, les syndicats s'efforcent de les rétablir. L'égalité des droits revêt aujourd'hui encore une grande importance pour le mouvement syndical: pour certaines personnes, l'accès au travail et aux revenus est en effet plus difficile que pour d'autres. Le progrès social concerne en premier lieu la protection de l'environnement et les sacrifices à l'intérieur et à l'extérieur de la société néerlandaise.

La MHP concentre ses efforts sur la politique sociale. La défense de la position des cadres moyens et supérieurs constitue un de ses objectifs principaux. La MHP opte résolument en faveur du modèle de concertation et rejette les grèves.

Principes

La FNV prône les orientations fondamentales suivantes dans ses statuts:

- Ses objectifs et ses activités s'inspirent des principes fondamentaux d'égalité de tous les hommes, de liberté, de justice et de solidarité.
- Pour se faire, elle s'appuie sur la Déclaration des Droits de l'Homme telle qu'elle a été proclamée par les Nations Unies.
- Elle reconnaît l'importance de la foi chrétienne et des convictions fondamentales comme source d'inspiration de l'action syndicale.

Dans son nouveau programme d'avenir de 1994, le CNV a formulé deux valeurs fondamentales: l'amour du prochain et la justice. Elles constituent le fondement et dans un même temps la mission du CNV. Ces valeurs s'expriment dans des concepts directifs qui définissent les relations entre l'homme, Dieu et l'environnement. Ces concepts sont la justice, la liberté, la gestion du patrimoine (*rentmeesterschap*) et la responsabilité. C'est essentiellement la responsabilité de chacun qui occupe une position centrale pour le CNV, les organisations sociales pouvant apporter une grande contribution à la réalisation de ces principes.

La FNV et le CNV sont convaincue que le sens de la responsabilité n'incombe pas seulement aux hommes à titre individuel mais également aux organisations au sein desquelles les personnes individuelles s'unissent. La justice est une condition pour que les hommes puissent vivre égaux. Selon la FNV et le CNV, cette justice doit s'exprimer dans les lois et les réglementations des Pays-Bas et de l'Union européenne. L'amour du prochain et la solidarité impliquent que chacun doit s'attacher à la réalisation d'une société visant le bien-être de tous les hommes. La liberté suppose que les hommes puissent vivre libres et responsables. Ceci implique la reconnaissance générale des libertés fondamentales qui doivent être respectées et préservées partout dans le monde.

Missions du mouvement syndical

La coopération et le partage des responsabilités entre syndicats et confédérations figurent parmi les tâches du mouvement syndical. Ainsi une confédération ne peut-elle pas conclure de conventions collectives. En règle générale, les confédérations remplissent une mission de coordination et de défense des intérêts des travailleurs qui dépassent le cadre sectoriel. Les contacts avec les pouvoirs publics au sujet de la politique économique et sociale générale en constituent un exemple. Les confédérations sont en outre responsables de certaines réglementations, notamment dans le domaine de la sécurité sociale et du droit de codécision. Les négociations relatives aux régimes et conditions de travail applicables aux différents secteurs relèvent de la compétence des syndicats. Cette règle vaut également pour les négociations avec la direction des entreprises.

Cette répartition des tâches entre les syndicats et les confédérations n'a pas toujours existé. Dans les années cinquante et soixante, les confédérations occupaient une position nettement plus forte. Cette situation était essentiellement due à la politique salariale menée jusqu'au début des années soixante. Celle-ci interdisait les négociations salariales décentralisées, les augmentations salariales devant être convenues au sein de la Fondation du

travail. Comme elles étaient représentées au sein de la StAR et pas les syndicats, les confédérations ont exercé une influence considérable sur la politique sociale et économique. Cette situation s'est modifiée dans les années soixante-dix. Les syndicats ont exigé qu'ils puissent exercer plus d'influence et que les négociations salariales soient plus libres. Quelque temps plus tard, il a été mis un terme au rôle clé des fédérations dans le domaine des conditions travail.

Positions des syndicats vis-à-vis de l'Europe

Tant la FNV que le CNV ont publié des circulaires consacrées spécifiquement à l'intégration européenne. Ceux-ci mettaient non seulement la dimension sociale en exergue mais aussi la façon de la concrétiser.

Dans la circulaire du CNV intitulée *Het CNV bouwt aan de structuur van Europa* (le CNV participe à la construction de la structure européenne), le CNV propose un concept de gouvernement européen, dans le cadre duquel la Commission européenne fera office d'organe exécutif, contrôlé dans une large mesure par le Parlement. Il conviendrait en outre de renforcer le rôle du Comité économique et social (CES).

