

Allemagne

Ver.di : problèmes d'organisation du plus grand syndicat du monde

Udo REHFELDT

En mars 2001, cinq organisations syndicales allemandes ont créé Ver.di, le « syndicat unifié des services » (*Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft*). Avec 2,8 millions d'adhérents cette nouvelle organisation revendique le titre de « plus grand syndicat professionnel du monde », en distanciant l'ancien prétendant à ce titre, la fédération de la métallurgie IG Metall, dont les effectifs ne s'élèvent plus qu'à 2,76 millions d'adhérents fin 2000 (alors qu'il en comptait 3,8 millions dix ans auparavant, au moment de la réunification allemande).

Le processus de transition

La création de Ver.di est l'aboutissement d'un processus de fusion initié en 1997. Initialement, ils étaient sept à décider la fusion, mais le syndicat des cheminots GdED et celui de l'éducation GEW ont quitté le train en cours de route. Au moment du congrès de fondation de Ver.di à Berlin, en mars 2001, il restait

donc cinq organisations fondatrices, quatre fédérations du DGB et une confédération auparavant autonome, à savoir :

- ÖTV, la fédération des services publics et des transports (1,5 million d'adhérents fin 2000),
- DPG, la fédération de la poste et des télécommunications (446 000 adhérents),
- HBV, la fédération commerce-banque-assurances (441 000 adhérents),
- IG Medien, la fédération des médias et du Livre (175 000 adhérents),
- DAG, la confédération des employés (450 000 adhérents).

En additionnant ces chiffres, Ver.di manque de peu l'objectif de 3 millions d'adhérents qu'il s'était fixé, car l'ensemble de ses composantes est actuellement pris dans un mouvement général de contraction. Un des objectifs principaux du nouveau syndicat est précisément de renverser cette tendance à la désyndicalisation et de gagner de nouveaux adhérents dans des secteurs où le syndicalisme a traditionnellement des difficultés de recrutement.

Il s'en est fallu de peu pour que la

création de Ver.di échoue au dernier moment. Un certain nombre de permanents des petits syndicats impliqués dans le

ALLEMAGNE

processus de fusion avaient clairement affiché leur hostilité au projet, par crainte d'être écrasés par l'hégémonie de l'ÖTV, par crainte d'un abandon de références professionnelles comme source d'identification des adhérents, mais aussi par opposition au projet idéologique « moderniste » véhiculé par la création de Ver.di. En effet, les petits syndicats penchaient souvent politiquement très à gauche, notamment en faveur de la « gauche syndicale traditionnelle ». Les protagonistes de la fusion avaient d'ailleurs eux-mêmes mis la barrière d'entrée très haut, en exigeant que les organisations fondatrices décident, lors de congrès extraordinaires, leur auto-dissolution avec un vote d'au moins 80 %. A la surprise générale, l'obstacle principal est venu de l'ÖTV elle-même. Ici la résistance a été surtout le fait de permanents locaux et régionaux, qui craignaient, tout au contraire, que le nouveau syndicat abandonne les niveaux interprofessionnels territoriaux au profit de structures exclusivement professionnelles. L'importance de l'opposition interne s'est révélée à l'occasion d'un vote indicatif au congrès de l'ÖTV en novembre 2000 où le quorum des 80 % n'a pas pu être atteint. C'est seulement la démission du président de l'ÖTV, Herbert Mai, qui a dégagé le chemin pour garantir le soutien d'une majorité confortable à la fusion. H. Mai a été remplacé par Frank Bsirske qui est devenu, du même coup, le président désigné du nouveau syndicat Ver.di, choix confirmé par un vote à 95 % du congrès fondateur de mars 2001.

Bsirske est un dirigeant syndical avec un profil politique et professionnel inhabituel dans le paysage syndical allemand. Il n'est pas membre du parti social-démocrate, mais du parti des Verts. D'autre

part, au moment d'être appelé à la direction de l'ÖTV, il exerçait des responsabilités du côté employeur, précisément comme chef du personnel de la municipalité de Hanovre. Il est vrai qu'il avait auparavant dirigé le district régional de l'ÖTV. Avec ses 49 ans d'âge, son arrivée marque un saut de génération, au moment où les présidents de trois organisations impliquées dans la fusion, Roland Issen (DAG), Detlef Hensche (IG Medien) et Kurt van Haaren (DPG), tous âgés de 63 ans, partaient à la retraite.