Dans une deuxième circulaire *Europa voor en door werknemers* (L'Europe pour et par les travailleurs), le CNV approfondit ce thème. Le dialogue social orienté sur l'autorégulation et le rôle du CES comme organe de consultation économique et social occupaient une position centrale dans ce domaine.

Dans la circulaire *Europa en onderwijs* (Europe et enseignement), le CNV a exposé ses objectifs relatifs à la politique européenne en matière d'enseignement. Cette circulaire visait les développements européens et les possibilités d'intégration des aspects européens dans les programmes d'enseignement aux Pays-Bas.

Dans le document *Grensoverschrijdend regionaal beleid* (politique régionale transfrontalière), le CNV fait le point concernant la politique régionale européenne actuelle et en conclut que la collaboration transfrontalière entre les régions laissent à désirer. Les confédérations collaborent au-delà de leurs frontières nationales au sein des conseils syndicaux interrégionaux³. Une telle collaboration doit également être rendue possible entre employeurs et gouvernements. A l'avenir, il faudrait que les partenaires sociaux soient impliqués plus étroitement dans l'élaboration de propositions qui peuvent être financées dans le cadre de programmes européens comme INTERREG et ERFO.

³ Se référer à ce sujet au chapitre consacré aux Conseils syndicaux interrégionaux dans l'article concernant la CES dans ce manuel.

Dans le cadre de son programme de formation, le CNV a publié deux documents importants: *Werken aan Europa* (travailler à l'Europe) qui est un manuel concernant les évolutions en Europe et *Medezeggenschap zonder grenzen* (codécision sans frontières), un guide concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen.

En novembre 1989, la FNV a lancé un programme européen dans lequel elle a formulé ses revendications dans les domaines significatifs de la politique. Selon elle, le processus d'intégration européenne, qui revêt une dimension tant économique que sociale, doit être axé sur la réalisation d'un développement économique durable et permettre de manière illimitée la création de nouveaux emplois. Ceci exige une large coordination des politiques nationales et dans de nombreux cas, une politique européenne commune. Pour la FNV, il est évident que ce processus doit s'accompagner d'un véritable contrôle démocratique. Concernant l'Europe 1992 et son avenir, la FNV et le CNV ont adopté plusieurs positions et ont lancé des programmes de formation, en mettant l'accent sur la nécessité d'une action syndicale efficace et de la création de comités d'entreprise européens.

PUBLICATIONS SYNDICALES

Toutes les confédérations possèdent leur propre service d'information qui est responsable de diverses publications syndicales. Ainsi le *Magazine FNV* paraît-il toutes les deux semaines et est tiré à 615.000 exemplaires. Il est envoyé aux membres de l'Industrie (*Industriebond*), au construction et bois (*Bouw- en Houtbond*), au services (*Dienstenbond*), au transports (*Vervoersbond*) et à l'imprimerie et papier (*Druk en Papier*). Les autres syndicats de la FNV ont leurs propres publications. Tous les mois, la FNV publie en outre son *FNV-Bulletin*. Pour les correspondants étrangers, la FNV publie chaque trimestre ses *News* (en anglais).

Le CNV transmet toutes les deux semaines un texte aux organes des organisations affiliées. Ceci se fait par l'intermédiaire du Bureau de presse du CNV. Chaque mois paraît également *CNV Opinie* destiné aux cadres. MHP publie le journal *MHP-Krant*. L'AVC publie à intervalles réguliers *Blauwdruk*.

Outre les publications générales, il existe des magazines plus spécifiques consacrés à des sujets particuliers. Ainsi le CNV consacre chaque trimestre une édition spéciale de *CNV Opinie* au thème de la codécision (*het Medezeggenschapsmagazine* - le Magazine de la codécision). Citons encore le *Kom-Over Magazine* qui informe les membres sur les activités du CNV dans les pays en voie de développement. Les quatre confédérations collaborent étroitement à la revue *Zeggenschap* (codécision) qui s'intéresse à des questions syndicales générales.

LISTE DES ABREVIATIONS

ANDB	<i>Algemene Nederlandse Diamantbewerkerbond</i> , Syndicat général néerlandais des ouvriers diamantaires
ANWV	<i>Algemeen Nederlands Werkliedenverbond</i> , Union ouvrière générale des Pays-Bas
ARP	<i>Anti-Revolutionaire Partij</i> , Parti anti-révolutionnaire
AVC	<i>Algemene Vakcentrale</i> , Confédération générale des syndicats
AWV	<i>Algemene Werkgevers-Vereniging</i> , Association générale des employeurs
CMHA	<i>Centrale voor Middelbare en Hogere Ambtenaren</i> , Centrale des fonctionnaires moyens et supérieurs
CMHF	<i>Centrale voor Middelbare en Hogere Functionarissen</i> , Centrale des fonctionnaires moyens et supérieurs
CNV	<i>Christelijke Nationaal Vakverbond</i> , Confédération des syndicats chrétiens
CES	Confédération européenne des syndicats
EVC	<i>Eenheidsvakcentrale</i> , Centrale syndicale unitaire
FNV	<i>Federatie Nederlandse Vakbeweging</i> , Confédération des syndicats néerlandais
KAB	<i>Katholieke Arbeidersbeweging</i> , Mouvement ouvrier catholique
KNBTB	<i>Katholieke Nederlandse Boeren- en Tuindersbond</i> , Union chrétienne des agriculteurs et horticulteurs néerlandais
KNLC	<i>Koninklijk Nederlands Landbouw Comité</i> , Comité royal néerlandais de l'agriculture
KNOV	<i>Koninklijk Nederlands Ondernemersverbond</i> Union royale néerlandaise des entrepreneurs
LTO	<i>Federatie van Land- en Tuinbouworganisaties in Nederland</i> , Fédération des organisations agricoles et horticoles des Pays-Bas
MHP	<i>Vakcentrale voor Middelbaar en Hoger Personeel</i> , Centrale syndicale des cadres moyens et supérieurs
NAS	<i>Nationaal Arbeidssecretariaat</i> , Secrétariat national du travail
NCBTB	<i>Nederlandse Christelijke Boeren- en Tuindersbond</i> , Union chrétienne néerlandaise des agriculteurs et des horticulteurs
NCHP	Centrale néerlandaise des cadres supérieurs
NCOV	<i>Nederlands Christelijk Ondernemersverbond</i> , Union chrétienne néerlandaise des entrepreneurs

NCW	<i>Nederlands Christelijk Werkgeversverbond</i> , Union néerlandaise des employeurs chrétiens
NKV	<i>Nederlands Katholiek Vakverbond</i> , Confédération syndicale catholique néerlandaise
NVJ	<i>Nederlands Vereniging van Journalisten</i> , Association néerlandaise des journalistes
NVV	<i>Nederlands Verbond van Vakverenigingen</i> , Confédération néerlandaise des syndicats
RCO	<i>Raad van Centrale Organisaties van werkgevers</i> , Conseil des organisations centrales d'employeurs
RKWW	<i>Rooms-Katholiek Werkliedenverbond</i> , Fédération ouvrière catholique romaine
RVV	<i>Raad van Vakcentrales</i> , Conseil des centrales syndicales
SDAP	<i>Sociaal-Democratische Arbeiderspartij</i> , Parti social-démocrate des ouvriers
SDB	<i>Sociaal-Democratische Bond</i> , Syndicat social-démocrate
SER	<i>Sociaal-economische Raad</i> , Conseil économique et social
StAR	<i>Stichting van de Arbeid</i> , Fondation du travail
CCT	Convention collective de travail
UNICE	Union des Confédérations de l'Industrie et des Employeurs d'Europe
Unie BLHP	<i>Unie van Beambten, Leidinggevend en Hoger Personeel</i> , Union des employés, du personnel de direction et des cadres supérieurs
VNO	<i>Verbond van Nederlandse Ondernemingen</i> , Union des entreprises néerlandaises

LISTE D'ADRESSES

**De Federatie Nederlandse
Vakbeweging (FNV)**

Naritaweg 10
1043 BX Amsterdam
Postbus 8456
1005 AL Amsterdam
Tel.: (31) 20 - 5816300
Fax: (31) 20 - 6844541
Telex: 16660

**Het Christelijk Nationaal
Vakverbond (CNV)**

Ravellaan 1
3533 JE Utrecht
Postbus 2475
3500 GL Utrecht
Tel.: (31) 30 - 2913911
Fax: (31) 30 - 2946544
Telex 40646

**De vakcentrale voor Middelbaar en
Hoger Personeel (MHP)**

Randhoeve 223
3995 GA Houten
Postbus 400
3990 DK Houten
Tel.: (31) 3403 - 74792
Fax: (31) 3403 - 78829

De Algemene Vakcentrale (AVC)

Laan van Meerdervoort 50
2517 AM Den Haag
Tel.: (31) 70 - 3561543
Fax: (31) 70 - 3615681

Vereniging VNO-NCW

Postbus 93093
2509 AB Den Haag
Tel.: (31) 70 - 349 73 73

OUVRAGES DE REFERENCE

Français

FNV (1993): Tour d'Horizon de la FNV, Amsterdam.