Les motivations

Plusieurs motivations ont été avancées pour justifier la nécessité d'une fusion. La première série de ces motivations concerne l'adaptation du syndicalisme aux mutations structurelles de l'économie et de la société. La tertiarisation de l'économie rend encore plus impératif de concentrer des moyens pour gagner de nouveaux adhérents dans des secteurs qui connaissent traditionnellement une syndicalisation très faible. Les petits syndicats craignent de ne pas disposer de moyens financiers suffisants pour cette tâche.

Diverses opérations de privatisations ont montré que les frontières entre services publics et services privés étaient devenues fluctuantes. La conservation du cloisonnement traditionnel entre une forteresse syndicale des services publics et le désert syndical des services privés devient du coup intenable.

D'une manière générale, la question des moyens financiers a surdéterminé le processus de fusions. Confrontés à une désyndicalisation rampante, après la brève illusion de la réunification syndicale allemande, les petits syndicats n'étaient plus en mesure ni d'assurer une présence équilibrée sur le territoire, ni de

fournir un certain nombre de services, notamment la protection juridique, à leurs adhérents. Ver.di fournira une protection juridique qui dépasse ce que les petits syndicats fondateurs avaient coutume de mettre à la disposition de leurs membres.

Finalement, il était temps de mettre fin à une division syndicale créée en 1950, lorsque le syndicat des employés avait refusé d'intégrer la nouvelle confédération DGB et avait préféré créer sa propre confédération, la DAG. Cette défection avait forcé le DGB à créer une nouvelle fédération, la HBV, pour les services privés du commerce, des banques et des assurances. Aucune des deux n'arrivait à distancier l'organisation rivale, mais chacune devait se contenter d'un partage des adhérents sur fond de taux de syndicalisation très inférieur à la moyenne. Après la réunification allemande, la DAG avait largement échoué à recruter de nouveaux membres en Allemagne de l'Est.

Le nouvel organigramme

La nouvelle organisation interne de Ver.di est le produit d'un compromis entre l'adaptation aux nouvelles structures de l'économie et la garantie d'un *statu quo* politico-social pour les permanents des anciennes organisations. La répartition de l'ensemble des postes dirigeants à tous les niveaux s'effectue en fonction du rapport numérique des adhérents au moment de la fusion. Pour les instances dirigeantes au niveau national, la clé de répartition est la suivante : ÖTV 48 %, DAG, HBV et DPG respectivement

15 %, IG Medien 7 %, l'ÖTV renonçant à une stricte application de la règle proportionnelle qui lui aurait assuré la majorité absolue.

Pour tenir compte de la complexité de l'économie des services, un très grand nombre de départements professionnels (*Fachbereiche*) ont été créés pour être confiés à des responsables des organisations fondatrices. Chaque organisation fondatrice aura ainsi sous sa tutelle un ou plusieurs secteurs professionnels. Voici les 13 départements professionnels (FB) avec l'indication de l'origine syndicale du responsable et du nombre d'adhérents correspondants :

- FB 1 : Services financiers (HBV), 141 000,
- FB 2 : Approvisionnement et évacuation des déchets (ÖTV), 188 000,
- FB 3 : Santé et prévoyance (ÖTV), 353 000,
- FB 4 : Protection sociale (ÖTV), 76 000,
- FB 5 : Education et recherche (ÖTV), 52 000,
- FB 6 : Fonction publique du gouvernement fédéral et des Länder (DAG), 162 000,
- FB 7 : Municipalités, négociation collective pour les employés et ouvriers (ÖTV), 369 000,
- FB 8 : Médias et culture, services industriels (IG Medien), 261 000,
- FB 9 : Télécommunication, informatique (DPG), 156 000,
- FB 10 : Services postaux, logistique (DPG), 328 000,
- FB 11 : Transports (ÖTV), 155 000,
- FB 12 : Commerce (HBV), 447 000,
- FB 13 : services particuliers, formation (DAG), 121 000.

La direction du nouveau syndicat est dévolue à un comité directeur (*Bundes-*

ALLEMAGNE

vorstand) de 19 personnes, composé du président Frank Birske, de quatre vice-présidents issus des quatre autres syndicats fondateurs, des 13 responsables des départements professionnels ainsi que d'un responsable du personnel (un ancien dirigeant de l'ÖTV). Presque tous les membres du comité directeur sont des sociaux-démocrates, deux sont membres des Verts, un membre est adhérent au parti chrétien-démocrate et un autre sans appartenance politique. Sept parmi les 19 sont des femmes. C'est seulement dans cinq ans, en 2007, que le comité directeur sera diminué en nombre et la clé de répartition abandonnée.