Allemand

Däubler, W./ Lecher, W. (Hrsg.) (1991): Die Gewerkschaften in den 12 EG-Ländern; Europäische Integration und Gewerkschaftsbewegung, Köln.

Slomp, H/ Tudyka, K.P. (1993): Niederlande. In: Bispinck, R.; Lecher, W. (Hrsg.): Tarifpolitik und Tarifsysteme in Europa, Köln.

Anglais

Crouch, C./ Traxler, F. (1995): Organized Industrial Relations in Europe: What Future? Aldershot.

ETUI (1995): European Works Councils: Inventory of the affected Companies, Brussels.

FNV (1993): General Information on the FNV, Amsterdam.

"Netherlands-Debate on the future of trade unions." In: European Industrial Relations Review (246), July 1994, London.

Pasture, P/ Verberckmoes, J. / Witte, H. de. (1996): The Lost Perspective? Trade Unions between Ideology and Social Action in the New Europe. Volume 1. Ideological Persistence in National Traditions, Aldershot.

Ruyssveldt, J./ Visser, J. (1996): Industrial Relations in Europe. Traditions and Transitions, London.

Valkenburg, B. (1995): Trade Unionism in the Netherlands: Back to the Future? In: Transfer, European Review of Labour and Research, Vol. 1, January, Brussels.

Visser, J. (1992): The Netherlands, the End of an Era and the End of a System, in Ferner, A.; Hyman, R. (eds.): Industrial Relations in the New Europe, Oxford.

Néerlandais

Bottenburg, M. van (1995): Aan den arbeid!, In de wandelgangen van de Stichting van de Arbeid, 1945-1995, Amsterdam.

Harmesen, G./ Perry, J./ Gelder, F. van (1980): Mens en werk, Baarn.

Hazenbosch, P. (red.) (1989): CNV nader bekeken, Kampen.

Herderschêe, G. (1996): Inspraak in bedrijven voor vakcentrale FNV van levensbelang. In: De Volkskrant, 20 januari.

Hueting, E./ Jong Edz, F. de/ Neij, R. (1983): Naar groter eenheid, Amsterdam.

Klandermaans, B./ Visser, J. (1995): De Vakbeweging na de Welvaartsstaat, Assen.

Kooten, G. van/ Stolk, J.S.H. (1992): Arbeidsverhoudingen in balans, een studie naar de betekenis van het algemeen verbindend verklaren van collectieve arbeidsovereenkomsten, Woerden.

Stichting van de Arbeid (1993): Een nieuwe koers, agenda voor het cao-overleg 1994 in het perspectief van de lange termijn, Den Haag.

Stichting van de Arbeid (1995): Over de Stichting van de Arbeid gesproken, De Stichting van de Arbeid 1945-1995, Den Haag.

Roes, J. (red.) (1985): Katholieke arbeidersbeweging, Baarn.

Windmuller, J.P./ Galan, C. de/ Zweeden, A.F. van (1987): Arbeidsverhoudingen in Nederland, Utrecht.

MANUEL

des Organisations Syndicales en Europe

Les progrès politiques et économiques en matière d'intégration européenne ainsi que la globalisation croissante mettent les syndicats face à de nouvelles demandes. Ceux-ci doivent également regarder au-delà de leurs frontières nationales et se familiariser de plus en plus à la situation existant dans d'autres pays.

Ce manuel contient des rapports nationaux couvrant les thèmes suivants :

- Base du système des relations professionnelles
- Histoire du mouvement syndical
- Evolution et structure des syndicats
- Organisations patronales
- Organes de représentation des travailleurs au niveau de l'entreprise et du lieu de travail
- Structure des négociations collectives
- Programmes actuels et politiques des syndicats
- Adresses et lectures recommandées

Le manuel est conçu comme un ouvrage de référence pour les syndicats, les chercheurs, les politiciens et les journalistes.