Ver.di doit prendre en charge des milliers de conventions collectives héritées des organisations fondatrices. Formellement, chaque secteur professionnel préparera et mènera les négociations collectives de son secteur, en créant des commissions appropriées. Mais de fait, la négociation collective aura désormais un fonctionnement plus centralisé. Comme auparavant, les décisions stratégiques telles que le déclenchement d'une grève relèveront du comité directeur – celui du nouveau méga-syndicat. En plus, le comité directeur dispose d'un droit de veto contre certaines revendications ou certains accords. La caisse d'indemnisation pour les adhérents grévistes sera également centralisée.

Pour unifier son image extérieure, Ver.di a décidé de lancer un nouveau magazine pour ses membres, le mensuel « ver.di-PUBLIK ». Avec un tirage de 2,8 millions d'exemplaires, il s'agit du plus grand magazine pour adhérents après celui de l'automobile club allemand. Le rédacteur en chef en est Martin Kempe, cofondateur du journal vert-alternatif berlinois « Die Tageszeitung ».

Problèmes financiers

Initialement, Ver.di avait donné la garantie que l'ensemble des permanents des organisations fondatrices allait retrouver un poste dans la nouvelle organisation. Cependant, l'hémorragie des adhérents n'a pas encore pu être endiguée. Pendant les premiers six mois d'existence de la nouvelle organisation, le nombre d'adhérents a diminué de 67 000 pour atteindre 2,82 millions. Cela pose de graves problèmes financiers au nouveau syndicat. Actuellement, les finances sont déficitaires et Ver.di n'arrive à payer les salaires de ses permanents qu'en vendant certains biens immobiliers (notamment les bâtiments des anciennes organisations autonomes). Ver.di a décidé de localiser sa nouvelle direction à Berlin. C'était une décision coûteuse, car Ver.di doit payer un loyer exorbitant pour sa nouvelle centrale située Potsdamer Platz, en plein centre du nouveau quartier directionnel politico-économique.

Pour améliorer sa situation financière, Ver.di a pris un certain nombre de décisions concernant le personnel. Comme règle générale, la masse salariale ne doit pas dépasser 50 % des cotisations de l'organisation. Cela implique une diminution d'un cinquième du personnel. D'ici fin 2005, 1 000 des 5 186 postes de permanents seront supprimés. Le système de rémunération sera homogénéisé. Actuellement, les permanents sont payés selon les anciennes conventions collectives toujours en vigueur. Cela crée des différentiels parfois de 1 000 euros par salaire mensuel pour des postes à responsabilité équivalente. Les projets de restrictions ont créé un mécontentement interne important, surtout qu'au même

moment la direction a décidé d'augmenter les salaires de 84 dirigeants .

**Luttes de démarcation
et de pouvoir**

En fin de compte, la création de Ver.di signifie surtout une concentration des moyens et une possible source de rationalisation de la présence syndicale, notamment au niveau du territoire. Elle n'implique pas forcément une simplification des structures professionnelles, si l'on fait abstraction de l'absorption de la DAG. Cette dernière permettra aux syndicats du DGB de réaliser enfin complètement l'un des principes fondateurs du syndicalisme allemand de l'après-guerre : « un établissement, un syndicat » . La création de Ver.di ne fait pas disparaître d'éventuels conflits de démarcation entre secteurs professionnels, ni à l'intérieur, ni entre les fédérations industrielles. D'ailleurs, l'intégration de la DAG pose quelques problèmes d'organisation dans les entreprises industrielles. Pour le moment, le compromis suivant a été trouvé : les anciens adhérents de la DAG peuvent choisir s'ils veulent rester membres de Ver.di ou s'ils veulent rejoindre le syndicat industriel présent dans leur établissement. Ver.di renonce à un effort de recrutement dans ces secteurs .

Les conflits entre Ver.di et les fédérations industrielles sont aussi des conflits de pouvoir comme on l'a vu dans le débat sur la succession de l'actuel président du DGB, Dieter Schulte, lui-même ancien dirigeant de l'IG Metall, qui sera remplacé par l'actuel vice-président de Ver.di, Günther Sommer, un ancien de la DPG. Les deux principaux syndicats industriels, l'IG Metall et l'IG BCE, avaient tenté de s'y opposer. En guise d'alternative, le président de la fédération mi-

nes-chimie-énergie BCE avait même proposé une rotation à la présidence du DGB entre les présidents des 11 fédérations. Ce débat révèle un résultat indirect des fusions qui est celui de l'affaiblissement de la confédération syndicale.

Sources :

Handelsblatt, Süddeutsche Zeitung, Frankfurter Allgemeine Zeitung, Mitbestimmung, documents syndicaux.

ALLEMAGNE